

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/369829479>

Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές

Book · January 2023

CITATIONS

0

READ

1

1 author:



Ifigeneia Douvitsa

Hellenic Open University

19 PUBLICATIONS 23 CITATIONS

SEE PROFILE

Έρευνες
Μελέτες

Ιανουάριος 2023

Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegseevee.gr

Ιφιγένεια Δουβίτσα

Κριτικός Αναγνώστης:
Κάρολος Καβουλάκος, Επίκουρος Καθηγητής, ΑΠΘ



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές

Ιφιγένεια Δουβίτσα

Κριτικός Αναγνώστης:
Κάρολος Καβουλάκος, Επίκουρος Καθηγητής, ΑΠΘ

IME ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: «Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές»

Τύπος δημοσίευσης: Έρευνες – Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Ιανουάριος 2023

Συγγραφέας: Ιφιγένεια Δουβίτσα, Καθηγήτρια-σύμβουλος, ΕΑΠ

Κριτικός Αναγνώστης: Κάρολος Καβουλάκος, Επίκουρος Καθηγητής, ΑΠΘ

Επιμέλεια έκδοσης: Δέσποινα Βαλάση, Ιωάννα Προφύρη

Σχεδιασμός εξωφύλλου: The Birthdays Design

Σελιδοποίηση: Ιωάννα Καλουμένου

Βιβλιογραφική αναφορά:

Δουβίτσα Ι. (2023), «Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές», Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ISBN : 978-618-5653-29-3

Οι γνώμες που διατυπώνονται και τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα μελέτη δεσμεύουν μόνο τους συντάκτες τους και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες απόψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ.

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014-2020».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική
και επιχειρησιακή ενδυνάμωση
της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Η **Ιφιγένεια Δουβίτσα** είναι διδάκτορας συνεταιριστικού δικαίου της Νομικής Σχολής του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης. Διδάσκει ως καθηγήτρια-σύμβουλος την ενότητα «Δημόσιες Πολιτικές και Θεσμικό πλαίσιο της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας» στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου.

Είναι ένα εκ των ιδρυτικών μελών του Διεθνούς Περιοδικού Συνεταιριστικού Δικαίου (International Journal of Cooperative Law) και μέλος της συντακτικής του ομάδας. Επιπρόσθετα, διετέλεσε εντεταλμένη ερευνήτρια για την περιοχή της Ευρώπης (regional researcher) στο πλαίσιο συνεργασίας της Διεθνούς Συνεταιριστικής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (International Co-operative Alliance - European Commission Partnership) με αντικείμενο την ανάλυση των θεσμικών πλαισίων των συνεταιρισμών.

Παράλληλα, συμμετέχει ως μέλος - εκπρόσωπος της Ευρώπης στη Διεθνή Επιτροπή του Συνεταιριστικού Δικαίου, καθώς και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Έρευνας της Διεθνούς Συνεταιριστικής Ένωσης.

Είναι μέλος (affiliate member) της ερευνητικής κολεκτίβας P2P lab, του Λαϊκού Πανεπιστημίου Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας και του εποπτικού του συμβουλίου, καθώς και μέλος στην εκπαιδευτική πλατφόρμα ΚΑΛΟΜΑΘΕ.

Τα ερευνητικά της ενδιαφέροντα αφορούν τη μελέτη των δημοσίων πολιτικών και της νομοθεσίας για τους συνεταιρισμούς από εθνική, διεθνή και συγκριτική οπτική.

Στον Κώστα Κ., συνοδοιπόρο στη
ζωή και στην έρευνα

**Η απασχόληση
στον χώρο της
κοινωνικής
οικονομίας:
τάσεις και
προοπτικές**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
1. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	19
1.1 Η ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	19
1.2 ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	24
1.3 ΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ	27
1.4 ΟΙ ΑΛΛΗΛΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	31
1.5 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	34
2. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	38
2.1 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	38
2.1.1 Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	41
2.1.2 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	43
2.2 Η ΑΜΕΣΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	43
2.2.1 Ο ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΛΩΝ Η ΚΑΙ ΤΡΙΤΩΝ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	43
2.2.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ ΜΕΣΟ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	45
2.3 Η ΕΜΜΕΣΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	45
2.4 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ-ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΕ ΚΑΙΡΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ	46
2.5 Η ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥΣ ΜΕΣΩ ΕΞΑΓΟΡΑΣ Η ΚΑΙ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥΣ	50
2.6 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ-ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ: Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΑΤΥΠΕΣ ΣΕ ΤΥΠΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	53

2.7 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	54
2.7.1 ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	55
2.7.2 Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	56
2.7.3 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	57
2.8 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΕΥΑΛΩΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	59
3. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	63
3.1 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	63
3.2 Η ΠΡΩΤΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ – Ο ΝΟΜΟΣ 4019/2011	66
3.2.1 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4019/2011	68
3.3 Ο ΝΟΜΟΣ 4430/2016 «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»	70
3.3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	70
3.3.2 Η ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4430/2016	74
3.3.3 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ Ν. 4430/2016	83
3.4 ΜΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ	88
3.4.1 Η ΘΕΣΜΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	88
3.4.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ ΒΑΣΙΚΗ ΕΠΙΔΙΩΞΗ ΤΩΝ ΝΕΟΣΥΣΤΑΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	89
3.4.3 Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	89

3.4.4 Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ: Η ΑΘΕΑΤΗ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	90
3.4.5 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	102
3.4.6 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	103
3.5 Η ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ/ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ: Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	103
3.5.1 Ο ΒΑΘΜΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ /ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	104
3.5.2 ΑΝΤΙΠΑΡΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ-ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΓΑΛΛΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ ΚΑΙ ΙΣΠΑΝΙΑ	105
4. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	110
4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	110
4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ	117
4.2.1 ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥΣ	117
4.2.1.1 Η ΑΜΕΣΗ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	117
4.2.1.2 Η ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	117
4.2.1.3 Η ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	120
4.2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	124
4.2.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	131
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	136
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	143

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι αν, κατά πόσο και με ποιον τρόπο συμβάλλουν οι φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (ΚΑΟ) στην ενδυνάμωση της απασχόλησης. Ως έννοια, η απασχόληση δεν είναι παγιωμένη, αλλά νοηματοδοτείται μέσα στον χρόνο ανάλογα με τις αντιλήψεις και τις προσλαμβάνουσες κάθε εποχής. Η αρχική της ταύτιση με τον πολιτικά φορτισμένο όρο της «εργασίας» τη συνδέει με τους αγώνες διεκδίκησης του εργατικού κινήματος, αντανακλώντας το «φορντικό» πρότυπο του μισθωτού βιομηχανικού εργάτη με πλήρες ωράριο, ικανοποιητικές απολαβές και σταθερή εργασία (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010).

Σταδιακά όμως η μισθωτή εργασία υποχωρεί έναντι άλλων μορφών απασχόλησης, που τείνουν να καταλάβουν την αγορά εργασίας, όπως η υποαπασχόληση, η ευκαιριακή απασχόληση, η εποχιακή απασχόληση, η μερική απασχόληση, η άτυπη απασχόληση και η αυτό-απασχόληση, νοούμενη είτε ως αναπαραγωγή των σχέσεων μικρής παραγωγής και ιδιοκτησίας, είτε ως συγκάλυψη της μισθωτής εργασίας. Συνέπεια αυτής της μεταβολής, η αστάθεια του εργασιακού ωραρίου, η αβεβαιότητα ως προς τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, η μείωση των μισθολογικών απολαβών, η άμβλυνση της θεσμικής προστασίας των εργαζομένων στα πλαίσια μιας γενικότερης ελαστικοποίησης των συνθηκών εργασίας.

Η παραπάνω μεταβολή αποτυπώνεται και στον δημόσιο λόγο με τη σταδιακή αντικατάσταση του όρου της «εργασίας» με εκείνον της «απασχόλησης». Η ορολογία αυτή μέσα από την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία λειτουργεί εργαλειακά, συγκαλύπτοντας και κανονικοποιώντας την παραπάνω μεταβολή ως ευνοϊκή

συνθήκη, προάγουσα τον ανταγωνισμό, τη διαρκή πρόοδο και ευημερία.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η παρούσα μελέτη προσεγγίζει κριτικά την έννοια της απασχόλησης και την προσδιορίζει εν ευρεία έννοια, υιοθετώντας την προσέγγιση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Ειδικότερα, σύμφωνα με την ΔΟΕ ως απασχόληση νοείται κάθε οικονομική δραστηριότητα που παρέχεται έναντι μισθού, αμοιβής, κέρδους ή οικογενειακής ωφέλειας, συμπεριλαμβανομένης και της παραγωγής αγαθών για ίδια κατανάλωση, ανεξαρτήτως του εργασιακού καθεστώτος στο οποίο υπάγεται η εν λόγω δραστηριότητα (Lepper, 2004: xv). Ο συμπεριληπτικός αυτός ορισμός μας βοηθάει να διευρύνουμε το αντικείμενο της μελέτης πέρα από τη μισθωτή εργασία, εντάσσοντας στην έρευνά μας τις διάφορες μορφές απασχόλησης, που συχνά παραμένουν αθέατες (όπως για παράδειγμα η μη αμειβόμενη απασχόληση)¹.

Υπό την υφιστάμενη συγκυρία των διευρυμένων οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων, της χρήσης νέων τεχνολογιών και της κλιματικής αλλαγής, η απασχόληση, υφιστάμενη τους κραδασμούς της εποχής, αναδεικνύεται σε μείζον πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό ζήτημα. Ένα θέμα που απασχολεί συνήθως τη δημόσια συζήτηση είναι η απασχόληση στον δημόσιο τομέα, του οποίου η αδυναμία περαιτέρω προσλήψεων υπαγορεύεται από τον εθνικό προϋπολογισμό κάθε χώρας και την εκάστοτε κυβερνητική ατζέντα. Παράλληλα, δίνεται έμφαση και στα ζητήματα περί απασχόλησης στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα, ο οποίος προχωρά σε μειώσεις εργαζομένων, των δηλωμένων εργατοωρών και των απολαβών τους, όταν τα περιθώρια επίτευξης κέρδους απειλούνται. Πέραν όμως του δημόσιου και του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα, υπάρχει και ο τομέας της ΚΑΟ, ο οποίος παρέχει ένα εναλλακτικό μοντέλο παραγωγής, κατανάλωσης, απασχόλησης και επιχειρηματικότητας.

Ο τρίτος αυτός τομέας περιλαμβάνει το σύνολο των εγχειρημάτων, οργανώσεων και επιχειρήσεων, που δεν ανήκουν στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα. Οι προσπάθειες αναζήτησης ενός παγιωμένου και διεθνώς αποδεκτού ορισμού για την ΚΑΟ αποβαίνουν άκαρπες, καθώς αποτελεί μια έννοια δυναμική με μεταβαλλόμενο περιεχόμενο στον χρόνο και χώρο. Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, υιοθετείται η προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης, την οποία ακολουθεί το ευρωπαϊκό όργανο εκπροσώπησης των φορέων κοινωνικής οικονομίας "*Social Economy Europe*". Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή αυτή προσέγγιση, ο τρίτος τομέας μέσα από το πρίσμα της κοινωνικής οικονομίας περιλαμβάνει όχι μόνο τις ενώσεις και τα ιδρύματα, όπως προβλέπει η αγγλοσαξονική προσέγγιση, αλλά επεκτείνει το πεδίο του και στους συνεταιρισμούς, τις αλληλοασφαλιστικές εταιρείες, καθώς και τις κοινωνικές

1 Στην παρούσα μελέτη οι όροι απασχόληση και εργασία και τα παράγωγά τους, όπως απασχολούμενος και εργαζόμενος χρησιμοποιούνται αδιάκριτα, ως ισοδύναμοι όροι.

επιχειρήσεις, που αποτελούν μια αναδυόμενη κατηγορία φορέων ΚΑΟ (Monzón & Chaves, 2017). Παρά τις επιμέρους διαφορές τους, οι φορείς αυτοί μοιράζονται ορισμένες κοινές αρχές, οι οποίες αποκρυσταλλώνονται στη *Χάρτα των Αρχών της Κοινωνικής Οικονομίας* ("*Charter of Principles of the Social Economy*") και διαφοροποιούν την ΚΑΟ από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα.

Στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, θα αναζητήσουμε την απάντηση που δύναται να δώσει στα κρίσιμα ζητήματα απασχόλησης ο τομέας της ΚΑΟ και ειδικότερα αν και κατά πόσο μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας και οργάνωσης της απασχόλησης, σε συνθήκες ομαλότητας, καθώς και σε συνθήκες κρίσης. Επιπρόσθετα, θα διερευνήσουμε αν οι φορείς ΚΑΟ συμβάλλουν στην ποιότητα εργασίας των απασχολουμένων τους, με κριτήριο την εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια, τις απολαβές, το κλίμα συνεργασίας και επικοινωνίας, τις ευκαιρίες προσωπικής εξέλιξης αλλά και τη δυνατότητα επανοηματοδότησης της ίδιας της εργασίας. Ένα ακόμη ζήτημα που θα μας απασχολήσει αφορά στα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, τα οποία συνήθως υφίστανται τις μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης ή επανένταξής τους στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό θα εξετάσουμε με ποιόν τρόπο οι φορείς ΚΑΟ παρέχουν τη δυνατότητα κοινωνικής ένταξης των ατόμων αυτών μέσω της απασχόλησης και θα παραθέσουμε καλές πρακτικές και πετυχημένα παραδείγματα τέτοιων φορέων.

Για να απαντήσουμε στα παραπάνω ερωτήματα θα βασιστούμε σε βιβλιογραφική έρευνα, σε ανάλυση διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων και στην διεξαγωγή εμπειρικής έρευνας για την απασχόληση στην ΚΑΟ, χωρίζοντας τη μελέτη σε τέσσερις ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα προσδιορίζουμε την έννοια της ΚΑΟ, τους φορείς που ανήκουν σε αυτή και τις αξίες και αρχές που αυτοί μοιράζονται. Αρχικά, παρουσιάζουμε τις διαφορετικές προσεγγίσεις για την ΚΑΟ και στη συνέχεια επιλέγουμε την προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης, καθώς είναι περισσότερο συμπεριληπτική και η έμφασή της στην δημοκρατική αρχή εξυπηρετεί καλύτερα τις ανάγκες της μελέτης.

Στη δεύτερη ενότητα αναφερόμαστε στις μορφές με την οποίες απαντάται η απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ, αναδεικνύοντας την ποικιλομορφία τους. Παράλληλα, επισημαίνουμε την άμεση συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση με την δημιουργία και διατήρηση θέσεων απασχόλησης, χωρίς να παραβλέπουμε και την έμμεση συμβολή της με την βελτίωση των συνθηκών άσκησης επαγγελματικών, επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των μελών ή και τρίτων. Στην συνέχεια παρουσιάζουμε ορισμένες ειδικότερες θεματικές που αναδεικνύει η διεθνής βιβλιογραφία. Αυτές αφορούν στην ανθεκτικότητα των φορέων ΚΑΟ και των θέσεων που δημιουργούν και διατηρούν εν μέσω κρίσεων, τη διάσωση θέσεων εργασίας κατά την εξαγορά ή και ανάληψη επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους, αλλά και το συγκριτικό πλεονέκτημα των φορέων ΚΑΟ έναντι του δημοσίου και του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα ως προς την ποιότητα εργασίας. Το τελευταίο σχετίζεται με την διαμόρφωση ενός άρτιου εργασιακού

περιβάλλοντος, συνεργασίας, επικοινωνίας και δημιουργίας, όπου παράγονται κοινωνικά επωφελείς υπηρεσίες και προϊόντα για τις ευάλωτες ομάδες ή και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στην περίπτωση κοινωνικής ένταξης ατόμων από ευάλωτες ομάδες μέσω της εργασίας και πώς οι φορείς ΚΑΟ έχουν συμβάλει και σε ποιο βαθμό στο παραπάνω.

Η τρίτη ενότητα ασχολείται με την ΚΑΟ στην Ελλάδα. Στην εν λόγω ενότητα εξετάζουμε πώς κατοχυρώνεται θεσμικά η ΚΑΟ στην Ελλάδα και πώς ο νομοθέτης ρυθμίζει τα ζητήματα περί απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ. Παράλληλα, παραθέτουμε στοιχεία από επίσημα δημόσια μητρώα αλλά και από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία αναφορικά με τους φορείς ΚΑΟ και την απασχόληση σε αυτούς, με την επιφύλαξη όμως ότι δεν παρέχουν μια πλήρη, επικαιροποιημένη και συνολική εικόνα. Για την καλύτερη κατανόηση του βαθμού θεσμικής κατοχύρωσης της ΚΑΟ και προώθησης της απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ στην Ελλάδα αναλύουμε διαθέσιμα, ευρωπαϊκά, στατιστικά δεδομένα και συγκρίνουμε τον ελληνικό νόμο-πλαίσιο για την ΚΑΟ με αντίστοιχους ευρωπαϊκούς νόμους-πλαίσια, για να διαπιστώσουμε αν η Ελλάδα συμπορεύεται με την ευρωπαϊκή εμπειρία και ποιες τυχόν ιδιαιτερότητες παρουσιάζει.

Στη συνέχεια ακολουθεί η τέταρτη ενότητα, η οποία αναφέρεται στην ποιοτική έρευνα που διεξήχθη και ειδικότερα στις δύο συμπληρωματικές μεθόδους που επιλέχθηκαν (ατομικές συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης), καθώς η απουσία αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων απέτρεψε τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας. Τα ευρήματα που προέκυψαν αποτύπωσαν τις θέσεις και αντιλήψεις των συμμετεχόντων, τόσο σε ατομικό επίπεδο, όσο και τις συγκλίνουσες και αποκλίνουσες απόψεις που εκφράστηκαν μέσα από τη δυναμική των ομάδων εστίασης. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν τη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση στην Ελλάδα, αναζήτησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη και απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ και διερωτήθηκαν ως προς τις πρωτοβουλίες που πρέπει να αναληφθούν από το κράτος και το πεδίο για να ενδυναμώσουν την απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ.

Τέλος ολοκληρώνουμε τη μελέτη με την πέμπτη ενότητα, όπου καταγράφουμε τις καταληκτικές μας σκέψεις ως προς την ΚΑΟ και τον τρόπο με τον οποίο απαντά στις σύγχρονες προκλήσεις της απασχόλησης, καταθέτοντας και ορισμένες προτάσεις με βάση την προηγούμενη θεωρητική ανάλυση και τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας σε μια κατεύθυνση ενδυνάμωσης των φορέων ΚΑΟ και της απασχόλησης σε αυτούς.

Από την θέση αυτή θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην Δέσποινα Βαλάση και την Ιωάννα Προφύρη, από το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

για την επιστημονική επιμέλεια, την στήριξη, εμπιστοσύνη και εν γένει άριστη συνεργασία, χωρίς την οποία δεν θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Αδάμ Σοφία, τον Αλεξόπουλο Γιώργο, τον Κασσαβέτη Δημοσθένη, τον Κιτσικόπουλο Δημήτρη, την Κούκη Χαρά, τον Μελισσοουργό Γιώργο, την Μητροπούλου Άννα-Ανδριανή, την Μπεκριδάκη Γεωργία, τον Μπέλλη Βασίλη, τον Μπένο Θοδωρή, τον Μπιρλιράκη Βασίλη, τον Νικολάου Κώστα, την Παπαφιλίππου Άσπα, την Σιατίτσα Δήμητρα, την Τζέκου Ειρήνη-Εριφύλη, τον Τσουκαρέλη Σωτήρη, τον Τουρναβίτη Παναγιώτη για τις γόνιμες συζητήσεις, τα εποικοδομητικά σχόλια και τις χρήσιμες πληροφορίες, που συνέβαλαν στην διάνθιση της μελέτης, καθώς και το Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, την διεύθυνση ΚΑΟ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την Ένωση Συνεταιριστικών Τραπεζών, την Ομοσπονδία Συνεταιρισμών Φαρμακοποιών, το Εθνικό Μητρώο Αγροτικών Συνεταιρισμών, την Ομοσπονδία Σωματείων Εργαζομένων Γεωργικών Οργανώσεων Ελλάδας, το Μητρώο Συνεταιριστικών Οργανώσεων του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας, αλλά και τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες στην εμπειρική έρευνα για τον χρόνο και τον ενθουσιασμό τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον κριτικό αναγνώστη του βιβλίου, Κάρολο Καβουλάκο, η καθοδήγηση του οποίου υπήρξε καθοριστική για την πληρέστερη και συστηματικότερη διάρθρωση της μελέτης και την ανάδειξη ορισμένων βασικών σημείων, που αναφέρονται στα πλαίσια της έρευνας μέσα από μια κριτική προσέγγιση.

1η ΕΝΟΤΗΤΑ: Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η πρώτη ενότητα έχει ως στόχο να οριοθετήσει την έννοια της ΚΑΟ. Αφενός θα προσδιορίσει τις αρχές που καθιστούν την ΚΑΟ ως διακριτό τομέα της οικονομίας έναντι του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα, αφετέρου θα την διακρίνει από άλλους συναφείς όρους. Στη συνέχεια, θα γίνει αναφορά στους συνεταιρισμούς και τους αλληλασφαλιστικούς φορείς που αποτελούν τους κατ' εξοχήν φορείς που παραδοσιακά εντάσσονται στον τομέα της ΚΑΟ, αλλά και στις κοινωνικές επιχειρήσεις ως μια από τις βασικότερες, αναδυόμενες μορφές της.

Με την παρούσα ενότητα επιχειρούμε να συνθέσουμε ένα θεωρητικό πλαίσιο για την ΚΑΟ. Με βάση το πλαίσιο αυτό στη δεύτερη ενότητα θα προσεγγίσουμε την ειδικότερη θεματική περί ΚΑΟ και απασχόλησης και στην τρίτη ενότητα θα αξιολογήσουμε την ελληνική πραγματικότητα.

1.1 Η ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι να εξετάσει τις πρακτικές οργάνωσης της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, οι οποίες δεν εντάσσονται ούτε στον ιδιωτικό-κερδοσκοπικό τομέα, ούτε στον δημόσιο τομέα, αλλά συγκροτούν τον λεγόμενο «τρίτο τομέα». Ο τρίτος τομέας αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη και ελαστική έννοια, η οποία περιλαμβάνει στην ουσία κάθε εθελοντική και μη κερδοσκοπική δραστηριότητα (Καβουλάκος & Γριτζάς, 2015: 17-18).

Ο τρίτος τομέας συχνά συνδέεται με έννοιες, όπως «μη κερδοσκοπικός

τομέας», «κοινωνική οικονομία», «αλληλέγγυα οικονομία». Οι όροι αυτοί πολλές φορές χρησιμοποιούνται ως ισοδύναμοι, πράγμα το οποίο παραγνωρίζει τις μεταξύ τους διαφορές. Ωστόσο η αποσαφήνισή τους δεν αποτελεί ένα εύκολο έργο. Η μεγάλη ποικιλία όρων αλλά και η μεταξύ τους ώσμωση δυσχεραίνει τον προσδιορισμό τους. Επιπρόσθετα, αποτελούν δυναμικές έννοιες με ευμετάβλητο περιεχόμενο ανάλογα με την εποχή, τις κρατούσες συνθήκες, τη χώρα και τις προσλαμβάνουσες του εκάστοτε μελετητή (Moulaert & Ailenei, 2005). Τα παραπάνω αναδεικνύουν έναν πλούτο όρων και εννοιών με κοινά σημεία επαφής, αλλά και διαφορετικές αφετηρίες και προσεγγίσεις (Καβουλάκος & Γριτζάς, 2015).

Ειδικότερα, ο τρίτος τομέας μέσα από το πρίσμα της αγγλοσαξονικής παράδοσης ταυτίζεται κυρίως με τις μη κερδοσκοπικές ενώσεις και τα ιδρύματα, όντως βαθιά επηρεασμένος από την ιδέα της φιλανθρωπίας του 19ου αιώνα. Η μελέτη του Πανεπιστημίου John Hopkins συνέδραμε στον παραπάνω προσδιορισμό του τρίτου τομέα και στη διάδοση της εν λόγω προσέγγισης σε διεθνές επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την εν λόγω μελέτη, οι φορείς του τρίτου τομέα πληρούν τα εξής κριτήρια:

α) [είναι] οργανισμοί, δηλαδή σχήματα με θεσμική δομή και παρουσία. Πρόκειται συνήθως για νομικά πρόσωπα·

β) [είναι] ιδιωτικές οργανώσεις, δηλαδή θεσμικά διαχωρισμένες από την κυβέρνηση, παρότι ενδέχεται να χρηματοδοτούνται από το δημόσιο και να έχουν δημόσιους υπαλλήλους στα διοικητικά τους συμβούλια·

γ) [είναι] αυτοδιοικούμενες οργανώσεις, δηλαδή οργανώσεις που μπορούν να ελέγχουν τις δραστηριότητές τους και να επιλέγουν και να παύουν κατά βούληση τα διοικητικά τους συμβούλια·

δ) [είναι] μη κερδοσκοπικές διανεμητικές, δηλαδή μη κερδοσκοπικές οργανώσεις που μπορούν να αποκομίζουν κέρδη τα οποία όμως πρέπει να χρησιμοποιούνται για την προαγωγή της βασικής αποστολής τους και όχι να διανέμονται στους ιδιοκτήτες, τα μέλη, τα ιδρυτικά μέλη ή τους διοικητικούς φορείς των οργανώσεων αυτών·

ε) [είναι] εθελοντικές οργανώσεις, πράγμα που σημαίνει δύο τινά: πρώτον, η ιδιότητα μέλους ούτε είναι υποχρεωτική ούτε επιβάλλεται από τον νόμο και, δεύτερον, πρέπει να έχουν εθελοντές (CIRIEC, 2012:22)»

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το δ' κριτήριο, το οποίο εισάγει την αρχή απαγόρευσης διανομής πλεονασμάτων-κερδών με απόλυτο-αυστηρό τρόπο. Κατά συνέπεια, οι μελετητές που υιοθετούν αυτήν την προσέγγιση κατά κανόνα αποκλείουν από τον τρίτο τομέα τους συνεταιρισμούς και τις εταιρίες αλληλασφάλισης, οι οποίες συνήθως διανέμουν ένα μέρος των πλεονασμάτων στα μέλη τους (Monzón & Chaves, 2017; Rifkin, 1995).

Από την άλλη πλευρά, η Ηπειρωτική Ευρώπη προσεγγίζει τον τρίτο τομέα μέσα από το πρίσμα της κοινωνικής οικονομίας. Ως βάση της παραπάνω προσέγγισης αποτελεί το έργο του Πολάνυι και ειδικότερα η διάκριση της

οικονομίας σε τρεις τομείς: το κράτος, την αγορά και την κοινότητα και τις αντίστοιχες κυρίαρχες λειτουργικές τους αρχές: την αναδιανομή, την ανταλλαγή και την αμοιβαιότητα. Η κοινωνική οικονομία τοποθετείται στο μέσο διάδρασης των τριών αυτών τομέων και των αρχών τους. Η εν λόγω θέση της κοινωνικής οικονομίας της προσδίδει μεν μοναδικότητα, καθώς δεν εντάσσεται σε κάποιον από τους τρεις αυτούς τομείς. Από την άλλη όμως πλευρά, εξαιτίας της θέσης αυτής, η κοινωνική οικονομία έρχεται αντιμέτωπη με πολλαπλές προκλήσεις, όπως για παράδειγμα ο ανταγωνισμός της αγοράς, οι υποχρεώσεις της έναντι του κράτους και η διατήρηση κοινοτικών δεσμών και σχέσεων. Αυτή η θέση της κοινωνικής οικονομίας έχει χαρακτηριστεί ως η δύναμη και αδυναμία της (Αδάμ, 2016: 350).

Η προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης υιοθετεί όλα τα κριτήρια της αγγλοσαξονικής προσέγγισης πλην του δ' κριτηρίου. Άρα ο τρίτος τομέας μέσα από το πρίσμα της κοινωνικής οικονομίας περιλαμβάνει οργανισμούς, ιδιωτικούς, αυτοδιοικούμενους, με εθελοντική οργάνωση, οι οποίοι δεν αποκλείεται να διανέμουν μέρος του πλεονάσματός τους στα μέλη. Κατά συνέπεια, η εν λόγω προσέγγιση διευρύνει το πεδίο του τρίτου τομέα, περιλαμβάνοντας τις ενώσεις, τα ιδρύματα, αλλά και τους συνεταιρισμούς και τις εταιρίες αλληλασφάλισης, οι οποίες μπορεί να διανέμουν μέρος των πλεονασμάτων τους στα μέλη τους. Μια ακόμη διαφορά μεταξύ των δύο προσεγγίσεων αφορά στην δημοκρατική αρχή. Σε αντίθεση με την αγγλοσαξονική προσέγγιση, η προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης δίνει έμφαση στον δημοκρατικό τρόπο διακυβέρνησης των φορέων κοινωνικής οικονομίας, εξαιρώντας ωστόσο τα ιδρύματα, τα οποία παρότι δεν λειτουργούν δημοκρατικά, εντάσσονται στην κοινωνική οικονομία λόγω του κοινωφελούς σκοπού τους, καθώς παρέχουν αγαθά-υπηρεσίες σε άτομα, νοικοκυριά και οικογένειες δωρεάν ή έναντι αμελητέου κόστους.

Την προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης φέρεται να έχει ενστερνιστεί η *Χάρτα των Αρχών της Κοινωνικής Οικονομίας* ("*Charter of Principles of the Social Economy*")² η οποία προσδιορίζει με σαφήνεια την κοινωνική οικονομία, τις αρχές της και τους φορείς της. Η παραπάνω προσπάθεια προσδιορισμού του εν λόγω πεδίου σημειώνει ενδιαφέρον καθώς προέρχεται από την οργάνωση "*Social Economy Europe*"³, δηλαδή του οργάνου εκπροσώπησης των φορέων κοινωνικής οικονομίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελώντας έτσι ένα κείμενο

2 Μόνιμη Διάσκεψη Ευρωπαϊκών Συνεταιρισμών, Εταιρειών Αλληλασφάλισης, Ενώσεων και Ιδρυμάτων (CEP-CMAF), 20 Αυγούστου 2007. https://www.amice-eu.org/userfiles/file/2007_08_20_EN_SE_charter.pdf

3 Η Μόνιμη Διάσκεψη Ευρωπαϊκών Συνεταιρισμών, Εταιρειών Αλληλασφάλισης, Ενώσεων και Ιδρυμάτων (CEP-CMAF) ιδρύθηκε το 2000 με σκοπό τη διεξαγωγή ενός γόνιμου διαλόγου με τους θεσμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2008 η εν λόγω πρωτοβουλία άλλαξε την επωνυμία της σε "*Social Economy Europe*". (*Social Economy Europe*, 2015).

προσδιορισμού της ταυτότητας της κοινωνικής οικονομίας από τους ίδιους τους φορείς που την απαρτίζουν (Monzón & Chaves, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, η Χάρτα δίνει έμφαση στη διαφορετικότητα της κοινωνικής οικονομίας, υπογραμμίζοντας ότι αποτελεί έναν διακριτό τρόπο οργάνωσης και επιχειρείν. Παράλληλα, υιοθετεί τη διευρυμένη προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης, εντάσσοντας στην κοινωνική οικονομία όχι μόνο τις ενώσεις και τα ιδρύματα, αλλά και τους συνεταιρισμούς, τους αλληλοασφαλιστικούς φορείς και μια αναδύομενη κατηγορία φορέων, τις κοινωνικές επιχειρήσεις (Monzón & Chaves, 2017). Οι παραπάνω κατηγορίες φορέων κοινωνικής οικονομίας φέρουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους. Παρόλα αυτά, μοιράζονται ορισμένες κοινές αρχές, οι οποίες συγκροτούν τις αρχές της κοινωνικής οικονομίας, διέπουν κάθε φορέα που εντάσσεται σε αυτήν και διακρίνουν τον τομέα της κοινωνικής οικονομίας από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό-κερδοσκοπικό. Οι αρχές αυτές αποκρυσταλλώνονται στη Χάρτα και είναι οι εξής:

- «η υπεροχή του ανθρώπου και των κοινωνικών σκοπών έναντι του κεφαλαίου,
- η εθελούσια και ελεύθερη συμμετοχή,
- ο δημοκρατικός έλεγχος από τα μέλη (η εν λόγω αρχή δεν αφορά στα ιδρύματα, τα οποία δεν έχουν μέλη)
- ο συνδυασμός προαγωγής της συλλογικής ωφέλειας των μελών/χρηστών ή/και της κοινωνικής ωφέλειας (της κοινότητας, της κοινωνίας),
- η υπεράσπιση και εφαρμογή της αρχής της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας,
- η αυτόνομη διαχείριση και η ανεξαρτησία από τις δημόσιες αρχές,
- η χρήση του μεγαλύτερου μέρους των πλεονασμάτων για σκοπούς βιώσιμης ανάπτυξης, για την ωφέλεια των μελών ή για την ευρύτερη ωφέλεια» (Social Economy Europe, 2015)».

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η Χάρτα δεν υιοθετεί την απόλυτη απαγόρευση διανομής κερδών-πλεονασμάτων, που απαντάται στην αγγλοσαξονική προσέγγιση. Παράλληλα δίνει έμφαση στην δημοκρατική λειτουργία των φορέων κοινωνικής οικονομίας, χωρίς ωστόσο να αποκλείει τα ιδρύματα.

Ένας ακόμη όρος που συνδέεται με τον τρίτο τομέα είναι «η οικονομία της αλληλεγγύης» ή «η αλληλέγγυα οικονομία», η οποία περιλαμβάνει οργανώσεις του τρίτου τομέα που παράγουν ή διανέμουν κοινωνικά προϊόντα και υπηρεσίες, τα οποία θεωρούνται απολύτως απαραίτητα για κάθε άνθρωπο προκειμένου να μπορέσει να ζήσει αξιοπρεπώς. Κατά συνέπεια, η διάθεση αυτών των αγαθών δεν μπορεί να εξαρτάται από εισοδηματικά ή άλλα κριτήρια και πρέπει η κάθε κυβέρνηση είτε να διασφαλίζει την δωρεάν διάθεση των αγαθών αυτών είτε

με επιδοτήσεις προς τις άνω οργανώσεις να διασφαλίζει την διάθεσή τους, έτσι ώστε η τιμολόγησή τους να είναι χαμηλότερη από τις τιμές της αγοράς. Με βάση την γαλλική προσέγγιση της αλληλέγγυας οικονομίας, τα εγχειρήματα που ανήκουν σε αυτήν επιχειρούν να συγκεράσουν την αγορά, το κράτος και την αμοιβαιότητα αξιοποιώντας ποικίλους πόρους: όπως τα έσοδα από τις πωλήσεις αγαθών/υπηρεσιών στην αγορά, κρατικές επιχορηγήσεις, δωρεές και εθελοντές που στηρίζουν τα εγχειρήματα αυτά. Από την άλλη πλευρά, η λατινοαμερικανική προσέγγιση της αλληλέγγυας οικονομίας δεν την θεωρεί συμβατή με την αγορά και το κράτος, αλλά γίνεται αντιληπτή ως μια εναλλακτική λύση έναντι του υφιστάμενου καπιταλιστικού συστήματος (CIRIEC, 2012).

Συχνά η κοινωνική οικονομία προσδιορίζεται παράλληλα και ως αλληλέγγυα οικονομία, καθώς γίνεται λόγος για «κοινωνική αλληλέγγυα οικονομία» ή «κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία». Ο διευρυμένος αυτός όρος αποκτά όλο και περισσότερο έδαφος, καθώς υιοθετείται από εθνικούς νομοθέτες (για παράδειγμα, Γαλλία και Ελλάδα), διεθνείς οργανισμούς (για παράδειγμα ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών εφεξής «ΟΗΕ», η ΔΟΕ, αλλά και οι δικτύώσεις του πεδίου (για παράδειγμα RIPESS- Διεθνές Δίκτυο για την Προώθηση της κοινωνικής αλληλέγγυας οικονομίας). Δεν υπάρχει, ωστόσο, συναίνεση ως προς το περιεχόμενό της (RIPESS, 2015). Παρόλη την αμφισημία του, η σημασία του νέου αυτού όρου είναι διττή: αφενός επιχειρεί να επαναφέρει στο επίκεντρο της συζήτησης τις αρχές της κοινωνικής οικονομίας που τα τελευταία χρόνια είχαν παραγκωνιστεί, αφετέρου – κατά την προσέγγιση της ΔΟΕ – λειτουργεί συνεκτικά περιλαμβάνοντας τόσο τους παραδοσιακούς φορείς της κοινωνικής οικονομίας αλλά και τα εγχειρήματα της αλληλέγγυας οικονομίας, τα οποία τείνουν να είναι πιο πρόσφατα, μικρότερα σε μέγεθος, περισσότερο συμμετοχικά και ριζωμένα στην τοπική κοινότητα, όπου δραστηριοποιούνται (Moulaert & Ailenei, 2005; Fonteneau & Pollet, 2019). Η ΔΟΕ (Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017) βασιζόμενη στην εμπειρία και τη διεθνή βιβλιογραφία προσδιορίζει τα βασικά χαρακτηριστικά που είναι κοινά μεταξύ των φορέων ΚΑΟ και τους διαφοροποιούν από τις συμβατικές επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ οι φορείς ΚΑΟ:

α) αποτελούν οργανώσεις από τη βάση, καθώς δραστηριοποιούνται εντός της κοινότητας και απαντούν στις κοινές ανάγκες της,

β) έχουν εθελοντές, ιδίως κατά την ίδρυση και τα πρώτα στάδια λειτουργίας τους,

γ) δεν επιδιώκουν το κέρδος και την διανομή του, αλλά τη συλλογική ωφέλεια των μελών ή και της κοινότητας εν γένει,

δ) έχουν ιδιαίτερο ιδιοκτησιακό καθεστώς: δικαιώματα ιδιοκτησίας έχει μια ευρεία γκάμα ενδιαφερομένων μερών ("stakeholders") παρά οι επενδυτές, όπως ισχύει συνήθως στις συμβατικές επιχειρήσεις. Το εν λόγω καθεστώς επιδρά και στην διακυβέρνηση του εγχειρήματος, η οποία κατά την ΔΟΕ είναι δημοκρατική ή έστω συμμετοχική, συμπεριλαμβάνοντας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη ("stakeholders"), όπως εργαζόμενους, εθελοντές, χρήστες των υπηρεσιών.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά δεν απέχουν σημαντικά από τις αρχές των Social Economy Europe, καθώς αλληλοεπικαλύπτονται σε σημαντικό βαθμό. Ιδίως ο σκοπός που ορίζουν τόσο οι Social Economy Europe και η ΔΟΕ (συλλογική ή και κοινωνική ωφέλεια) σε συνδυασμό με το καθεστώς ιδιοκτησίας-διακυβέρνησης (δημοκρατική στους Social Economy Europe, δημοκρατική ή έστω συμμετοχική για τη ΔΟΕ) είναι καθοριστικά στοιχεία για τη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση. Ειδικότερα, τα στοιχεία αυτά συμβάλλουν στη διατήρηση θέσεων εργασίας σε παραδοσιακούς τομείς, στη δημιουργία νέων θέσεων σε αυτούς και στην παροχή οργανωτικής δομής σε επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους έναντι των συνθηκών άτυπης και επισφαλούς απασχόλησης.

Η παρούσα μελέτη υιοθετεί την προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης, διότι είναι περισσότερο συμπεριληπτική έναντι της αγγλοσαξονικής, εντάσσοντας τους αλληλασφαλιστικούς φορείς και τους συνεταιρισμούς στον τρίτο τομέα. Παράλληλα, δίνει έμφαση στον δημοκρατικό χαρακτήρα των φορέων κοινωνικής οικονομίας, που κρίνουμε ότι είναι μείζονος σημασίας για τα ζητήματα περί απασχόλησης ιδίως ως προς τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση.

Πιο συγκεκριμένα η εν λόγω μελέτη κάνει χρήση του διευρυμένου όρου ΚΑΟ. Πέραν του ότι η ΚΑΟ αποτελεί τον όρο που υιοθετεί ο Έλληνας νομοθέτης, η έμφαση στις αρχές της ΚΑΟ, που επιχειρεί να επαναφέρει ο εν λόγω όρος, δεν μπορεί να απουσιάζει από την συζήτηση περί ΚΑΟ και απασχόλησης. Επιπλέον, ο διευρυμένος αυτός όρος συμπορεύεται με τον στόχο της παρούσας μελέτης να μελετήσει τόσο τα εγχειρήματα που ανήκουν στην κοινωνική οικονομία και επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες του καπιταλιστικού συστήματος, αλλά νεότερα και ριζοσπαστικά εγχειρήματα από τον χώρο της αλληλέγγυας οικονομίας, έχοντας ως βασικό τους πρόταγμα τον οικονομικό και κοινωνικό μετασχηματισμό.

1.2 ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Έχοντας προηγουμένως αναφερθεί στις κοινές αρχές που αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των φορέων ΚΑΟ, στο σημείο αυτό θα εγκύψουμε στην διαδρομή τους μέσα στην ιστορία και στην ποικιλομορφία τους σε μια προσπάθεια να αποδώσουμε σχηματικά την ετερογένειά τους.

Ωστόσο, οφείλουμε να υπογραμμίσουμε ότι η παρακάτω ιστορική ανασκόπηση αποτυπώνει μια ορισμένη αφήγηση της ΚΑΟ, η οποία δεν είναι ούτε η μοναδική ούτε καθολική. Απεναντίας, το πλουραλιστικό σύμπαν της ΚΑΟ διακρίνεται για τις πολλαπλές, τοπικές και περιφερειακές ιστορικές διαδρομές του, συνοδευόμενες από διαφορετικά αφηγήματα. Κατά συνέπεια, μια απόπειρα συνολικής καταγραφής τους είναι εκ των πραγμάτων αδύνατη.

Υπό την παραπάνω επιφύλαξη παρατηρείται ιστορικά ότι διαφορετικοί φορείς κάθε φορά αναδύονται προκειμένου να καλύψουν επιτακτικές ανάγκες σε

συνθήκες ομαλότητας αλλά και κρίσης. Η πρώτη γενιά φορέων ΚΑΟ εντοπίζεται γύρω στα 1840–1850 υπό τη μορφή οργανώσεων αλληλοβοήθειας ("mutuelles") με σκοπό να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από κοινωνικούς κινδύνους (για παράδειγμα αρρώστιες, ατυχήματα, θάνατο), επαγγελματικούς κινδύνους (ανεργία, απεργία) ή και την αποξένωση από βασικά αγαθά (για παράδειγμα στέγη, τροφή) (Demoustier, 2001; Gueslin, 1987; Nussbaumer, 2002; Moulaert & Ailenei, 2005).

Η δεύτερη γενιά φορέων ΚΑΟ εμφανίζεται μεταξύ 1873–1895 με σκοπό να καλύψει τις ανάγκες μικρών παραγωγών και η τρίτη γενιά ήταν οι καταναλωτικοί συνεταιρισμοί με σκοπό να απαντήσουν στην κρίση του 1929–1932 και στην ανάγκη των εργαζομένων και των ανέργων για πρόσβαση σε βασικά αγαθά, όπως τροφή και στέγη με χαμηλές τιμές (Moulaert & Ailenei, 2005).

Κατά την δεκαετία του 1970 η ΚΑΟ εμφανίζεται ως απάντηση έναντι της μαζικής παραγωγής και του βεβαρημένου κράτους πρόνοιας, όπου μέσα από τη δημιουργία φορέων ΚΑΟ ως μικρομεσαίων επιχειρήσεων δόθηκε έμφαση στην τοπική ανάπτυξη και στην παροχή εναλλακτικών υπηρεσιών έναντι όσων παρείχε το κράτος (Moulaert & Ailenei, 2005).

Κατά τη δεκαετία 80 – 90 η αύξηση της ανεργίας και ο μετασχηματισμός του κράτους πρόνοιας αύξησε το ενδιαφέρον για την ΚΑΟ ως λύση για την απασχόληση με την εμφάνιση επιχειρήσεων ένταξης και συνεταιρισμών εργαζομένων ("ΣΥΝΕΡΓ" εφεξής) (Mellor, Hanah & Stirling, 1988).

Οι πολλές και διαφορετικές επιχειρήσεις και οργανώσεις, που ανήκουν σήμερα στο χώρο της ΚΑΟ, διαφέρουν – μεταξύ άλλων – ως προς το μέγεθος, τον σκοπό, τον τομέα δραστηριότητας και τους πόρους στους οποίους βασίζονται.

Ειδικότερα, οι περισσότεροι φορείς ΚΑΟ δεν αποτελούν επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους, αλλά έχουν περιορισμένο αριθμό απασχολούμενων, μικρό κύκλο εργασιών και αντίστοιχο ισολογισμό, αποτελώντας στην ουσία μικρομεσαίες επιχειρήσεις⁴. Ωστόσο, ένας μικρός αριθμός φορέων ΚΑΟ δεν μπορεί να ενταχθεί στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, καθώς απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ενώ ο κύκλος εργασιών και ο ισολογισμός τους είναι ιδιαίτερα υψηλός. Για παράδειγμα, οι 300 μεγαλύτεροι συνεταιρισμοί και αλληλασφαλιστικοί φορείς έχουν κύκλο εργασιών άνω των 2 τρις δολαρίων. Εξ αυτών, ο συνεταιρισμός Groupe Crédit Agricole είχε το 2018 κύκλο εργασιών και απασχολούσε 140,882 εργαζομένους (Eurisce/ICA, 2020).

4 Για τον ορισμό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων βλ. Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small, and medium-sized enterprises (2003/361/EC), Official Journal of the European Union, L 124/36, 20 May 2003

Ως προς τον βασικό σκοπό τους, οι φορείς ΚΑΟ μπορεί να επιδιώκουν:

- την συλλογική ωφέλεια, δηλαδή να καλύπτουν τις ανάγκες των μελών τους (όπως ισχύει για τους συνεταιρισμούς και τις αλληλασφαλιστικές εταιρείες),
- την κοινωνική ωφέλεια, δηλαδή την κάλυψη των αναγκών τρίτων ή της ευρύτερης κοινότητας (για παράδειγμα ενώσεις, ιδρύματα, ορισμένες κοινωνικές επιχειρήσεις), ή
- έναν συνδυασμό συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας (για παράδειγμα κοινωνικοί συνεταιρισμοί).

Αναφορικά με τον τομέα δράσης τους, σημειώνεται ότι δραστηριοποιούνται σχεδόν σε κάθε τομέα της οικονομίας, όπως για παράδειγμα στον τομέα στέγασης, εκπαίδευσης, ενέργειας, αγροτικής ανάπτυξης, κοινωνικής φροντίδας και κοινωνικής ασφάλισης.

Με βάση το αν οι φορείς ΚΑΟ είναι προσανατολισμένοι στην αγορά, παρέχοντας αγαθά και υπηρεσίες για να βιοποριστούν, μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες:

α) στον εμπορευματικό/επιχειρηματικό επιμέρους τομέα της ΚΑΟ: σε αυτήν την κατηγορία συναντάμε τους συνεταιρισμούς και τους αλληλασφαλιστικούς φορείς, καθώς το μεγαλύτερο μέρος των πόρων τους κατά κανόνα προέρχεται από την διάθεσή αγαθών και προϊόντων στην αγορά,

β) τον μη εμπορευματικό-επιχειρηματικό επιμέρους τομέα της ΚΑΟ: όπου εδώ ανήκουν κυρίως οι μη κερδοσκοπικές ενώσεις και τα ιδρύματα, καθώς παρέχουν μη εμπορευματικές υπηρεσίες σε άτομα, νοικοκυριά, οικογένειες, δηλαδή δωρεάν ή έναντι αμελητέου αντιτίμου και οι πόροι χρηματοδότησης τους είναι οι δωρεές, οι εισφορές μελών και οι κρατικές επιχορηγήσεις,

γ) οι υβριδικοί φορείς που κινούνται εντός αγοράς, αλλά φέρουν παράλληλα και μη εμπορευματικά στοιχεία: εδώ ανήκουν κυρίως οι κοινωνικές επιχειρήσεις, οι οποίες βασίζονται σε μια ευρεία γκάμα πόρων (διάθεση αγαθών στην αγορά, κρατικές επιχορηγήσεις, δωρεές, εθελοντισμός) και στην συμμετοχή διαφόρων κατηγοριών ενδιαφερόμενων μερών ("stakeholders") (για παράδειγμα εργαζόμενοι, εθελοντές, χρήστες, δημόσιες αρχές, ιδιωτικές επιχειρήσεις).

Η παραπάνω κατηγοριοποίηση είναι σχετική, καθώς υπάρχει διαπερατότητα μεταξύ των ως άνω κατηγοριών και στενή σχέση της μιας κατηγορίας με την άλλη στην πράξη (CIRIEC, 2012; Monzón & Chaves, 2017).

Η εξαντλητική ανάλυση των φορέων ΚΑΟ εκφεύγει από τους σκοπούς της παρούσας μελέτης. Για αυτό θα δώσουμε μεγαλύτερη έμφαση στους συνεταιρισμούς, τους αλληλασφαλιστικούς φορείς και τις κοινωνικές επιχειρήσεις, που είναι φορείς περισσότερο προσανατολισμένοι στην αγορά και άρα με μια ενδεχομένως μεγαλύτερη συμβολή στην απασχόληση, σε σχέση με τις ενώσεις και τα ιδρύματα που δεν είναι ενταγμένα στην αγορά και βασίζονται με μεγάλο βαθμό στον εθελοντισμό.

1.3 ΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ

Μια βασική κατηγορία φορέων ΚΑΟ είναι οι συνεταιρισμοί, οι οποίοι ιστορικά λειτούργησαν ως μηχανισμός κάλυψης των οικιακών και επαγγελματικών αναγκών των εργατών και παραγωγών. Μέσα από την ίδρυση και τη συμμετοχή σε συνεταιρισμούς οι οικονομικά και κοινωνικά ευάλωτες ομάδες κατάφεραν να αντιμετωπίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις του καπιταλισμού, βελτιώνοντας την εν γένει οικονομική και κοινωνική τους θέση, καταπολεμώντας παράλληλα την άγνοια που τις εμπόδιζε να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα (Κιντής, 1997).

Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός εισάγεται στην Διακήρυξη της συνεταιριστικής ταυτότητας του 1995, όπου ο συνεταιρισμός ορίζεται ως «μια αυτόνομη ένωση προσώπων που συγκροτείται εθελοντικά για την αντιμετώπιση των κοινών οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών και επιδιώξεών τους μέσω μιας συνιδιοκτητής και δημοκρατικά διοικούμενης επιχείρησης» (MacPherson, 1997: 8-9). Πέραν όμως από τον ορισμό, η ανωτέρω διακήρυξη αποτύπωσε και τις αξίες που διαπνέουν το συνεταιριστικό κίνημα (η αυτοβοήθεια, η αυτοευθύνη, η δημοκρατία, η ισότητα, η ισοτιμία, η αλληλεγγύη, η εντιμότητα, η διαφάνεια, η κοινωνική υπευθυνότητα και η μέριμνα για τους άλλους). Οι παραπάνω αξίες ενσαρκώνονται στις επτά συνεταιριστικές αρχές, όπως καταγράφηκαν στη ως άνω διακήρυξη. Τόσο οι αρχές όσο και οι αξίες των συνεταιρισμών επέδρασαν στην συνέχεια στην διαμόρφωση των αρχών και αξιών της ΚΑΟ, εν γένει.

Οι συνεταιριστικές αρχές που απαντώνται στο κείμενο της διακήρυξης έχουν ως εξής:

« 1. Εθελοντική και ελεύθερη συμμετοχή

Οι συνεταιρισμοί είναι εθελοντικές οργανώσεις, ανοικτές σε όλα τα πρόσωπα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες τους και επιθυμούν να αποδεχθούν τις ευθύνες του μέλους, χωρίς διακρίσεις φύλου, κοινωνικού επιπέδου, φυλής, πολιτικών πεποιθήσεων ή θρησκείας.

2. Δημοκρατική διοίκηση εκ μέρους των μελών

Οι συνεταιρισμοί είναι δημοκρατικές οργανώσεις διοικούμενες από τα μέλη τους, τα οποία συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της πολιτικής τους και στη λήψη αποφάσεων. Άνδρες και γυναίκες που προσφέρουν υπηρεσίες ως αιρετοί εκπρόσωποι είναι υπόλογοι στα μέλη. Στους πρωτοβάθμιους συνεταιρισμούς τα μέλη έχουν ίσα δικαιώματα ψήφου (κάθε μέλος μία ψήφο) και στους συνεταιρισμούς ανωτέρου βαθμού οργανώνονται, επίσης με δημοκρατικό τρόπο.

3. Οικονομική συμμετοχή των μελών

Τα μέλη συμμετέχουν ισότιμα και διαχειρίζονται δημοκρατικά το κεφάλαιο του συνεταιρισμού. Ένα μέρος τουλάχιστον από το κεφάλαιο αυτό αποτελεί συνήθως την κοινή περιουσία του συνεταιρισμού. Τα μέλη, συνήθως απολαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση ή καθόλου για το κεφάλαιο που καταθέτουν για να

γίνουν μέλη. Τα μέλη διαθέτουν τα πλεονάσματα για οποιονδήποτε ή για όλους από τους ακόλουθους σκοπούς: α) ανάπτυξη του συνεταιρισμού, ενδεχομένως με τη δημιουργία αποθεματικών, από τα οποία μέρος, τουλάχιστον, θα είναι αδιανέμητο, β) απόδοση στα μέλη ανάλογα με τις συναλλαγές τους με τον συνεταιρισμό και γ) υποστήριξη άλλων δραστηριοτήτων που εγκρίνονται από τα μέλη.

4. Αυτονομία και ανεξαρτησία

Οι συνεταιρισμοί είναι αυτόνομες οργανώσεις αυτοβοήθειας, διοικούμενες από τα μέλη τους. Εάν συνάπτουν συμφωνίες με άλλους φορείς συμπεριλαμβανομένων των κυβερνήσεων ή αντλούν κεφάλαια από εξωτερικές πηγές, είναι σ' αυτό ελεύθεροι, ακολουθώντας κανόνες που διασφαλίζουν τη δημοκρατική διοίκηση από τα μέλη και διατηρούν την συνεταιριστική αυτονομία

5. Εκπαίδευση, πρακτική εξάσκηση και πληροφόρηση

Οι συνεταιρισμοί παρέχουν εκπαίδευση και πρακτική εξάσκηση στα μέλη τους, στα αιρετά μέλη της διοίκησης, στα διευθυντικά στελέχη και στους εργαζομένους, ώστε να μπορούν να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών τους. Παρέχουν πληροφόρηση στο κοινό - ιδιαίτερα στους νέους και στους διαμορφωτές της κοινής γνώμης- σχετικά με τα οφέλη της συνεργασίας.

6. Συνεργασία μεταξύ συνεταιρισμών

Οι συνεταιρισμοί υπηρετούν με την μέγιστη αποτελεσματικότητα τα μέλη τους και ισχυροποιούν το συνεταιριστικό κίνημα, όταν συνεργάζονται μεταξύ τους δια μέσου οργανώσεων τοπικού, εθνικού, περιφερειακού και διεθνούς επιπέδου.

7. Ενδιαφέρον για την κοινότητα

Οι συνεταιρισμοί εργάζονται για τη βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων τους με πολιτικές που εγκρίνονται από τα μέλη τους» (MacPherson, 1997: 1-2).

Σύμφωνα με τον ορισμό, τις αξίες και τις αρχές του συνεταιρισμού προκύπτουν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά. Ειδικότερα, η συγκρότηση ενός συνεταιρισμού, όπως προβλέπει ο ορισμός, είναι εθελοντική. Άρα, η σύσταση και η συμμετοχή σε έναν συνεταιρισμό δεν μπορεί να αποτελεί προϊόν υποχρέωσης. Επιπρόσθετα με βάση την «αρχή της ανοικτής πόρτας», τα μέλη μπορούν να εισέρχονται (αποκτώντας συνεταιριστικές μερίδες) και να εξέρχονται από τον συνεταιρισμό ελεύθερα (όπου επιστρέφεται το χρηματικό ποσό, στο οποίο αντιστοιχεί η συνεταιριστική μερίδα), μεταβάλλοντας έτσι και το κεφάλαιο του συνεταιρισμού. Το καταστατικό ωστόσο και ο νόμος ενδέχεται να θέσει ορισμένους όρους εισόδου- εξόδου.

Επιπρόσθετα, ο συνεταιρισμός επιδιώκει πρωτίστως να καλύψει τις ανάγκες των μελών του, όπως επισημαίνει ο παραπάνω ορισμός. Οι ανάγκες αυτές αφορούν είτε στην επαγγελματική δραστηριοποίηση των μελών (για παράδειγμα

εύρεση απασχόλησης, προμήθεια εξοπλισμού για την επιχείρησή τους) είτε στην οικιακή τους οικονομία (για παράδειγμα αγορά ειδών διατροφής)⁵.

Οι ανάγκες των μελών αποτελούν τον λόγο σύστασης και λειτουργίας ενός συνεταιρισμού. Η εξυπηρέτηση των άνω αναγκών γίνεται μέσω της συνεταιριστικής επιχείρησης, με τη χρήση δηλαδή προϊόντων ή υπηρεσιών που αυτή παρέχει στα μέλη της. Τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες στα μέλη του συνεταιρισμού παρέχονται σε τιμές κόστους. Στην περίπτωση που υπηρεσίες παρέχονται σε τιμές άνω του κόστους, τότε το πλεόνασμα που προκύπτει από την υπερκοστολόγηση αυτή είτε επιστρέφεται στα μέλη στο τέλος του έτους είτε επενδύεται στην επιχείρηση για βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχει στα μέλη (Κλήμη – Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Ο συνεταιρισμός στις συναλλαγές του με τα μέλη του δεν μπορεί να επιδιώκει το κέρδος καθώς οι ιδιοκτήτες της επιχείρησης που αναλαμβάνουν το επιχειρηματικό ρίσκο και αποφασίζουν για την τιμολόγηση των υπηρεσιών του συνεταιρισμού είναι παράλληλα και αποδέκτες των υπηρεσιών του. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις ο συνεταιρισμός μπορεί να συναλλάσσεται με τρίτους. Το κέρδος που δημιουργείται από την συναλλαγή αυτή δεν αποδίδεται στο επενδύσιμο κεφάλαιο αλλά διατίθεται για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τα μέλη, για την ανάπτυξη της επιχείρησης, για την εκπαίδευση των μελών, για την ενίσχυση των αποθεματικών, αλλά και υπέρ της ωφέλειας της ευρύτερης κοινότητας και κοινωνίας, κατόπιν σχετικής απόφασης των μελών (Κλήμη – Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό του συνεταιρισμού είναι η αυτονομία του έναντι της εκτελεστικής εξουσίας και άλλων επιχειρήσεων, ιδίως δε των κερδοσκοπικών, με τις οποίες ενδέχεται να συνεργάζεται και να συναλλάσσεται (MacPherson, 1997).

Ως προς τον τρόπο διοίκησής του σημειώνεται ότι ο συνεταιρισμός διοικείται δημοκρατικά από όλα τα μέλη, τα οποία συναποφασίζουν στη γενική συνέλευση του συνεταιρισμού με βάση την αρχή ένα μέλος – μία ψήφος, ανεξάρτητα από τις εισφορές τους στο κεφάλαιο, και εκλέγουν τα όργανα διοίκησης (όπου αυτά τα όργανα προβλέπονται), τα οποία λογοδοτούν στα μέλη για τις πράξεις τους (Κλήμη – Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Η αρχή «ένα μέλος – μία ψήφος» δεν εφαρμόζεται πάντοτε απόλυτα, αλλά συχνά οι συνεταιρισμοί επιτρέπουν την απόκτηση πολλαπλών ψήφων με βάση τις συναλλαγές του μέλους με τον συνεταιρισμό. Οι πολλαπλές ψήφοι είναι κατά

5 Ωστόσο υπάρχει μια ορισμένη κατηγορία συνεταιρισμών που έχει ως σκοπό την συλλογική ή και την κοινωνική ωφέλεια, δηλαδή την κάλυψη των αναγκών των μελών ή και των τρίτων/της ευρύτερης κοινότητας, η οποία λόγω του σκοπού της εντάσσεται στις κοινωνικές επιχειρήσεις (για π.χ. κοινωνικοί συνεταιρισμοί).

κάνονα περιορισμένες σε αριθμό και αποτελούν έναν τρόπο επιβράβευσης των μελών που είναι ενεργά και συναλλάσσονται με τον συνεταιρισμό, προάγοντας έτσι τον σκοπό της επιχείρησης (Κλήμη – Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Η σύμπτωση ιδιοκτησίας και δημοκρατικής διοίκησης, με βάση την οποία «η εξουσία επιμερίζεται εντός του συνεταιρισμού μεταξύ των μελών σε δημοκρατική βάση» (MacPherson, 1997: 10) αποτελεί και την ειδοποιό διαφορά των συνεταιρισμών από τις συμβατικές επιχειρήσεις.

Οι συνεταιρισμοί δραστηριοποιούνται σχεδόν σε κάθε τομέα της οικονομίας, από τον χρηματοπιστωτικό μέχρι τις κοινωνικές υπηρεσίες. Με βάση τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται μπορεί να είναι ενεργειακοί, πιστωτικοί, μεταφορικοί και αλληλασφαλιστικοί. Υπάρχουν συνεταιρισμοί, των οποίων τα συμμετέχοντα μέλη πρέπει να φέρουν ορισμένη επαγγελματική ιδιότητα, όπως είναι η περίπτωση των συνεταιρισμών παραγωγών, των ΣΥΝΕΡΓ και των συνεταιρισμών αυτοαπασχολούμενων. Υπάρχουν όμως και μικτοί συνεταιρισμοί, όπου συμμετέχουν περισσότερες κατηγορίες μελών ("multi-stakeholder cooperatives"), όπως παραγωγοί, καταναλωτές και εργαζόμενοι του συνεταιρισμού.

Μια *sui generis* περίπτωση συνεταιρισμών αποτελούν οι λεγόμενοι «ανοικτοί συνεταιρισμοί». Οι αναδυόμενες αυτές μορφές συνεταιρισμών παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Σε αντίθεση με τις συνεταιριστικές πλατφόρμες⁶, οι οποίες συνήθως λειτουργούν ως παραδοσιακοί συνεταιρισμοί αξιοποιώντας τις δυνατότητες των ψηφιακών πλατφορμών, οι ανοικτοί συνεταιρισμοί πρωτοπορούν. Οι εν λόγω συνεταιρισμοί επανανοηματοδοτούν την ιδέα της αμοιβαιότητας και την παντρεύουν με εκείνη των κοινών, δημιουργώντας ψηφιακά και υλικά κοινά, τα οποία διαμοιράζονται με άλλους ανοικτούς συνεταιρισμούς. Πιο συγκεκριμένα, οι ανοικτοί αυτοί συνεταιρισμοί λειτουργούν στα πλαίσια της ομότιμης παραγωγής με βάση τα κοινά, δηλαδή προωθούν τη συνεργασία μεταξύ δικτύων ανθρώπων, που οργανώνονται ελεύθερα, επιδιώκοντας έναν κοινό στόχο και αξιοποιώντας κοινούς πόρους (όπως γνώση και λογισμικό) (Benkler, 2006). Παράλληλα, δανείζονται καινοτόμα χαρακτηριστικά των εγχειρημάτων της ΚΑΟ (Conaty & Bollier, 2014). Τα παραπάνω επιτρέπουν στους εν λόγω συνεταιρισμούς να αντιμετωπίσουν τους περιορισμούς που συναντούν στην ελεύθερη αγορά και να απελευθερώσουν το μετασχηματιστικό δυναμικό τους προς μια κοινωνία με επίκεντρο τα κοινά (Bauwens & Kostakis, 2015;

6 Οι συνεταιριστικές πλατφόρμες αναδείχτηκαν ως ένα εναλλακτικό μοντέλο έναντι των καπιταλιστικών πλατφορμών και της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και των χρηστών τους (Scholz, 2016). Σύμφωνα με τους Bunders, Koen & Tine de Moor (2022), οι συνεταιριστικές πλατφόρμες συνδυάζουν τη διαδικτυακή υποδομή μιας πλατφόρμας, η οποία διευκολύνει την οικονομική και κοινωνική διάδραση των χρηστών με τη συλλογική ιδιοκτησία και τη δημοκρατική διακυβέρνηση μιας συνεταιριστικής επιχείρησης.

Kostakis & Bauwens, 2017; Pazaitis, Kostakis & Bauwens, 2017). Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων συνεταιρισμών είναι ο κατασκευαστικός συνεταιρισμός l'Atelier Paysan στη Γαλλία⁷ ⁸ και ο συνεταιρισμός ελεύθερων επαγγελματιών Smart⁹, ο οποίος δραστηριοποιείται στο Βέλγιο, τη Γαλλία, τις Κάτω Χώρες, την Ιταλία, την Ισπανία, τη Σουηδία, τη Γερμανία και την Αυστρία. Πρέπει ωστόσο να υπογραμμίσουμε ότι οι ανοικτοί συνεταιρισμοί αποτελούν νέες μορφές συνεταιρισμών, που βρίσκονται σε ένα πρώιμο στάδιο ανάπτυξης. Για τον λόγο αυτό είναι επιτακτική η ανάγκη να μελετηθούν για να κατανοήσουμε καλύτερα τη δυναμική τους.

Ανεξαρτήτως όμως της κατηγορίας, στην οποία ανήκουν οι συνεταιρισμοί λόγω ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, επιφέρουν θετικές και ποικίλες επιπτώσεις όχι μόνο υπέρ των μελών τους και υπέρ της τοπικής κοινωνίας, αλλά και υπέρ της εν γένει οικονομίας του κράτους. Ειδικότερα, οι συνεταιρισμοί ενισχύουν την οικονομική δημοκρατία, καθώς επιτρέπουν την συμμετοχή στην αγορά περισσότερων οικονομικών δυνάμεων, οι οποίες δια της οργάνωσής τους σε συνεταιρισμούς αποκτούν ισχυρή οικονομική παρουσία και μπορούν έτσι να ανταπεξέλθουν στον ανταγωνισμό των μεγάλων εταιριών και ομίλων, γεγονός που αποτρέπει τη δημιουργία ιδιωτικών μονοπωλίων και καρτέλ (Κιντής, 1989). Παράλληλα, καταπολεμούν το φαινόμενο της φτώχειας καθώς δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, ενώ παρέχουν υπηρεσίες και προϊόντα υψηλής ποιότητας σε χαμηλό κόστος. Πέραν αυτών, οι συνεταιρισμοί λειτουργούν και ως μοχλός τοπικής ανάπτυξης της κοινότητας, όπου έχουν την έδρα τους, καθώς ενεργοποιούν το οικονομικό και κοινωνικό κεφάλαιό της. Οι δράσεις τους κατά κανόνα συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινότητας και στην οικολογική της προστασία, καθώς τα μέλη τους είναι και κάτοικοι της (Zeweld, Dayanandan & Oyhuis, 2010). Παράλληλα, οι συνεταιρισμοί έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα ανθεκτικοί σε περιόδους οικονομικών κρίσεων. Ο αποκλειστικός σκοπός τους να ικανοποιούν τις ανάγκες των μελών τους, αποτρέπει την ανάληψη αποφάσεων υψηλών ρίσκων και προσανατολίζει την επιχείρηση σε μια μακρά, αργή αλλά σταθερή πορεία ανάπτυξης (Birchall & Ketilson, 2009).

1.4 ΟΙ ΑΛΛΗΛΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

Οι αλληλασφαλιστικοί φορείς φέρουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά με τους συνεταιρισμούς (όπως για παράδειγμα η σύμπτωση ιδιοκτησίας και χρήσης των υπηρεσιών, ο δημοκρατικός τρόπος λειτουργίας και ο βασικός σκοπός τους να

7 Επίσημη ιστοσελίδα του συνεταιρισμού l'Atelier Paysan <https://www.latelierpaysan.org/>

8 Για μια αναλυτική παρουσίαση του συνεταιρισμού l'Atelier Paysan βλ. Giotitsas, 2019.

9 Επίσημη ιστοσελίδα του συνεταιρισμού Smart <https://smartse.org/en/home/>

καλύψουν τις ανάγκες των μελών τους), χωρίς όμως να υπάρχει απόλυτη ταύτιση. Ωστόσο, η ανεξαρτησία και αυτονομία τους από το κράτος δεν είναι πάντα δεδομένη, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις αποτελούν τμήμα του ευρύτερου δημοσίου¹⁰. Η καταγραφή και ανάλυση που ακολουθεί τελεί υπό την παραπάνω επιφύλαξη.

Ιστορικά, οι αλληλασφαλιστικοί φορείς λειτούργησαν ως δίκτυο προστασίας των εργαζομένων και άλλων κοινωνικό-οικονομικών ομάδων, επιδιώκοντας με την συγκέντρωση από κοινού πόρων την ασφάλιση των μελών τους έναντι διαφόρων κινδύνων, παρέχοντας ενίοτε και κοινωνικές υπηρεσίες. Με τον τρόπο αυτό οι αλληλασφαλιστικοί φορείς λειτούργησαν ως πρόδρομοι των κρατικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Όταν η κοινωνική προστασία αποτέλεσε κρατική υποχρέωση, οι αλληλασφαλιστικοί φορείς διαφοροποίησαν τις δραστηριότητές τους. Πιο συγκεκριμένα, στην Ευρώπη οι αλληλασφαλιστικοί φορείς ανέπτυξαν συστήματα εθελοντικής ασφάλισης υγείας και διατήρησης ή επέκτασης της δραστηριότητάς τους σε άλλους τομείς ασφάλισης για την κάλυψη κινδύνων (όπως ασφάλιση μέσω μετακίνησης) (Grijpstra et al., 2011).

Στην Ευρώπη σήμερα συναντάμε δύο τύπους αλληλασφαλιστικών φορέων:

α) τα ταμεία αλληλασφάλισης/ εταιρείες αλληλοβοήθειας (health -providence-mutuals), τα οποία προϋπήρχαν των σύγχρονων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και παρέχουν ασφαλιστική κάλυψη από κινδύνους ζωής (για παράδειγμα ασθένεια, αναπηρία, απώλεια ζωής),

β) οι φορείς αλληλασφάλισης ("insurance mutuals") που παρέχουν υπηρεσίες ασφάλισης έναντι κάθε είδους κινδύνου (ζωής ή και ιδιοκτησίας) (Grijpstra et al., 2011).

Σύμφωνα με ευρωπαϊκά στατιστικά δεδομένα οι αλληλασφαλιστικοί φορείς παρέχουν υγειονομική περίθαλψη και κοινωνικές υπηρεσίες σε 230 εκατομμύρια ευρωπαίους πολίτες¹¹ και απασχολούν 350.000 άτομα στην Ευρώπη (Chaves & Monzón, 2007). Ενδιαφέρον δε παρουσιάζει το ότι το 70% των εταιρειών ασφάλισης είναι αλληλασφαλιστικοί φορείς, οι οποίοι ελέγχουν το 25% των αγορών ασφάλισης στην Ευρώπη¹².

10 Ο Rodwin (2018: 49) σε σχετικό άρθρο του, όπου περιγράφει το σύστημα ασφάλισης της Γαλλίας, παρατηρεί το εξής: "All NHI (national health insurance) funds are legally private organizations responsible for the provision of a public service. In practice, they are quasi-public organizations supervised by the government Ministry that oversees French Social Security."

11 Association Internationale de la Mutualité (AIM), βλ: AIM's Memorandum to the new European Parliament, σε: Grijpstra et al., 2011: 17 (υποσημείωση 20).

12 Επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy-eu/mutual-societies_en

Αν και δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός, για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης υιοθετείται ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτόν οι αλληλασφαλιστικοί φορείς αποτελούν «εθελοντικές ομάδες προσώπων (Φυσικών Προσώπων ή Νομικών Προσώπων) με πρωταρχικό σκοπό την κάλυψη των αναγκών των μελών τους κι όχι την απόδοση των επενδυμένων κεφαλαίων. Λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές αλληλεγγύης μεταξύ των μελών τους, τα οποία συμμετέχουν στην διοίκηση της επιχείρησης» (European Commission, 2003: 5).

Ένα βασικό στοιχείο του παραπάνω ορισμού αποτελεί ο σκοπός των αλληλασφαλιστικών φορέων, ο οποίος, όπως και στην περίπτωση των συνεταιρισμών, δεν είναι η επίτευξη και διανομή κέρδους αλλά η κάλυψη των αναγκών των μελών τους. Πιο συγκεκριμένα οι αλληλασφαλιστικοί φορείς παρέχουν ασφαλιστικές υπηρεσίες στα μέλη τους σε τιμές κόστους. Στην περίπτωση που υπηρεσίες παρέχονται σε τιμές άνω του κόστους, τότε το πλεόνασμα που προκύπτει από την υπερκοστολόγηση αυτή είτε επιστρέφεται στα μέλη στο τέλος του έτους είτε επενδύεται στην επιχείρηση για βελτίωση των υπηρεσιών ασφάλισης που παρέχονται στα μέλη. Οι αλληλασφαλιστικοί φορείς, όπως και οι συνεταιρισμοί, στις συναλλαγές τους με τα μέλη τους δεν μπορούν να επιδιώκουν το κέρδος καθώς οι ιδιοκτήτες της επιχείρησης είναι παράλληλα και ασφαλισμένοι, δηλαδή χρήστες των υπηρεσιών τους. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις οι αλληλασφαλιστικοί φορείς μπορεί να συναλλάσσονται με τρίτους. Το κέρδος που δημιουργείται από την συναλλαγή αυτή δεν αποδίδεται στο επενδυόμενο κεφάλαιο αλλά διατίθεται για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τα μέλη, για την ανάπτυξη της επιχείρησης, για την ενίσχυση των αποθεματικών και την ωφέλεια της ευρύτερης κοινότητας και κοινωνίας (Κλήμη - Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Ένα ακόμη στοιχείο των αλληλασφαλιστικών φορέων, όπως προκύπτει από τον ως άνω ορισμό είναι ο εθελοντικός χαρακτήρας τους, όπως και στην περίπτωση των συνεταιρισμών. Αυτό σημαίνει ότι η ίδρυση και συμμετοχή σε αλληλασφαλιστικούς φορείς δεν θα πρέπει να συνιστά υποχρέωση εκ του νόμου αλλά να αποφασίζεται ελεύθερα από τα ενδιαφερόμενα μέλη. Αυτό υπαγορεύεται από τον ιδιωτικό χαρακτήρα των αλληλασφαλιστικών φορέων, οι οποίοι αναμένεται ότι είναι αυτόνομες και αυτοδιοικούμενες επιχειρήσεις, που δεν ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Κλήμη - Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010). Ωστόσο, όπως σημειώσαμε προηγουμένως, αυτή η προϋπόθεση δεν απαντάται πάντα στην πράξη.

Τα μέλη ενός αλληλασφαλιστικού φορέα, τα οποία μπορεί να είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα, διοικούν την επιχείρηση με δημοκρατικό τρόπο, σύμφωνα με την «αρχή ένα μέλος - μια ψήφος». Κατ' εξαίρεση, όπως και στην περίπτωση των συνεταιρισμών, μπορεί να προβλέπεται η δυνατότητα απόκτησης περισσότερων ψήφων ανά μέλος υπό όρους (Κλήμη - Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010).

Στην πράξη οι αλληλασφαλιστικοί φορείς απαντώνται με διάφορες νομικές μορφές, όπως ως ενώσεις, συνεταιρισμοί ή εταιρείες. Τείνουν να είναι μικρού

μεγέθους επιχειρήσεις έχοντας γεωγραφική εγγύτητα με τα μέλη τους, χωρίς να έχουν ιδιαίτερα κίνητρα επέκτασης του γεωγραφικού βεληνεκούς παροχής υπηρεσιών. Κατά κανόνα λειτουργούν δημοκρατικά, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής που προσλαμβάνουν, δημιουργούν αποθεματικά, ενισχύοντας έτσι την φερεγγυότητά τους, ενώ σε περίπτωση εκκαθάρισής τους το εναπομένον υπόλοιπο δεν διανέμεται στα μέλη αλλά σε άλλες παρεμφερείς οργανώσεις (Broek *et al.*, 2012).

Ο ρόλος των αλληλασφαλιστικών φορέων ως παρόχων κοινωνικής προστασίας καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικός υπό τις παρούσες συνθήκες. Το κράτος αδυνατεί πλέον να καλύψει τις ανάγκες του ολοένα και αυξανόμενου πληθυσμού που ανήκει στην τρίτη ηλικία, ενώ το υψηλό κόστος των υπηρεσιών που συχνά παρέχουν οι συμβατικές επιχειρήσεις καθιστά απαγορευτική την ασφάλιση οικονομικά ασθενέστερων ομάδων. Κατά συνέπεια, οι αλληλασφαλιστικοί φορείς ως κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις που λειτουργούν δημοκρατικά με βάση την αλληλεγγύη των μελών τους και έχοντας στο επίκεντρο την ωφέλεια των μελών τους μπορούν να απαντήσουν στις παραπάνω ανάγκες (Grijpstra *et al.*, 2011).

1.5 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις αποτελούν μια σημαντική μορφή φορέων ΚΑΟ και πιο συγκεκριμένα ένα νέο μοντέλο επιχείρησης με ορισμένα εγγενή χαρακτηριστικά. Κατά συνέπεια, μια επιχείρηση για να χαρακτηριστεί ως κοινωνική πρέπει να φέρει τα εν λόγω χαρακτηριστικά. Οι επιχειρήσεις είτε ιδρύονται ως κοινωνικές είτε μετατρέπονται σε κοινωνικές όταν και εφόσον αποκτήσουν τα χαρακτηριστικά αυτά. Αποτελούν δε ένα νέο φαινόμενο που ξεπερνά τα όρια της Ευρώπης, απαντάται και σε άλλες περιοχές όπως η Ασία και η Βόρεια Αμερική (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013). Ως νέο φαινόμενο έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον επιχειρήσεων, πολιτικών, πολιτών και επενδυτών (OECD/European Union, 2017). Η απουσία όμως ενός ευρέως αποδεκτού ορισμού δυσχεραίνει την μελέτη τους.

Η αγγλοσαξονική προσέγγιση περιλαμβάνει μια ευρεία γκάμα ρευμάτων και σχολών σκέψης, οι οποίες αντιλαμβάνονται την κοινωνική επιχείρηση ως εταιρεία της αγοράς, αντίστοιχη της κεφαλαιουχικής με κοινωνικούς σκοπούς ή δίνουν έμφαση στην κοινωνική καινοτομία και στην κάλυψη κοινωνικών αναγκών, ενώ ο συλλογικός χαρακτήρας και η μορφή ιδιοκτησίας της κοινωνικής επιχείρησης δεν αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για την προσέγγιση αυτή (CIRIEC, 2012).

Από την άλλη πλευρά, η προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης έχει ως βάση της τις μελέτες του διεθνούς ερευνητικού δικτύου EMES¹³, δίνοντας έμφαση μεταξύ

13 Επίσημη ιστοσελίδα του δικτύου EMES <https://emes.net/>

άλλων στο συλλογικό τους χαρακτήρα και στη συμμετοχική ή και δημοκρατική διακυβέρνηση (CIRIEC, 2012). Για τον λόγο αυτό η παρούσα μελέτη υιοθετεί την εν λόγω προσέγγιση, καθώς τα εν λόγω στοιχεία είναι κρίσιμα για την εμπλοκή των απασχολούμενων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιχείρησε να εισάγει έναν ορισμό εργασίας για τις κοινωνικές επιχειρήσεις στο κείμενο της Πρωτοβουλίας για την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα ("Social Business Initiative"). Ο παραπάνω ορισμός βασίστηκε με σημαντικό βαθμό στον ορισμό του EMES με τον οποίο φέρει και αρκετά κοινά σημεία (OECD/European Union, 2017). Ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής επισημαίνει ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων, χωρίς όμως να είναι ένας ορισμός δεσμευτικός προς τα κράτη μέλη για να τον υιοθετήσουν στις εθνικές τους νομοθεσίες. Ως προς τη σημασία του, σημειώνεται ότι έχει αποτελέσει ορισμό εργασίας για την χαρτογράφηση των κοινωνικών επιχειρήσεων σε μετέπειτα μελέτες, ενώ παράλληλα έχει χρησιμοποιηθεί ως *tertium comparationis* για την συγκριτική μελέτη των ευρωπαϊκών εθνικών νομοθεσιών περί κοινωνικών επιχειρήσεων (European Commission, 2015). Κατά μια άποψη ο εν λόγω ορισμός συμβάλλει στην διαμόρφωση μιας κοινής αντίληψης και κατανόησης του φαινομένου των κοινωνικών επιχειρήσεων, παρά την ποικιλομορφία και τις διαφοροποιήσεις με τις οποίες εμφανίζεται (OECD/European Union, 2017).

Ειδικότερα, με βάση το κείμενο της Πρωτοβουλίας για την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, ως κοινωνικές καλούνται οι επιχειρήσεις:

- «για τις οποίες ο κοινωνικός ή κοινωνιακός στόχος κοινού συμφέροντος είναι ο λόγος ύπαρξης της εμπορικής δραστηριότητας, που συχνά εκφράζεται με υψηλό επίπεδο κοινωνικής καινοτομίας,
- των οποίων τα κέρδη επανεπενδύονται κυρίως στην υλοποίηση του εν λόγω κοινωνικού στόχου,
- και των οποίων ο τρόπος οργάνωσης ή το σύστημα κυριότητας αντικατοπτρίζει την αποστολή τους, με βάση δημοκρατικές ή συμμετοχικές αρχές ή αποσκοπώντας στην κοινωνική δικαιοσύνη.

Πρόκειται συνεπώς για:

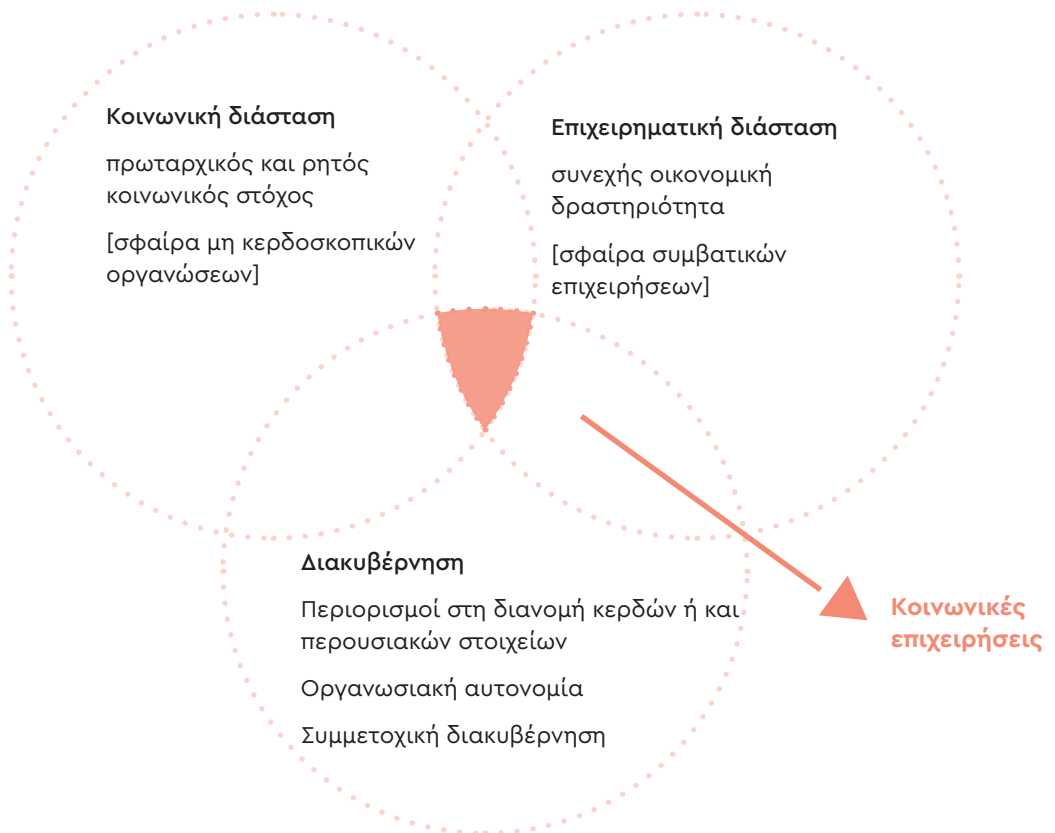
- επιχειρήσεις που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες ή/και αγαθά και υπηρεσίες σε ένα ευάλωτο κοινό (πρόσβαση στη στέγαση, πρόσβαση στην περίθαλψη, βοήθεια στους ηλικιωμένους ή τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ένταξη των ευπαθών ομάδων, φύλαξη παιδιών, πρόσβαση στην απασχόληση και στην κατάρτιση, διαχείριση της εξάρτησης, κλπ.)· ή/και
- επιχειρήσεις των οποίων ο τρόπος παραγωγής των αγαθών ή υπηρεσιών επιδιώκει έναν κοινωνικό στόχο (κοινωνική και επαγγελματική ένταξη μέσω της πρόσβασης στην εργασία μειονεκτούντων ατόμων ιδίως λόγω της χαμηλής ειδίκευσής τους ή κοινωνικών ή επαγγελματικών προβλημάτων

που προκαλούν ο αποκλεισμός και η περιθωριοποίηση), αλλά των οποίων η δραστηριότητα μπορεί να καλύπτει αγαθά ή υπηρεσίες άλλα εκτός των κοινωνικών» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011: 2-3).

Με βάση τα παραπάνω προκύπτει ότι η κοινωνική επιχείρηση φέρει τρία κρίσιμα στοιχεία, τα οποία επισημαίνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία και είναι τα εξής:

- α) η επιχειρηματική διάσταση,
- β) η κοινωνική διάσταση,
- γ) το σύστημα διακυβέρνησης (European Commission, 2015: 9) (Σχήμα 1).

Σχήμα 1



Πηγή: European Commission, 2015: 10

Αναφορικά με την επιχειρηματική διάσταση σημειώνεται ότι μια κοινωνική επιχείρηση έχει συνεχή οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή παράγει αγαθά ή παρέχει υπηρεσίες στην αγορά. Οι αγοραστές των αγαθών ή οι αποδέκτες των υπηρεσιών μπορεί να είναι ιδιώτες, τα μέλη της κοινωνικής επιχείρησης ή το δημόσιο στα πλαίσια σύναψης δημοσίων συμβάσεων προμηθειών (European Commission, 2015). Η επιχειρηματική διάσταση είναι θεμελιώδης στην κοινωνική επιχείρηση, καθώς την διακρίνει από άλλους φορείς και οργανώσεις (όπως για παράδειγμα μη κερδοσκοπικές οργανώσεις), οι οποίοι να μην επιδιώκουν έναν κοινωνικό στόχο, χωρίς όμως απαραίτητα να προχωρούν σε τακτικές εμπορικές συναλλαγές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013). Η επιχειρηματική διάσταση των κοινωνικών επιχειρήσεων συνεπάγεται ότι οι τελευταίες κάνουν, έστω και μερική, χρήση των συντελεστών παραγωγής, οι οποίοι είναι η αμειβόμενη εργασία, το κεφάλαιο και η περιουσία στα πλαίσια της εγχρήματης οικονομίας. Αυτό σημαίνει ότι στην αρχή οι κοινωνικές επιχειρήσεις μπορεί να βασίζονται κυρίως σε εθελοντές και μη εμπορικές πηγές, αλλά για να γίνουν βιώσιμες κάνουν στην πορεία χρήση των ανωτέρω συντελεστών παραγωγής (European Commission, 2015).

Ως προς την κοινωνική διάσταση σημειώνεται ότι μια κοινωνική επιχείρηση έχει κοινωνικό στόχο. Αυτό σημαίνει ότι τα παραγόμενα προϊόντα ή οι παρεχόμενες υπηρεσίες πρέπει να προάγουν την κοινωνική ωφέλεια ή το δημόσιο συμφέρον (European Commission, 2015). Ο κοινωνικός αυτός στόχος αποτελεί πρωταρχική επιδίωξη της κοινωνικής επιχείρησης κι όχι δευτερεύουσας σημασίας. Το στοιχείο δε αυτό είναι εξίσου σημαντικό καθώς διαφοροποιεί τις κοινωνικές επιχειρήσεις από τις ιδιωτικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, που έχουν ως βασικό τους σκοπό την παραγωγή και διανομή κέρδους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013).

Το τρίτο στοιχείο αναφέρεται στην διακυβέρνηση μιας κοινωνικής επιχείρησης, η οποία πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να προάγεται ο κοινωνικός σκοπός της, όπως επισημάνθηκε παραπάνω. Αυτό σημαίνει ότι μια κοινωνική επιχείρηση θα πρέπει να διακρίνεται από τα εξής επιμέρους χαρακτηριστικά ως προς την διακυβέρνησή της:

- i. οργανωτική αυτονομία,
- ii. δημοκρατικό ή/και συμμετοχικό σύστημα λήψης αποφάσεων,
- iii. περιορισμούς στην διανομή κερδών ή και της περιουσίας της επιχείρησης (European Commission, 2015).

Η συνύπαρξη των παραπάνω χαρακτηριστικών διακυβέρνησης διαφοροποιούν τις κοινωνικές επιχειρήσεις τόσο από τις ιδιωτικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις όσο και από τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις.

Πρέπει να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις είναι πολυδιάστατες υπό την έννοια ότι το επιχειρηματικό στοιχείο, το κοινωνικό στοιχείο και το στοιχείο της διακυβέρνησης, όπως αναλύθηκαν παραπάνω, συνυπάρχουν ταυτόχρονα, σε αντίθεση με τις συμβατικές επιχειρήσεις ή τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, όπου μια τέτοια συνύπαρξη και των τριών στοιχείων δεν παρατηρείται (European Commission, 2015).

2η ΕΝΟΤΗΤΑ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η δεύτερη ενότητα προσεγγίζει την ειδικότερη θεματική περί απασχόλησης στον τομέα της ΚΑΟ. Πιο συγκεκριμένα, στα πλαίσια της ενότητας αυτής θα εξετάσουμε μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση πώς και υπό ποιους όρους μπορεί η ΚΑΟ να αποτελέσει απάντηση στα σύγχρονα προβλήματα περί απασχόλησης, διαμορφώνοντας ορισμένους άξονες, που θα αποτελέσουν τη βάση για την αξιολόγηση της ελληνικής πραγματικότητας στην τρίτη ενότητα και την διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας στην τέταρτη ενότητα.

2.1 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Τις τελευταίες δεκαετίες η απασχόληση έχει υποστεί έναν ριζικό μετασχηματισμό. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι απομακρύνονται από τον πρωτογενή τομέα (αγροτική παραγωγή) και τον δευτερογενή τομέα (μεταποίηση, βιομηχανία) και στρέφονται στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος καταλαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερο τμήμα των εθνικών οικονομιών (European Commission, 2002; Eurofound, 2020). Παράλληλα, το προφίλ του εργασιμου πληθυσμού έχει μεταβληθεί, καθώς νέες πληθυσμιακές ομάδες έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας και διεκδικούν μια θέση εργασίας (όπως για παράδειγμα οι γυναίκες, οι μετανάστες και τα άτομα άνω των 55 ετών) (Eurofound, 2020). Πέραν αυτών, η τυπική μορφή απασχόλησης, η οποία αντιστοιχεί στην μισθωτή εργασία πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου υποχωρεί έναντι άλλων μορφών απασχόλησης (όπως για παράδειγμα η υποαπασχόληση, η

ευκαιριακή απασχόληση, η εποχιακή απασχόληση, η μερική απασχόληση, η άτυπη απασχόληση και η αυτό-απασχόληση, νοούμενη είτε ως αναπαραγωγή των σχέσεων μικρής παραγωγής και ιδιοκτησίας, είτε ως συγκάλυψη της μισθωτής εργασίας) (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010). Οι μορφές αυτές απασχόλησης καταλαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερο τμήμα της αγοράς εργασίας (Eurofound, 2020). Συνέπεια αυτής της μετάβασης, η αστάθεια του εργασιακού ωραρίου, η αβεβαιότητα ως προς τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, η μείωση των μισθολογικών απολαβών, η άμβλυση της θεσμικής προστασίας των εργαζομένων στα πλαίσια μιας γενικότερης ελαστικοποίησης των συνθηκών εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω εξελίξεις, η παρούσα εργασία προσεγγίζει την απασχόληση εν ευρεία έννοια, περιλαμβάνοντας όχι μόνο την μισθωτή εργασία αλλά και την αυτό-απασχόληση, υιοθετώντας έτσι την προσέγγιση περί απασχόλησης της ΔΟΕ. Ειδικότερα, σύμφωνα με την ΔΟΕ ως απασχόληση νοείται κάθε οικονομική δραστηριότητα που παρέχεται έναντι μισθού, αμοιβής, κέρδους ή οικογενειακής ωφέλειας, συμπεριλαμβάνοντας και την παραγωγή αγαθών για ίδια κατανάλωση, ανεξαρτήτως του εργασιακού καθεστώτος στο οποίο υπάγεται η εν λόγω δραστηριότητα (Lepper, 2004: xv). Ο διευρυμένος αυτός ορισμός μας επιτρέπει να μελετήσουμε το φαινόμενο της απασχόλησης στην πληρότητά του, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβολές στις οποίες μετέρχεται.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η απασχόληση προβάλλονται κατά κανόνα ως απόρροια της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Η αυτοματοποίηση, για παράδειγμα, που έχει εισέλθει σε πολλούς τομείς της οικονομίας, λογίζεται ως βασική αιτία των προβλημάτων περί απασχόλησης, καθώς οδηγεί σε κατάργηση θέσεων εργασίας ή σε περιορισμό του αντικειμένου και των καθηκόντων των εργαζομένων με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Παράλληλα παρατηρείται ότι το νέο κύμα θέσεων εργασίας, που δημιουργούνται, είναι χαμηλόμισθες, αυξημένης εργασιακής επισφάλειας (όπως για παράδειγμα οι λεγόμενες μικροεργασίες- "mini-jobs"), χωρίς να παρέχουν κοινωνικά επωφελείς υπηρεσίες/προϊόντα ("bullshit jobs", Graeber, 2018). Ένα ακόμη ζήτημα που ενίοτε μονοπωλεί τη συζήτηση περί απασχόλησης είναι η τάση μετεγκατάστασης των μεγάλων εταιρειών σε χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος, προκειμένου να περιορίσουν τα πάγια έξοδα από την επιχειρηματική τους δραστηριότητα και να αυξήσουν τα περιθώρια κέρδους, αυξάνοντας όμως και την ανεργία σε χώρες με καθεστώς μεγαλύτερης εργατικής προστασίας. Στα πλαίσια της δημόσιας συζήτησης συχνά αναφέρεται ο τομέας των κοινωνικών υπηρεσιών ως ένας πολλά υποσχόμενος τομέας για την απορρόφηση προσωπικού. Αυτό οφείλεται στο ότι σημειώνεται αυξημένη ζήτηση σε κοινωνικές υπηρεσίες και αγαθά, που άλλοτε παρείχε το κράτος, αλλά και σε νέες υπηρεσίες που απαντούν σε αναδυόμενες ανάγκες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ανάδυσης νέων αναγκών αποτελεί η οικονομία της τρίτης ηλικίας («Silver economy»), η οποία αφορά στην ανάγκη σε αγαθά και υπηρεσίες σε άτομα άνω των 50 ετών, (όπως για παράδειγμα ταξιδιωτικές υπηρεσίες, ή υπηρεσίες που σχετίζονται με χόμπι λόγω αυξημένου ελεύθερου χρόνου ή για τις μεγαλύτερες ηλικίες η κατ' οίκον φροντίδα (Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η λύση στα προβλήματα περί απασχόλησης θα προκύψει από μια καλύτερη αντιστοίχιση ζήτησης - προσφοράς και ειδικότερα μεταξύ των προϊόντων και υπηρεσιών που ζητούνται και της προσφερόμενης εργατικής δύναμης. Η παραπάνω λογική απηχεί την αντίληψη της εργασίας ως εμπορεύματος, του οποίου η αξία καθορίζεται από τις τάσεις της αυτορρυθμιζόμενης αγοράς (Πολάνυι, 2007).

Στο πλαίσιο αυτό, η ΚΑΟ προβάλλεται ως μια δυναμική μορφή επιχειρηματικότητας, που αναπτύσσεται συχνά με ταχύτερους ρυθμούς έναντι των συμβατικών επιχειρήσεων. Η ΚΑΟ υποστηρίζεται ότι θα μπορούσε να μετατρέψει τις παραπάνω προκλήσεις σε ευκαιρίες, οδηγώντας σε μια ισόρροπη αντιστοίχιση προσφοράς-ζήτησης. Αυτό οφείλεται στο ότι έχει συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των συμβατικών επιχειρήσεων ιδίως σε τομείς εντάσεως εργασίας, όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες. Στους τομείς αυτούς, το περιθώριο κέρδους είναι ιδιαίτερα μικρό λόγω του υψηλού κόστους εργασίας, που δεν μπορεί να περιοριστεί με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Παράλληλα λόγω ασύμμετρης πληροφορίας οι χρήστες δεν μπορούν να αξιολογήσουν τη σχέση τιμής ποιότητας, ενώ συχνά οι πάροχοι μπορούν να παραβιάσουν τους όρους του συμβολαίου χωρίς επιπτώσεις. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι πάροχοι τέτοιων υπηρεσιών ήταν κυρίως το δημόσιο, το οικογενειακό περιβάλλον ή οι φιλανθρωπικές οργανώσεις. Η ΚΑΟ, συνεπώς, λόγω της εγγύτητάς της με την κοινότητα στην οποία δραστηριοποιείται είναι σε θέση να ανιχνεύσει αναδυόμενες ανάγκες, να περιορίσει το υψηλό κόστος εργασίας κινητοποιώντας εθελοντές, και να αντιμετωπίσει το πρόβλημα ασύμμετρης πληροφορίας ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των χρηστών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Κατά συνέπεια η ΚΑΟ θα μπορούσε από τη μια πλευρά να παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες στους χρήστες και από την άλλη πλευρά να διασφαλίσει ικανοποιητικές συνθήκες απασχόλησης στους εργαζομένους της (Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017).

Αν και η ΚΑΟ δύναται να λειτουργήσει διορθωτικά και να συμβάλει σε μια αρτιότερη αντιστοίχιση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης, πρέπει να αναζητηθούν τα βαθύτερα αίτια, που είναι σύμφυτα με το καπιταλιστικό σύστημα και την αυτορρύθμιση της αγοράς για να βρεθούν αποτελεσματικές λύσεις. Η αναζήτηση αυτή υπερβαίνει τους σκοπούς της παρούσας μελέτης. Ωστόσο, η μελέτη υιοθετεί την θέση του Πολάνυι, κατά τον οποίο η θεώρηση της εργασίας ως εμπορεύματος είναι πλασματική (Πολάνυι, 2007). Η εργασία, για τον Πολάνυι, είναι σύμφυτη με τον άνθρωπο και την ίδια την ζωή (Πολάνυι, 2007), πράγμα το οποίο συμβαδίζει με τον ανθρωποκεντρισμό της ΚΑΟ και το πρόταγμά της για κοινωνικό-οικονομικό μετασχηματισμό. Ωστόσο η αποεμπορευματοποίηση της εργασίας δεν γίνεται να πραγματοποιηθεί ερήμην των θεσμών, οι οποίοι καλούνται να λάβουν προστατευτικά μέτρα για την εργασία και να θέσουν περιορισμούς στις ευμετάβλητες και ασταθείς αγορές (Πολάνυι, 2007). Παράλληλα όμως χρειάζεται να αποσυνδέσουμε τον καθορισμό της αξίας της εργασίας αποκλειστικά και μόνο από τις τάσεις των αγορών. Στην ανάγκη σύνθεσης μιας νέας θεωρίας περί αξίας απαντούν οι Pazaitis & Drechsler (2022), οι οποίοι προσεγγίζουν την έννοια της αξίας μέσα από την ιδέα

των κοινών. Σύμφωνα με τους παραπάνω συγγραφείς, η αξία νοούμενη ως «κοινό αγαθό» εκδηλώνεται μέσα από τις ικανότητες των ανθρώπων να οργανώνουν τις υποθέσεις της ζωής τους και να συν-παράγουν τα μέσα διαβίωσής τους μέσω του διαμοιρασμού και της συμμετοχής σε κοινές και συλλογικές δράσεις. Με βάση τα παραπάνω, η αξία δημιουργείται, εν προκειμένω μέσα από την εργασία, όταν αυτές οι ικανότητες βελτιώνονται και καταστρέφεται όταν αυτές μειώνονται (Pazaitis, Kostakis & Drechsler, 2022: 255).

Με βάση τα παραπάνω, προσεγγίζουμε την ΚΑΟ ως εναλλακτικό παράδειγμα κι όχι ως θεραπεία των προβλημάτων περί της απασχόλησης. Υπό το πρίσμα αυτό, θα εξετάσουμε την ποικιλομορφία της απασχόλησης στην ΚΑΟ, την άμεση και έμμεση συμβολή της στην απασχόληση, και θα αναλύσουμε τους παρακάτω, βασικούς και αλληλένδετους άξονες, που αναδεικνύει η διεθνής βιβλιογραφία:

- α) τη δημιουργία, διατήρηση θέσεων εργασίας και την οργάνωση της απασχόλησης,
- β) την ποιότητα εργασίας,
- γ) την κοινωνική ένταξη ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες μέσα από την εργασία.

Η ανάλυση που ακολουθεί εξετάζει την εν δυνάμει συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση, παραθέτοντας ενίοτε καλές πρακτικές, με την επιφύλαξη ότι αυτές δεν είναι απαραίτητως αντιπροσωπευτικές του συνολικού τομέα της ΚΑΟ. Αυτό οφείλεται στο ότι δεν υπάρχουν συστηματοποιημένα και επικαιροποιημένα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για την ΚΑΟ και την απασχόληση, γεγονός το οποίο μας εμποδίζει να εξάγουμε γενικά και ασφαλή συμπεράσματα¹⁴.

2.1.1 Η ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η απασχόληση στα πλαίσια της ΚΑΟ μπορεί να προσλάβει διάφορες μορφές. Πιο συγκεκριμένα η απασχόληση μπορεί να είναι αμειβόμενη, παρεχόμενη από εργαζόμενους- μέλη ή και εργαζόμενους μη μέλη στα πλαίσια εξαρτημένης

¹⁴ Μελέτη της Ευρωπαϊκής και Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Monzón & Chaves, 2017: 66, 68) κατέγραψε γύρω στις 2.8 εκ. επιχειρήσεις και οργανώσεις εντός της ΕΕ, οι οποίες ανήκουν στον χώρο της ΚΑΟ. Οι φορείς αυτοί απασχολούν 13.6 εκ εργαζόμενους (το οποίο αντιστοιχεί στο 6.3% του εργαζόμενου πληθυσμού της ΕΕ), συμβάλλοντας κατά 8% στο ΑΕΠ της ΕΕ.

Ανά τακτά χρονικά διαστήματα πραγματοποιούνται διάφορες έρευνες και μελέτες, που προχωρούν σε μια στοιχειώδη καταγραφή της ΚΑΟ και της απασχόλησης σε μια δεδομένη γεωγραφική έκταση και χρονική περίοδο. Παρά την χρησιμότητα των ευρημάτων τους, οι μελέτες αυτές δεν θεραπεύουν το πρόβλημα, καθώς υπάρχει ανάγκη συστηματοποιημένης καταγραφής της ΚΑΟ και της απασχόλησης για να σχηματιστεί μια πλήρης και σαφής εικόνα.

εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Μπορεί επίσης να παρέχεται από αυτοαπασχολούμενους- μέλη ή και τρίτους στα πλαίσια σύμβασης έργου. Δεν αποκλείεται όμως η εργασία να είναι και μη αμειβόμενη, παρεχόμενη από μέλη ή και τρίτους με ή χωρίς αντάλλαγμα (για παράδειγμα έναντι δωρεάν διαμονής ή διατροφής). Το ποια ή ποιες μορφές απασχόλησης συναντά κανείς σε έναν φορέα ΚΑΟ εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως το είδος, το μέγεθος, τον κλάδο δραστηριοποίησης του φορέα ΚΑΟ, αλλά και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις οικονομικές συνθήκες.

Το παρακάτω σχήμα (Σχήμα 2) αποτελεί μια απόπειρα σχηματικής απεικόνισης της κλιμακούμενης εμπλοκής των συμμετεχόντων σε έναν φορέα ΚΑΟ με τελικό ζητούμενο την εργασιακή αυτοδιάθεση-αυτοδιεύθυνση (κάθετος άξονας) σε συνάρτηση με μια ιδεατή πορεία εξέλιξης και ωρίμανσης ενός εγχειρήματος (οριζόντιος άξονας).

Συνήθως στο αρχικό στάδιο πριν από την επίσημη σύσταση ενός φορέα ΚΑΟ διαμορφώνεται η ιδρυτική ομάδα, η οποία απαρτίζεται από εθελοντές. Στην συνέχεια αρκετοί εξ αυτών γίνονται και μέλη του εγχειρήματος, συμμετέχοντας στην κεφαλαιακή του διάρθρωση και αναλαμβάνοντας τον επιχειρηματικό κίνδυνο, αν ο φορέας αποτελεί επιχείρηση. Σημειώνεται δε ότι η μη αμειβόμενη εργασία είναι ιδιαίτερα σημαντική κατά τα πρώτα στάδια σύστασης και λειτουργίας των φορέων ΚΑΟ. Με τη διασφάλιση πόρων οι πρώτες θέσεις (αμειβόμενης) απασχόλησης δημιουργούνται, τις οποίες καταλαμβάνουν μέλη του εγχειρήματος ή και τρίτοι. Στην περίπτωση που είναι τρίτοι, ανάλογα με την κατηγορία φορέων ΚΑΟ, ενδέχεται να ενθαρρύνονται να συμμετέχουν άτυπα σε επιτροπές του εγχειρήματος ή στα όργανα διοίκησης ή με πρόβλεψη νόμου με εκπρόσωπο τους. Με την εξοικείωσή τους με τον φορέα ΚΑΟ συχνά αποφασίζουν να γίνουν και μέλη του και με την αύξηση των εργαζομένων – μελών, δυναμώνει και η βαρύτητά της γνώμης τους κατά τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αλλά και η εργασιακή τους αυτοδιάθεση. Δεν αποκλείεται όμως στην πράξη, ορισμένα στάδια να μην πραγματοποιούνται (κτήση ιδιότητας μέλους από εργαζόμενους) ή να πραγματοποιούνται ταυτόχρονα (είσοδος ως εθελοντής και εργαζόμενος) ή με διαφορετική σειρά (απώλεια της ιδιότητας του εργαζομένου και παραμονή στο εγχείρημα ως εθελοντής) λαμβάνοντας υπόψη τον πλουραλισμό και την πολυφωνία της ΚΑΟ.

Στόχος του Σχήματος 2 είναι να αναδείξει την ιδεατή πορεία εξέλιξης και ωρίμανσης ενός εγχειρήματος προς την εργασιακή αυτοδιάθεση, η οποία αν και δεν αποτελεί απώτερο σκοπό όλων των φορέων ΚΑΟ, είναι ιδεατός τύπος λόγω του ότι υπερβαίνει τη διάκριση εργοδότη- εργαζόμενου, με τη σύμπτωση των δύο αυτών ιδιοτήτων σε ένα πρόσωπο, αυτό του μέλους.

Σχήμα 2: Η ιδεατή πορεία εξέλιξης ενός εγχειρήματος ΚΑΟ προς την εργασιακή αυτοδιάθεση



2.1.2 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η συμβολή των φορέων ΚΑΟ στην απασχόληση είναι άμεση, όταν βιοπορίζονται τα μέλη τους (ή και τρίτοι) από την κύρια δραστηριότητα του φορέα ΚΑΟ και έμμεση όταν οι φορείς ΚΑΟ παρέχουν κομβικής σημασίας υπηρεσίες στα μέλη τους ή και σε τρίτους βελτιώνοντας τις συνθήκες άσκησης επαγγελματικής-επιχειρηματικής δραστηριότητας και αυξάνοντας τη ζήτηση για ορισμένες υπηρεσίες/αγαθά, τα οποία απορροφούν για να ασκήσουν την κύριά τους δραστηριότητα (Σχήμα 3).

2.2 Η ΑΜΕΣΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

2.2.1 Ο ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΛΩΝ Η ΚΑΙ ΤΡΙΤΩΝ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Ορισμένοι φορείς ΚΑΟ έχουν ως βασικό σκοπό ίδρυσης και λειτουργίας τους τον βιοπορισμό των μελών τους ή και τρίτων. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιου φορέα είναι ο ΣΥΝΕΡΓ, ο οποίος επιδιώκει να καλύψει τις βιοποριστικές ανάγκες των μελών του, τα οποία εργάζονται κατά κανόνα στον συνεταιρισμό. Τα μέλη του ΣΥΝΕΡΓ έχουν συνεπώς διπλή ταυτότητα: δεν είναι μόνο εργαζόμενοι,

αλλά και εργοδότες του εαυτού τους, δηλαδή συνιδιοκτήτες της επιχείρησης, την οποία διοικούν από κοινού με δημοκρατικό τρόπο (CICOPA, 2005). Κατά συνέπεια ο ΣΥΝΕΡΓ διαφέρει από οποιαδήποτε άλλη μορφή επιχείρησης, καθώς λειτουργεί ως μοντέλο δημοκρατικής αυτό-οργάνωσης, αυτοδιάθεσης των μελών-εργαζομένων και εργαλείο βελτίωσης των συνθηκών βιοπορισμού τους (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018).

Υπάρχουν ωστόσο και φορείς ΚΑΟ που εστιάζουν στον βιοπορισμό όχι μόνο των μελών αλλά και τρίτων ή αποκλειστικά τρίτων, όπως είναι για παράδειγμα οι κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης (εφεξής «ΚΕΕ»), που θα εξετάσουμε στη συνέχεια, οι οποίες έχουν ως σκοπό την εργασιακή ένταξη ευάλωτων ομάδων και απασχολούν επαγγελματίες σχετικών κλάδων, όπως από τη ψυχική υγεία αλλά και άτομα υπό ένταξη (Spear & Bidet, 2005).

Σχήμα 3: Η άμεση και έμμεση συμβολή της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας στην απασχόληση στα πλαίσια της τοπικής οικονομίας



Πηγή: Επεξεργασία από συγγραφέα

2.2.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ ΜΕΣΟ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Ακόμη κι αν ένας φορέας ΚΑΟ δεν έχει ως βασικό του σκοπό την απασχόληση, αλλά επιδιώκει να καλύψει άλλες ανάγκες (των μελών του ή και τρίτων), είναι πολύ πιθανόν για την κάλυψή τους να βασιστεί στην αμειβόμενη εργασία. Για παράδειγμα ένα κοινωνικό παντοπωλείο, έχει ως βασικό του σκοπό να καλύψει τις ανάγκες σε είδη διατροφής των καταναλωτών (μελών και μη μελών) και για τον λόγο αυτό προσλαμβάνει εργαζόμενους, που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε αυτό.

2.3 Η ΕΜΜΕΣΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι φορείς ΚΑΟ μπορούν να συμβάλλουν έμμεσα στην απασχόληση παρέχοντας υπηρεσίες στα μέλη τους ή και σε τρίτους (φυσικά και νομικά πρόσωπα, όπως τοπικές επιχειρήσεις) βελτιώνοντας έτσι τις συνθήκες άσκησης της επαγγελματικής-επιχειρηματικής δραστηριότητάς τους.

Ειδικότερα, το μοντέλο οργάνωσης του συνεταιρισμού χρησιμοποιείται από τους παραγωγούς (για παράδειγμα αγροτικοί συνεταιρισμοί) αλλά και από ανεξάρτητους επαγγελματίες (όπως για παράδειγμα από αρχιτέκτονες, καλλιτέχνες, λογιστές, φαρμακοποιούς, οδηγούς ταξί), με βασικό σκοπό να καλύψουν τις κοινές επιχειρηματικές-επαγγελματικές ανάγκες τους μέσω του συνεταιρισμού και να βελτιώσουν τις συνθήκες άσκησης της επαγγελματικής-επιχειρηματικής τους δραστηριότητας (Murgia & de Heusch, 2020; Fonteneau et al., 2011).

Για παράδειγμα οι αγροτικοί συνεταιρισμοί ιδρύονται προκειμένου να καλύπτουν τις ανάγκες των αγροτών-μελών, αγοράζοντας την ατομική τους παραγωγή, διαθέτοντας την συλλογικά στην αγορά, πετυχαίνοντας έτσι υψηλότερες τιμές, σταθερότερα εισοδήματα για τα μέλη ή παρέχοντας ενίοτε προς τα μέλη απαραίτητα εφόδια και υπηρεσίες για την αγροτική τους δραστηριότητα (για παράδειγμα λιπάσματα, εξοπλισμό, τεχνογνωσία κ.α.) (Κλήμη – Καμινάρη & Παπαγεωργίου, 2010; Κασσαβέτης, 2020).

Ένα ακόμη παράδειγμα έμμεσης συμβολής στην απασχόληση αποτελούν οι συνεταιριστικές τράπεζες, οι οποίες έχουν ως σκοπό να παρέχουν χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες σε φορείς ΚΑΟ, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και άλλες τοπικές επιχειρήσεις (μέλη ή και τρίτοι) με ευνοϊκότερους όρους από εκείνους της αγοράς. Με τον τρόπο αυτό, οι συνεταιριστικές τράπεζες, οι οποίες είναι ανθεκτικές ακόμη και σε περιόδους κρίσεων, καλύπτουν τις κεφαλαιακές ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων, στηρίζοντας όχι μόνο τις επιχειρήσεις αυτές, αλλά έμμεσα και τους απασχολούμενους σε αυτές (Roelants, Eum & Terrasi, 2014).

Πέραν της αύξησης της προσφοράς σε χρήσιμες υπηρεσίες για τους

επαγγελματίες-τοπικούς επιχειρηματίες-παραγωγούς, οι φορείς ΚΑΟ συμβάλλουν με έμμεσο τρόπο στην απασχόληση, με το να αυξάνουν και τη ζήτηση σε ορισμένες υπηρεσίες και αγαθά, τα οποία απορροφούν προκειμένου να ασκήσουν την κύρια τους δραστηριότητα. Για παράδειγμα, μια κοινωνική επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην εστίαση, αγοράζει τον βασικό της εξοπλισμό αλλά και είδη βρώσης, πόσης από τοπικούς παραγωγούς και τοπικές επιχειρήσεις. Συναλλασσόμενη έτσι με αυτούς ενισχύει την τοπική επιχειρηματικότητα, απορροφώντας ένα μέρος των υπηρεσιών-αγαθών που διατίθενται στην αγορά.

Με βάση τα παραπάνω προσπαθήσαμε να συνθέσουμε το τοπίο της απασχόλησης, με την ποικιλομορφία που εμφανίζεται στην ΚΑΟ και πώς προωθείται από τους διάφορους φορείς της. Στη συνέχεια, θα εγκύψουμε σε ειδικότερες θεματικές περί απασχόλησης, στα πλαίσια των οποίων θα εξετάσουμε τη δυναμική της ΚΑΟ αλλά και τις ενδεχόμενες αδυναμίες της.

2.4 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ-ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΕ ΚΑΙΡΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ

Οι κρίσεις αποτελούν ένα σύνηθες φαινόμενο. Μπορεί να συνδέονται με απρόοπτα γεγονότα (για παράδειγμα φυσικές καταστροφές) ή μπορεί να είναι συστημικές, συνδεδεμένες με τον τρόπο οργάνωσης του οικονομικό-κοινωνικού συστήματος (Demoustier & Colletis, 2012). Πρόσφατα παραδείγματα κρίσεων αποτελούν η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 που μετεξελίχθηκε σε ύφεση τα επόμενα έτη, αλλά και η ακόμη πιο πρόσφατη περίπτωση της covid-19 πανδημίας.

Εν μέσω κρίσεων, η οικονομική και επιχειρηματική ζωή δεν κυλάει πλέον ομαλά με τους συνήθεις ρυθμούς της, αλλά προστίθενται νέες και απρόβλεπτες μεταβλητές που καλούνται οι επιχειρήσεις και οι εν γένει οικονομικοί φορείς να αντιμετωπίσουν, συχνά χωρίς ιδιαίτερη αποτελεσματικότητα. Η απασχόληση αποτελεί συνήθως έναν από τους πρώτους τομείς που υφίσταται τους παραπάνω κραδασμούς, με τη μορφή απολύσεων, με κλείσιμο των επιχειρήσεων, με μείωση των θέσεων εργασίας και εν γένει με επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.

Εν μέσω κρίσεων, οι φορείς ΚΑΟ τείνουν να είναι περισσότερο ανθεκτικοί σε σχέση με τις συμβατικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με έναν σημαντικό αριθμό μελετών (Birchall & Ketilson, 2009; Broek *et al.*, 2012; Merrien *et al.*, 2021). Η ανθεκτικότητα αυτή συνίσταται σε έναν συνδυασμό χαρακτηριστικών και ικανοτήτων που επιτρέπουν στους φορείς να αντιμετωπίσουν αναταραχές και να επιβιώσουν (Ruiz-Martin, López-Paredes & Wainer, 2018: 21).

Η ανθεκτικότητα των φορέων ΚΑΟ σε καιρούς κρίσης δεν αποτελεί πρόσφατο φαινόμενο. Απεναντίας, οι φορείς ΚΑΟ ιδίως σε περιόδους κρίσεων, όπως αναλύσαμε παραπάνω, λειτουργούν ως ένας αποτελεσματικός μηχανισμός

κάλυψης άμεσων αναγκών, διασφάλισης εισοδήματος και προστασίας της απασχόλησης (Birchall & Ketilson, 2009).

Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης του 2008, η Ιταλία υπήρξε μια από τις χώρες που επλήγησαν άνευ προηγουμένου. Κατά την περίοδο 2009–2013, το ΕΑΠ της χώρας μειώνεται κατά 10% και ο αριθμός των εργαζομένων στις συμβατικές επιχειρήσεις μειώνεται κατά 500.000 μονάδες (Borzaga, Salvatori & Bodini, 2019: 47). Ο συνεταιριστικός τομέας, όμως, αυξάνει τον κύκλο εργασιών του κατά 14% και την απασχόληση κατά 10%, προσθέτοντας 102.000 νέες θέσεις εργασίας. Σε ορισμένους δε τομείς, όπως για παράδειγμα σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής εργασίας οι συνεταιρισμοί σημείωσαν 15% αύξηση στην απασχόληση και 36% αύξηση στις απολαβές του εργατικού τους δυναμικού για το διάστημα 2008–2013 (Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017). Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και η ετήσια έκθεση συνεργατισμού στην Ιταλία του ερευνητικού ινστιτούτου CENSIS (2012), όπου για το διάστημα 2007–2011 σημειώνεται 8% αύξηση στην απασχόληση στους συνεταιρισμούς έναντι της μείωσης απασχόλησης κατά 2,3% στις άλλες μορφές επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα, το 2012 η απασχόληση στους ιταλικούς συνεταιρισμούς αυξήθηκε κατά 2,8%, προσθέτοντας 36.000 νέες θέσεις εργασίας συγκριτικά με το 2011, αγγίζοντας συνολικά 1.341.000 θέσεις εργασίας, στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται οι αυτοαπασχολούμενοι παραγωγοί- μέλη (CENSIS, 2012: 1). Επιπρόσθετα, η έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι κάθε συνεταιρισμός απασχολεί 17,2 άτομα κατά μέσο όρο, δηλαδή 5 φορές περισσότερο έναντι των άλλων μορφών επιχειρήσεων (CENSIS, 2012: 6).

Μια αντίστοιχη εικόνα διαπιστώνεται και στη Γαλλία. Ειδικότερα, το 2013 οι ΣΥΝΕΡΓ και μικτοί συνεταιρισμοί αυξάνουν κατά 4% τις θέσεις εργασίας σε σχέση με το 2012 και κατά 12,5% έναντι του 2009, δείχνοντας μια σταθερή αυξητική τάση στην απασχόληση. Το 40% από τις θέσεις αυτές δημιουργούνται σε ήδη υφιστάμενους συνεταιρισμούς και το 20% σε νεοσύστατους συνεταιρισμούς¹⁵. Παράλληλα σημειώνεται ότι οι γαλλικοί συνεταιρισμοί έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιβιώσουν σε σχέση με τις άλλες γαλλικές επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, μετά από τη συμπλήρωση τριετούς λειτουργίας το ποσοστό επιβίωσης των συνεταιρισμών ανέρχεται στο 82,5% έναντι του 66% που σημειώνεται για τις άλλες γαλλικές επιχειρήσεις και μετά από τη συμπλήρωση πενταετίας το ποσοστό επιβίωσης των συνεταιρισμών ανέρχεται στο 66,1% έναντι 50% που σημειώνεται για τις άλλες γαλλικές επιχειρήσεις (CECOP/ CICOPE EUROPE, 2013: 12). Μια ακόμη μελέτη εξέτασε την πορεία εξέλιξης μιας συγκεκριμένης κατηγορίας συνεταιρισμών (Scop- Société coopérative et participative) για το διάστημα 1979–2002 καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι όλο

15 Επίσημη ιστοσελίδα περιοδικού RECMA <http://www.recma.org/actualite/les-chiffres-cles-2013-de-la-cgscop-la-creation-de-scop-en-hausse>

και περισσότεροι συνεταιρισμοί συστήνονται σε δυσμενείς συνθήκες αυξημένης ανεργίας και επιδείνωσης της οικονομίας, ενώ οι συμβατικές επιχειρήσεις τείνουν να αναπτύσσονται σε συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης και μειωμένης ανεργίας (Pérotin, 2006).

Τα παραπάνω δεδομένα δεν θα πρέπει να μας οδηγήσουν στο συμπέρασμα ότι οι συνεταιρισμοί είναι αλώβητοι από οποιαδήποτε κρίση. Η περίπτωση του Mondragon δείχνει πώς ένας μεγάλου μεγέθους συνεταιριστικός όμιλος παρότι υπέστη πλήγμα λόγω κρίσης προσπάθησε να την αντιμετωπίσει. Ειδικότερα, η ομοσπονδία συνεταιρισμών εργαζομένων Mondragon Corporation με έδρα τη χώρα των Βάσκων αποτελεί κατ' ουσία μια μορφή συνεταιριστικής πολυεθνικής, απαρτιζόμενη το 2012 από 258 εταιρικά σχήματα με κύκλο εργασιών 14,755εκ. ευρώ και κατά προσέγγιση 83.800 εργαζόμενους. Η Mondragon δραστηριοποιείται στον βιομηχανικό τομέα, στον χρηματοπιστωτικό τομέα καθώς και στον τομέα διανομής. Η κρίση του 2008 έπληξε σοβαρά τους εν λόγω τομείς συμπαρασύροντας και την μέχρι τότε οικονομικά εύρωστη Mondragon. Πιο συγκεκριμένα, ο κύκλος εργασιών από τον τομέα κατασκευών και διανομής από τα 15,5 δις έπεσε στα 13,9 δις. Κατά συνέπεια η γενική συνέλευση της ομοσπονδίας κατά πλειοψηφία αποφάσισε να λάβει μια σειρά από μέτρα προκειμένου να αντιμετωπίσει την κρίση. Το ενδιαφέρον στοιχείο στην περίπτωση της Mondragon είναι ότι τα μέτρα αυτά δεν στόχευαν μόνο στην ενίσχυση της οικονομικής θέσης του συνεταιρισμού (για παράδειγμα μειώσεις μισθών, αύξηση ωρών εργασίας, αύξηση των καταβαλλόμενων εισφορών), αλλά και στην προστασία των ίδιων των εργαζομένων (για παράδειγμα ανακατανομή του εργατικού δυναμικού εντός του ομίλου Mondragon, αποφυγή απολύσεων, εθελούσια πρόωρη συνταξιοδότηση για εργαζόμενους άνω των 58 ετών, εκ νέου κατάρτιση εργαζομένων, αποζημίωση για την απώλεια εργάσιμων ωρών) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013: 54–55). Τα εν λόγω μέτρα φέρεται να συνέδραμαν όχι μόνο στην ίδια την Mondragon αλλά και στην ευρύτερη κοινότητα, καθώς στις γεωγραφικές ζώνες που βρίσκονται οι συνεταιρισμοί της Mondragon ο δείκτης ανεργίας παρέμεινε κάτω του 5%, ενώ στις λοιπές περιοχές της Ισπανίας ξεπέρασε το 35% (Larrasquet, 2012: 164).

Αντίστοιχες παρατηρήσεις μπορούν να γίνουν και για τις σκανδιναβικές χώρες, όπως η Σουηδία και η Φινλανδία, όπου το 2011 ο αριθμός των ΣΥΝΕΡΓ αυξήθηκε σταδιακά και το ποσοστό νεοσύστατων συνεταιρισμών ήταν υψηλότερο από ό,τι για άλλους τύπους νεοφυών επιχειρήσεων (Eum, Dovgan & Terrasi, 2012).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω προκύπτει το εύλογο ερώτημα γιατί οι συνεταιρισμοί και εν γένει οι φορείς ΚΑΟ είναι σε θέση να συμβάλλουν θετικά στην απασχόληση εν μέσω κρίσεων. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδεικνύει ένα συνδυασμό παραγόντων σε μικρο, μεσο και μακρο-οικονομικό επίπεδο που συμβάλλουν στην ανθεκτική φύση των συνεταιρισμών.

Συγκεκριμένα οι μελετητές σε μικρο-οικονομικό επίπεδο, κατατάσσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συνεταιρισμού ως ανθρωποκεντρικής (κι όχι κεφαλαιοκεντρικής), συνιδιόκτητης και δημοκρατικά διοικούμενης επιχείρησης.

Τα εν λόγω χαρακτηριστικά επιδρούν στην στοχοθεσία, στη διαχείριση και διακυβέρνηση του συνεταιρισμού και τον διαφοροποιούν από οποιαδήποτε άλλη μορφή επιχείρησης. Ειδικότερα, ο συνεταιρισμός ως ανθρωποκεντρική επιχείρηση έχει ως πρωταρχικό σκοπό την κάλυψη των αναγκών των μελών του, κι όχι την επίτευξη και διανομή κέρδους. Αυτό επιδρά στις αποφάσεις που θα λάβει για να αντιμετωπίσει την εκάστοτε κρίση, θέτοντας στο επίκεντρο των προτεραιοτήτων του τις ανάγκες των μελών του, κι όχι την επίτευξη, μεγιστοποίηση και διανομή κέρδους στα μέλη του. Πρακτικά αυτό επιτρέπει στον συνεταιρισμό να λειτουργεί ακόμη και όταν η κερδοφορία του κινείται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα (ή ακόμη κι αν είναι ελλειμματικός), παραμένοντας ενεργός προκειμένου να καλύπτει τις ανάγκες των μελών του. Για να αντιμετωπίσει την όποια δυσπραγία, ο συνεταιρισμός απευθύνεται πρώτα στα μέλη του που συμβάλλουν ισότιμα με εισφορές σε χρήμα ή και είδος. Παράλληλα, ο συνεταιρισμός αξιοποιεί τυχόν κοινή περιουσία ή αποθεματικά που έχουν σχηματιστεί για τον σκοπό αυτό, καθώς ένα μέρος εξ αυτών δεν διανέμεται στα μέλη αλλά διατίθεται για την κάλυψη εκτάκτων αναγκών του συνεταιρισμού διασφαλίζοντας έτσι την βιωσιμότητά του σε βάθος χρόνου. Επιπρόσθετα, η σύμπτωση συνιδιοκτησίας και δημοκρατίας, εφόσον λειτουργεί το παραπάνω σχήμα διακυβέρνησης άρτια, επιτρέπει μια μεγαλύτερη διάχυση πληροφορίας μεταξύ μελών- οργάνων διοίκησης και ευελιξίας για να ληφθούν άμεσα και γρήγορα οι απαιτούμενες αποφάσεις με τη δέουσα νομομοποίηση λόγω του δημοκρατικού τρόπου λειτουργίας. Πέραν αυτών, τα μέλη του συνεταιρισμού είναι συνήθως και κάτοικοι της περιοχής, όπου δραστηριοποιείται ο συνεταιρισμός. Συνεπώς, λόγω των στενών τους δεσμών με ορισμένη κοινότητα τα μέλη είναι σε θέση να ανιχνεύουν νέες ανάγκες και να αναλάβουν νέες δραστηριότητες, προσαρμοζόμενα έτσι στις εκάστοτε συνθήκες και προχωρώντας σε όποιες αναγκαίες μεταβολές της επιχειρηματικής τους δράσης. Παράλληλα, δεν έχουν την επιλογή της μετεγκατάστασης σε άλλη πόλη ή και χώρα αλλά την *ad hoc* αντιμετώπιση της κρίσης.

Σε μεσο-οικονομικό επίπεδο, οι μελετητές τοποθετούν τη δικτύωση του συνεταιρισμού με άλλους συνεταιρισμούς ή και οικονομικούς φορείς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι δευτεροβάθμιοι συνεταιρισμοί, όπου συμμετέχουν οι πρωτοβάθμιοι συνεταιρισμοί ως μέλη και επιτυγχάνουν οικονομίες κλίμακας αποκτώντας πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες στις οποίες ενδεχομένως δεν θα είχαν πρόσβαση εκτός συνεταιριστικού τομέα, όπως για παράδειγμα μικροπιστώσεις από συνεταιριστικές τράπεζες.

Τέλος σε μακρο-οικονομικό επίπεδο συμπεριλαμβάνεται το θεσμικό περιβάλλον και οι δημόσιες πολιτικές που επιδρούν στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών (Eum, 2012; Merrien *et al.* 2021; Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017; Sanchez Bajo, 2013; Roelants, Eum & Terrasi, 2014).

Η σχετική βιβλιογραφία δίνει μεγαλύτερη έμφαση στους συνεταιρισμούς έναντι των άλλων φορέων ΚΑΟ. Ωστόσο η ανθεκτικότητα εν μέσω κρίσεων δεν αποτελεί μονοπώλιο των συνεταιρισμών. Και άλλοι φορείς ΚΑΟ μπορούν να επιδείξουν αντίστοιχη ανθεκτικότητα εν μέσω κρίσεων, με βάση τον

παραπάνω συνδυασμό παραγόντων σε μικρο, μεσο και μακρο-οικονομικό επίπεδο. Σημειώνεται δε ότι πολλά από τα οργανωτικά χαρακτηριστικά των συνεταιρισμών που αναφέρθηκαν παραπάνω ως κρίσιμα για την ανθεκτικότητά τους αντικατοπτρίζονται στις αρχές που μοιράζονται όλοι οι φορείς ΚΑΟ, όπως η υπεροχή του ανθρώπου και των κοινωνικών σκοπών έναντι του κεφαλαίου ή ο δημοκρατικός έλεγχος από τα μέλη.

Από την άλλη όμως πλευρά, θα πρέπει αποφύγουμε το σφάλμα της γενίκευσης υπέρ του δέοντος, καθώς κάθε φορέας ΚΑΟ ενδέχεται να επηρεάζεται με διαφορετικό τρόπο από την εκάστοτε απρόοπτη ή συστημική κρίση ανάλογα με το είδους του, το μέγεθός του, τη διάρκεια λειτουργίας του, τον τομέα δραστηριοποίησής του και το είδος της κρίσης (Merrien *et al.*, 2021). Σε κάθε περίπτωση αυτό που προκύπτει από τα εμπειρικά δεδομένα αλλά και από σχετικές μελέτες είναι ότι η έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συνεταιρισμού και κατά προέκταση στις αρχές της ΚΑΟ σε συνδυασμό με τη δημιουργία οριζόντιων ή κάθετων δικτύωσεων (μεσο-οικονομικό επίπεδο) και την θέσπιση ενός υποστηρικτικού θεσμικού περιβάλλοντος (μακρο-οικονομικό επίπεδο) προωθεί την ανθεκτικότητά των φορέων ΚΑΟ και τους επιτρέπει να συμβάλλουν άμεσα στην απασχόληση σε καιρό κρίσεων (λαμβάνοντας προστατευτικά μέτρα υπέρ των εργαζομένων τους, διατηρώντας τον αριθμό των θέσεων εργασίας) και έμμεσα (παρέχοντας υπηρεσίες που βελτιώνουν τις συνθήκες επαγγελματικής-επιχειρηματικής δραστηριότητας), όπως για παράδειγμα η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης από ασφαλιστικούς φορείς.

2.5 Η ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥΣ ΜΕΣΩ ΕΞΑΓΟΡΑΣ Η ΚΑΙ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥΣ

Χαρακτηριστική περίπτωση συμβολής της ΚΑΟ στη διατήρηση (επαπειλούμενων) θέσεων εργασίας είναι η μετατροπή μιας επιχείρησης σε ΣΥΝΕΡΓ, η οποία μπορεί να προσλάβει είτε τη μορφή εξαγοράς ("worker buy-out") από τους εργαζομένους της είτε την μορφή ανάκτησής της από αυτούς μέσω κατάληψης.

Ειδικότερα, η εξαγορά μπορεί να αφορά:

α) Οικονομικά εύρωστη επιχείρηση.

Στην περίπτωση αυτή, ο ιδιοκτήτης δεν επιθυμεί πλέον να παραμείνει στην επιχείρηση για λόγους μη οικονομικούς (για παράδειγμα λόγω συνταξιοδότησης, προβλημάτων υγείας, αλλαγής επαγγελματικού προσανατολισμού). Ο ιδιοκτήτης συχνά αδυνατεί να βρει από το οικείο του περιβάλλον ενδιαφερόμενο πρόσωπο για να τον διαδεχθεί (ή έναν πιθανό επενδυτή-αγοραστή) και μεταφέρει την επιχείρηση στους εργαζομένους της, η οποία μετατρέπεται σε ΣΥΝΕΡΓ (CECOP/CICOPA EUROPE, 2013).

β) Επιχείρηση που βρίσκεται στα πρόθυρα να κλείσει ή έχει ήδη κλείσει.

Η περίπτωση αυτή αφορά επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν κρίση. Η κρίση αυτή μπορεί να εντοπίζεται στη συγκεκριμένη επιχείρηση (για παράδειγμα κακοδιαχείριση) ή στον συγκεκριμένο κλάδο όπου αυτή δραστηριοποιείται (για παράδειγμα εστίαση) ή να είναι γενικευμένη (για παράδειγμα η οικονομική κρίση του 2008). Στις περιπτώσεις αυτές, οι επιχειρήσεις συχνά δεν έχουν ιδιαίτερα επικερδείς δραστηριότητες (ή μόνο εν μέρει), με αποτέλεσμα να αδυνατούν να βρουν πιθανούς αγοραστές- επενδυτές. Η επιχείρηση όμως αυτή ενδέχεται να είναι κερδοφόρα για τους εργαζομένους της που επιθυμούν να διασφαλίσουν τις θέσεις εργασίας τους και να εξασφαλίσουν εργασιακές απολαβές χωρίς να ενδιαφέρονται για την διανομή περαιτέρω κερδών. Στη περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι υποβάλλουν σχετική προσφορά και ανακτούν την επιχείρηση, η οποία μετατρέπεται σε ΣΥΝΕΡΓ (CECOP/CICOPA EUROPE, 2013).

Η μετατροπή της επιχείρησης σε ΣΥΝΕΡΓ συνεπάγεται ότι:

- οι εργαζόμενοι είναι πλέον ιδιοκτήτες της επιχείρησης (εργαζόμενοι = εργοδότες),
- συναποφασίζουν με μια ψήφο ο καθένας για την πορεία της επιχείρησης,
- εκλέγουν και εκλέγονται στα όργανα διοίκησης του συνεταιρισμού.

Το εν λόγω μοντέλο εξαγοράς επιχείρησης δεν είναι το μοναδικό. Ωστόσο στην περίπτωση εξαγοράς της επιχείρησης από τους εργαζομένους της σημειώνονται ορισμένα πλεονεκτήματα. Ειδικότερα, υπάρχει υψηλότερο κίνητρο διατήρησης όσο το δυνατόν περισσότερων θέσεων εργασίας που υπήρχαν στην επιχείρηση και σταδιακή αύξησή τους σε βάθος χρόνου. Παράλληλα οι εργαζόμενοι ήδη γνωρίζουν την εν λόγω επιχείρηση και είναι εξοικειωμένοι με τους πελάτες της, τις δραστηριότητές της και τον τρόπο λειτουργίας της, καθιστώντας έτσι την εν λόγω μετάβαση πιο ομαλή. Αναφορικά με τα ποσοστά επιβίωσης των επιχειρήσεων που έχουν μετατραπεί σε συνεταιρισμούς εργαζομένων σημειώνεται ότι είναι ιδιαίτερα υψηλά. Κατά συνέπεια, η διατήρηση της εν λόγω επιχείρησης και των θέσεων εργασίας συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη και αποτρέπει φαινόμενα εγκατάλειψης ορισμένων περιοχών λόγω κλεισίματος τοπικών επιχειρήσεων ή μετεγκατάστασης τους σε άλλες πόλεις/χώρες (CECOP/CICOPA EUROPE, (2013).

Για να είναι όμως επιτυχημένη η εξαγορά της επιχείρησης από τους εργαζομένους της χρειάζεται να πληρούνται σωρευτικά ορισμένες παράμετροι, όπως:

- ενημέρωση του ενδιαφερόμενου ιδιοκτήτη και των εργαζομένων και των συνδικάτων τους, αλλά και κατάρτιση των επαγγελματιών που θα εμπλακούν στην εν λόγω διαδικασία (για παράδειγμα νομικοί σύμβουλοι, λογιστές),
- η θέσπιση ενός κατάλληλου θεσμικού περιβάλλοντος που θα διασφαλίσει την ομαλή μετάβαση από το παλαιότερο στο νεότερο ιδιοκτησιακό καθεστώς με αντίστοιχα ευνοϊκά φορολογικά μέτρα,

- η συσπείρωση των ΣΥΝΕΡΓ σε ομοσπονδίες οι οποίες παρέχουν χρήσιμες κατευθύνσεις στους εργαζόμενους ως προς την τηρούμενη διαδικασία, την υποβολή προσφοράς, την κατάρτισή τους σε θέματα διαχείρισης. Επιπρόσθετα, οι ομοσπονδίες συνδράμουν στην αναζήτηση κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων (CECOP/CICOPA EUROPE, 2013).

Ως προς την Ευρώπη σημειώνεται ότι στην Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία η εν λόγω πρακτική υπήρξε ιδιαίτερα διαδεδομένη και επιτυχημένη ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70, ενώ μεμονωμένες περιπτώσεις εξαγορών συναντάμε στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Φινλανδία (Esim & Katajamaki, 2017; Vieta, 2017).

Ιδιαίτερα στην περίπτωση της Ιταλίας τον Ιανουάριο του 2021 οι συνεταιριστικές οργανώσεις ανωτέρου βαθμού, Agci, Confcooperative, και Legacoop, υπέγραψαν μια ιστορική συμφωνία με τα τρία μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, Cgil, Cisl και Uil, για την προώθηση των εξαγορών επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους. Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω συμφωνία περιλαμβάνει τη δημιουργία μιας μόνιμης εθνικής επιτροπής. Η επιτροπή αυτή θα παρακολουθεί την εμφάνιση βιομηχανικών κρίσεων που ενδέχεται να οδηγήσουν στις εν λόγω εξαγορές και θα παρέχει συμβουλευτική στήριξη σε ενδιαφερόμενους εργαζομένους¹⁶.

Η μετατροπή μιας συμβατικής επιχείρησης σε συνεταιριστική δεν υπήρξε πάντοτε ομαλή και ειρηνική. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η παραπάνω μετατροπή αποτέλεσε προϊόν συγκρούσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι, ως έσχατο μέσο καταλάμβαναν τα μέσα παραγωγής της εν λόγω επιχείρησης, ενώ πολλές φορές συνέχιζαν την διαδικασία παραγωγής. Η πιο αντιπροσωπευτική περίπτωση ανάκτησης μιας επιχείρησης από τους εργαζομένους της μέσω κατάληψης των εγκαταστάσεών της αναδύθηκε κυρίως κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης του 2002 στην Αργεντινή, όπου οι εργαζόμενοι κατέφευγαν στη πτωχευτική νομοθεσία, που τους επέτρεπε να συνεχίσουν την παραγωγή πτωχευμένης επιχείρησης, εάν η πλειοψηφία των εργαζομένων συμφωνούσε, φαινόμενο γνωστό και ως *empresas recuperadas* (Rugeri & Vieta, 2015). Μέχρι το 2014, υπήρχαν πάνω από 300 ανακτημένες επιχειρήσεις στην Αργεντινή, που απασχολούσαν πάνω από 13.000 εργαζομένους (Rugeri & Vieta, 2015).

16 Επίσημη ιστοσελίδα CICOPA <https://www.cicopa.coop/news/italy-historic-agreement-between-unions-and-coops-to-promote-worker-buyouts/>

2.6 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ-ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ: Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΑΤΥΠΕΣ ΣΕ ΤΥΠΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η ΔΟΕ περιλαμβάνει στην λεγόμενη άτυπη οικονομία «όλες [τις] οικονομικές δραστηριότητες των εργαζομένων και των οικονομικών μονάδων που - νομικά ή στην πράξη - δεν καλύπτονται ή δεν καλύπτονται επαρκώς από επίσημες ρυθμίσεις» (ILO, 2002). Οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία κατά κανόνα είναι παγιδευμένοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης από ανάγκη εξασφάλισης ενός ελάχιστου εισοδήματος για τον βιοπορισμό τους. Συνέπεια αυτού είναι να βρίσκονται αντιμέτωποι με μεγαλύτερες πιθανότητες φτωχοποίησης έναντι όσων απασχολούνται σε τυπικές μορφές απασχόλησης. Επιπρόσθετα, εργάζονται σε συνθήκες επισφάλειας, με ιδιαίτερα χαμηλές απολαβές, στερούμενοι ευκαιριών κατάρτισης, κοινωνικής ασφάλισης και των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων όπως προστασία της υγείας και της μητρότητας (ILO, 2002: παρ. 1-3).

Εν μέσω της κρίσης του 2008 η άτυπη εργασία εντάθηκε ως φαινόμενο, καθιστώντας έτσι αναγκαία την αναζήτηση τρόπων μετάβασης από την άτυπη στην τυπική οικονομία (ILO, 2014). Η ανάπτυξη της ΚΑΟ θεωρείται ένας τρόπος επίτευξης αυτής της μετάβασης. Οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, ιδρύοντας ή συμμετέχοντας σε φορέα ΚΑΟ αποκτούν έναν τρόπο συλλογικής οργάνωσης, τυποποίησης της εργασίας τους, βελτίωσης των συνθηκών εργασίας τους, ενίσχυσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης, διασφαλίζοντας παράλληλα πρόσβαση σε υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης ή ενίοτε παρέχοντας οι ίδιοι οι φορείς ΚΑΟ αντίστοιχες υπηρεσίες στους εργαζομένους τους (Fonteneau & Pollet, 2019; ILO 2017). Κατά την ΔΟΕ όπου οι εργαζόμενοι και οι οικονομικοί φορείς αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια σύστασης-συμμετοχής σε οργανώσεις εργοδοτών ή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, η οργανωτική δομή που συνήθως επιλέγουν και βασίζεται στην ιδιότητα του μέλους είναι αυτή του συνεταιρισμού (ILO, 2002).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα τομέα όπου ευδοκμεί η άτυπη απασχόληση αποτελούν οι κοινωνικές υπηρεσίες, όπως για παράδειγμα η παροχή φροντίδας στην τρίτη ηλικία (ILO, 2017). Οι συνεταιρισμοί κοινωνικής φροντίδας παρέχουν στους εργαζομένους τους μια οργανωτική δομή για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, επιδιώκοντας παράλληλα να διασφαλίσουν ότι οι κοινότητες και τα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες τους (ILO 2017; Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017; Matthew, 2017)¹⁷.

17 Στις ΗΠΑ από τον Σεπτέμβριο του 2017, υπάρχουν 9 συνεταιριστικοί οργανισμοί περίθαλψης κατ' οίκον, που απασχολούν συλλογικά περίπου 2.400 εργαζομένους. Ο αριθμός των εργαζομένων τους αντιστοιχεί στο 0,12% του συνόλου των εργαζομένων στον εν λόγω τομέα (CDF, 2017).

Άλλο ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα μετάβασης από την άτυπη στην τυπική οικονομία απαντάται στον τομέα της ανακύκλωσης. Πιο συγκεκριμένα οι συλλέκτες απορριμμάτων οργανώνονται σε συνεταιρισμούς και άλλες μορφές φορέων ΚΑΟ μέσω των οποίων επιτυγχάνεται η αναγνώριση της εν λόγω δραστηριότητας ως επαγγελματικής, η παροχή βασικών υπηρεσιών προς τα μέλη (για παράδειγμα μεταφορά) και η επίτευξη υψηλότερων απολαβών στους εργαζόμενους λόγω συλλογικών πωλήσεων (ILO, 2019).

2.7 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις προηγούμενες ενότητες διαπιστώσαμε τη θετική συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση με τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας ακόμη και εν μέσω κρίσεων. Τίθεται ωστόσο ένα κρίσιμο ερώτημα, εάν και κατά πόσο οι δημιουργημένες- διατηρούμενες αυτές θέσεις εργασίας είναι εν τέλει ποιοτικές;

Η ποιότητα εργασίας αποτελεί μια έννοια για την οποία δεν υπάρχει συναίνεση ως προς το περιεχόμενό της. Ωστόσο, για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης υιοθετείται ένας ελαστικός και συνοπτικός ορισμός κατά τον οποίο η ποιότητα εργασίας αναφέρεται στον βαθμό που περιλαμβάνει παράγοντες άρρηκτα συνδεδεμένους με την εν λόγω εργασία, οι οποίοι επιφέρουν ευνοϊκά αποτελέσματα στον εργαζόμενο (όπως για παράδειγμα ψυχολογική ευεξία, σωματική ευεξία και θετικές στάσεις όπως η εργασιακή ικανοποίηση) (Green, 2006; Warr, 1990). Προχωρώντας ένα βήμα περαιτέρω, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης ("ΟΟΣΑ" εφεξής) έχει προσδιορίσει τρεις βασικούς άξονες για τη μέτρηση και αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας:

α) τις εργασιακές απολαβές, οι οποίες αφορούν – μεταξύ άλλων – το ύψος τους σε σχέση με την ευημερία του εργαζόμενου, τις τυχόν διακυμάνσεις τους, τις μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ των εργαζομένων και τη συνάρτησή τους με τον βαθμό εξειδίκευσης του απασχολούμενου,

β) την εργασιακή ασφάλεια, η οποία σχετίζεται – μεταξύ άλλων – με τον κίνδυνο απώλειας θέσης εργασίας,

γ) την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, όπου λαμβάνονται υπόψη μη οικονομικές πτυχές της απασχόλησης και συμπεριλαμβάνονται – μεταξύ άλλων η επικοινωνία εργαζομένων- διευθυντών, η συμμετοχή των εργαζομένων, η προαγωγή της ισότητας των φύλων ιδίως σε επίπεδο διοίκησης-διαχείρισης και οι παρεχόμενες ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση και προσωπική εξέλιξη (OECD, 2016).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η ποιότητα εργασίας αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια, περιλαμβάνοντας όχι μόνο οικονομικούς αλλά και κοινωνικο-ψυχολογικούς παράγοντες.

2.7.1 ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Οι διάφορες έρευνες και μελέτες δεν αναδεικνύουν μια ομοιογενή εικόνα για τις αμοιβές των εργαζομένων σε φορείς ΚΑΟ, αλλά καταλήγουν σε αντικρουόμενα συμπεράσματα. Σύμφωνα με ορισμένες πηγές οι εργαζόμενοι αμείβονται χαμηλότερα σε φορείς ΚΑΟ σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση, ενώ άλλες πηγές καταλήγουν στο ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΟ αμείβονται υψηλότερα από ότι αν απασχολούνταν σε μια συμβατική επιχείρηση (Burdín & Dean, 2009; Casini et al., 2018; Clemente et al., 2012; Defourny & Nyssens 2010; Eurofound, 2019; Fonteneau & Pollet, 2019; OECD, 2013; Pencavel, Pistaferri & Schivardi, 2006).

Σε ορισμένους τομείς, όπως είναι για παράδειγμα η αγροτική παραγωγή, το ζήτημα της διακύμανσης των εσόδων από την εν λόγω δραστηριότητα αποτελεί ιδιαιτερότητα που χαρακτηρίζει αυτόν τον τομέα. Οι αγροτικοί συνεταιρισμοί για να αντιμετωπίσουν τις διακυμάνσεις αυτές και να διασφαλίζουν ένα σταθερό εισόδημα στους αγρότες-μέλη τους προχωρούν συχνά στην λήψη ειδικών μέτρων, διαφοροποιώντας για παράδειγμα την παραγωγή προκειμένου να διαθέσουν στην αγορά μια ευρεία γκάμα προϊόντων, έτσι ώστε αν η παραγωγή ενός προϊόντος λόγω καιρικών συνθηκών ή για άλλους λόγους δεν αποφέρει ικανοποιητικό εισόδημα να μην αποτελεί τη μοναδική πηγή εσόδων των αγροτών-μελών (Fonteneau & Pollet, 2019).

Η διατήρηση των μισθών σε σχετικά χαμηλά επίπεδα υιοθετείται από ορισμένους φορείς ΚΑΟ προκειμένου να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας, προσλαμβάνοντας και εργαζόμενους άλλων ειδικοτήτων και να μπορέσουν να προσφέρουν μια ευρύτερη ποικιλία υπηρεσιών στους χρήστες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το κέντρο πρωτοβάθμιας φροντίδας Ransart στο Βέλγιο, όπου οι γιατροί αμείβονται μεν λιγότερο σε σχέση με μια ιδιωτική κλινική, ωστόσο αυτό επέτρεψε στο κέντρο να προσλάβει εργαζόμενους και άλλων ειδικοτήτων, παρέχοντας στους ασθενείς μια πιο ολοκληρωμένη φροντίδα, η οποία δεν περιορίζεται σε τεχνικής φύσεως ζητήματα αλλά περιλαμβάνει ψυχολογική στήριξη, συντονισμό με κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνικές δραστηριότητες για τους ασθενείς τόσο εντός του κέντρου όσο και για τους ασθενείς εκτός κέντρου με οργανωμένες κατ' οίκον επισκέψεις (Bartlett et al. 1992; Basterretxea & Storey, 2018; Eurofound, 2019; Fonteneau & Pollet, 2019; Pérotin, 2006).

Ωστόσο, ακόμη και όταν ο μισθός των εργαζομένων κινείται σε χαμηλότερα επίπεδα έναντι της αγοράς, οι εργαζόμενοι τείνουν να παραμένουν ικανοποιημένοι από το εργασιακό περιβάλλον του φορέα ΚΑΟ (Fonteneau & Pollet, 2019). Συχνά ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στην ΚΑΟ είναι υψηλότερος έναντι αυτού που είχαν ή θα είχαν αν εργάζονταν σε μια συμβατική επιχείρηση (Fonteneau & Pollet, 2019). Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι η εργασία στην ΚΑΟ θεωρείται ως μια οδός αυτοπραγμάτωσης. Πιο συγκεκριμένα, εργαζόμενοι στην ΚΑΟ υποστηρίζουν ότι είναι ικανοποιημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον διότι μέσα από αυτό θέτουν σε εφαρμογή τις ιδέες τους στην πράξη, τα αγαθά/οι υπηρεσίες που παρέχουν εξυπηρετούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και

συμβάλλουν σε μια δικαιότερη κοινωνία (Casini *et al.*, 2018; Brolis & Angel, 2015). Οι νέοι συνεταιριστές αναφέρουν ότι τα κίνητρα για την συμμετοχή τους σε συνεταιρισμούς είναι διττά: αξιακά αλλά και υλικά. Μέσα από τη συμμετοχή στους συνεταιρισμούς μπορούν να ικανοποιήσουν βασικές τους ανάγκες όπως η εργασιακή αποκατάσταση, αλλά και τις προσωπικές τους αναζητήσεις για ένα διαφορετικό επιχειρείν σύμφωνα με τις αξίες τους και τις ανάγκες της κοινότητας (CICOPA, 2018: 53-54). Ειδικότερα στην περίπτωση των ΣΥΝΕΡΓ που προέκυψαν κατόπιν εξαγοράς της επιχείρησης από τους εργαζόμενους της, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι που εργάζονται σε ΣΥΝΕΡΓ, καθώς κατάφεραν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους και ενίοτε να τις αυξήσουν, παρέχοντας ποιοτικά προϊόντα στην ευρύτερη κοινότητα (Fonteneau & Pollet, 2019).

Μια αδυναμία, ωστόσο που σχετίζεται με τις μισθολογικές απολαβές είναι το ότι οι φορείς ΚΑΟ τείνουν να απασχολούν χαμηλόμισθους, ανειδίκευτους εργαζόμενους, αδυνατώντας συχνά να προσελκύσουν εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση. Τα αίτια του παραπάνω φαινομένου είναι ποικίλα, όπως το ότι οι παρεχόμενες αμοιβές ενδέχεται να μην είναι ιδιαίτερα ελκυστικές αν λάβουμε υπόψη την πρακτική που υιοθετούν αρκετοί φορείς ΚΑΟ σύγκλισης αμοιβών μεταξύ των απασχολούμενων (Fonteneau & Pollet, 2019). Σύμφωνα με την πρακτική αυτή, μεταξύ χαμηλότερου και υψηλότερου μισθού δεν υπάρχουν αποκλίσεις ή όπου αυτές εντοπίζονται είναι περιορισμένες σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση και καθορίζονται από τον ρόλο κάθε εργαζομένου εντός της επιχείρησης ΚΑΟ κι όχι από τη διάκριση εργαζομένων- διευθυντών ή από μια εν γένει ιεραρχική διαβάθμιση των εργαζομένων. Σε αρκετούς φορείς ΚΑΟ, όπως είναι για παράδειγμα οι ΣΥΝΕΡΓ, η μισθολογική πολιτική της επιχείρησης είναι προϊόν συναπόφασης και άρα αυξημένης νομιμοποίησης.

2.7.2 Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Οι φορείς ΚΑΟ κατά κανόνα παρέχουν εργασιακή ασφάλεια στους εργαζομένους τους, οι οποίοι θεωρούν ότι η απασχόλησή τους είναι σταθερή και δεν βρίσκονται υπό καθεστώς συνεχούς φόβου απώλειας της εργασιακής τους θέσης (Eurofound, 2019; Roelants, Eum & Terrasi, 2014). Στην Ιταλία, για παράδειγμα, παρατηρήθηκε τάση σταθεροποίησης της απασχόλησης στους συνεταιρισμούς, καθώς το 80% των εργαζομένων σε ιταλικούς συνεταιρισμούς έχει σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ μεταξύ 2008-2013 το ποσοστό εργαζομένων με αορίστου χρόνου σύμβαση αυξήθηκε κατά 8% παρά τις συνθήκες κρίσης (Borzaga, 2015; Carini & Fontanari, 2017). Σχετική μελέτη του ΟΟΣΑ έδειξε ότι στις κοινωνικές επιχειρήσεις υπάρχει μειωμένο αίσθημα εργασιακής ασφάλειας λόγω των περιορισμένων πηγών χρηματοδότησής τους. Αντιθέτως, στους συνεταιρισμούς διαπιστώνεται υψηλότερο αίσθημα εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι θεωρούν ότι η κτήση της ιδιότητας του μέλους αποτελεί ένα είδος μακροπρόθεσμης επένδυσης (OECD, 2013).

Συχνά οι φορείς ΚΑΟ αποτελούν μια λύση για τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν συνθήκες εργασιακής επισφάλειας. Χαρακτηριστικό και πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί η εμφάνιση των συνεταιριστικών πλατφόρμων ("cooperative platforms") ως απάντηση στην επισφάλεια και εκμετάλλευση των χρηστών και εργαζομένων σε καπιταλιστικές πλατφόρμες, όπως η Uber και στην Ελλάδα η Efood. Σε αντίθεση με τις καπιταλιστικές πλατφόρμες, που ανήκουν και διοικούνται από τρίτα μέρη-επενδυτές με βασικό τους στόχο την επίτευξη και διανομή κέρδους, οι συνεταιριστικές πλατφόρμες ανήκουν και διοικούνται δημοκρατικά από τους χρήστες, τους εργαζόμενους και εν γένει τα άτομα που εξαρτώνται και συμμετέχουν σε αυτές με σκοπό να καλύψουν μια κοινή τους ανάγκη (Scholz, 2016; Sutton, 2016).

2.7.3 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Αναφορικά με την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, οι φορείς ΚΑΟ φέρεται να έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των συμβατικών επιχειρήσεων καθώς οι εργαζόμενοι ενημερώνονται, συμμετέχουν και συχνά συναποφασίζουν για την πορεία της επιχείρησής τους. Η συμμετοχή αυτή φέρει διάφορες μορφές, μπορεί είναι τυπική (για παράδειγμα συμμετοχή στη γενική συνέλευση) ή και άτυπη (για παράδειγμα μηνιαίες, «ανοικτές» συναντήσεις για συζήτηση - "pizza meetings"). Ένα άλλο χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος στους φορείς ΚΑΟ είναι η καλλιέργεια οικογενειακής-οικείας ατμόσφαιρας, άρτιας επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων - διευθυντών και το υψηλό αίσθημα ευθύνης των εργαζομένων. Οι τελευταίοι θεωρούν ότι είναι μέρος της επιχείρησης ΚΑΟ και η απόδοση τους είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την βιωσιμότητα της. Επιπρόσθετα, το εργασιακό περιβάλλον των φορέων ΚΑΟ διακρίνεται συχνά για την απουσία αυστηρών και άκαμπτων ιεραρχιών, καθώς το πρόγραμμα εργασίας, εκτέλεσης των καθηκόντων, λήψης αδειών κτλ. δεν αποφασίζεται εκ των άνω, ερήμην των ίδιων των εργαζομένων αλλά αποτελεί συνήθως προϊόν συνδιαμόρφωσης (Eurofound, 2019).

Ως προς την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής, αυτή φέρεται να επιτυγχάνεται στους φορείς ΚΑΟ λόγω των σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας που καλλιεργούνται εντός της επιχείρησης, καθώς η επιχείρηση διοικείται από τα ενδιαφερόμενα μέρη ("stakeholders"), συμπεριλαμβανομένων συχνά και των ίδιων των εργαζομένων (Eurofound, 2019; Fonteneau & Pollet, 2019). Ωστόσο σε περιόδους όπου απαιτείται μεγαλύτερη εμπλοκή των εργαζομένων σε βάρος ενδεχομένως της προσωπικής-οικογενειακής τους ζωής, συνήθως δεν μειώνεται η ικανοποίησή τους ως προς το εργασιακό τους περιβάλλον. Σε ορισμένες δε περιπτώσεις οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΟ θεωρούν αναμενόμενο ότι θα πρέπει να συνδράμουν περισσότερο, ιδίως όταν το εγχείρημα βρίσκεται στα πρώτα του στάδια. Σε άλλες περιπτώσεις, η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση και ενίοτε στη διοίκηση τους επιτρέπει να έχουν ίδια γνώση της κατάστασης και να κατανοούν τους λόγους που καθιστούν την μεγαλύτερη εμπλοκή τους αναγκαία και δικαιολογημένη (Eurofound, 2019).

Σε σχέση με άλλες μορφές επιχειρήσεων η ΚΑΟ φέρεται να είναι γυναικοκρατούμενη, μειώνοντας το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (Borzaga & Galera, 2016; UN, 2014, Wanyama, 2014). Για παράδειγμα, το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών σε κοινωνικές επιχειρήσεις στην Γαλλία ανέρχεται στο 67% και στο Βέλγιο στο 70%. Στην Ιταλία το 61% των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων σε κοινωνικούς συνεταιρισμούς είναι γυναίκες έναντι του 47% σε άλλες επιχειρήσεις (Borzaga & Galera, 2016). Η παρουσία των γυναικών είναι σημαντική και σε ηγετικούς ρόλους. Ενδεικτικά: το 13,6% των ηγετικών θέσεων σε συνεταιρισμούς και αλληλασφαλιστικούς φορείς είναι γυναίκες σε σχέση με το 2,5% στις 500 μεγαλύτερες εταιρείες του κόσμου (UN, 2014). Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι μια σημαντική μερίδα φορέων ΚΑΟ δραστηριοποιείται σε τομείς, όπως κοινωνικές υπηρεσίες ή υπηρεσίες εκπαίδευσης όπου η παρουσία των γυναικών απασχολούμενων είναι ιδιαίτερα υψηλή (OECD, 2013). Επιπρόσθετα, το εργασιακό περιβάλλον στους φορείς ΚΑΟ διακρίνεται για τα περιθώρια προσαρμογής του στις ανάγκες των γυναικών εργαζομένων και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (για παράδειγμα επιλογή μερικής απασχόλησης ή προσαρμογή του ωραρίου εργασίας τους τις πρωινές ώρες) (UN, 2014).

Η δια βίου κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί ένα ακόμη βασικό χαρακτηριστικό που διακρίνει το εργασιακό περιβάλλον της ΚΑΟ. Για παράδειγμα το 90% των εργαζομένων του συνεταιρισμού Mondragon στην χώρα των Βάσκων συμμετείχε σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του συνεταιρισμού ή σε πρόγραμμα δια βίου μάθησης του πανεπιστημίου Mondragon (Corcoran & Wilson, 2010). Η σημασία της εκπαίδευσης για την ΚΑΟ διαφαίνεται από το ότι αρκετοί φορείς ΚΑΟ έχουν ιδρύσει τα δικά τους κολέγια και πανεπιστήμια, όπως είδαμε παραπάνω, με το πανεπιστήμιο Mondragon στην Ισπανία και το Συνεταιριστικό Κολέγιο στο Ηνωμένο Βασίλειο. Μια πρακτική που απαντάται σε φορείς ΚΑΟ είναι η διάθεση μέρους των πλεονασμάτων τους για να καλύψουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων τους (Fonteneau & Pollet, 2019). Ωστόσο μια μελέτη του ΟΟΣΑ δείχνει ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν μια μεγαλύτερη δυσκολία έναντι των συνεταιρισμών να καλύψουν εκπαιδευτικές ανάγκες των μελών τους λόγω των περιορισμένων πηγών χρηματοδότησης (Eurofound, 2019; OECD, 2013). Η εκπαίδευση αφορά τεχνικά ζητήματα, ιδίως εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες, διεύρυνση του αντικειμένου γνώσης και των καθηκόντων τους, επιτρέποντας τους την προσωπική τους εξέλιξη. Μερικές φορές η εκπαίδευση των εργαζομένων περιστρέφεται γύρω από βασικά θέματα σχετικά με την ΚΑΟ, όπως για παράδειγμα η συνεταιριστική διαχείριση. Σε σχέση με τις συμβατικές επιχειρήσεις, οι φορείς ΚΑΟ φαίνεται να παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης-εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων στους εργαζόμενους τους (Eurofound, 2019).

Άρα, σύμφωνα με τα παραπάνω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ΚΑΟ έχει τη δυνατότητα να διασφαλίσει καλύτερες συνθήκες απασχόλησης, ιδίως με το να περιορίζει τις μισθολογικές αποκλίσεις των εργαζομένων της, να διατηρεί την ικανοποίησή τους και το αίσθημα ασφάλειας τους σε υψηλά επίπεδα, να

διαμορφώνει ένα υποστηρικτικό και οικείο εργασιακό περιβάλλον, διατηρώντας ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μειώνοντας το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και μεριμνώντας για την δια βίου επιμόρφωσή τους. Από την άλλη πλευρά η ΚΑΟ φέρεται να υστερεί ως προς την καταβολή υψηλών μισθολογικών απολαβών και την προσέλκυση εργαζομένων με υψηλή εξειδίκευση.

Το ότι οι παραπάνω εκφάνσεις της ποιότητας εργασίας είναι παρούσες στην ΚΑΟ – σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό – δεν αποτελεί ένα τυχαίο ή συγκυριακό γεγονός, αλλά συνδέεται στενά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΚΑΟ. Κατά συνέπεια, ο δρόμος για την μεγαλύτερη εμπέδωση της ποιότητας εργασίας διέρχεται μέσα από την διαφύλαξη και προώθηση των εν λόγω ιδιαίτερων χαρακτηριστικών.

2.8 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΕΥΑΛΩΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το πρόβλημα του κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού των ευάλωτων ομάδων έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια με την ολοένα και αυξανόμενη ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Τα άτομα που ανήκουν στις ομάδες αυτές αντιμετωπίζουν μια μεγαλύτερη δυσκολία να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (σε σχέση με τον μέσο υποψήφιο εργαζόμενο). Αυτό οφείλεται σε διάφορους λόγους, όπως η κοινωνική τους περιθωριοποίηση, οι διακρίσεις σε βάρος τους (για παράδειγμα λόγω καταγωγής, ηλικίας, φυλετικής ταυτότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή φυσικών χαρακτηριστικών), ή η ανεπαρκής /χαμηλή εξειδίκευση (Fonteneau & Pollet, 2019).

Ο μετασχηματισμός του κράτους πρόνοιας (από την κρατική υποστήριξη του χρήζοντα βοήθεια στην κρατική υποστήριξη της αυτοβοήθειας), αλλά και η επιφυλακτικότητα του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα να προσλάβει εργαζόμενους από τις παραπάνω ομάδες δημιούργησαν τις συνθήκες για την ανάδυση μιας ιδιαίτερης κατηγορίας φορέων ΚΑΟ με βασικό της σκοπό την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ατόμων αυτών (Spear & Bidet, 2005). Οι εν λόγω φορείς ΚΑΟ ονομάζονται κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης (ΚΕΕ) και προσδιορίζονται ως «αυτόνομοι οικονομικοί φορείς, των οποίων ο βασικός σκοπός είναι η εργασιακή ένταξη –εντός της ίδιας της ΚΕΕ ή μέσω μιας συμβατικής επιχείρησης – των ατόμων που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην αγορά εργασίας» (Davister, Defourny & Grégoire, 2004). Οι ΚΕΕ δραστηριοποιούνται σε πλήθος ευρωπαϊκών χωρών (όπως για παράδειγμα στη Σουηδία, στην Πορτογαλία, στην Ισπανία, στην Ιταλία, στη Γαλλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο) με διαφορετικές νομικές μορφές (όπως για παράδειγμα ως κοινωνικοί συνεταιρισμοί) και σε διάφορους τομείς, όπως για παράδειγμα η χειρωνακτική εργασία, η ανακύκλωση, η διατήρηση δημοσίων ή πράσινων χώρων και η

συσκευασία προϊόντων (Davister, Defourny & Grégoire, 2004). Στην Ευρώπη, σύμφωνα με μια μελέτη του 2000, υπολογίστηκε ότι υπάρχουν γύρω στις 14.000 ΚΕΕ, οι οποίες απασχολούν 240.000 εργαζόμενους (Spear & Bidet, 2005).

Οι περισσότερες ΚΕΕ συνάπτουν συμβάσεις εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) με την ομάδα-στόχο, συνδυάζοντας συχνά το καθεστώς του επίσημα απασχολούμενου με εκείνο του εκπαιδευόμενου (Davister, Defourny & Grégoire, 2004).

Ο συνδυασμός των πόρων που αξιοποιούν οι ΚΕΕ παρουσιάζει έντονη ποικιλομορφία. Ορισμένες ΚΕΕ βασίζονται κυρίως σε οικονομικούς πόρους και πιο συγκεκριμένα στην πώληση αγαθών/υπηρεσιών στην αγορά, ενώ άλλες ΚΕΕ βασίζονται περισσότερο στην εθελοντική εργασία (Davister, Defourny & Grégoire, 2004; Laville & Nyssens, 2001).

Οι ΚΕΕ, ως επιμέρους κατηγορία των κοινωνικών επιχειρήσεων φέρουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που αναλύσαμε παραπάνω για τις κοινωνικές επιχειρήσεις (οικονομική-επιχειρηματική διάσταση, κοινωνική διάσταση, διάσταση συμμετοχικής- δημοκρατικής διακυβέρνησης). Ένα χαρακτηριστικό που παρουσιάζει ενδιαφέρον από τη σκοπιά της απασχόλησης είναι ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις πρέπει να φέρουν έναν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων απασχολούμενων. Κατά λογική ακολουθία, μια ΚΕΕ, όπως και κάθε κοινωνική επιχείρηση, δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά και μόνο σε εθελοντική εργασία. Ο συνδυασμός όμως αμειβόμενης – μη αμειβόμενης εργασίας ποικίλλει από ΚΕΕ σε ΚΕΕ. Ορισμένες ΚΕΕ βασίζονται περισσότερο στην αμειβόμενη απασχόληση, ενώ άλλες ΚΕΕ στην μη αμειβόμενη απασχόληση, γεγονός που αναδεικνύει τον πλουραλισμό τους (Davister, Defourny & Grégoire, 2004).

Επιπρόσθετα, ένα χαρακτηριστικό των κοινωνικών επιχειρήσεων, άρα και των ΚΕΕ, που παρουσιάζει ενδιαφέρον ως προς τον ενταξιακό τους σκοπό, είναι ο συμμετοχικός τους χαρακτήρας, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή της ομάδας-στόχου και των λοιπών εργαζομένων στην διαδικασία λήψης αποφάσεων και στη διοίκηση της επιχείρησης. Ως προς τη συμμετοχή αυτή φέρεται να υπάρχουν αντικρουόμενα ευρήματα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει μια μελέτη 160 ΚΕΕ που πραγματοποιήθηκε από το διεθνές δίκτυο έρευνας EMES στα πλαίσια του προγράμματος PERSE με αντικείμενο την κοινωνικό-οικονομική απόδοση των κοινωνικών επιχειρήσεων στον τομέα της εργασιακής ένταξης από το 2001 μέχρι το 2004 σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή διαπιστώθηκε ότι στο 58% των ΚΕΕ συμμετείχαν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων διάφορες κατηγορίες ενδιαφερόμενων μερών ("stakeholders") (PERSE 2005 σε O'Connor & Meinhard, 2014). Σε αντίθετα συμπεράσματα φέρεται να καταλήγει άλλη μελέτη, υποστηρίζοντας ότι στην πράξη ένας περιορισμένος αριθμός ΚΕΕ προωθεί μια τέτοια συμμετοχή, καθώς στις περισσότερες ΚΕΕ η ομάδα-στόχος και οι λοιποί εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν στη διακυβέρνηση της επιχείρησης ή η συμμετοχή τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένη (Davister, Defourny & Grégoire, 2004). Ωστόσο, στην περίπτωση που οι ΚΕΕ λειτουργούν ως κοινωνικοί συνεταιρισμοί, η συμμετοχή της ομάδας-στόχου και των λοιπών

εργαζομένων στη διακυβέρνηση προωθείται μέσα από την κτήση της ιδιότητας τους μέλους. Τα μέλη-συνεταιριστές συναποφασίζουν δημοκρατικά στη γενική συνέλευση με μια ψήφο το καθένα, ανεξαρτήτως των κεφαλαιακών του εισφορών ή της κατηγορίας μελών στην οποία ανήκουν (είτε ανήκουν την ομάδα-στόχο είτε όχι) και εκλέγουν και εκλέγονται στα όργανα διοίκησης του συνεταιρισμού. Ενίοτε δε η συνεταιριστική νομοθεσία αναγνωρίζει ή και επιβάλλει τη συμμετοχή της ομάδας-στόχου και των λοιπών εργαζομένων στον κοινωνικό συνεταιρισμό (όπως για παράδειγμα στην Ιταλία, στη Γαλλία, στην Πορτογαλία και στην Ελλάδα) (Defourny & Nyssens, 2012).

Αναφορικά με την εφαρμογή του μοντέλου των ΚΕΕ στην πράξη και των επιπτώσεών του στην απασχόληση και στην ένταξη των ευάλωτων ομάδων σημειώνεται σε γενικές γραμμές ότι η συμβολή τους είναι θετική.

Ως προς τον ενταξιακό τους σκοπό, οι ΚΕΕ σε αρκετές περιπτώσεις φαίνεται ότι είναι σε θέση να τον επιτύχουν. Για παράδειγμα, μια μελέτη που έγινε στις ΚΕΕ που παρείχαν μεταβατική απασχόληση στη χώρα των Βάσκων έδειξε ότι το 65% των εργαζομένων τους κατάφερε να μεταβεί σε κανονικές θέσεις εργασίας (Aretxabala, 2011). Σε αντίστοιχα αποτελέσματα καταλήγει και άλλη ισπανική μελέτη, σύμφωνα με την οποία το 52% των εργαζομένων σε ΚΕΕ που παρείχαν μεταβατική απασχόληση μετέβησαν σε κανονικές θέσεις εργασίας (Miedes & Fernandez, 2013). Η μελέτη της ENSIE για τις κοινωνικές επιπτώσεις των ΚΕΕ για το έτος 2020 έδειξε ότι το 79% των εργαζομένων σε ΚΕΕ που ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα ένταξης τους, βρήκαν εργασία στην ίδια ή σε άλλη ΚΕΕ ή σε συμβατική επιχείρηση, ποσοστό που αυξήθηκε έναντι του 47% της προηγούμενης χρονιάς (ENSIE 2019, ENSIE 2020).

Ως προς τον αριθμό των θέσεων εργασίας, σημειώνεται ότι η πλειονότητα των ΚΕΕ είναι μικρές επιχειρήσεις ριζωμένες στην τοπική κοινότητα όπου και δραστηριοποιούνται με συνέπεια να δημιουργούν ολιγάριθμες θέσεις εργασίας (συνήθως γύρω στις 5-6 ανά ΚΕΕ) (OCNP, 2014; OECD, 2013; Spear & Bidet 2005; Retolaza, Ruiz & San-Jose, 2010). Παρόλα αυτά καταγράφονται αρκετές περιπτώσεις ΚΕΕ που απασχολούν έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Για παράδειγμα, η ιταλική κοινοπραξία "In Concerto" ιδρύθηκε από τοπικούς κοινωνικούς συνεταιρισμούς, οι οποίοι δραστηριοποιούνται μεταξύ άλλων στην ξυλουργική, σε υπηρεσίες καθαριότητας και κοινωνικές υπηρεσίες, όπως οικιακή εργασία και φροντίδα ηλικιωμένων. Η εν λόγω κοινοπραξία με ετήσιο τζίρο 47 εκ. ευρώ απασχολεί 1.300 εργαζόμενους, εκ των οποίων πάνω από 200 ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013).

Από την άλλη πλευρά, οι ΚΕΕ φέρουν αρκετές αδυναμίες, πολλές εκ των οποίων τις διαπιστώνουμε στην ΚΑΟ εν γένει, όπως για παράδειγμα η δημιουργία χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας περιορισμένης ειδικευσης (O'Connor & Meinhard, 2014). Η βραχυπρόθεσμη διάρκεια αρκετών δημοσίων συμβάσεων, αλλά και οι όροι που θέτουν εμποδίζουν συχνά τις ΚΕΕ να διασφαλίζουν εργασιακή ασφάλεια και ένα αξιοπρεπές εισόδημα στους εργαζόμενους τους (Buckingham & Teasdale, 2013). Παρόλα αυτά μελέτες δείχνουν ικανοποίηση της ομάδας-στόχου από την

εργασία της. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με τους Villotti *et al.* (2012) στις ΚΕΕ η υποστήριξη και αποδοχή της ομάδας-στόχου (πάσχοντες από σοβαρή ψυχική ασθένεια) και η προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στην ομάδα-στόχο αποτελούν παράγοντες που προδιαγράφουν υψηλού βαθμού ικανοποίηση της ομάδας-στόχου από την εργασία της. Παράλληλα τα άτομα της ομάδας-στόχου απασχολούμενα στην ΚΕΕ βελτιώνουν την αυτοπεποίθησή τους, περιορίζοντας τον αυτό-στιγματισμό τους, καθώς αισθάνονται παραγωγικά μέλη της κοινωνίας (Roy, Baker & Kerr, 2017; Svanberg, Gumley & Wilson, 2010). Πέραν όμως από το προσωπικό στίγμα, οι ΚΕΕ φαίνεται να έχουν την δυνατότητα να αντιμετωπίσουν και το κοινωνικό στίγμα. Πιο συγκεκριμένα, μια νορβηγική μελέτη έδειξε ότι οι ΚΕΕ κατάφεραν να ανατρέψουν την αρνητική αντίληψη της κοινότητας για την ομάδα-στόχο (πάσχοντες από ψυχική ασθένεια και από μια μορφή εξάρτησης), συνδυάζοντας την ενταξιακή τους αποστολή με την παροχή υπηρεσιών που καλύπτουν κοινοτικές ανάγκες (Lysaght, Jakobsen & Granhaug, 2012).

Με βάση τα παραπάνω προκύπτει ότι η θεωρητική μελέτη των ΚΕΕ, αλλά και οι διάφορες εμπειρικές έρευνες αναδεικνύουν τη δυναμική των εν λόγω φορέων και τη θετική συμβολή τους στην ένταξη των ευάλωτων ομάδων. Αν και σε γενικές γραμμές καταγράφονται θετικά αποτελέσματα, η έλλειψη επαρκών στατιστικών δεδομένων και ο περιορισμένος αριθμός των σχετικών μελετών δυσχεραίνει μια συνολικότερη αποτίμηση του ενταξιακού τους ρόλου (Buckingham & Teasdale, 2012).

Από την άλλη πλευρά, οι αδυναμίες που διαφάνηκαν, όπως για παράδειγμα η δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλόμισθων και με χαμηλή ειδίκευση, δεν αποτελούν ένδειξη αποτυχίας του εν λόγω επιχειρηματικού μοντέλου, αλλά δείχνουν ότι οι ΚΕΕ δεν μπορούν (και δεν θα έπρεπε) να υποκαταστήσουν το κράτος πρόνοιας, νομιμοποιώντας την υποχώρησή του, αλλά απεναντίας για να φέρουν εις πέρας τον ενταξιακό τους σκοπό χρειάζονται κατάλληλες υποστηρικτικές δημόσιες πολιτικές και εργαλεία. Συνεπώς το ζήτημα της ένταξης επιτάσσει την αρμονική συνεργασία ΚΕΕ και δημοσίων αρχών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή του.

3η ΕΝΟΤΗΤΑ: Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αντικείμενο της τρίτης ενότητας αποτελεί η ΚΑΟ στην Ελλάδα, καθώς και η συμβολή της στην απασχόληση. Αρχικά, γίνεται μια συνοπτική περιγραφή των φορέων της ΚΑΟ και των προβλημάτων που αντιμετώπιζαν πριν την θεσμοθέτηση του εν λόγω τομέα. Στη συνέχεια αναλύονται τα βασικά σημεία του προϊσχύσαντος ν. 4019/2011, του ισχύοντος ν. 4430/2016 για την ΚΑΟ και των επιπτώσεων που είχε ο κάθε ένας από τους νόμους αυτούς στην ανάπτυξη του πεδίου και στην απασχόληση. Παράλληλα, πραγματοποιείται αναζήτηση στατιστικών δεδομένων για την ΚΑΟ στην Ελλάδα και τη συμβολή της στην απασχόληση τόσο από επίσημα, δημόσια μητρώα, όσο και από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία. Τα στοιχεία αυτά σκιαγραφούν μια εικόνα της ΚΑΟ και της απασχόλησης, η οποία όμως δεν είναι πλήρης, επικαιροποιημένη και αξιόπιστη. Στα πλαίσια της παραπάνω αναζήτησης παρατίθενται διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για τη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση στην Ευρώπη, συνολικά και ανά ευρωπαϊκή χώρα, υπό την επιφύλαξη ότι τα στοιχεία στην περίπτωση της Ελλάδας τείνουν να είναι και πάλι ελλιπή. Τέλος πραγματοποιείται σύγκριση του ελληνικού νόμου-πλαισίου και αντίστοιχων ευρωπαϊκών νόμων-πλαισίων ως προς τις ρυθμίσεις της απασχόλησης στην ΚΑΟ.

3.1 Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Παρά την μακρά συνεργατική παράδοση, η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία

στην Ελλάδα δεν υπήρξε ιδιαίτερα ανεπτυγμένη, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, τόσο σε ό, τι αφορά στη δυναμική των φορέων της αλλά και τη συμβολή τους στην απασχόληση, η οποία καταγράφεται ως η χαμηλότερη στην ΕΕ (CIRIEC, 2000).

Ειδικότερα, οι συνεταιρισμοί αναγνωρίστηκαν θεσμικά με τον ν. 602/1915. Η εκ των άνω νομοθετική πρωτοβουλία οδήγησε στην εφαρμογή του συνεταιριστικού μοντέλου στον τομέα της αγροτικής παραγωγής με σκοπό την προώθηση της αγροτικής πολιτικής μέσω της σύστασης και λειτουργίας αγροτικών και αγροπιστωτικών συνεταιρισμών (Κασσαβέτης, 2020). Έκτοτε οι συνεταιρισμοί δεν κατόρθωσαν να διαμορφωθούν σε ένα αυτόνομο, ανεξάρτητο κίνημα, αλλά παρέμειναν μέχρι και τα τέλη του 20ού αιώνα υπό ένα διαρκή κυβερνητικό εναγκαλισμό και με χρόνιες παθογένειες. Οι παθογένειες αυτές αφορούσαν τόσο τον εσωτερικό τρόπο λειτουργίας τους, όπως για παράδειγμα φαινόμενα κακοδιοίκησης και διαφθοράς, δημιουργία θέσεων εργασίας και εκλογή διοικητικών οργάνων με κομματικά κριτήρια, μη ικανοποίηση αναγκών των μελών, περιορισμένη συμμετοχή των μελών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ζητήματα οικονομικής βιωσιμότητας λόγω υπέρογκου δανεισμού και απουσία στρατηγικού σχεδιασμού για άνοιγμα προς τις αγορές. Πέραν αυτών, παθογένειες υπήρχαν και στη σχέση των συνεταιρισμών με το κράτος (για παράδειγμα διαρκείς σχέσεις εξάρτησης με την εκάστοτε κυβέρνηση, παρεμβάσεις στην αυτοδιοίκησή τους εκ των άνω) (Καμινάρη-Κλήμη, 2003; Πατρώνης, 2001; Πατρώνης, 2015). Τα παραπάνω διαμόρφωσαν ένα αρνητικό κλίμα προς την ιδέα του συνεργατισμού γενικότερα, του οποίου τον απόηχο βιώνουμε μέχρι σήμερα. Στην παραπάνω προβληματική έρχονται να προστεθούν και οι διαρκείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τους συνεταιρισμούς με τη θέσπιση νέων νόμων που είτε καταργούν παλαιότερους είτε θεσμοθετούν νέες κατηγορίες συνεταιρισμών. Αποτέλεσμα αυτού, ένας θεσμικός κατακερματισμός, ο οποίος οδήγησε και σε έναν κατακερματισμό μεταξύ των συνεταιρισμών, δημιουργώντας ανταγωνισμό μεταξύ τους, έλλειψη δια-συνεταιριστικής συνεργασίας και πλήρη απουσία συλλογικής ταυτότητας (Δουβίτσα, 2019). Από την άλλη πλευρά, αντιμετωπίζοντας τον ανταγωνισμό της αγοράς οι σύγχρονοι συνεταιρισμοί, συχνά αναγκάστηκαν είτε να διαλυθούν είτε να υιοθετήσουν πρακτικές κεφαλαιοκρατικών εταιρειών, χάνοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους και την ταυτότητά τους (Henġ, 2012).

Σε ό,τι αφορά τις κοινωνικές επιχειρήσεις, αυτές αποτέλεσαν μέρος μιας μακράς διαδικασίας μεταρρύθμισης του συστήματος ψυχικής υγείας στην Ελλάδα. Η μεταρρύθμιση αυτή επεδίωξε να βελτιώσει τις συνθήκες ψυχικής υγείας εντός των νοσοκομείων και των κλινικών και να αναδείξει την αναποτελεσματικότητα των ασύλων ψυχικής υγείας και την ανάγκη χειραφέτησης των ασθενών μέσω της κοινωνικής ένταξης και της εργασιακής τους αποκατάστασης (Adam 2014; Στεφανάκης 2010). Άτυπες συνεργατικές θεραπευτικές μονάδες δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων (για παράδειγμα Λέρος I&II, Ψυχαργός) (Adam, 2014). Αυτές οι συνεταιριστικές μονάδες του πρώιμου σταδίου προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν το ευρύ φαινόμενο της μαύρης εργασίας των ασθενών ψυχικής υγείας, ενώ εστίαζαν στην κοινωνική και

εργασιακή ένταξη των πρώην ενοίκων των ψυχιατρικών κλινικών (Στεφανάκης, 2010). Ο νόμος 2716/1999, στο αρ. 12 εισήγαγε τη μορφή κοινωνικών συνεταιρισμών περιορισμένης ευθύνης («ΚΟΙΣΠΕ» στο εξής). Αποτέλεσμα της εφαρμογής του εν λόγω νόμου ήταν να συσταθεί ένας μικρός αριθμός ΚΟΙΣΠΕ χωρίς να προσεγγίζει τον αρχικό στόχο της δημιουργίας 58 ΚΟΙΣΠΕ (έναν σε κάθε τομέα ψυχικής υγείας) (Adam, 2014). Επιπρόσθετα, σημαντική μερίδα των ΚΟΙΣΠΕ δημιούργησε θέσεις εργασίας για την ομάδα-στόχο, μερικής απασχόλησης και χαμηλών αποδοχών που λειτούργησαν ως συμπληρωματική πηγή εσόδων με την επιδοματική πολιτική του κράτους για την ομάδα-στόχο (Adam, 2014; Αδάμ, 2012).

Σχετικά με τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, σημειώνεται ότι οι περισσότερες προσανατολιζόνταν στην προστασία του περιβάλλοντος και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ ορισμένες εξ αυτών λειτουργούσαν υπό την σκέπη της Ορθόδοξης Εκκλησίας προωθώντας τους σκοπούς του εν λόγω θεσμού. Η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΕ και η δυνατότητα χρηματοδότησής τους από ευρωπαϊκά κονδύλια διέυρνε τις δράσεις τους, καθιστώντας τη συμμετοχή τους στη διευθέτηση σημαντικών κοινωνικών ζητημάτων απαραίτητη (όπως προσφυγικές ροές, φυσικές καταστροφές). Ο αριθμός τους παρέμεινε ιδιαίτερα χαμηλός συγκριτικά με την Βόρεια Ευρώπη, τόσο λόγω της έλλειψης εθελοντισμού, αλλά και περιορισμένων διαθέσιμων πόρων. Συχνά περιπτώσεις διαφθοράς ορισμένων μη κερδοσκοπικών οργανώσεων δέχτηκαν μεγάλη προβολή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, με συνέπεια να εδραιωθεί η αντίληψη ότι αποτελούν εστίες διαφθοράς και διασπάθισης εθνικών και ευρωπαϊκών κονδυλίων υπό το πρόσχημα προώθησης κοινωνικών σκοπών (Varvarousis & Tsitsirigkos, 2019).

Με την κρίση του 2011 και την ύφεση που ακολούθησε αναδύθηκαν νέες, άτυπες οργανώσεις και φορείς αλληλέγγυας οικονομίας με σκοπό την αντιμετώπιση των συνεπειών φτωχοποίησης του ελληνικού πληθυσμού (για παράδειγμα κοινωνικά ιατρεία και φαρμακεία, συλλογικές κουζίνες, κίνημα χωρίς μεσάζοντες, τράπεζες χρόνου, εναλλακτικά νομίσματα και αυτοδιαχειριζόμενοι λαχανόκηποι). Ορισμένες δε εξ αυτών απέκτησαν νομική μορφή και οδήγησαν σε έναν νέο συνεργατισμό με ριζοσπαστικό χαρακτήρα και απώτερη επιδίωξη τον οικονομικό και κοινωνικό μετασχηματισμό του καπιταλιστικού συστήματος. Ωστόσο, τα νέα αυτά εγχειρήματα δεν ανέπτυξαν δικτύώσεις και συνέργειες με τους παραδοσιακούς φορείς ΚΑΟ (Adam & Κανουλάκος, 2020).

Όπως προκύπτει από τη διαμορφωθείσα κατάσταση πριν τη θεσμοθέτηση της ΚΑΟ, ο τομέας της ΚΑΟ απαρτιζόταν τόσο από παραδοσιακούς όσο και από αναδυόμενους φορείς που αντιμετώπιζαν – σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό – ορισμένα κοινά προβλήματα. Ένα από τα βασικότερά τους προβλήματα ήταν η διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους και των θέσεων εργασίας, όπου υπήρχαν, καθώς λειτουργούσαν σε ένα χρηματοπιστωτικό σύστημα που δεν παρείχε υπηρεσίες κατάλληλες για τους εν λόγω φορείς ή στο οποίο είχαν περιορισμένη πρόσβαση. Καθώς αποτελούσαν συλλογικότητες στηρίζονταν στον εθελοντισμό, ο οποίος όμως στην χώρα μας κινούνταν σε ιδιαίτερα χαμηλά

επίπεδα και εδράζονταν στην τοπική κοινότητα, όπου συχνά τους αντιμετώπιζε με επιφυλακτικότητα. Παράλληλα, η έλλειψη ελεγκτικών, αποτελεσματικών μηχανισμών επέτρεψε τη λειτουργία φορέων ΚΑΟ-σφραγίδων με μοναδικό σκοπό τη λήψη επιχορηγήσεων και επιδοτήσεων. Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε κυρίως στην περίπτωση των αγροτικών συνεταιρισμών. Συχνά οι φορείς ΚΑΟ δεν ανέπτυσαν διαύλους επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ τους. Όσοι δε από τους φορείς ΚΑΟ λειτουργούσαν ως επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν κοινά προβλήματα με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (εφεξής «ΜΜΕ») (όπως ανάγκη για υποστηρικτικούς μηχανισμούς, προγράμματα κατάρτισης και πρόσβαση σε κατάλληλα χρηματοπιστωτικά εργαλεία), με τις οποίες ωστόσο δεν είχαν αναπτύξει συνέργειες για την από κοινού κάλυψή τους. Τέλος, η μη προώθηση της ΚΑΟ μεταξύ άλλων και στις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης ενέτεινε την έλλειψη ορατότητάς τους από ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς, αλλά και από το ευρύ κοινό και συνέβαλε στην απομόνωσή τους στα πλαίσια της οικονομικής και κοινωνικής ζωής (CICOPA, 2013; Geormas & Glaveli, 2019; Χρυσάκης *et al.*, 2002).

Έχοντας περιγράψει συνοπτικά την κατάσταση των φορέων ΚΑΟ στην Ελλάδα πριν τη θεσμοθέτηση της, στη συνέχεια θα εξετάσουμε αν και κατά πόσο τα περισσότερα από τα παραπάνω προβλήματα αντιμετωπίστηκαν ή εντάθηκαν μετά από την θεσμοθέτηση αυτή.

3.2 Η ΠΡΩΤΗ ΘΕΣΜΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ – Ο ΝΟΜΟΣ 4019/2011

Τόσο οι συνεταιρισμοί όσο και άλλοι φορείς ΚΑΟ αναγνωρίστηκαν από τον Έλληνα νομοθέτη ως διακριτές οντότητες σε διαφορετικές χρονικές περιόδους και από διαφορετικούς νόμους, χωρίς να λογίζονται ως μέρος ενός ευρύτερου συνόλου. Η αναγνώριση αυτή καθ' εαυτή του τομέα της ΚΑΟ είναι πρόσφατη, καθώς έλαβε χώρα το 2011 με τον νόμο 4019/2011.

Ο νόμος 4019/2011 ψηφίστηκε, ενώ είχε ήδη ξεσπάσει η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και είχαν κορυφωθεί οι κοινωνικές και πολιτικές αντιδράσεις έναντι των μέτρων λιτότητας που είχε ανακοινώσει και επιβάλει η Ελληνική Κυβέρνηση. Στα πλαίσια της ταραγμένης αυτής περιόδου, ο Έλληνας νομοθέτης επιχείρησε να απαντήσει θεσμικά στην καλπάζουσα ανεργία, στον κοινωνικό αποκλεισμό και στις κοινωνικές ανάγκες, που αυξάνονταν μέσα από τις πολιτικές λιτότητας, εισάγοντας τον ν. 4019/2011 με τίτλο «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις».

Ο Έλληνας νομοθέτης επικαλούμενος:

- τα προτάγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία προωθούσε την κοινωνική οικονομία ως «προνομιακό πεδίο εφαρμογής πολιτικών για την απασχόληση, την τοπική ανάπτυξη, την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού»,

- τη σημαντική συμβολή των φορέων κοινωνικής οικονομίας στην απασχόληση σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες,
- την περιορισμένη συμβολή των ελληνικών φορέων της κοινωνικής οικονομίας στην απασχόληση, η οποία αποτελούσε τη χαμηλότερη έναντι των λοιπών 15 κρατών μελών,

προχώρησε στην εν λόγω νομοθετική πρωτοβουλία με σκοπό:

«α) (τ)η δημιουργία θέσεων εργασίας και (τ)η κοινωνική ένταξη ευάλωτων ομάδων,

β) (τ)η κάλυψη κοινωνικών αναγκών, ειδικότερα μέσω της ενίσχυσης της κοινωνικής και αλληλέγγυας επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής καινοτομίας και

γ) (την) ενίσχυση της τοπικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής» (Αιτιολογική Έκθεση, 2011:1).

Ειδικότερα, ο ν. 4019/2011 προσδιόρισε την κοινωνική οικονομία ως : «το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων» (άρθρο 1 ν. 4019/2011). Στη συνέχεια, εισήγαγε μια νέα, νομική μορφή, την κοινωνική συνεταιριστική επιχείρηση ("ΚΟΙΝΣΕΠ" εφεξής), η οποία διακρινόταν σε ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης, ΚΟΙΝΣΕΠ κοινωνικής φροντίδας και ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικού και παραγωγικού σκοπού. Η ΚΟΙΝΣΕΠ αποτελούσε μια ευέλικτη νομική μορφή με μικρό αριθμό ιδρυτικών μελών, που διοικούταν δημοκρατικά από τα μέλη της, τα οποία μπορούσαν να εκλέγουν και να εκλέγονται στη διοικούσα επιτροπή. Τα μέλη της μπορούσαν να εργάζονται σε αυτήν και να φέρουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας ή μπορούσαν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως εθελοντές, χωρίς να βρίσκονται σε εργασιακή σχέση με αυτήν στα πλαίσια της σύμβασης εντολής (άρθρο 4 παρ. 6 & παρ.7 ν. 4019/2011). Σε ο τι αφορά στα κέρδη της, το 5% εξ αυτών διατίθεντο για το σχηματισμό αποθεματικού, έως 35% διανέμονταν στους εργαζόμενους ως κίνητρο παραγωγικότητας και το υπόλοιπο διατίθεντο για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και για τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Το άρθρο 14 θέσπισε το Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας το οποίο αποτελούνταν από το Μητρώο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, στο οποίο εγγράφονταν υποχρεωτικά οι ΚΟΙΝΣΕΠ και οι ΚΟΙΣΠΕ και από το Ειδικό Μητρώο Άλλων Φορέων Κοινωνικής Οικονομίας, στο οποίο εγγράφονταν προαιρετικά υφιστάμενες νομικές μορφές εφόσον πληρούσαν ορισμένα κριτήρια. Με την εγγραφή τους στα παραπάνω μητρώα οι φορείς κοινωνικής οικονομίας αποκτούσαν πρόσβαση σε χρηματοδοτικά εργαλεία. Παράλληλα ο ν. 4019/2011 εισήγαγε την έννοια των δημοσίων συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς, προέβλεπε τη σύσταση διυπουργικής επιτροπής με γνωμοδοτικό -συμβουλευτικό ρόλο ως προς τις παραπάνω συμβάσεις και ανέθεσε ένα διευρυμένο συντονιστικό ρόλο σε ήδη

υφιστάμενη υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας ως προς την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών για την ΚΑΟ (άρθρο 15 ν. 4019/2011).

3.2.1 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4019/2011

Ο εν λόγω νόμος είχε περιορισμένο χρονικό ορίζοντα. Στα πλαίσια της πενταετούς εφαρμογής του εμφάνισε ποικίλες παθογένειες, με σημαντικότερη ίσως επίπτωση το ότι ήταν μεν ο πρώτος νόμος για την κοινωνική οικονομία αλλά δεν συσπείρωσε τους διάφορους φορείς της γύρω από μια συλλογική ταυτότητα.

Ένα από τα βασικά δομικά του προβλήματα ήταν ότι η πλειονότητα των διατάξεών του δεν αφορούσαν το σύνολο της κοινωνικής οικονομίας, αλλά μόνο μια ορισμένη κατηγορία φορέων, τις ΚΟΙΝΣΕΠ.

Ειδικότερα, το Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας, αποτέλεσε έναν θεσμό που λειτούργησε μεν στην πράξη, αλλά δεν επέφερε τον απώτερο στόχο του, δηλαδή να καταγράψει το σύνολο των φορέων κοινωνικής οικονομίας (τόσο των νεοσύστατων όσο και των ήδη υφιστάμενων φορέων κοινωνικής οικονομίας) σε ένα μητρώο. Από την έναρξη μέχρι και την λήξη της λειτουργίας του μητρώου (29.5.2012–31.10.2016) καταγράφηκαν 1.225 φορείς, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων ήταν ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικού και παραγωγικού σκοπού (Πίνακας 1, Σχήμα 4).

Πίνακας 1. Εικόνα του Γενικού Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας έως 31/10/2016

Έτος εγγραφής	Εγγραφές στο Μητρώο	εκ των οποίων διαγράφηκαν	Εγγεγραμμένοι Φορείς
2012	116	48	68
2013	272	135	137
2014	326	146	180
2015	259	32	227
2016	252	17	235
ΣΥΝΟΛΟ	1225	378	847

Πηγή: Ειδική γραμματεία κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, 2017, 25.

Σχήμα 4. Κατανομή των ενεργών φορέων κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας ανά κατηγορία στις περιφέρειες της χώρας για το έτος 2015



Πηγή: Ειδική γραμματεία κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, 2017, 33.

Η συμβολή των ΚΟΙΝΣΕΠ στην απασχόληση κινήθηκε σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα, καθώς σημαντική μερίδα των εν λόγω επιχειρήσεων βασίζονταν σε άτυπες μορφές απασχόλησης αδυνατώντας να καλύψουν το μισθολογικό κόστος των εργαζομένων τους (Ειδική γραμματεία κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, 2017)¹⁸.

18 «Το 2014 τα έσοδα των φορέων δεν επαρκούσαν για να καλύψουν το μισθολογικό κόστος των εργαζομένων που θα έφτανε τα 8 εκ. €. Το ίδιο συνέβη και το 2015 όπου τα έσοδα επίσης υπολείπονταν του μισθολογικού κόστους (6,9 εκ. € έσοδα έναντι 9,7 εκ. € εκτιμώμενου μισθολογικού κόστους). Η παραπάνω τάση αναδεικνύει το πρώιμο στάδιο ανάπτυξης του οικοσυστήματος της Κ.Α.Ο. (κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας) και την ανάγκη για βελτίωση της βιωσιμότητας των φορέων της». Ειδική γραμματεία κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, 2017: 32.

Παράλληλα, διατάξεις κομβικής σημασίας για την δημιουργία εντός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για την κοινωνική οικονομία απευθύνονταν κυρίως στις ΚΟΙΝΣΕΠ και στην πράξη παρέμειναν ανενεργές, όπως για παράδειγμα οι προβλέψεις για τα χρηματοδοτικά εργαλεία, η σύσταση διυπουργικής επιτροπής ως συμβουλευτικό σώμα για τις δημόσιες συμβάσεις κοινωνικής αναφοράς, το ταμείο κοινωνικής οικονομίας. Άλλες διατάξεις καταργήθηκαν (όπως η διακριτή φορολογική μεταχείριση των ΚΟΙΝΣΕΠ) ή εφαρμόστηκαν μερικώς ή για άλλους σκοπούς. Ως προς το τελευταίο, χαρακτηριστική είναι η περίπτωση σύναψης δημοσίων συμβάσεων μεταξύ ΚΟΙΝΣΕΠ-δήμων για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών από τις πρώτες στους δεύτερους. Αυτή η ρύθμιση λειτούργησε ενίοτε στην πράξη για την εξυπηρέτηση άλλων σκοπών, όπως η πρόσληψη εργαζομένων ΚΟΙΝΣΕΠ στο δήμο με κομματικά κριτήρια (Georamas και Glaveli, 2019).

Ο εν λόγω νόμος αποτέλεσε πρωτοβουλία ενός μόνο υπουργείου και κατά συνέπεια δεν κατόρθωσε να οδηγήσει σε έναν διευρυμένο υπουργικό συντονισμό για την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα. Ταύτισε την πλουραλιστική δυναμική της κοινωνικής οικονομίας με τις ΚΟΙΝΣΕΠ περιορίζοντας τη δυναμική τους στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, νέων μορφών επιχείρησης και ένταξης των κοινωνικά αποκλεισμένων. Ωστόσο σύμφωνα με τα παραπάνω, ακόμη και αυτός ο περιορισμένος στόχος για την κοινωνική οικονομία δεν επιτεύχθηκε (Adam, 2016a)¹⁹. Ο κατακερματισμός αυτός σε επίπεδο θεσμικό μεταφέρθηκε και στο πεδίο, όπου ο αναδυόμενος συνεργατισμός παρέμεινε αποκομμένος από τους παραδοσιακούς φορείς κοινωνικής οικονομίας, όπως για παράδειγμα τους αγροτικούς συνεταιρισμούς, με συνέπεια την απουσία διευρυμένης εκπροσώπησής τους (Adam, 2016b). Αποτέλεσμα αυτών, να παραμείνει ορατό μόνο ένα μικρό τμήμα της κοινωνικής οικονομίας, αποκομμένο από το λοιπό σύμπαν της, χωρίς κατάλληλη υποστήριξη για την ανάπτυξή του.

3.3 Ο ΝΟΜΟΣ 4430/2016 «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

3.3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η αλλαγή του πολιτικού σκηνικού στην Ελλάδα τον Ιανουάριο του 2015 επέφερε θεμελιώδεις μεταρρυθμίσεις στο νομικό τοπίο της κοινωνικής οικονομίας. Πιο

19 Το 2015 οι εργαζόμενοι ανέρχονταν σε 813 και οι εργαζόμενοι που προέρχονταν από ευάλωτες ομάδες ανέρχονταν στους 224 (Ειδική γραμματεία κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, 2017: 29).

συγκεκριμένα, το Υπουργείο Εργασίας κατέθεσε στη Βουλή ένα νέο σχέδιο νόμου το οποίο ψηφίστηκε από όλα τα πολιτικά κόμματα πλην του ΚΚΕ και της Χρυσής Αυγής και θεσπίζεται ως ν. 4430/2016 με τίτλο «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις». Με το νέο νόμο καταργήθηκε ο ν. 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και άλλες διατάξεις». Παρατηρούμε ήδη από τον τίτλο ότι τα δύο νομικά κείμενα διαφέρουν σημαντικά. Ο νέος νόμος εισάγει τον ευρύτερο όρο ΚΑΟ, ο οποίος ήταν και ο όρος που χρησιμοποιήθηκε στα στρατηγικά σχέδια του ΣΥΡΙΖΑ προκειμένου να τονιστεί και να αναγνωριστεί η ύπαρξη και ο σημαντικός ρόλος που έπαιξαν οι πρωτοβουλίες αλληλεγγύης στα χρόνια της κρίσης (Adam, 2018).

Με βάση την αιτιολογική έκθεση του νέου νόμου, η ΚΑΟ αποτελεί ένα μέσο για τον μετασχηματισμό των σύγχρονων κοινωνικο-οικονομικών σχέσεων και όχι ένα επισφαλές εργαλείο για την άμβλυση των επιπτώσεων της κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, οι βασικοί στόχοι του νέου νόμου είναι -μεταξύ άλλων- οι ακόλουθοι:

α) η αποσαφήνιση της έννοιας της ΚΑΟ, των χαρακτηριστικών της, καθώς και του δυνητικού της ρόλου με βάση τη μέχρι τώρα εθνική και διεθνή εμπειρία,

β) η επέκταση του τομέα της ΚΑΟ σε όλο το φάσμα της οικονομίας, χωρίς να περιορίζεται στην ένταξη και τις κοινωνικές υπηρεσίες,

γ) η προώθηση των δικτύων ΚΑΟ επιτρέποντας τη δημιουργία ενώσεων ΚΑΟ και παρέχοντας κίνητρα προς αυτή την κατεύθυνση,

δ) η αποσύνδεση της ΚΑΟ από μια μόνο νομική μορφή, αυτή της ΚΟΙΝΣΕΠ,

ε) η εισαγωγή του ΣΥΝΕΡΓ ως νέας νομικής μορφής που θα επιτρέπει την εξαγορά πτωχευμένων επιχειρήσεων από τους εργαζόμενους (Αιτιολογική Έκθεση, 2016: 1-2).

Ο νέος νόμος είναι σημαντικά διευρυμένος και λεπτομερής σε σχέση με τον προηγούμενο. Όσον αφορά τη δομή του, ο Ν. 4430/2016 μπορεί να χωριστεί σε τρία τμήματα:

α) τις γενικές διατάξεις που ισχύουν για το σύνολο της ΚΑΟ (αρ. 1-13 ν. 4430/2016)

β) τις ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν τις ΚΟΙΝΣΕΠ (αρ. 14-23 ν. 4430/2016)

γ) τις ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν τους ΣΥΝΕΡΓ (αρ. 24-33 ν. 4430/2016).

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον ορισμό του αρ. 2 παρ. 1 του ν. 4430/2016 η έννοια της ΚΑΟ αναφέρεται σε όλες τις οικονομικές δραστηριότητες που εισάγουν μια εναλλακτική μορφή οργάνωσης στην παραγωγή, τη διανομή, την κατανάλωση και την επανεπένδυση, με βάση τις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον. Σε σύγκριση με τον ορισμό του προηγούμενου νόμου, σημειώνουμε ότι ο νέος νόμος εισάγει έναν ευρύτερο, προσανατολισμένο στις αξίες, ορισμό,

τονίζοντας παράλληλα τις δυνατότητες της ΚΑΟ ως εναλλακτικό μοντέλο οργάνωσης των κοινωνικοοικονομικών σχέσεων (Adam, 2018).

Στη συνέχεια στο άρθρο 3, ο νέος νόμος προσδιορίζει τους φορείς της ΚΑΟ. Συγκεκριμένα, ο νομοθέτης χωρίζει τους φορείς της ΚΑΟ σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από τα νομικά πρόσωπα που αναγνωρίζονται από τον νόμο ως φορείς ΚΑΟ (αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ). Αυτή η *numerus clausus* κατηγορία αποτελείται από τρία μόνο νομικά πρόσωπα τα οποία είναι: α) οι ΚΟΙΝΣΕΠ, β) οι ΚΟΙΣΠΕ και γ) οι ΣΥΝΕΡΓ (αρ. 3 παρ. 1 (α-γ) Ν. 4430/2016). Τα εν λόγω νομικά πρόσωπα αναγνωρίζονται από τον νομοθέτη ως φορείς ΚΑΟ, από την ίδρυσή τους και την κτήση νομικής προσωπικότητας.

Η δεύτερη κατηγορία αποτελείται από τα συλλογικά νομικά πρόσωπα που υποχρεούνται να πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια προκειμένου να αποκτήσουν την ιδιότητα του φορέα ΚΑΟ («μη αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ» ή αλλιώς «έτερα νομικά πρόσωπα»)(αρ. 3.1 (δ) ν. 4430/2016) (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Σύμφωνα με τα κριτήρια αυτά οι υποψήφιοι φορείς ΚΑΟ οφείλουν:

α) να επιδιώκουν τη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια μέσα από τις δραστηριότητές τους,

β) να διασφαλίσουν την ενημέρωση και τη συμμετοχή των μελών τους και να εφαρμόζουν ένα δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με την αρχή «ένα μέλος μία ψήφος», ανεξάρτητα από τις εισφορές κάθε μέλους,

γ) να διανέμουν τα κέρδη ως εξής:

- i. τουλάχιστον 5% να διατίθεται για το σχηματισμό αποθεματικών,
- ii. έως 35% να αποδίδεται στους εργαζομένους, εκτός εάν τα 2/3 των μελών της Γενικής Συνέλευσης αποφασίσουν να διαθέσουν το ανωτέρω ποσοστό σε δραστηριότητες του στοιχείου iii,
- iii. το υπόλοιπο των κερδών να επενδύεται για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την επέκταση της παραγωγής τους,

δ) να εισάγουν σύστημα σύγκλισης των αμοιβών εργασίας, όπου ο ανώτατος καθαρός μισθός δεν θα υπερβαίνει το τριπλάσιο του κατώτατου, εκτός εάν τα 2/3 των μελών της Γενικής Συνέλευσης αποφασίσουν διαφορετικά,

ε) να στοχεύουν στη δικτύωση σε οριζόντια και ισότιμη βάση με άλλους φορείς ΚΑΟ για την ανάληψη οικονομικών δραστηριοτήτων και τη μεγιστοποίηση του κοινωνικού οφέλους,

στ) να μην ιδρύονται και να μην διοικούνται από δημόσιους φορείς.

Όσον αφορά στις συμβουλευτικές επιτροπές, ο νέος νόμος προβλέπει τη σύσταση δύο οργάνων:

α) την Εθνική Επιτροπή ΚΑΟ (αρ. 12 ν. 4430/2016),

β) τη Συντονιστική Επιτροπή για την ΚΑΟ (αρ. 13 ν. 4430/2016).

Ειδικότερα, η Εθνική Επιτροπή ΚΑΟ είναι αρμόδια για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για τις δημόσιες πολιτικές της ΚΑΟ, καθώς και την παροχή γνώμης σχετικά με την εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Οικονομία (αρ. 12 παρ. 3 ν. 4430/2016). Ο νομοθέτης προβλέπει έναν μακρύ κατάλογο εκπροσώπων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που μπορούν να συμμετέχουν στην ανωτέρω επιτροπή ως μέλη, συμπεριλαμβανομένων και εκπροσώπων από κάθε ένωση φορέων ΚΑΟ (αρ. 12 παρ. 1 ν. 4430/2016).

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, στους στόχους του νέου νόμου είναι – μεταξύ άλλων – και η προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των φορέων της ΚΑΟ, καθώς και των συνεργειών με άλλους ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς. Ειδικότερα, σύμφωνα με το αρ. 9 ν. 4430/2016 τουλάχιστον δέκα φορείς ΚΑΟ μπορούν να ιδρύσουν μια ένωση, η οποία προωθεί τις αρχές της ΚΑΟ και τη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια των μελών της – φορέων ΚΑΟ, αναλαμβάνοντας ποικίλες δραστηριότητες, όπως η παροχή τεχνικής/νομικής βοήθειας, η κατάρτιση και η εκπαίδευση, καθώς και η προσφορά υποστήριξης σε νέους ή υφιστάμενους φορείς ΚΑΟ.

Σε σχέση με την προώθηση των οικονομικών συμπράξεων μεταξύ των φορέων της ΚΑΟ, ο νομοθέτης προβλέπει τη σύναψη συμβάσεων, τη σύσταση κοινοπραξιών, συνεταιρισμών δεύτερου βαθμού ή ευρωπαϊκών συνεταιρισμών και ευρωπαϊκών ομίλων και δικτύων που έχουν διακριτή νομική προσωπικότητα από τα μέλη τους (αρ. 7 ν. 4430/2016).

Επιπλέον, ο ν. 4430/2016 προβλέπει μια σειρά από υποστηρικτικά μέτρα, όπως:

α) πρόσβαση σε χρηματοδότηση και σε προγράμματα στήριξης της απασχόλησης (αρ. 5 παρ. 1 & 2 ν. 4430/2016)

β) τη χρήση της δημόσιας και δημοτικής κινητής ή/και ακίνητης περιουσίας (αρ. 5 παρ. 3 ν. 4430/2016 & αρ. 196 παρ. 6 ν. 4555/2018)

γ) τις διατάξεις για τις προγραμματικές συμβάσεις (αρ. 6 ν. 4430/2016)

δ) ορισμένες φορολογικές διατάξεις (αρ. 72 ν. 4430/2016).

Ειδικότερα, όσον αφορά την πρόσβαση σε χρηματοδότηση, σύμφωνα με το αρ. 5 παρ. 1. οι φορείς ΚΑΟ έχουν πρόσβαση στο Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης. Επιπλέον, ο νόμος στο αρ. 10 προβλέπει τη σύσταση ταμείων ρητά για τους φορείς ΚΑΟ με την ονομασία «Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας». Το Ταμείο ιδρύεται ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Κύριος σκοπός του είναι η χρηματοδότηση προγραμμάτων και δράσεων των φορέων ΚΑΟ. Το ανωτέρω ταμείο θα διαμορφωθεί με την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης, η οποία θα προωθεί τη λειτουργία του. Μέχρι τη σύσταση του εν λόγω νομικού προσώπου, με υπουργική απόφαση προβλέπεται η σύσταση και διαχείριση λογαριασμού με τίτλο «*Ταμείο Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας*».

Πέραν των ανωτέρω, ο νομοθέτης αναφέρει ότι οι φορείς ΚΑΟ μπορούν να

συμμετέχουν σε προγράμματα επιχειρηματικότητας και σε προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για την υποστήριξη της απασχόλησης (αρ. 5 παρ. 2 ν. 4430/2016). Συνήθως τα προγράμματα αυτά καλύπτουν μέρος των μισθολογικών δαπανών των εργαζομένων τους και αρκετοί φορείς ΚΑΟ έχουν επωφεληθεί από τα προγράμματα αυτά που προσφέρονται σε διάφορες επιχειρήσεις²⁰.

Η χρήση της δημόσιας και δημοτικής κινητής ή/και ακίνητης περιουσίας αποτελεί επίσης ένα από τα μέτρα στήριξης των φορέων ΚΑΟ (αρ. 5 παρ. 3 ν. 4430/2016 σε συνδυασμό με αρ. 196.6 ν. 4555/2018).

Όσον αφορά στις προγραμματικές συμβάσεις, το αρ. 6 επιτρέπει στους φορείς ΚΑΟ να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις τοπικές αρχές. Οι συμβάσεις αυτές αποσκοπούν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων και προγραμμάτων κοινωνικής ωφέλειας και υπόκεινται σε προσυμβατικό δικαστικό έλεγχο από το αρμόδιο δικαστήριο (αρ. 6 παρ. 1 ν. 4430/2016). Για την εκτέλεση τέτοιων προγραμματικών συμβάσεων μπορεί να επιτραπεί η χρήση δημόσιας περιουσίας, εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εργαλείων (αρ. 6 παρ. 4 ν. 4430/2016).

Όσον αφορά τη φορολογία, μια γενική παρατήρηση είναι ότι οι φορείς ΚΑΟ υπόκεινται στις γενικές φορολογικές διατάξεις που ισχύουν για όλα τα νομικά πρόσωπα με ελάχιστες μόνο εξαιρέσεις, όπως η απαλλαγή από το τέλος επιτηδεύματος για ορισμένους φορείς ΚΑΟ (όπως ΚΟΙΝΣΕΠ, ΣΥΝΕΡΓ – αρ. 17 του ν.4577/2018) ή το γεγονός ότι δεν φορολογούνται για το μέρος των κερδών τους, το οποίο διανέμεται ως κίνητρο παραγωγικότητας στους εργαζομένους τους (έως 35%) (αρ. 72 ν. 4430/2016), καθώς δεν θεωρείται εισόδημα που προέρχεται από επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά αντίθετα αποτελεί εισόδημα από μισθωτή εργασία (Σαρίδης, 2019).

3.3.2 Η ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4430/2016

Σε αντίθεση με τον ν. 4019/2011, ο οποίος δεν έκανε σημαντικές παρεμβάσεις στα ζητήματα απασχόλησης στην κοινωνική οικονομία, ο νέος νόμος, ν. 4430/2016, κλήθηκε να θεραπεύσει το δημιουργούμενο αυτό κενό και να αντιμετωπίσει τις πολλαπλές παθογένειες που εμφανίστηκαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής του ν. 4019/2011. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι οι αρχικές διατάξεις του

20 Βλ. για παράδειγμα το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών -Επίσημη ιστοσελίδα ΟΑΕΔ <https://www.oaed.gr/programma-epichoregeses-epicheireseon-gia-ten-apascholese-15-000-anergon-elikias-30-49-eton>
Ωστόσο ο Λώλης (2021) επισημαίνει ότι δεν έχουν προβλεφθεί προγράμματα ΟΑΕΔ ειδικά σχεδιασμένα για τους φορείς ΚΑΟ, παρά την αναγκαιότητά τους.

νομοσχεδίου για την απασχόληση ήταν ακόμη πιο αυστηρές διατάξεις, από αυτές που εν τέλει ίσχυσαν, καθώς αμβλύθηκαν κατά τη δημόσια διαβούλευση και τη κοινοβουλευτική διαδικασία (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Παρά την άμβλυσή τους, ορισμένες εξ αυτών εξακολουθούν να θεωρούνται υπέρ του δέοντος παρεμβατικές, δημιουργώντας έναν στενό, θεσμικό κλοιό γύρω από τα ζητήματα περί απασχόλησης στην ΚΑΟ. Η αυστηρή αυτή νομοθετική στάση δείχνει μια τάση υπερδιόρθωσης/υπερρύθμισης σε ορισμένα πεδία με εργαλείο τον νέο νόμο (Adam, 2018). Τα παραπάνω αντανακλούν μια βαθιά ριζωμένη έλλειψη εμπιστοσύνης του κράτους απέναντι στην κοινωνία και τους φορείς της, το οποίο λειτουργεί ως εφιαλτήριο άσκησης ασφυκτικού ελέγχου. Δικαιολογητική βάση των παραπάνω τεταμένων παρεμβάσεων αποτελεί από τη μια πλευρά η ανάγκη διόρθωσης των παθογενειών του ν. 4019/2011 και από την άλλη πλευρά το βασικό πρόταγμα του υπουργείου εργασίας, που έλαβε και την παραπάνω νομοθετική πρωτοβουλία, προστασίας και προώθησης της εργασίας με κάθε κόστος· σε ορισμένες δε περιπτώσεις σε βάρος του εθελοντικού χαρακτήρα του αναδύομένου συνεργατισμού και της ίδιας της βιωσιμότητας των φορέων ΚΑΟ.

Ειδικότερα, ο ν. 4430/2016 επιχειρεί να προωθήσει την απασχόληση στην ΚΑΟ σε μικρό, μέσο και μακρο επίπεδο (Blalock, 1979)²¹.

Σε μικρο-επίπεδο οι παρεμβάσεις του νομοθέτη αφορούν κυρίως στην ένταξη εγχειρημάτων που προσανατολίζονται στην απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ, τις σχέσεις των φορέων ΚΑΟ με τους εθελοντές τους (μέλη και μη μέλη) και με τους εργαζομένους τους (μέλη και μη μέλη).

A) Αναγνώριση ως φορέων ΚΑΟ εγχειρημάτων που προσανατολίζονται στην απασχόληση

Με βάση τη διάκριση των φορέων ΚΑΟ σε αυτοδίκαιους και μη, παρατηρούμε ότι αναγνωρίζονται ή μπορούν να αναγνωριστούν ως φορείς ΚΑΟ:

- εγχειρήματα που έχουν ως αποκλειστικό σκοπό τον βιοπορισμό των μελών τους (όπως ΣΥΝΕΡΓ ως αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ, ΔΑΣΕ ως έτερα νομικά πρόσωπα)
- εγχειρήματα που επιδιώκουν να καλύψουν οικονομικές, επαγγελματικές ανάγκες των μελών τους ή και τρίτων (όπως για παράδειγμα οι ΚΟΙΝΣΕΠ)

21 Σε μικρο-επίπεδο η ανάλυση εστιάζει στη μικρότερη μονάδα- εν προκειμένω στον φορέα ΚΑΟ και στις σχέσεις που αναπτύσσει με τα μέλη του ή και με τρίτους. Σε μέσο-επίπεδο η εστίαση αφορά ευρύτερους οργανισμούς ή κοινότητες- εν προκειμένω την τοπική κοινότητα και τις συνέργειες που αναπτύσσονται μεταξύ φορέων ΚΑΟ και άλλων τοπικών οργανώσεων και αρχών. Σε μακρο επίπεδο η ανάλυση εστιάζει σε ευρύτερους πληθυσμούς και θεσμούς, εν προκειμένω σε κεντρικούς μηχανισμούς αλληλεπίδρασης, στήριξης και επόπτευσης της ΚΑΟ (Blalock, 1979).

συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας ως αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ, οι αγροτικοί συνεταιρισμοί ως έτερα νομικά πρόσωπα)

- εγχειρήματα που επιδιώκουν την ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολία στην οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική ένταξή τους (όπως είναι για παράδειγμα οι ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ειδικών ομάδων, οι ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ευάλωτων ομάδων και οι ΚΟΙΣΠΕ ως αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ).

Ο ν. 4430/2016 εκ πρώτης όψεως φαίνεται να είναι συμπεριληπτικός, καθώς αναγνωρίζει τους φορείς ΚΑΟ όχι μόνο με βάση τη νομική μορφή αλλά και με βάση τις αρχές που τους διέπουν.

Με μια εγγύτερη εξέταση όμως παρατηρούμε ότι τα εγχειρήματα που εκ του νόμου έχουν ως αποκλειστικό σκοπό την ένταξη της ομάδας-στόχου αναγνωρίζονται ως αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ, ενώ τα λοιπά εγχειρήματα που είναι προσανατολισμένα στην απασχόληση, επιδιώκοντας να καλύψουν βιοποριστικές, επαγγελματικές ή άλλες οικονομικές ανάγκες των μελών τους, πλην των ΣΥΝΕΡΓ που αναγνωρίζονται ως αυτοδίκαιοι φορείς ΚΑΟ, πρέπει να πληρούν τα κριτήρια που θέτει ο νόμος. Τα κριτήρια αυτά ενδέχεται να μην είναι εναρμονισμένα με τις ειδικές διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία τους, οδηγώντας έτσι σε πιθανό αποκλεισμό τους από το να αναγνωριστούν ως φορείς ΚΑΟ.

Β) Η σχέση εθελοντών (μελών και μη μελών) με τους φορείς ΚΑΟ

Ο ν. 4430/2016 ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ εθελοντών και φορέων ΚΑΟ με τις εξής διατάξεις:

- την τήρηση μητρώου εθελοντών- μη μελών ως οριζόντια υποχρέωση για όλους τους φορείς ΚΑΟ, ενώ με υπουργική απόφαση θα καθοριστούν οι ειδικότεροι κανόνες τήρησης του παραπάνω μητρώου,
- την απαλλαγή του φορέα ΚΑΟ από ασφαλιστικές υποχρεώσεις για τους εθελοντές μη μέλη, εφόσον δεν προκύπτει άμεση παραγωγή εσόδων από την εθελοντική δράση τους, και έχει ληφθεί σχετική απόφαση για την συγκεκριμένη δράση από το διοικητικό συμβούλιο,
- την ευθύνη του φορέα ΚΑΟ για τυχόν ζημιές που προκλήθηκαν κατά τη διάρκεια της απασχόλησης εθελοντών-μη μελών,
- την κάλυψη του κόστους μεταφοράς, διαμονής, διατροφής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης εθελοντών-μη μελών απασχολούμενων εκτός χώρας,
- τη θέσπιση ενός ορίου στην παρεχόμενη εθελοντική εργασία από τα μέλη (μέχρι 16 ώρες την εβδομάδα στα πλαίσια σύμβασης εντολής) η οποία όμως ισχύει μόνο για τις ΚΟΙΝΣΕΠ κι όχι για το σύνολο των φορέων ΚΑΟ.

Με βάση τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει ότι ο ν. 4430/2016 αφενός επιτρέπει την παροχή εθελοντικής εργασίας στους φορείς ΚΑΟ, καθώς αυτή είναι αναγκαία

ιδίως κατά το στάδιο σύστασης και λειτουργίας ενός εγχειρήματος. Ωστόσο, εισάγει ορισμένες υποχρεώσεις και περιορισμούς προκειμένου να διασφαλίσει μεγαλύτερη διαφάνεια και να περιορίσει το φαινόμενο υποκρυπτόμενης αδήλωτης εργασίας υπό το πρόσχημα του εθελοντισμού.

Όμως, η μη έκδοση της σχετικής υπουργικής απόφασης που θα ρύθμιζε τους κανόνες τήρησης του μητρώου εθελοντών-μη μελών από τους φορείς ΚΑΟ, αλλά και η απαλλαγή του φορέα από ασφαλιστικές υποχρεώσεις εφόσον από την εθελοντική δράση δεν παράγονται άμεσα έσοδα δημιουργούν μια ασάφεια ως προς τα ισχύοντα και αφήνουν εκτεθειμένο τον φορέα ΚΑΟ σε ένα ενδεχόμενο έλεγχο από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018).

Επιπλέον, ο περιορισμός της εθελοντικής εργασίας των μελών ΚΟΙΝΣΕΠ στις 16 ώρες την εβδομάδα στα πλαίσια της σύμβασης εντολής περιορίζει την εθελοντική εργασία μελών που επιθυμούν να προσφέρουν την στήριξη τους ανιδιοτελώς για να ενισχύσουν τον σκοπό της ΚΟΙΝΣΕΠ, ιδίως κατά την έναρξη λειτουργίας του φορέα, επειδή είναι συνταξιούχοι ή έχουν άλλη απασχόληση ή γενικότερα δεν επιδιώκουν τον βιοπορισμό τους από τη συμμετοχή τους στις ΚΟΙΝΣΕΠ²².

Γ) Σχέσεις εργαζομένων (μελών και μη) με φορείς ΚΑΟ

α. Η εργασιακή αυτοδιάθεση

Ο ν. 4430/2016 επιχειρεί να προωθήσει την αρχή εργασιακής αυτοδιάθεσης με μια σειρά από διατάξεις:

■ Δημοκρατική λειτουργία των φορέων ΚΑΟ

Ο δημοκρατικός τρόπος λειτουργίας αποτελεί για τα έτερα νομικά πρόσωπα κριτήριο για την αναγνώρισή τους ως φορείς ΚΑΟ και για τους αυτοδίκαιους φορείς ΚΑΟ αποτελεί βασικό όρο για τη σύστασή τους, όπως προκύπτει από τις ειδικές διατάξεις. Με βάση την ρύθμιση αυτή, οι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν μέλη των φορέων ΚΑΟ και με την κτήση της ιδιότητας του μέλους μπορούν να συμμετέχουν με μια ψήφο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ανεξάρτητα από το κεφάλαιο

22 Σύμφωνα με σχετική μελέτη (Βαρβαρούσης & Καλλής, 2021: 40-41): «Αναφορικά με το είδος της εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών στις πρωτοβουλίες, αυτό που παρατηρείται είναι ότι πρόκειται σε μεγάλο βαθμό για άτομα που δεν εργάζονται επ' αμοιβή μιας και οι κατηγορίες «άνεργος/η» (16.9%), συνταξιούχος/α (13.2%), φοιτητής/ρια (5.2%), οικιακά (2.5%) συγκεντρώνουν αθροιστικά την πλειονότητα των απαντήσεων. [...] μία μεγάλη μερίδα συμμετεχόντων/ουσών στις αλληλέγγυες και συνεργατικές πρακτικές είναι άνθρωποι με αρκετό ελεύθερο χρόνο οι οποίοι επιλέγουν να τον διαθέσουν σε αυτές τις πρωτοβουλίες».

που εισφέρουν στον φορέα. Με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση καταργείται η διάκριση εργοδότη-εργαζομένου και οι δομικές συγκρούσεις που προκύπτουν από αυτή (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018).

- Εισαγωγή ενός ελάχιστου ορίου απασχόλησης εργαζομένων-μελών και ανώτατου ορίου απασχόλησης εργαζομένων-μη μελών

Η διάταξη αυτή δεν ισχύει οριζόντια για όλους τους φορείς ΚΑΟ, αλλά μόνο για τις ΚΟΙΝΣΕΠ και τους ΣΥΝΕΡΓ. Με τη διάταξη αυτή διαφαίνεται η πρόθεση του νομοθέτη να ωθήσει τους εργαζόμενους να γίνονται μέλη στα νεότερα αυτά συνεργατικά εγχειρήματα, χωρίς να επιβάλει την εν λόγω επιλογή και στους παραδοσιακούς φορείς ΚΑΟ, διατηρώντας έτσι τον πλουραλισμό αντιλήψεων και πρακτικών στην ΚΑΟ.

Η υποχρέωση που επιβάλλει ο νόμος η πλειοψηφία των εργαζομένων να είναι και μέλη του φορέα θεσπίζοντας ένα ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων-μελών (60% και 75% επί του συνόλου των εργαζόμενων στις ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ, αντίστοιχα), έχει νόημα στην περίπτωση των ΣΥΝΕΡΓ, όχι όμως και στην περίπτωση των ΚΟΙΝΣΕΠ (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Ειδικότερα, η εν λόγω πρόβλεψη συνάδει με την Παγκόσμια Διακήρυξη των Συνεταιρισμών Εργαζομένων, που ορίζει ότι στην περίπτωση τους, η πλειονότητα των μελών πρέπει να είναι εργαζόμενοι και η πλειονότητα των εργαζομένων μέλη (CICOPA, 2005). Η ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας, από την άλλη πλευρά, έχει ευρύτερο σκοπό σε σχέση με τους ΣΥΝΕΡΓ και δεν περιορίζεται στην κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών των μελών της, αλλά δύναται να συσταθεί για να καλύψει ποικίλες ανάγκες των μελών της ή και τρίτων. Η ανωτέρω όμως ποσόστωση περιορίζει την ευελιξία και τον πλουραλισμό των ΚΟΙΝΣΕΠ, προσδένοντάς τους σε ένα μοντέλο οιονεί ΣΥΝΕΡΓ (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018).

- Εισαγωγή ενός ελάχιστου ορίου συμμετοχής ατόμων από την ομάδα-στόχο ως μέλη και ως εργαζόμενοι (όπως ισχύει για παράδειγμα στις ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ευάλωτων ομάδων και στις ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ειδικών ομάδων) και ως μέλη στα όργανα διοίκησης (για παράδειγμα στους ΚΟΙΣΠΕ).

Με την κτήση της ιδιότητας του μέλους προωθείται η εργασιακή αυτοδιάθεση της ομάδας στόχου και η αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού των εν λόγω ατόμων.

β. Οι απολαβές των απασχολούμενων σε φορείς ΚΑΟ

Οι απολαβές των εργαζομένων αποτελεί ένα ζήτημα που αποφασίζεται κατά κανόνα από την ίδια την επιχείρηση και τα διοικητικά της όργανα στα πλαίσια που θέτει η εργατική νομοθεσία. Παρόλα αυτά ο ν. 4430/2016 εισάγει με τις διατάξεις του ορισμένες ρυθμίσεις ως προς τις απολαβές των εργαζόμενων σε φορείς ΚΑΟ.

Ειδικότερα:

- Η θέσπιση ελάχιστου ορίου μισθολογικής δαπάνης σε φορείς που υπερβαίνουν ένα ορισμένο ύψος κύκλου εργασιών.

Ο κανόνας αυτός είναι γενικής εφαρμογής και διέπει όλους τους φορείς ΚΑΟ, αυτοδίκαιους και μη. Με την υποχρέωση που επιβάλλει ο νομοθέτης επιδιώκει να περιορίσει την προσφυγή των φορέων ΚΑΟ στην άτυπη απασχόληση και την μετατροπή της σε τυπική απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη στο νόμο επιχειρεί να προστατεύσει την εργασία σε βάρος όμως της βιωσιμότητας των φορέων ΚΑΟ. Η εφαρμογή της ως άνω διάταξης στην πράξη έχει διαπιστωθεί ότι προκαλεί δυσχέρειες σε επιχειρήματα, που δραστηριοποιούνται στο εμπόριο ή στην παραγωγή, στην αποθήκευση, ιδιοκατανάλωση ή πώληση ενέργειας, τα οποία σημειώνουν υψηλό κύκλο εργασιών, χωρίς αυτό να συνεπάγεται απαραίτητα και μεγάλο περιθώριο κέρδους. Κατά συνέπεια, η εν λόγω διάταξη δρα αποτρεπτικά προς συνεταιρισμούς ή λοιπά νομικά πρόσωπα, που δραστηριοποιούνται στους συγκεκριμένους κλάδους από το να αποκτήσουν την ιδιότητα του φορέα ΚΑΟ, με την εγγραφή τους στο Μητρώο Φορέων ΚΑΟ (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Η δημιουργία-διατήρηση θέσεων απασχόλησης δεν μπορεί να υπολογίζεται ερήμην της βιωσιμότητας του φορέα ΚΑΟ. Για τον λόγο αυτό, ο υπολογισμός του εν λόγω ποσοστού θα έπρεπε να γίνεται επί των κερδών και όχι επί του κύκλου εργασιών.

- Η διανομή ενός μέρους των κερδών στους εργαζομένους και για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

Η διάταξη αυτή ισχύει σχεδόν για όλους τους φορείς ΚΑΟ. Για τα έτερα νομικά πρόσωπα αποτελεί κριτήριο αναγνώρισης τους ως φορείς ΚΑΟ και για τις ΚΟΙΝΣΕΠ και τους ΣΥΝΕΡΓ αποτελεί βασικό όρο για την σύσταση τους.

- Το σύστημα σύγκλισης στην αμοιβή εργασίας

Η σύγκλιση κατώτατων και ανώτατων αμοιβών μεταξύ των απασχολούμενων σε έναν φορέα ΚΑΟ αποτελεί κριτήριο αναγνώρισης των έτερων νομικών προσώπων ως φορέων ΚΑΟ, χωρίς ωστόσο να ισχύει και στην περίπτωση των αυτοδίκαιων φορέων ΚΑΟ, ενώ στην περίπτωση των ΣΥΝΕΡΓ τα ζητήματα αμοιβών αφήνονται να ρυθμιστούν από το καταστατικό και τη γενική συνέλευση.

Αναφορικά με τη σύγκλιση αμοιβών επισημαίνεται ότι η πρόβλεψη της ως υποχρέωση που βαρύνει τα έτερα νομικά πρόσωπα κι όχι και τους αυτοδίκαιους φορείς ΚΑΟ εισάγει μια άνιση μεταχείριση η οποία δεν έχει κάποια δικαιολογητική βάση (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Οφείλεται είτε σε αβλεψία του νομοθέτη ή είτε στην γενικευμένη επιφυλακτικότητα του έναντι των παραδοσιακών φορέων ΚΑΟ. Μάλιστα

ο κατεξοχήν φορέας όπου θα ήταν επιθυμητή και αναγκαία μια τέτοια πρόβλεψη θα ήταν οι ΣΥΝΕΡΓ, όπως άλλωστε προβλέπει και η Παγκόσμια Διακήρυξη Συνεταιρισμών Εργαζομένων, η οποία ορίζει στο τμήμα ΙΙ. 1. ότι οι συνεταιρισμοί εργαζομένων θα πρέπει να προσπαθούν να περιορίσουν τις αποκλίσεις μεταξύ υψηλότερου και χαμηλότερου μισθού (CICOPA, 2005).

- Η παράλληλη λήψη επιδόματος και αμοιβής για τους εργαζόμενους σε ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ

Σύμφωνα με το άρθρο 34 παρ. 2 ν. 4430/2016, οι εργαζόμενοι στους ΣΥΝΕΡΓ και στις ΚΟΙΝΣΕΠ, οι οποίοι ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή ή σύνταξη ως έμμεσα ασφαλισμένοι, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την ΚΟΙΝΣΕΠ ή τον ΣΥΝΕΡΓ.

Η εν λόγω διάταξη είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς ενισχύει την οικονομική αυτονομία των ατόμων που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες, χωρίς να προσβλέπει σε αγοραία επίλυση του κοινωνικού αποκλεισμού. Θα έπρεπε, ωστόσο να αποτελεί διάταξη γενικής εφαρμογής για όλους τους φορείς ΚΑΟ που απασχολούν άτομα από τις ομάδες αυτές, κι όχι να αφήνεται το ζήτημα προς ρύθμιση στις εκάστοτε ειδικές διατάξεις των φορέων ΚΑΟ (όπως για παράδειγμα υπάρχει σχετική πρόβλεψη στην περίπτωση των ΚΟΙΣΠΕ όχι όμως στην περίπτωση των αστικών μη κερδοσκοπικών εταιρειών, εφεξής ΑΜΚΕ).

γ. Το ασφαλιστικό καθεστώς των απασχολούμενων στις ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ

Ο νομοθέτης στην περίπτωση των ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ ορίζει με ειδικές διατάξεις το ασφαλιστικό καθεστώς των εργαζομένων (μελών- μη μελών). Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι μέλη σε ΚΟΙΝΣΕΠ λογίζονται ως μισθωτοί και προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία, όπως και οι εργαζόμενοι- μη μέλη. Υπόχρεη για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών είναι η ΚΟΙΝΣΕΠ.

Στην περίπτωση όμως των ΣΥΝΕΡΓ, οι εργαζόμενοι-μέλη λογίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, ενώ οι εργαζόμενοι-μη μέλη ως μισθωτοί. Οι ασφαλιστικές δαπάνες τους βαρύνουν τον ίδιο τον ΣΥΝΕΡΓ.

Η υπαγωγή των απασχολούμενων- μελών ΚΟΙΝΣΕΠ στο καθεστώς εξαρτημένης εργασίας δεν συνάδει με την κατάργηση της διάκρισης εργοδότη-εργαζόμενου στα πλαίσια της συνεταιριστικής επιχείρησης, καθώς ο εργαζόμενος αποκτώντας την ιδιότητα του μέλους γίνεται παράλληλα και ιδιοκτήτης της επιχείρησης συναποφασίζοντας με τα λοιπά μέλη δημοκρατικά για την πορεία της ΚΟΙΝΣΕΠ (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι-μέλη στους ΣΥΝΕΡΓ θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι, το οποίο συνεπάγεται αβεβαιότητα για κρίσιμα ζητήματα ως προς το καθεστώς απασχόλησής τους: όπως το αν η αυτό-απασχόληση μετατρέπεται σε εξαρτημένη εργασία σε

περίπτωση απώλειας της ιδιότητας του μέλους, αν ο καθορισμός των όρων εργασίας στα πλαίσια του καταστατικού και της γενικής συνέλευσης οφείλει να λαμβάνει υπόψη τα προβλεπόμενα σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Αδάμ, Κορνιλιάκης & Καβουλάκος, 2018). Παράλληλα η υποχρέωση ασφάλισης όλων των μελών του ΣΥΝΕΡΓ από την έναρξη λειτουργίας του, χωρίς προηγουμένως να υπάρχει περίοδος προσαρμογής για το αρχικό στάδιο λειτουργίας του διαμορφώνει ένα ιδιαίτερα ανελαστικό κόστος στον ΣΥΝΕΡΓ, τον οποίο βαρύνουν οι ασφαλιστικές εισφορές, σε βάρος της βιωσιμότητάς του (Αδάμ, Κορνιλιάκης & Καβουλάκος, 2018). Η εν λόγω ρύθμιση ενδέχεται να αποτρέψει τα ενδιαφερόμενα μέρη από το να επιλέξουν την εν λόγω νομική μορφή λόγω των βαρών που συνεπάγεται η σύστασή του. Με βάση τα παραπάνω θα ήταν ενδεχομένως σκόπιμο να επαφίεται στον ίδιο τον φορέα η επιλογή του ασφαλιστικού καθεστώτος των εργαζομένων-μελών του (μισθωτή εργασία ή αυτό-απασχόληση) με βάση τις ιδιαιτερότητες του (Αδάμ, Κορνιλιάκης & Καβουλάκος, 2018). Παράλληλα, όμως, πρέπει να δίνεται και μια τρίτη επιλογή, αυτή της συνεταιριστικής εργασίας²³. Η τρίτη επιλογή υπερβαίνει τη διχοτόμηση της απασχόλησης σε αυτό-απασχόληση και εξαρτημένη απασχόληση, θεσπίζοντας ένα ιδιαίτερο καθεστώς, αυτό της συνεταιριστικής εργασίας με αντίστοιχες εργατικές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις και δικαιώματα που συνάδουν με την ιδιαίτερη φύση της εργασίας αυτής (Νικόλαου, 2018). Η θέσπιση της τρίτης αυτής επιλογής υπαγορεύεται από το ότι οι εργαζόμενοι-συνεταιριστές δεν μπορούν να θεωρούνται μισθωτοί, διότι δεν πληρείται το κριτήριο προσωπικής εξάρτησης του εργαζόμενου από έναν τρίτο-εργοδότη, λόγω της κατάρτησης της σχέσης εργοδότη-εργαζομένου στα πλαίσια της συνεταιριστικής εργασίας. Από την άλλη όμως πλευρά οι εργαζόμενοι-συνεταιριστές δεν μπορούν να λογίζονται και ως αυτοαπασχολούμενοι, διότι υπόκεινται στον έλεγχο και τις οδηγίες της γενικής συνέλευσης, στην οποία συμμετέχουν και του διοικητικού και εποπτικού συμβουλίου, στα οποία εκλέγουν και εκλέγονται ως μέλη.

Σε μέσο-επίπεδο ο νομοθέτης προβλέπει:

- την οικονομική συνεργασία μεταξύ φορέων ΚΑΟ (για παράδειγμα μέσα από τη σύναψη συμβάσεων για ανταλλαγή προϊόντων ή υπηρεσιών και τη σύσταση συμπράξεων),
- την δικτύωση μεταξύ των φορέων ΚΑΟ (με τη σύσταση ενώσεων φορέων ΚΑΟ),
- τη συνεργασία φορέων ΚΑΟ- τοπικών αρχών (για παράδειγμα με την παραχώρηση κινητής-ακίνητης δημόσιας περιουσίας, με τη σύναψη προγραμματικών συμβάσεων).

23 Η αναφορά στις τρεις κατηγορίες εργασίας γίνεται στη Παγκόσμια Διακήρυξη συνεταιρισμών εργαζομένων (CICOPA, 2005).

Οι παραπάνω διατάξεις, μπορεί να μην αφορούν σε δράσεις άμεσα συνδεδεμένες με την απασχόληση, ωστόσο προάγοντας την εν γένει ανάπτυξη και βιωσιμότητα των φορέων ΚΑΟ, εν δυνάμει μπορεί να προαχθεί και η απασχόληση εντός των φορέων αυτών.

Στην πράξη, σε ο τι αφορά στη συνεργασία του πεδίου με τοπικούς φορείς σημειώνεται ότι έχουν λάβει χώρα ορισμένες πρωτοβουλίες, όπως η σύσταση ενώσεων φορέων ΚΑΟ, οικονομικών συμπράξεων, σύναψης δημοσίων συμβάσεων με δήμους ιδίως υπό τη μορφή απευθείας αναθέσεων. Ωστόσο ορισμένα υποστηρικτικά μέτρα όπως η παραχώρηση δημόσιας κινητής-ακίνητης περιουσίας έτυχαν περιορισμένης εφαρμογής στην πράξη, παράλληλα δε τίθεται το κατά πόσο συνάδουν με τη νομοθεσία περί ανταγωνισμού (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Σε ότι αφορά τις προγραμματικές συμβάσεις, αρκετές εξ αυτών ακυρώθηκαν από το Ελεγκτικό Συνέδριο λόγω του ότι υπέκρυπταν απευθείας αναθέσεις και δεν αποτελούσαν περιπτώσεις συνεργασίας πεδίου-δημοσίων αρχών για κοινωνική ωφέλεια (Σκούτα, 2021).

Σε μάκρο-επίπεδο, οι κυριότερες ρυθμίσεις του ν. 4430/2016 που προάγουν εν δυνάμει την απασχόληση είναι οι εξής:

- υποστηρικτικά μέτρα για την απασχόληση (όπως η ένταξη φορέων ΚΑΟ σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας και σε προγράμματα του ΟΑΕΔ στήριξης της εργασίας), αλλά και γενικότερα υποστηρικτικά μέτρα που ενδυναμώνουν τη βιωσιμότητα και κατά προέκταση την απασχόληση (όπως το ταμείο ΚΑΟ),
- η άσκηση ελέγχου στους Φορείς ΚΑΟ από το Τμήμα Παρακολούθησης και Ελέγχων Φορέων ΚΑΟ του Υπουργείου Εργασίας, με σκοπό την τήρηση του ν. 4430/2016 συμπεριλαμβανομένων και των διατάξεων περί απασχόλησης. Παράλληλα, το εν λόγω τμήμα συνεργάζεται με άλλους αρμόδιους δημόσιους φορείς για την αρτιότερη παρακολούθηση και εποπτεία των φορέων ΚΑΟ, όπως για παράδειγμα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για ζητήματα τήρησης της εργατικής νομοθεσίας,
- η σύσταση Εθνικής Επιτροπής για την ΚΑΟ, μεταξύ πεδίου, κοινωνικών εταίρων και κράτους με σκοπό τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τις δημόσιες πολιτικές για την ΚΑΟ. Η διευρυμένη γνωμοδοτική αρμοδιότητα της επιτροπής σε συνδυασμό με τη δυνατότητα συμμετοχής σε αυτή του εκπροσώπου του ΟΑΕΔ και της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) δεν αποκλείουν την εξέταση και ζητημάτων απασχόλησης σε φορείς ΚΑΟ.

Στην πράξη, κεντρικά σχεδιασμένα εργαλεία, όπως το ταμείο ΚΑΟ και άλλα χρηματοδοτικά εργαλεία δεν υλοποιήθηκαν (Georamas & Glaveli, 2019). Σε ανενέργεια υπέπεσαν και οι διατάξεις για τη σύσταση των δύο επιτροπών, οι οποίες ουδέποτε συγκροτήθηκαν σε σώμα για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, με συνέπεια η ΚΑΟ να παραμένει αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας,

χωρίς όμως να προωθείται παράλληλα ένας θεσμοθετημένος, πολύ-επίπεδος διάλογος μεταξύ διαφορετικών υπουργείων, τοπικών αρχών και του πεδίου (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018; Adam & Κανουλάκος, 2020). Παράλληλα, ο νομοθέτης δεν θεσπίζει τη διαδικασία και τα υποστηρικτικά μέτρα που θα προωθούσαν την εξαγορά επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους, παρότι αυτό τίθεται ως στόχος του νόμου στην αιτιολογική έκθεση.

3.3.3 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ Ν. 4430/2016

Σύμφωνα με το Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΟ, μέχρι τον Μάιο του 2020 είχαν εγγραφεί 1.737 φορείς, εκ των οποίων οι 1.564 ήταν ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας, μόλις 33 φορείς ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ευάλωτων ομάδων, 29 ΚΟΙΝΣΕΠ ένταξης ειδικών ομάδων, 29 ΚΟΙΣΠΕ και 29 ΣΥΝΕΡΓ (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Κατανομή ανά νομική μορφή των φορέων του Μητρώου Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας (31/5/2020)

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας	1.564	93,9
Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων	33	2,0
Κοι.Σ.Π.Ε	29	1,7
Συνεταιρισμοί Εργαζομένων	29	1,7
Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων	10	0,6
ΣΥΝΟΛΟ	1.665	100

Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 58

Σε ότι αφορά στο Ειδικό Μητρώο Άλλων Φορέων ΚΑΟ, σημειώνεται ότι είναι εγγεγραμμένοι 48 ΑΜΚΕ, 11 σωματεία, 8 αστικοί συνεταιρισμοί και μόλις ένας αγροτικός συνεταιρισμός (Πίνακας 3).

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα διαπιστώνουμε ότι όπως στον ν. 4019/2011, έτσι και στον ισχύοντα ν. 4430/2016 στο Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΟ αποτυπώνεται ένα μόνο τμήμα της ΚΑΟ, με κυρίαρχη μορφή τις ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας.

Πίνακας 3. Κατανομή ανά νομική μορφή των φορέων του Ειδικού Μητρώου Άλλων Φορέων ΚΑΟ (31/5/2020)

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Αστικές εταιρίες των αρ. 741 επ. Α.Κ.	48	66,7
Σωματεία (αρ.78 επ. Α.Κ.)	11	15,3
Αστικοί Συνεταιρισμοί του ν.1667/1986	8	11,1
Λοιπές νομικές μορφές	3	5,6
Αγροτικοί Συνεταιρισμοί του ν.4384/2016	1	1,4
ΣΥΝΟΛΟ	71	100

Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 58

Αναφορικά με τη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση η Έκθεση της Διεύθυνσης ΚΑΟ (2020: 64) επισημαίνει ότι ο μέσος όρος εργαζομένων εξαρτάται από τη νομική μορφή του φορέα. Ειδικότερα, οι ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ διακρίνονται για τον μικρό μέσο όρο εργαζομένων (1,1 εργαζόμενοι ανά επιχείρηση). Το 71,7% αυτών αδυνατεί να δημιουργήσει έστω και μια θέση εργασίας (Πίνακας 4). Οι άλλες νομικές μορφές, (ΚΟΙΣΠΕ, ΑΜΚΕ, αστικοί συνεταιρισμοί και σωματεία) έχουν μέσο όρο εργαζομένων 16,5 ανά φορέα, ενώ η πλειονότητα αυτών (64,3%) έχουν δημιουργήσει θέσεις εργασίας (Πίνακας 5). Αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο ότι οι ΚΟΙΝΣΕΠ και οι ΣΥΝΕΡΓ αποτελούν μια νέα μορφή επιχειρηματικότητας, που βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης και τίθεται συνεπώς ως επιτακτική ανάγκη η ενδυνάμωση της βιωσιμότητάς τους (Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020).

Πίνακας 4. Κατανομή ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ κατά τάξη μεγέθους του αριθμού των εργαζομένων τους (31/5/2020)

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΦΟΡΕΙΣ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
0	1.018	71,7
1 έως 3	255	17,9
4 έως 10	123	8,6
11 έως 20	18	1,2
21 και άνω	5	0,3
ΣΥΝΟΛΟ	1.419	100

Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 61

Πίνακας 5. Κατανομή Άλλων Φορέων ΚΑΟ κατά τάξη μεγέθους του αριθμού των εργαζομένων τους (31/5/2020)

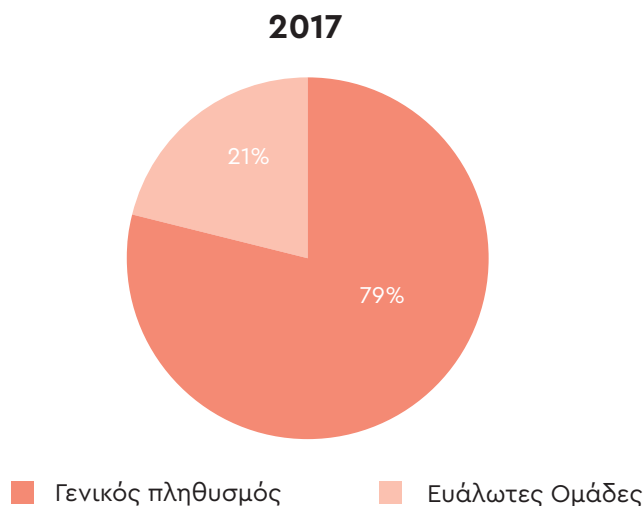
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΦΟΡΕΙΣ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
0	35	35,7
1 έως 3	13	13,2
4 έως 10	15	15,3
11 έως 20	11	11,2
21 και άνω	24	24,4
ΣΥΝΟΛΟ	98	100

Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 61

Μια ακόμη παρατήρηση που προκύπτει από τα παραπάνω μητρώα είναι ότι ο αριθμός των εργαζομένων είναι αντίστοιχος με τη γεωγραφική κατανομή των φορέων ΚΑΟ, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων και φορέων απαντάται για τα έτη 2017–2018 στην Αττική, στο Β. Αιγαίο και στην κεντρική Μακεδονία.

Επιπρόσθετα, για τα παραπάνω έτη σημειώνεται ότι : «ο συνολικός αριθμός των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας (ΕΜΕ)²⁴ ανήλθε σε 1.180 εκ των οποίων οι 248 αφορούσαν σε εργαζόμενους από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Το έτος 2018, οι Ετήσιες Μονάδες Εργασίας ανήλθαν σε 1.164 ΕΜΕ εκ των οποίων οι 292 αφορούσαν σε εργαζόμενους από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (Σχήμα 5, Σχήμα 6)» (Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020: 68). Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, η συμβολή των εγγεγραμμένων φορέων ΚΑΟ στην ένταξη ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες φαίνεται να αυξάνει. Ωστόσο η παραπάνω υπόθεση πρέπει να εξεταστεί σε σχέση και με τα δεδομένα των επόμενων ετών για να διαπιστωθεί αν υπάρχει ενδεχομένως μια σταδιακή αυξητική τάση ως προς την ένταξη ευάλωτων ομάδων από τους φορείς ΚΑΟ.

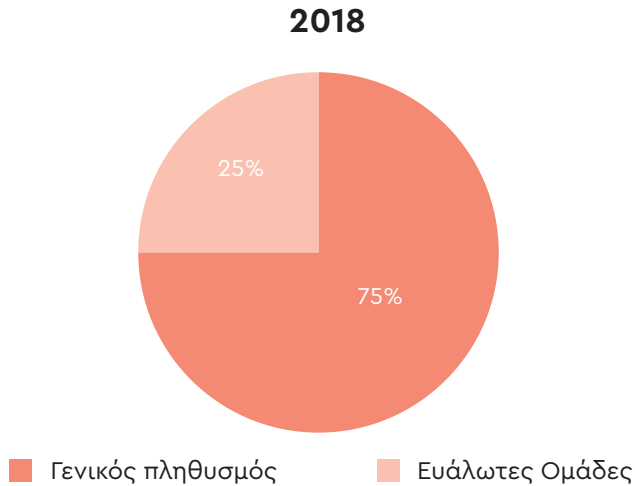
Σχήμα 5. Ετήσιες Μονάδες Εργασίας (ΕΜΕ) φορέων ΚΑΟ από τον γενικό πληθυσμό και από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες για το έτος 2017



Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 66

24 Μια ετήσια μονάδα εργασίας (ΕΜΕ) αντιστοιχεί σε έναν εργαζόμενο με πλήρες ωράριο, ο οποίος απασχολείται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Σε περίπτωση εποχιακής ή μερικής απασχόλησης, η ΕΜΕ αναγράφεται με κλάσμα. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, χ.χ.

Σχήμα 6. Ετήσιες Μονάδες Εργασίας (ΕΜΕ) φορέων ΚΑΟ από τον γενικό πληθυσμό και από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες για το έτος 2018

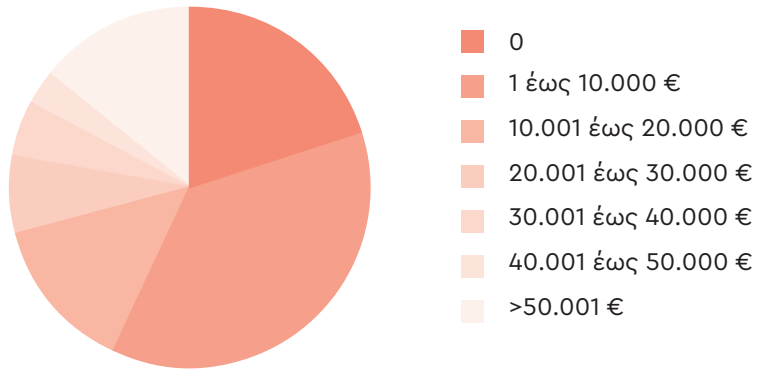


Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2020, 66

Ο κύκλος εργασιών των εγγεγραμμένων φορέων ΚΑΟ κινήθηκε κάτω των 10.000 ευρώ (Σχήμα 7)(Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020: 68), ενώ είτε δεν σημειώνονται κέρδη είτε τα έσοδα ισοσκελίζουν ελαφρώς τα έξοδα και τις ζημιές (Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020: 71).

Αναφορικά με τον τομέα δραστηριοποίησής τους, το 90% των εγγεγραμμένων φορέων δραστηριοποιείται στην τριτογενή παραγωγή, όπου σημειώνονται και οι υψηλότεροι κύκλοι εργασιών και ποσοστά απασχόλησης (Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020: 73).

Σχήμα 7. Η κατανομή των φορέων ΚΑΟ ανά κατηγορία μεγέθους του κύκλου εργασιών το 2018



Πηγή: Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2020, 68

3.4 ΜΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

3.4.1 Η ΘΕΣΜΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Τα δύο διαδοχικά νομοθετήματα κατέστησαν ορατό τον τομέα της ΚΑΟ επιχειρώντας να τον ρυθμίσουν, προσδιορίζοντας τις αρχές και τους φορείς του, προβλέποντας παράλληλα υποστηρικτικά μέτρα για την προώθησή του.

Όπως όμως διαπιστώσαμε παραπάνω, η ενοποίηση και συσπείρωση του πεδίου που φιλοδοξούσε να πετύχει ο νομοθέτης με τον ν. 4430/2016, κινούμενος διορθωτικά έναντι του ν. 4019/2011, εν τέλει δεν επιτεύχθηκε. Η άνιση μεταχείριση ιδίως μεταξύ αυτοδίκαιων και μη φορέων ΚΑΟ ενέτεινε τον κατακερματισμό του πεδίου μεταξύ παραδοσιακών και αναδυομένων φορέων ΚΑΟ. Η λειτουργία του Γενικού Μητρώου Φορέων ΚΑΟ δεν οδήγησε σε μια γενική καταγραφή του τομέα της ΚΑΟ. Η δε ανενέργεια των παρεμβατικών διατάξεων αναφορικά με τα εργασιακά και τον εθελοντισμό στους φορείς ΚΑΟ οδήγησε σε μια ελαστικοποίησή τους στην πράξη, παράλληλα όμως η ανενέργεια διαπιστώθηκε και σε ορισμένα υποστηρικτικά μέτρα οδηγώντας σε απουσία επαρκούς υποστήριξης του πεδίου.

3.4.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ ΒΑΣΙΚΗ ΕΠΙΔΙΩΞΗ ΤΩΝ ΝΕΟΣΥΣΤΑΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Από τη θεσμοθέτηση της ΚΑΟ μέχρι σήμερα, οι περισσότεροι φορείς ΚΑΟ (εγγεγραμμένοι και μη) που συστάθηκαν επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν την ανεργία, αναλαμβάνοντας παραγωγικές δραστηριότητες χωρίς πάντα να έχουν εμφανή κοινωνική στόχευση (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Παράλληλα, τα οικονομικά τους πλεονάσματα επιδιώκουν να τα επανεπενδύσουν για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Temple et al., 2017).

3.4.3 Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ένας κρίσιμος παράγοντας που εμποδίζει την βιωσιμότητα των φορέων ΚΑΟ και άρα την συμβολή τους στην απασχόληση είναι η έλλειψη κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων, τόσο υπό τη μορφή επιχορηγήσεων και δανείων για ταμειακές ροές, όσο και για κεφάλαια εκκίνησης (Temple et al., 2017; Georamas & Glaveli, 2019). Η έλλειψη αυτή οφείλεται στην ανενέργεια κομβικής σημασίας διατάξεων του ν. 4430/2016 (όπως για παράδειγμα η δημιουργία Ταμείου ΚΑΟ) ή στην παράλειψη υλοποίησης υποστηρικτικών προγραμμάτων που είχαν, ωστόσο, ανακοινωθεί (για παράδειγμα επιχορηγήσεις σε υφιστάμενους φορείς ΚΑΟ) ή στην περιορισμένη πρόσβαση σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες της συμβατικής οικονομίας.

Παρόλα αυτά, έχουν αναληφθεί ορισμένες πρωτοβουλίες προς αυτήν την κατεύθυνση από τις περιφέρειες (για παράδειγμα η επιχορήγηση φορέων ΚΑΟ στην Περιφέρεια Ηπείρου²⁵), αλλά και από το ίδιο το πεδίο (για παράδειγμα η πλατφόρμα Co-fund- Community funding με σκοπό τη δημιουργία ενός χρηματοδοτικού πόρου για την ΚΑΟ²⁶, μέσα από τη συλλογή συνδρομών από τις/τους συμμετέχουσες/οντες ή το Ταμείο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας για παροχή εγγυήσεων για δανειοδότηση φορέων ΚΑΟ²⁷).

25 Επίσημη ιστοσελίδα ΕΣΠΑ 2014-2020 <https://www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=4956>

26 Ιστοσελίδα πλατφόρμας Co-fund <https://co-fund.gr/>

27 Ιστοσελίδα ηλεκτρονικής εφημερίδας Hania.news
<http://hania.news/2016/09/14/%CE%B5%CF%84%CE%BF%CE%B9%CE%BC%CE%AC%CE%B6%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9-%CF%87%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%BB%CE%B5%CE%AF%CE%BF-5-000/>

3.4.4 Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ: Η ΑΘΕΑΤΗ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για την ΚΑΟ στην Ελλάδα τείνουν να είναι:

- αποσπασματικά και ασυστηματοποίητα: οι φορείς ΚΑΟ εγγράφονται σε διαφορετικά μητρώα, ανάλογα με την κατηγορία τους (όπως για παράδειγμα οι αστικοί συνεταιρισμοί εγγράφονται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο, οι αγροτικοί συνεταιρισμοί στο Εθνικό Μητρώο Αγροτικών Συνεταιρισμών και άλλων συλλογικών φορέων του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, οι δασικοί συνεταιρισμοί εργασίας (ΔΑΣΕ) στο Μητρώο Δασικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Δασεργατών (ΜΗΔΑΣΟ) του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας, τα σωματεία στο ειδικό δημόσιο βιβλίο που τηρείται στο πρωτοδικείο της έδρας τους),
- ανακριβή: συχνά καταγράφονται όχι μόνο ενεργοί αλλά και ανενεργοί φορείς, (όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των αγροτικών συνεταιρισμών (Σκυλακάκη *et al.*, 2019)),
- ετεροχρονισμένα: για παράδειγμα η μελέτη «Benchmarking study on social entrepreneurship» (Ketsetzopoulou & Chiaf, 2012) για την περίπτωση της Ελλάδας παραπέμπει σε στοιχεία μελέτης του CIRIEC (Chaves & Monzón, 2007: 57), η οποία με τη σειρά της αναφέρεται στα διαθέσιμα στοιχεία για τους διάφορους φορείς για τις χρονικές περιόδους 1998–2006.

Σε μια προσπάθεια να ρίξουμε φως στην αθέατη πλευρά της ΚΑΟ, που απαρτίζεται από φορείς που δεν είναι εγγεγραμμένοι στο Ειδικό Μητρώο Άλλων Φορέων Κοινωνικής Οικονομίας, διαπιστώνεται μια σημαντική συμβολή στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα εν γένει. Ειδικότερα, οι συνεταιριστικές τράπεζες έχουν συνολικά 1.873.435 ευρώ κύκλο εργασιών, 105.612 μέλη, απασχολούν 550 εργαζόμενους και εξυπηρετούν 196.122 επωφελομένους. Οι συνεταιρισμοί φαρμακοποιών απαριθμούν 5.116 μέλη και υπολογίζεται ότι έχουν γύρω στους 1.000 εργαζόμενους. Σε ό,τι αφορά τους αγροτικούς συνεταιρισμούς ανέρχονται στους 1.044, με 150.000 μέλη και 5.000 απασχολούμενους, ενώ οι ΔΑΣΕ ανέρχονται στους 279, με 7.750 μέλη-δασεργάτες (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Ο συνεταιριστικός τομέας στην Ελλάδα: Μια ενδεικτική καταγραφή

ΦΟΡΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΟΡΕΩΝ	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΜΕΛΗ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΠΗΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
Συνεταιριστικές τράπεζες	6	1.873.435	105.612	550	196.122	Ένωση Συνεταιριστικών Τραπεζών
Συνεταιρισμοί φαρμακοποιών	25 (+20 θυγατρικές)	-	5116	~1.000	-	Ομοσπονδία συνεταιρισμών φαρμακοποιών
Αγροτικοί συνεταιρισμοί	1.044 (*)	-	150.000(*)	5.000 (**)	-	(*)Εθνικό μητρώο αγροτικών συνεταιρισμών και άλλων φορέων, Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων (**)ΟΣΕΓΟ – Ομοσπονδία σωματείων εργαζομένων γεωργικών οργανώσεων Ελλάδας
ΔΑΣΕ	279	-	7.750	7.750	-	Μητρώο Δασικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Δασεργατών (ΜΗΔΑΣΟ), Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας

Πηγή: επεξεργασία των δεδομένων από τις πηγές που αναφέρονται στον πίνακα από τη συγγραφέα

Αν και τα παραπάνω δεδομένα δεν είναι εξαντλητικά δείχνουν ότι η ΚΑΟ υπερβαίνει σε μέγεθος, ποικιλομορφία και στην συμβολή στην απασχόληση την ΚΑΟ, όπως αναγνωρίζεται θεσμικά και καταγράφεται στο Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΟ.

Μια ενδεχομένως συνολικότερη εικόνα μπορεί κανείς να σχηματίσει με βάση τα δεδομένα της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας ("ΕΛ.ΣΤΑΤ." εφεξής). Πιο συγκεκριμένα, κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος στο Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. τα πιο πρόσφατα στοιχεία που καταγράφονται μέχρι σήμερα αφορούν στο έτος 2018 (βλ. Πίνακα 7 & 8).

Τα στοιχεία του Στατιστικού Μητρώου Επιχειρήσεων επικαιροποιούνται σε ετήσια βάση και βασίζονται κυρίως σε διοικητικές πηγές, όπως για παράδειγμα στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων και στον Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΛ.ΣΤΑΤ., χ.χ.). Άρα η ακρίβεια και αξιοπιστία τους εξαρτάται από την ακρίβεια και πληρότητα των πηγών αυτών (ΕΛ.ΣΤΑΤ., χ.χ.).

Κατά συνέπεια οι όποιες παθογένειες έχουν κατά καιρούς εντοπιστεί στις διοικητικές αυτές πηγές μεταφέρονται και στο παραπάνω μητρώο. Για παράδειγμα, ο αριθμός των ΚΟΙΣΠΕ (805 νομικές μονάδες, δηλαδή νομικά πρόσωπα) είναι ιδιαίτερα υψηλός, επειδή περιλαμβάνει ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ. Πιο συγκεκριμένα, στην λίστα των νομικών μορφών της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων δεν υπάρχει επιλογή "ΚΟΙΝΣΕΠ" και "ΣΥΝΕΡΓ," και κατά συνέπεια αρκετοί εξ αυτών αναγκάζονται να επιλέξουν τη νομική μορφή «ΚΟΙΣΠΕ»³⁰. Με σχετικό ενημερωτικό σημείωμα η Διεύθυνση ΚΑΟ είχε αιτηθεί τον Μάιο του 2019 να προστεθούν στο πεδίο «κατηγορία μη φυσικού προσώπου» οι επιλογές «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση» και «Συνεταιρισμός Εργαζομένων», χωρίς όμως κάποιο αποτέλεσμα.

30 Η επιλογή των ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ να καταχωρηθούν ως ΚΟΙΣΠΕ στην πλατφόρμα της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων οφείλεται στο ότι ως νομική μορφή θεωρείται από αρκετούς λογιστές ως συγγενική σε σχέση με τις άλλες νομικές μορφές που προβλέπει η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων. Παράλληλα, δεν τίθεται πρόβλημα ως προς την απαλλαγή από το τέλος επιτηδεύματος στις ΚΟΙΝΣΕΠ και ΣΥΝΕΡΓ που καταχωρούνται ως ΚΟΙΣΠΕ στην παραπάνω πλατφόρμα, διότι οι ΚΟΙΣΠΕ, όπως και οι ΚΟΙΝΣΕΠ και οι ΣΥΝΕΡΓ απαλλάσσονται από την καταβολή του.

Πίνακας 7: Αριθμός Νομικών μονάδων, κύκλος εργασιών σε ευρώ και απασχολούμενοι κατά μονοψήφιο κλάδο της NACE Rev2 κατά Νομική Μορφή για το έτος 2018

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ Ν. ΜΟΝΑΔΩΝ (ΑΦΜ) ²⁸	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (σε ευρώ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ²⁹
ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜ.ΕΥΘΥΝΗΣ	759	1.722.138.325	6.437
ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΑΠΕΡΙΟΡΙΣΤ. ΕΥΘΥΝΗΣ	31	12.712.486	120
ΕΝΩΣΗ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ	23	74.673.817	495
ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ	3	346.325	4
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	7	4.109.607	196
ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	66	2.187.922	78
ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ	126	25.101.800	328
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΠΕΡ ΕΥΘΥΝΗΣ	805	25.591.407	2.339
ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	2.234	1.140.282.168	16.784
ΕΝΩΣΗ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ Ε.Α.Σ.- ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΕ.Σ.Ε.	52	88.635.225	938
ΚΟΙΝΟΠΡ.ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡ. ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	66	3.914.447	326
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	5.029	152.051.528	26.921
ΙΔΡΥΜΑ	537	41.415.226	16.461
ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ	100	5.089.184	395
ΑΣΤΙΚΗ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	3.386	236.202.042	14.856

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ.

28 "Η νομική μονάδα αντιστοιχεί στην εν λειτουργία επιχείρηση η οποία έχει ως προσδιοριστικό αναγνώρισης τον Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ). Η νομική μορφή αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ιδιοκτητών της εν λειτουργία επιχείρησης (Ατομική, Ανώνυμη, Ετερόρρυθμη, Ομόρρυθμη, Περιορισμένη Ευθύνης, Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία κοκ)" (Προσωπική ηλεκτρονική επικοινωνία με το Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων, 20.12.2021). Ο όρος νομική μονάδα απαντάται ως όρος κυρίως στην στατιστική και στην ουσία αναφέρεται στο νομικό πρόσωπο που ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα και φέρει ένα ορισμένο ΑΦΜ. Στα πλαίσια της παρούσας μελέτης οι έννοιες νομική μορφή, νομική μονάδα και νομικό πρόσωπο χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες.

29 "Ο αριθμός των απασχολούμενων είναι ο συνολικός αριθμός των ατόμων που εργάζονται στην επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων ιδιοκτητών, των συνεταιίρων και των μελών της οικογένειας που εργάζονται αμισθί, καθώς και των ατόμων που εργάζονται εκτός της επιχείρησης, αλλά ανήκουν σε αυτήν και αμείβονται από αυτήν". ΕΛΣΤΑΤ, χ.χ., 3.

Πίνακας 8: Ο αριθμός νομικών μονάδων, κύκλου εργασιών σε ευρώ και απασχολούμενων στον τομέα της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και στο σύνολο της οικονομίας για το έτος 2018

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ Ν. ΜΟΝΑΔΩΝ (ΑΦΜ)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (σε ευρώ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ
Συνεταιρισμοί και ανωτέρου βαθμού οργανώσεις τους	4.272	3.104.782.714	28.440	6,66
Μη κερδοσκοπικός Τομέας	8.952	429.668.796	58.238	6,51
	13.224	3.534.451.510	86.678	6,55
ΣΥΝΟΛΟ – ΚΑΟ	0,93% του συνολικού αριθμού νομικών μονάδων	1,18% του συνολικού κύκλου εργασιών	2,04% του συνολικού αριθμού απασχολούμενων	7.750
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	1.419.855	300.785.218.600	4.243.035	2,99

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

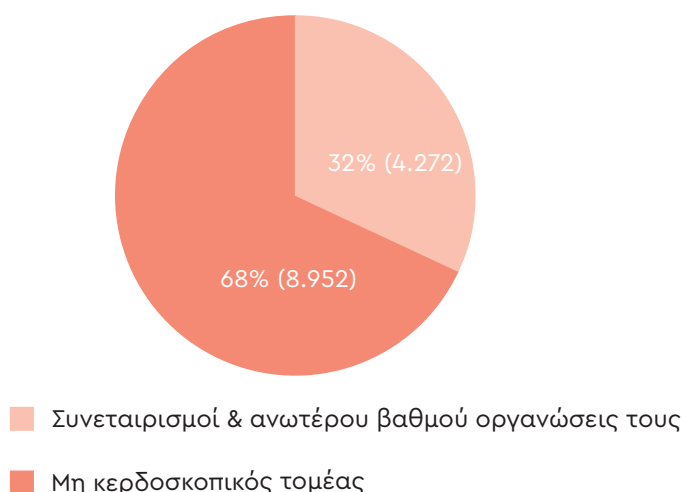
Υπό την παραπάνω επιφύλαξη ως προς την ακρίβεια, εγκυρότητα και πληρότητα των στατιστικών δεδομένων, σκιαγραφείται σε αδρές γραμμές μια ευρύτερη εικόνα της ΚΑΟ. Αν συγκρίνουμε τα δεδομένα όσον αφορά στη δυναμική των φορέων ΚΑΟ προκύπτουν οι εξής παρατηρήσεις:

α) Ο αριθμός των συνεταιρισμών και των οργανώσεών τους είναι μικρότερος σε σχέση με τους μη κερδοσκοπικούς φορείς (Σχήμα 8).

β) Οι συνεταιρισμοί και οι οργανώσεις τους έχουν συνολικά μεγαλύτερο κύκλο εργασιών (Σχήμα 9).

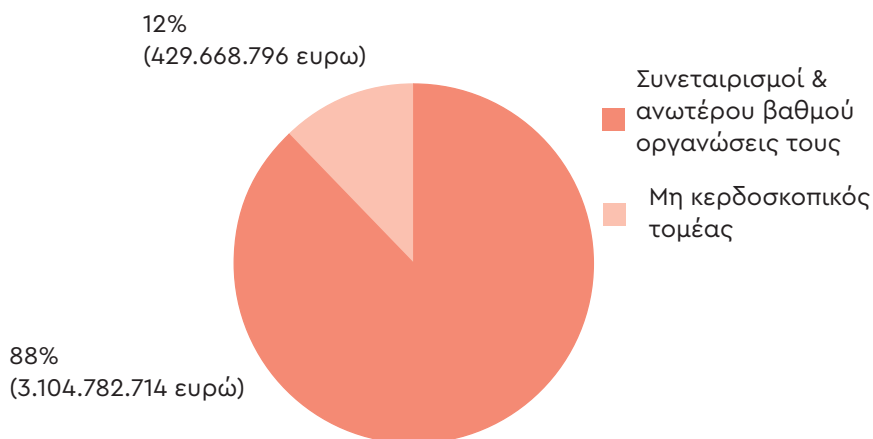
γ) Οι συνεταιρισμοί και οι οργανώσεις τους έχουν μικρότερο αριθμό απασχολούμενων συγκριτικά με τους μη κερδοσκοπικούς φορείς ΚΑΟ (Σχήμα 10).

Σχήμα 8: Ο αριθμός των φορέων της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας



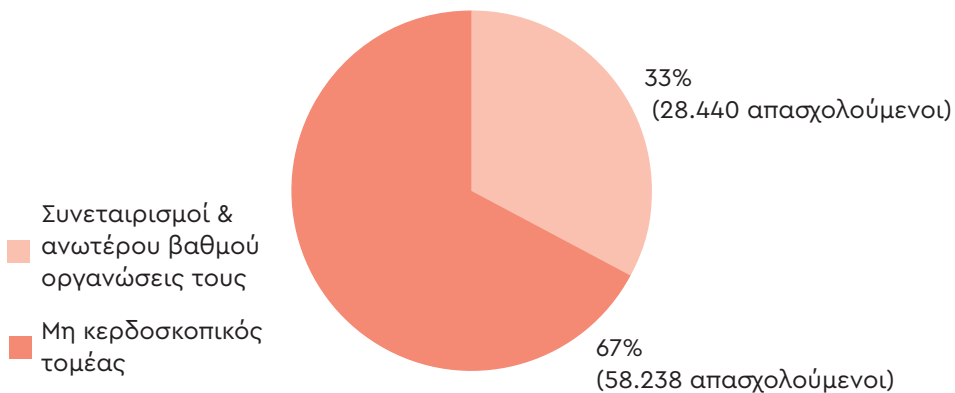
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Σχήμα 9: Ο κύκλος εργασιών των φορέων κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Σχήμα 10: Ο αριθμός των απασχολούμενων στους φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Ως προς τον μικρό αριθμό συνεταιρισμών και των οργανώσεών τους σε σχέση με τους φορείς του μη κερδοσκοπικού τομέα, μια πιθανή εξήγηση θα μπορούσε να είναι το ότι οι συνεταιρισμοί στην Ελλάδα αποτέλεσαν μια επιχειρηματική μορφή που προωθήθηκε πριν το 2011 σε ορισμένους κυρίως κλάδους της οικονομίας, ιδίως στην αγροτική οικονομία. Οι αγροτικοί συνεταιρισμοί αποτέλεσαν το μεγαλύτερο τμήμα του συνεταιριστικού τομέα, ο οποίος απευθύνθηκε ως επιχειρηματικό μοντέλο σε ορισμένες κατηγορίες φυσικών προσώπων (Αβδελίδης, 1986). Από την άλλη πλευρά, υπό τον όρο μη κερδοσκοπικός τομέας περιλαμβάνονται διάφορες νομικές μορφές, όπως σωματεία, ιδρύματα, ΑΜΚΕ, και άρα αυτός ο πλουραλισμός αντανάκλαται σε έναν βαθμό και ως προς τον αριθμό των συσταθέντων νομικών προσώπων. Τόσο τα σωματεία όσο και οι ΑΜΚΕ απευθύνονται σε ευρύτερες κοινωνικές ομάδες. Τα σωματεία αποτελούν μια θεμελιώδη μορφή συλλογικής οργάνωσης, που μπορεί να επιδιώκει οποιοδήποτε κοινωνικό σκοπό και οι ΑΜΚΕ αποτελούν ένα ιδιαίτερα ευέλικτο σχήμα απευθυνόμενο σε ενδιαφερόμενα μέρη που δεν θέλουν να αναπτύξουν αμιγώς επιχειρηματική δραστηριότητα.

Ως προς το μέγεθος του κύκλου εργασιών, ο μεγαλύτερος κύκλος εργασιών στους συνεταιρισμούς έναντι των μη κερδοσκοπικών φορέων είναι αναμενόμενος, καθώς οι συνεταιρισμοί ως μορφή εμπορικής εταιρείας είναι περισσότερο προσανατολισμένοι στην αγορά παρέχοντας αγαθά ή υπηρεσίες προς πώληση σε εθνικές ή και διεθνείς αγορές και άρα φυσικό επακόλουθο είναι να έχουν μεγαλύτερο κύκλο εργασιών σε σχέση με ένα σωματείο, του οποίου η οικονομική δραστηριότητα είναι περιορισμένη και εξυπηρετεί τον κοινωνικό του σκοπό.

Ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων, θα ανέμενε κανείς οι συνεταιρισμοί και οι οργανώσεις τους λόγω της μεγαλύτερης εμπλοκής τους με την αγορά να έχουν μεγαλύτερο αριθμό απασχολούμενων. Αυτό ενδεχομένως δείχνει είτε ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας δεν αποτελεί σκοπό των περισσότερων εξ αυτών είτε ότι υπάρχει η επιδίωξη αλλά όχι η δυνατότητα. Οι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις πιθανόν να έχουν μια μεγαλύτερη ευελιξία και ίσως δυνατότητα να προσελκύσουν πόρους που τους επιτρέπουν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας (για παράδειγμα δωρεές, κληροδοτήματα, επιχορηγήσεις κ.α.).

Αν στη συνέχεια συγκρίνουμε τη δυναμική της ΚΑΟ με την ιδιωτική κερδοσκοπική οικονομία διαπιστώνουμε τα εξής (Πίνακας 8):

- α) Ο αριθμός των φορέων ΚΑΟ αντιστοιχεί μόλις στο 0,93% του συνολικού αριθμού φορέων της οικονομίας,
- β) Ο κύκλος εργασιών των φορέων ΚΑΟ αντιστοιχεί μόλις στο 1,18% του συνόλου της οικονομίας,
- γ) Ο αριθμός απασχολούμενων των φορέων ΚΑΟ αντιστοιχεί μόλις στο 2,04% του συνολικού αριθμού απασχολούμενων.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα επιβεβαιώνεται ότι η ΚΑΟ στην Ελλάδα έχει ιδιαίτερα μικρή παρουσία από πλευράς αριθμού φορέων, από πλευράς

κύκλου εργασιών και εξίσου μικρή συμβολή στην απασχόληση. Τα παραπάνω καταδεικνύουν ότι το οικοσύστημα της ΚΑΟ με περιορισμένη ή και μηδαμινή στήριξη θα παραμείνει ένας περιφερειακός τομέας της οικονομίας, χωρίς να αξιοποιείται η δυναμική του.

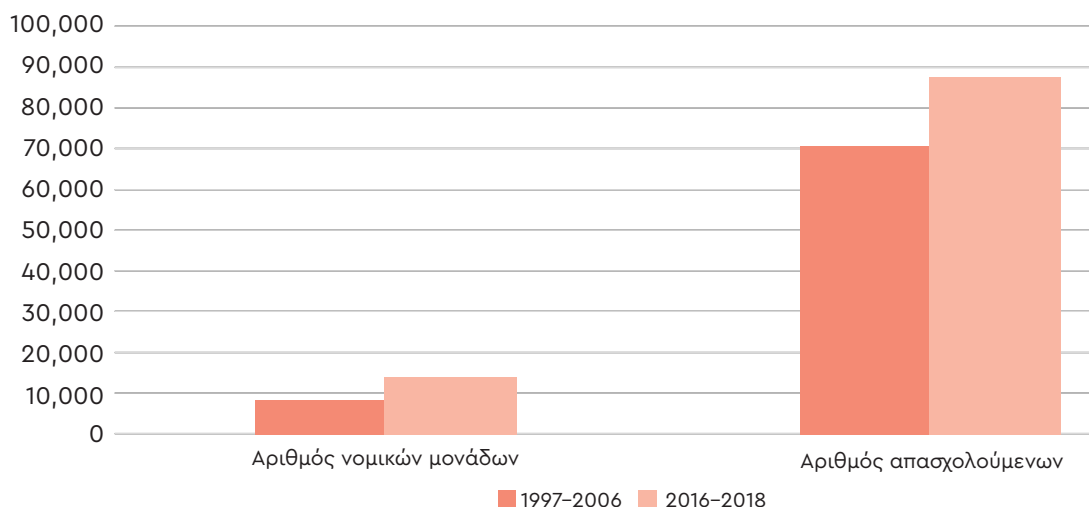
Παρόλα αυτά, ο αριθμός απασχολούμενων ανά φορέα ΚΑΟ είναι διπλάσιος (6,55) από τον αριθμό απασχολούμενων στην συμβατική οικονομία (2,99) (Πίνακας 8), πράγμα το οποίο δείχνει τη δυνατότητα της ΚΑΟ να συμβάλλει στην απασχόληση. Το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των νομικών μορφών είναι ατομικές επιχειρήσεις (86% του συνόλου των επιχειρήσεων³¹), επιδρά στο παραπάνω αποτέλεσμα, καθώς αυξάνει τον αριθμό των μονοπρόσωπων νομικών προσώπων, όπου συνήθως απασχολείται μόνο ο ιδιοκτήτης τους. Παρόλα αυτά, οι ατομικές επιχειρήσεις δεν μπορούν να εξαιρεθούν από την παραπάνω ανάλυση, καθώς δύνανται να απασχολούν περισσότερα άτομα, πέραν του ιδιοκτήτη, αλλά είτε δεν το επιδιώκουν (λόγω του ότι είναι κερδοσκοπικές και άρα το όποιο κέρδος αποδίδεται στον ιδιοκτήτη) είτε δεν μπορούν να απασχολήσουν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων (για παράδειγμα λόγω οικονομικής δυσπραγίας). Αυτό δεν ανατρέπει την παραπάνω παρατήρηση, αντιθέτως αναδεικνύει την αυξημένη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση ανά φορέα ΚΑΟ, σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση (ατομική ή συλλογική), που πιθανόν συνδέεται τόσο με την ιδιαίτερη σκοποθεσία της ΚΑΟ, όσο και με τον συλλογικό ιδιοκτησιακό χαρακτήρα των φορέων της, όπου τείνουν να απασχολούνται περισσότερα άτομα, ιδιοκτήτες ή και τρίτοι.

Για μια σφαιρικότερη αξιολόγηση των στατιστικών δεδομένων του 2018 χρήσιμη θα ήταν μια αντιπαραβολή με τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα προηγούμενων ετών, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση διαγράφει ανοδική ή καθοδική πορεία.

Ειδικότερα, τα διαθέσιμα στοιχεία που επικαλούνται διεθνείς μελέτες (Chaves & Monzón, 2007; Ketssetzopoulou & Chiaf, 2012) προκύπτουν από τα έτη 1998–2006 και αποτελούν σύνθεση στοιχείων από τους ακαδημαϊκούς Κ. Παπαγεωργίου, Ο. Καμινάρη και Γ. Αλεξόπουλο, που υπολόγισαν κατά προσέγγιση ότι ο συνολικός αριθμός απασχολούμενων ήταν περί τους 69.834. Υπό την επιφύλαξη συμβατότητας και συγκρισιμότητας των στοιχείων αυτών με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. του έτους 2018 προκύπτει μια άνοδος της απασχόλησης στην ΚΑΟ της τάξεως του 0,8% σε βάθος δύο δεκαετιών (Σχήμα 11).

31 Σύμφωνα με το Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για το έτος 2018 ο συνολικός αριθμός νομικών μονάδων (δηλαδή νομικών μορφών) ανέρχεται σε 1.419.561, εκ των οποίων οι ατομικές επιχειρήσεις αντιστοιχούν σε 1.216.022 (86%) και οι λοιπές ανέρχονται σε 203.539 (14%). Βλ. Πίνακα 11: Αριθμός νομικών μονάδων ανά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και νομική μορφή στο σύνολο της Χώρας. Διαθέσιμο σε: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SBR01/>

Σχήμα 11: Ο αριθμός νομικών μονάδων και απασχολούμενων της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας κατά τα έτη 1997–2006 και 2011–2018



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Chaves & Monzón, 2007 και ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Σε παρόμοια συμπεράσματα οδηγούμαστε ως προς την απασχόληση στην ΚΑΟ, η οποία, μέσα από την εξέταση των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ., σημειώνει ανοδική πορεία για τη χρονική περίοδο 2011–2018 (Σχήμα 12). Ειδικότερα, η άνοδος αναλύεται ως εξής:

α) από το 2011 μέχρι το 2013 σημειώνεται μια κλιμακούμενη αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων στην ΚΑΟ,

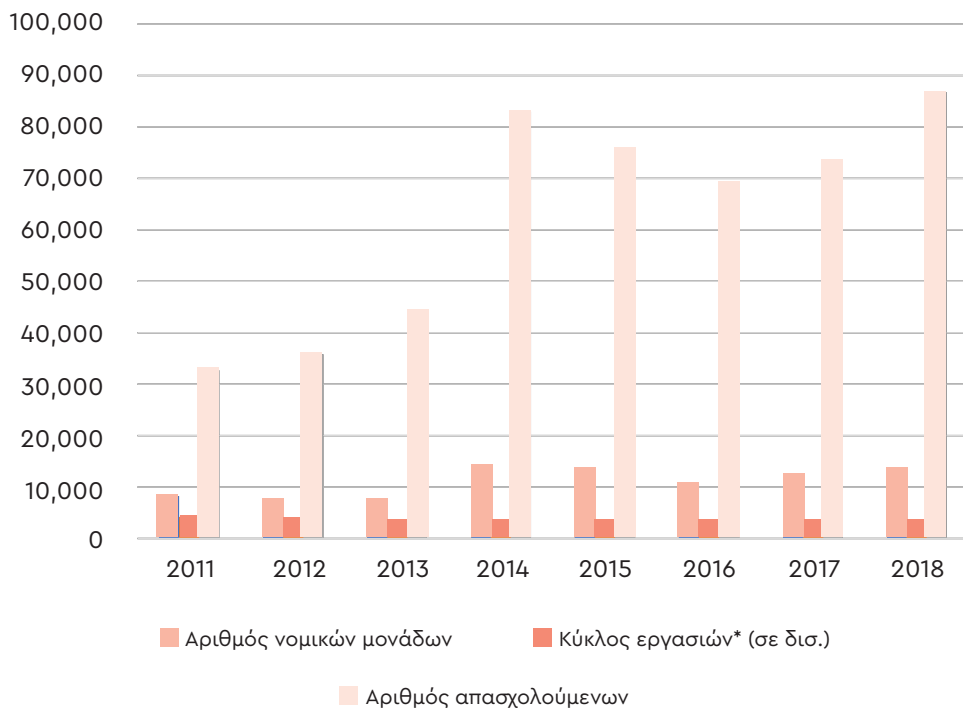
β) το 2014 καταγράφεται κατακόρυφη αύξηση, όπου ο αριθμός απασχολούμενων αυξάνει κατά 250%,

γ) από το 2014 έως και το 2018 ο αριθμός των απασχολούμενων δεν μειώνεται κάτω από 69.000,

δ) το 2018 ο αριθμός των απασχολούμενων αυξάνεται κατά 264,5% σε σχέση με το 2011.

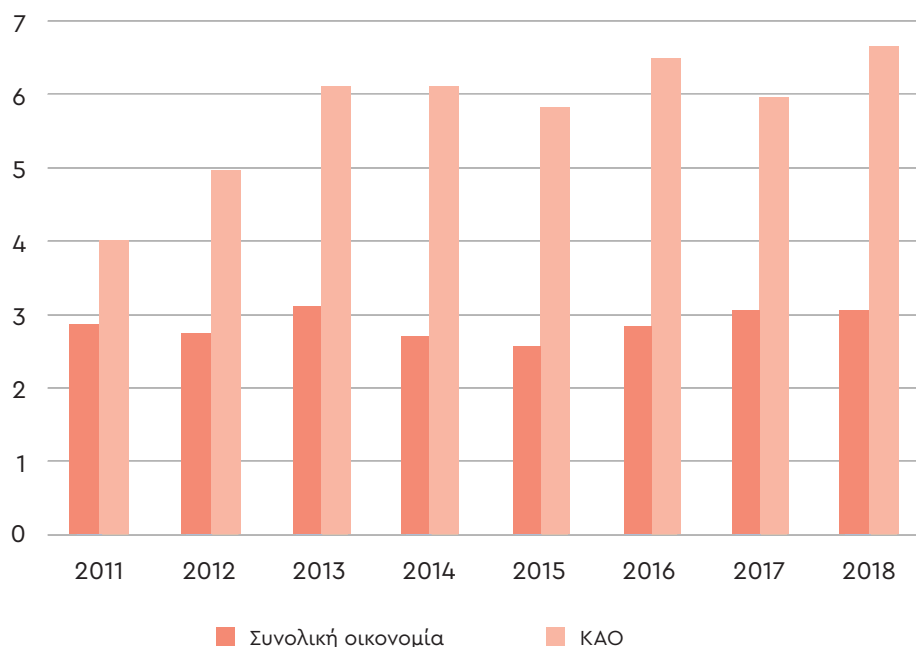
ε) από το 2013 μέχρι το 2018, ο αριθμός των απασχολούμενων ανά φορέα είναι διπλάσιος ή μεγαλύτερος στους φορείς ΚΑΟ (≥ 6 απασχολούμενοι ανά φορέα) σε σχέση με τη λοιπή οικονομία (≤ 3 απασχολούμενοι ανά φορέα) (Σχήμα 13).

Σχήμα 12: Ο αριθμός νομικών μονάδων, το ύψος του κύκλου εργασιών και ο αριθμός απασχολούμενων στους φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας από το 2011 μέχρι το 2018



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Σχήμα 13: Ο αριθμός απασχολούμενων ανά φορέα στην κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και στο σύνολο της οικονομίας από το 2011 μέχρι το 2018



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ. από συγγραφέα

Με βάση τα παραπάνω, η απασχόληση στην ΚΑΟ σε βάθος χρόνου έχει διαγράψει μια σταδιακή, ανοδική πορεία με μια τάση σταθεροποίησης τα τελευταία έτη. Αν και η συνολική συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση παραμένει ιδιαίτερα περιορισμένη σε σχέση με την λοιπή οικονομία, η διαπίστωση του διπλάσιου αριθμού απασχολούμενων ανά φορέα ΚΑΟ από τον αριθμό απασχολούμενων στην συμβατική οικονομία που διαπιστώθηκε το 2018, απαντάται και σε προγενέστερα έτη, αποτελώντας ένα διαρκές χαρακτηριστικό της ΚΑΟ. Κατά συνέπεια, ο τομέας της ΚΑΟ φαίνεται να έχει τη δυνατότητα να συμβάλει στην απασχόληση σε βάθος χρόνου, ενίοτε σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση. Τα παραπάνω αναδεικνύουν την ανεκμετάλλευτη δυναμική της ΚΑΟ μέχρι σήμερα, η οποία με την κατάλληλη στήριξη θα μπορούσε να αναδειχθεί σε σημαντικό πυλώνα της οικονομίας και της απασχόλησης.

Ωστόσο οι παραπάνω παρατηρήσεις τελούν υπό δύο περιορισμούς:

α) υπό την επιφύλαξη της πληρότητας και εγκυρότητας των στατιστικών δεδομένων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Λόγω του ότι τα στοιχεία αυτά στηρίζονται σε πηγές που δεν είναι πάντα ενημερωμένες ή ακριβείς, προτάσσεται η ανάγκη τήρησης δορυφορικών λογαριασμών, σύμφωνα με τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που θα καταγράφουν τις επιχειρήσεις της ΚΑΟ, υπερβαίνοντας την διχοτόμηση της οικονομίας μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα³²,

β) την αποτύπωση της απασχόλησης με όρους ποσοτικούς κι όχι ποιοτικούς, καθώς εξετάστηκε ο αριθμός απασχολούμενων, που περιλαμβάνει τόσο την πλήρη όσο και μερική και εποχιακή απασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο, μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να διερευνήσουν την απασχόληση εξετάζοντας τον αριθμό των ετήσιων μονάδων απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ σε σύγκριση με την συμβατική οικονομία, έτσι ώστε να οδηγηθούν σε ακριβέστερα ευρήματα με ποιοτικά χαρακτηριστικά.

3.4.5 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναφορικά με την ποιότητα εργασίας, σχετική μελέτη έδειξε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΟ θεωρούν ότι επωφελούνται ως απασχολούμενοι λόγω του δημιουργούμενου οικείου κλίματος αμοιβαίας συνεργασίας, που παρέχει δυνατότητες για την ανάπτυξη των προσωπικών τους δεξιοτήτων. Το στοιχείο που κινητοποιεί τους περισσότερους να εργάζονται σε φορείς ΚΑΟ είναι η προώθηση των προσωπικών αξιών, η συμμετοχικότητα και οι συνθήκες εργασίας, που κρίνουν ότι είναι καλύτερες από τις συνθήκες εργασίας σε μια συμβατική επιχείρηση. Το στοιχείο όμως που δήλωσαν οι περισσότεροι ότι χρήζει βελτίωσης είναι οι μισθολογικές απολαβές, που κινούνται σε χαμηλά επίπεδα. Τα παραπάνω δείχνουν ότι το οικονομικό κριτήριο δεν είναι το σπουδαιότερο κίνητρο για τους εργαζόμενους, ακόμη και σε περιόδους κρίσης (Sdrali et al., 2016). Παράλληλα σημειώνονται ελλείψεις σε βασικές, ιδίως σε ήπιες, δεξιότητες στους απασχολούμενους σε φορείς ΚΑΟ, οι οποίες ωστόσο είναι κοινές με τις συμβατικές επιχειρήσεις. Αυτό, κατά συνέπεια, θα μπορούσε να οδηγήσει σε συνέργειες μεταξύ φορέων ΚΑΟ και ΜΜΕ με κοινή επιδίωξη την βελτίωση της κατάρτισης των εργαζόμενων τόσο στην ΚΑΟ όσο και στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα (Kotsios, Krommyda & Gavroglou, 2019).

32 «Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρόσφατα εκπόνησε το Manual for drawing up the Satellite Accounts of Companies in the Social Economy (cooperatives and mutual societies) (Εγχειρίδιο για την κατάρτιση των δορυφορικών λογαριασμών επιχειρήσεων της κοινωνικής οικονομίας (συνεταιρισμών και εταιρειών αλληλασφάλισης)), το οποίο θα επιτρέψει τη συγκέντρωση συνεκτικών, ακριβών και αξιόπιστων δεδομένων για σημαντικό τμήμα της κοινωνικής οικονομίας, αυτό που καλύπτεται από τους συνεταιρισμούς, τις εταιρείες αλληλασφάλισης και άλλες παρεμφερείς επιχειρήσεις» (CIRIEC, 2012: 4)

3.4.6 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Σε ό,τι αφορά στην ισότητα των δύο φύλων, αυτή φαίνεται ότι εμπεδώνεται στα πλαίσια της ΚΑΟ. Ένας αριθμός μελετών διαπιστώνει ότι το ποσοστό των γυναικών, που εργάζονται αλλά και που συμμετέχουν στη διοίκηση της επιχείρησης, είναι υψηλότερο έναντι του ποσοστού που σημειώνεται στις συμβατικές επιχειρήσεις (Βαρβαρούσης & Καλλής, 2021; Sdrali et al., 2016; Temple et al., 2017; Varvarousis & Tsitsirigkos, 2019).

Ωστόσο, σύμφωνα με σχετική μελέτη (Βαρβαρούσης & Καλλής 2021: 63), στην έρευνα πεδίου προέκυψε ότι σε σημαντικό αριθμό περιπτώσεων «οι άνδρες ήταν αυτοί που μιλούσαν εκ μέρους του όλου εγχειρήματος, ενώ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις οι γυναίκες είχαν αναλάβει μεγαλύτερο ρόλο στις δουλειές φροντίδας για την αναπαραγωγή του εγχειρήματος χωρίς ωστόσο αυτό να αντιπροσωπεύει την πλειονότητα των δομών που επισκέφτηκε η ερευνητική ομάδα». Κατά συνέπεια, το ζήτημα των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων εντός των φορέων ΚΑΟ χρήζει περαιτέρω έρευνας σε συνάρτηση με τη συζήτηση περί έμφυλων ανισοτήτων.

3.5 Η ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ : Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Στις προηγούμενες υποενότητες εξετάσαμε την πορεία προς τη θεσμική κατοχύρωση της ΚΑΟ, το εύρος των φορέων που αναγνωρίζονται ως φορείς ΚΑΟ και το πώς ρυθμίζονται οι σχέσεις αυτών με τους αμειβόμενους και μη αμειβόμενους απασχολούμενους τους. Παράλληλα εξετάσαμε ορισμένα ειδικότερα ζητήματα που άπτονται της απασχόλησης στους ελληνικούς φορείς ΚΑΟ, όπως η ποιότητα εργασίας και η ισότητα των δύο φύλων.

Πώς όμως αξιολογείται η περίπτωση της Ελλάδας σε σχέση με άλλα ευρωπαϊκά κράτη ως προς τον βαθμό θεσμικής κατοχύρωσης της ΚΑΟ και προώθησης της απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ;

Για να απαντήσουμε στο παραπάνω ερώτημα αρχικά θα διακρίνουμε τα κράτη μέλη της ΕΕ σε κατηγορίες ανάλογα με τον βαθμό θεσμικής αναγνώρισης της ΚΑΟ και θα τοποθετήσουμε την Ελλάδα σε μια εξ αυτών. Στη συνέχεια θα συγκρίνουμε τον ελληνικό νόμο-πλαίσιο για την ΚΑΟ με νόμους-πλαίσια άλλων ευρωπαϊκών χωρών με έμφαση στις ρυθμίσεις περί απασχόλησης, προκειμένου να κατανοήσουμε αν η Ελλάδα συμπορεύεται με την ευρωπαϊκή εμπειρία και ποιες τυχόν ιδιαιτερότητες παρουσιάζει.

3.5.1 Ο ΒΑΘΜΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ /ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Ο βαθμός θεσμικής αναγνώρισης της κοινωνικής οικονομίας/κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας ("ΚΟ/ΚΑΟ" εφεξής) διαφέρει από χώρα σε χώρα, καθώς εξαρτάται από τις επιμέρους κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες της κάθε επικράτειας, καθώς και από την τροχιά που έχουν διαγράψει οι εκάστοτε φορείς ΚΟ/ΚΑΟ στην κάθε χώρα (Macías Ruano & Pires Manso, 2019; Monzón & Chaves, 2017).

Ειδικότερα, τα κράτη μέλη -στην πλειοψηφία τους- αναγνωρίζουν τους παραδοσιακούς φορείς ΚΟ/ΚΑΟ, δηλαδή τους συνεταιρισμούς, τις ενώσεις, τα ιδρύματα και τις αλληλασφαλιστικούς φορείς. Η ειδοποιός διαφορά μεταξύ των εθνικών νομοθεσιών αφορά το εύρος και τον βαθμό της αναγνώρισης αυτής. Σε έναν μικρό, μόνο, αριθμό ευρωπαϊκών χωρών απαντάται μια ευρεία νομοθετική αναγνώριση των φορέων ΚΟ/ΚΑΟ και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, όπως και προστασίας του πεδίου της ΚΟ/ΚΑΟ σε συνταγματικό επίπεδο (Monzón & Chaves, 2017).

Κατά συνέπεια, με βάση τον βαθμό αναγνώρισης της ΚΟ/ΚΑΟ στις διάφορες έννομες τάξεις, τα κράτη μέλη διακρίνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες (Πίνακας 9):

α) στην πρώτη κατηγορία, όπου ανήκουν οι χώρες με κοινό παρονομαστή τη συστηματική και ευρεία θεσμική αναγνώριση της ΚΟ/ΚΑΟ όπως είναι για παράδειγμα η περίπτωση του Βελγίου, της Ιταλίας, της Πορτογαλίας, της Ισπανίας και της Γαλλίας,

β) στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι χώρες, όπου ο νομοθέτης αναγνωρίζει μερικώς το πεδίο της ΚΟ/ΚΑΟ χωρίς να προχωρεί σε μια συνολική αναγνώριση του τομέα της ΚΑΟ. Μεταξύ των χωρών που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία είναι η Δανία, η Φινλανδία, η Μάλτα και το Λουξεμβούργο,

γ) στην τρίτη κατηγορία ανήκουν οι χώρες, όπου απουσιάζει αφενός η θεσμική αναγνώριση ορισμένων κατηγοριών φορέων ΚΟ/ΚΑΟ, αφετέρου δεν αναγνωρίζεται η ΚΟ/ΚΑΟ στο σύνολό της ως ένας ευρύτερος τομέας της οικονομίας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν για παράδειγμα η Γερμανία, η Ολλανδία, η Λιθουανία, η Αυστρία, η Ουγγαρία και η Λετονία (Monzón & Chaves, 2017: 33-34).

Πίνακας 9: Ο βαθμός αναγνώρισης της ΚΟ/ΚΑΟ στην Ευρώπη

ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΟ/ΚΑΟ	ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟ/ΚΑΟ	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΕΩΣ ΜΗΔΑΜΙΝΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΟ/ΚΑΟ
<i>Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Γαλλία</i>	<i>Ηνωμένο Βασίλειο, Φιλανδία, Δανία, Μάλτα</i>	<i>Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία</i>
Ευρεία αναγνώριση ΚΟ/ΚΑΟ	Απουσία νόμου-πλαισίου για την ΚΟ/ΚΑΟ ως ενιαίο τομέα	Απουσία νόμου-πλαισίου για την ΚΟ/ΚΑΟ ως ενιαίο τομέα
Γενικοί νόμοι για την αναγνώριση της ΚΟ/ΚΑΟ στο σύνολό της	Ειδικοί νόμοι για επιμέρους φορείς ΚΟ/ΚΑΟ	Απουσία νομοθετικής κατοχύρωσης ορισμένων φορέων ΚΟ/ΚΑΟ

Πηγή: Monzón & Chaves, 2017

Με βάση την παραπάνω κατηγοριοποίηση των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα τοποθετείται στο μεταίχμιο μεταξύ πρώτης και δεύτερης κατηγορίας, καθώς ο τομέας της ΚΑΟ αναγνωρίζεται από νόμο-πλαίσιο για την ΚΑΟ, αλλά ο τρόπος θεσμοθέτησής της δεν οδηγεί σε πλήρη αναγνώριση του εν λόγω τομέα.

3.5.2 ΑΝΤΙΠΑΡΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ-ΠΛΑΙΣΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΓΑΛΛΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ ΚΑΙ ΙΣΠΑΝΙΑ

Ειδικότερα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και η Γαλλία υιοθετούν μια ευρεία προσέγγιση της ΚΟ/ΚΑΟ. Αναγνωρίζουν τους παραδοσιακούς φορείς ΚΟ/ΚΑΟ (τους συνεταιρισμούς, τους αλληλασφαλιστικούς φορείς, τις ενώσεις και τα ιδρύματα) ως αυτοδίκαιους φορείς ΚΟ/ΚΑΟ, επιτρέποντας, παράλληλα, και σε συμβατικές επιχειρήσεις να αναγνωριστούν ως φορείς ΚΟ/ΚΑΟ, εφόσον ακολουθούν συγκεκριμένες αρχές (αναδυόμενοι φορείς ΚΟ/ΚΑΟ) (Adam & Dounitsa 2022). Κατά συνέπεια, η ΚΟ/ΚΑΟ θεσμοθετείται ως ένα ανοικτό, πλουραλιστικό σύμπαν, το οποίο συσπειρώνει τόσο παλαιότερους αλλά και νεότερους φορείς, που υπό τη μορφή συμβατικών επιχειρήσεων επιθυμούν να υιοθετήσουν τα χαρακτηριστικά της ΚΟ/ΚΑΟ. Ο ελληνικός νόμος, παρότι προσπαθεί να είναι συμπεριληπτικός, εν τέλει αναγνωρίζει μόνο τρεις κατηγορίες αυτοδίκαιων φορέων ΚΑΟ, αποκλείει την ένταξη των ιδρυμάτων και

των κεφαλαιουχικών εταιρειών στους φορείς ΚΑΟ, ενώ παραδοσιακοί φορείς ΚΑΟ, όπως οι συνεταιρισμοί συναντούν δυσκολία να υιοθετήσουν τα κριτήρια για την απόκτηση της ιδιότητας φορέα ΚΑΟ (Αδάμ, Κορνιλάκης & Καβουλάκος, 2018). Κατά συνέπεια, στο ελληνικό νομικό τοπίο, η θεσμικά αναγνωρισμένη ΚΑΟ είναι σημαντικά μικρότερη από την *de facto* ΚΑΟ, δηλαδή από τους φορείς που δεν μπορούν ή δεν επιδιώκουν να αναγνωριστούν ως φορείς ΚΑΟ, παρότι υιοθετούν τις πρακτικές και τις αρχές της ΚΑΟ στην πράξη. Κατά συνέπεια, η συμβολή στην απασχόληση της θεσμικά αναγνωρισμένης ΚΑΟ αποτελεί μόνο ένα μέρος της συμβολής της ΚΑΟ εν γένει στην απασχόληση.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι νόμοι -πλαίσια της Πορτογαλίας, της Ισπανίας και της Γαλλίας δεν παρεμβαίνουν στις σχέσεις μεταξύ εθελοντών και φορέων ΚΟ/ΚΑΟ με τρόπο οριζόντιο, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, αφήνοντας το ζήτημα αυτό να ρυθμίζεται εξ ολοκλήρου από τους ειδικούς νόμους που ισχύουν για κάθε τύπο ΚΟ/ΚΑΟ και από τα καταστατικά τους (Adam & Douvitsa 2022).

Από την άλλη πλευρά, η Ισπανία παρέχει κίνητρα για τους εργαζόμενους να ιδρύσουν ή να γίνουν μέλη σε συνεταιρισμούς εργαζομένων, προωθώντας παράλληλα και την εξαγορά επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους. Τα κίνητρα που προβλέπει ο ισπανικός νόμος είναι μεταξύ άλλων, οι μειώσεις της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, οι εφάπαξ καταβολές επιδομάτων ανεργίας κατά την ίδρυση ή την συμμετοχή των εργαζομένων στους παραπάνω φορείς, οι μειώσεις της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων-μελών σε συνεταιρισμούς εργαζομένων κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας ή πατρότητας, ή άδειας εγκυμοσύνης, θηλασμού ή λόγω εργατικών ατυχημάτων. Σε αντίστοιχη κατεύθυνση κινείται και η Γαλλία, εισάγοντας διατάξεις που προωθούν την εξαγορά επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους (Adam & Douvitsa 2022).

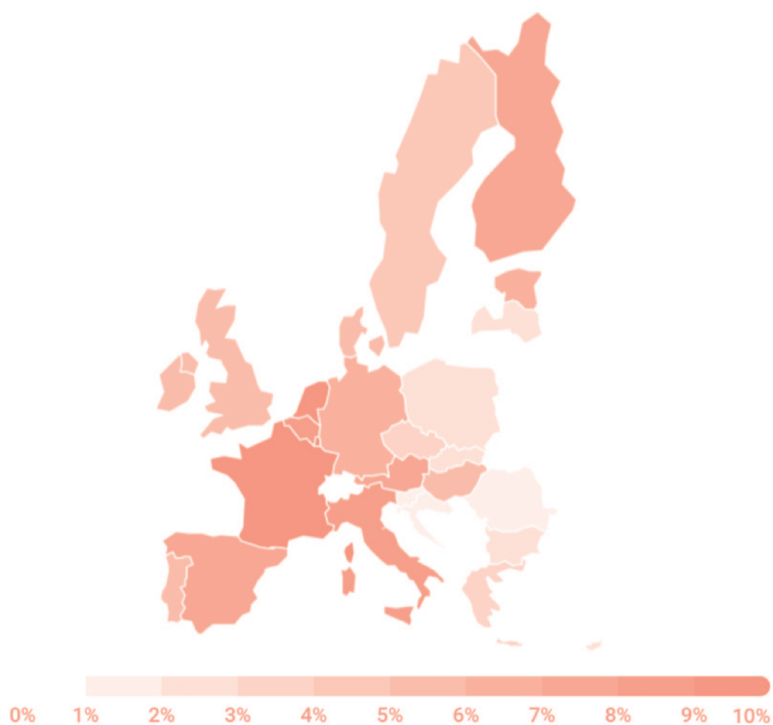
Η Ελλάδα αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση θεσμοθέτησης της ΚΑΟ, καθώς εισάγει περιοριστικές διατάξεις στους φορείς ΚΑΟ ως προς την απασχόληση (όπως ελάχιστο όριο μισθολογικών δαπανών) χωρίς αυτές να συνοδεύονται από αντίστοιχα κίνητρα στους εργαζόμενους που θα ενθάρρυναν τη σύσταση ή και συμμετοχή σε τέτοια εγχειρήματα.

Σε κάθε περίπτωση, οι νόμοι-πλαίσια για την ΚΑΟ τείνουν να απέχουν από τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων για όλους τους φορείς της ΚΟ/ΚΑΟ με οριζόντιες, γενικής εφαρμογής διατάξεις, ή/και όταν τέτοιες διατάξεις θεσπίζονται, όπως καταδεικνύεται στην Ισπανία και τη Γαλλία, τείνουν να είναι προσανατολισμένες στην παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης και εν γένει επιχειρηματικότητας μέσα από την ενίσχυση των φορέων ΚΟ/ΚΑΟ (Adam & Douvitsa 2022).

Στα πλαίσια μιας μελέτης της Ευρωπαϊκής και Οικονομικής Επιτροπής ως προς την δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας στην ΚΟ/ΚΑΟ στην Ευρώπη παρουσιάζεται μια ετερόκλητη εικόνα. Τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης στην ΚΟ/ΚΑΟ κυμαίνονταν μεταξύ 9% -10% επί του συνολικού εργατικού δυναμικού και σημειώθηκαν για το Βέλγιο, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την

Γαλλία και την Ολλανδία, ενώ σε νεότερα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως η Ρουμανία, η Μάλτα, η Λιθουανία, η Κύπρος, η Κροατία, η Σλοβενία και Σλοβακία, τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης ήταν ιδιαίτερα χαμηλά κάτω από το 2% του συνολικού εργατικού δυναμικού των χωρών. Η εν λόγω μελέτη τοποθετεί την Ελλάδα στην δεύτερη κατηγορία χωρών με χαμηλό ποσοστό συμβολής της ΚΑΟ στην απασχόληση, γεγονός που δείχνει ότι ο τομέας της ΚΑΟ είναι αναδυόμενος (Monzón & Chaves 2017) .

Σχήμα 14: Αμειβόμενες θέσεις εργασίας στην κοινωνική οικονομία σε συνάρτηση με την αμειβόμενη απασχόληση σε κάθε Ευρωπαϊκή Χώρα, %, 2015



Πηγή: Monzón & Chaves 2017, 67

Πίνακας 10: Αμειβόμενες θέσεις εργασίας στην κοινωνική οικονομία συγκριτικά με το σύνολο της αμειβόμενης απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Ένωση (2014-15)

Country	Cooperatives and similar	Mutual Societies	Associations & Foundations	Total
Austria	70,474	1,576	236,000	308,050
Belgium	23,904	17,211	362,806	403,921
Bulgaria	53,841	1,169	27,040	82,050
Croatia	2,744	2,123	10,981	15,848
Cyprus	3,078	(n/a)	3,906	6,984
Czech R.	50,310	5,368	107,243	162,921
Denmark	49,552	4,328	105,081	158,961
Estonia	9,850	186	28,000	38,036
Finland	93,511	6,594	82,000	182,105
France	308,532	136,723	1,927,557	2,372,812
Germany	860,000	102,119	1,673,861	2,635,980
Greece	14,983	1,533	101,000	117,516
Hungary	85,682	6,948	142,117	234,747
Ireland	39,935	455	54,757	95,147
Italy	1,267,603	20,531	635,611	1,923,745
Latvia	440	373	18,528	19,341
Lithuania	7,000	332	(n/a)	7,332
Luxembourg	2,941	406	21,998	25,345
Malta	768	209	1,427	2,404
Netherlands	126,797	2,860	669,121	798,778
Poland	235,200	1,900	128,800	365,900
Portugal	24,316	4,896	186,751	215,963
Romania	31,573	5,038	99,774	136,385
Slovakia	23,799	2,212	25,600	51,611
Slovenia	3,059	319	7,332	10,710
Spain	528,000	2,360	828,041	1,358,401
Sweden	57,516	13,908	124,408	195,832
U. Kingdom	222,785	65,925	1,406,000	1,694,710
TOTAL EU-28	4,198,193	407,602	9,015,740	13,621,535

[countries: χώρες, cooperatives and similar: συνεταιρισμοί και παρόμοιες (μορφές), mutual societies: αλληλασφαλιστικοί φορείς, associations and foundations: ενώσεις και ιδρύματα, total: σύνολο]

Πηγή: Monzón & Chaves 2017, 69

Αναφορικά με το εάν οι φορείς ΚΟ/ΚΑΟ μπόρεσαν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας εν καιρώ κρίσης με βάση τον Πίνακα 11 προκύπτει ότι οι φορείς ΚΟ/ΚΑΟ αποδείχτηκαν ανθεκτικοί έναντι της κρίσης, σημειώνοντας μια πολύ μικρή μείωση των αμειβόμενων θέσεων εργασίας (από 6,5% σε 6,3% επί του συνόλου των εργαζομένων) και διατηρώντας κατά κανόνα τις θέσεις αυτές παρά την οικονομική δυσπραγία της εποχής. Η μείωση εντοπίστηκε κυρίως στους συνεταιρισμούς και λιγότερο σε άλλους φορείς ΚΟ/ΚΑΟ (Monzón & Chaves, 2017).

Πίνακας 11: Αμειβόμενες θέσεις εργασίας στην κοινωνική οικονομία

Country	Employment in SE (A)	Total employment * (B)	% A/B
Austria	308,050	4,068,000	7.6%
Belgium	403,921	4,499,000	9.0%
Bulgaria	82,050	2,974,000	2.8%
Croatia	15,848	1,559,000	1.0%
Cyprus	6,984	350,000	2.0%
Czech R.	162,921	4,934,000	3.3%
Denmark	158,961	2,678,000	5.9%
Estonia	38,036	613,000	6.2%
Finland	182,105	2,368,000	7.7%
France	2,372,812	26,118,000	9.1%
Germany	2,635,980	39,176,000	6.7%
Greece	117,516	3,548,000	3.3%
Hungary	234,747	4,176,000	5.6%
Ireland	95,147	1,899,000	5.0%
Italy	1,923,745	21,973,000	8.8%
Latvia	19,341	868,000	2.2%
Lithuania	7,332	1,301,000	0.6%
Luxembourg	25,345	255,000	9.9%
Malta	2,404	182,000	1.3%
Netherlands	798,778	8,115,000	9.8%
Poland	365,900	15,812,000	2.3%
Portugal	215,963	4,309,000	5.0%
Romania	136,385	8,235,000	1.7%
Slovakia	51,611	2,405,000	2.1%
Slovenia	10,710	902,000	1.2%
Spain	1,358,401	17,717,000	7.7%
Sweden	195,832	4,660,000	4.2%
U. Kingdom	1,694,710	30,028,000	5.6%
TOTAL EU-28	13,621,535	215,722,000	6.3%

*Αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ηλικίες 15 και 65 ετών, Eurostat, 2015

[country: χώρα, employment in SE (A): απασχόληση στην ΚΟ (A), total employment (B): συνολική απασχόληση]

(n/a) μη διαθέσιμα στοιχεία, (n/p) μη ακριβή στοιχεία

Πηγή: CIRIEC, EESC σε Monzón & Chaves 2017, 70

4η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Κατά την αναζήτηση στατιστικών στοιχείων για τους φορείς ΚΑΟ, διαπιστώσαμε στην ενότητα 3.4.4 ότι τα διαθέσιμα στοιχεία είναι αποσπασματικά, ανακριβή και ετεροχρονισμένα. Κατά συνέπεια ο συνολικός αριθμός των φορέων ΚΑΟ δεν είναι γνωστός, το οποίο καθιστά αδύνατη την απογραφή του εν λόγω πληθυσμού, την επιλογή αντιπροσωπευτικού δείγματος και την αναγωγή των εξαγόμενων παρατηρήσεων στον ευρύτερο πληθυσμό. Από τη στιγμή που δεν μπορούσαμε να βασιστούμε σε αριθμητικά δεδομένα, επιλέξαμε την ποιοτική έναντι της ποσοτικής έρευνας.

Η ποιοτική έρευνα αποκαλύπτει σχέσεις ή συσχετισμούς ανάμεσα σε κοινωνικά υποκείμενα και κοινωνικές ομάδες και προσφέρεται για την περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και ομάδων απαντώντας κυρίως στα ερωτήματα «πώς» και «γιατί» (Ιωσηφίδης, 2001). Για να αποκτήσουμε, επομένως, μια σφαιρική αντίληψη για το ζήτημα της απασχόλησης στην ΚΑΟ και κυρίως να εξετάσουμε πώς αντιλαμβάνονται, βιώνουν και κατανοούν την απασχόληση οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι φορέων ΚΑΟ επιλέξαμε δύο μεθόδους ποιοτικής έρευνας: τη διεξαγωγή ημιδομημένων, ατομικών συνεντεύξεων και τη διενέργεια συναντήσεων ομαδικής εστιασμένης συνέντευξης ή άλλως ομάδων εστίασης (focus groups).

Οι παραπάνω μέθοδοι θα λειτουργήσουν συμπληρωματικά, καθώς μέσα από τις ατομικές συνεντεύξεις θα μπορέσουμε να κατανοήσουμε τις μεμονωμένες θέσεις και απόψεις των εργαζομένων και εκπροσώπων φορέων ΚΑΟ ως προς την απασχόληση, ενώ οι ομάδες εστίασης θα μας επιτρέψουν να διερευνήσουμε τη

δυναμική της ομάδας και να καταγράψουμε κυρίαρχες και μη τάσεις, συγκλίσεις και αποκλίσεις, καθώς και να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη του διαλόγου και τα σημεία πιθανής αντιπαράθεσης μεταξύ των συμμετεχόντων.

Απώτερος σκοπός είναι μέσα από τις δύο αυτές μεθόδους να απαντήσουμε στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- πώς έχει συμβάλει η ΚΑΟ στην απασχόληση στην Ελλάδα,
- ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ανάπτυξη και απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ και με ποιόν τρόπο,
- ποιες πρωτοβουλίες πρέπει να αναληφθούν από το κράτος και το πεδίο για να ενδυναμώσουν την απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ;

Τα παραπάνω ερωτήματα αποτέλεσαν τη βάση για τις ερωτήσεις που τέθηκαν κατά τη διάρκεια των ατομικών και ομαδικών συνεντεύξεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις υιοθετήθηκαν αυτούσια και όπου κρίθηκε αναγκαίο προσδιορίστηκαν περαιτέρω και διακρίθηκαν σε περαιτέρω υποερωτήματα.

Η επιλογή των πληροφορητών/τριών έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Η ερευνήτρια μέσα από τις επαφές και τον ευρύτερο χώρο ακαδημαϊκών, συνεργατών και συνεταιριστών με τους οποίους συνεργάζεται επέλεξε έναν αριθμό πληροφορητών/τριών, οι οποίοι/ες στη συνέχεια πρότειναν άλλους/ες πληροφορητές/τριες. Η μέθοδος αυτή διευκόλυνε την ταχύτητα της διαδικασίας, τον εντοπισμό μεγαλύτερου αριθμού εγχειρημάτων και την διαθεσιμότητα των εγχειρημάτων να συμμετέχουν στην εμπειρική έρευνα. Ωστόσο κρίνεται ότι δεν διασφαλίζει την αντικειμενικότητα, καθώς δεν αποκλείεται να οδηγήσει σε ομοιογενή αποτελέσματα και απόψεις, χωρίς να εκφράζεται ο πλουραλισμός θέσεων και αφηγήσεων της ΚΑΟ.

Για τις ατομικές συνεντεύξεις επιλέχθηκαν 5 πληροφορητές/τριες, ενώ για τις ομαδικές συνεντεύξεις ο αρχικός σχεδιασμός προέβλεπε 6-7 άτομα. Η ερευνήτρια, προκειμένου να διασφαλίσει την συμμετοχή αυτή, απήυθνε πρόσκληση σε περισσότερα άτομα (9-10). Η εν λόγω πρακτική οδήγησε σε μεγαλύτερη συμμετοχή από την αναμενόμενη, καθώς στο πρώτο focus group συμμετείχαν τελικά 8 άτομα και στο δεύτερο focus group συμμετείχαν τελικά 9 άτομα. Η συμμετοχή περισσότερων ατόμων από τον αρχικό σχεδιασμό σε ορισμένες περιπτώσεις δυσχέρανε ελαφρώς τη διαδικασία των ομαδικών συνεντεύξεων και οδήγησε σε μια μικρή επέκταση της αρχικής διάρκειας, προκειμένου να δοθεί επαρκής χώρος και χρόνος για να εκφραστεί το σύνολο των πληροφορητών/τριών.

Τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές συνεντεύξεις, η ερευνήτρια επέλεξε πληροφορητές/τριες που προέρχονταν από εγχειρήματα που συμμετέχουν σε δικτύωσεις με σημαντική δραστηριοποίηση και εμπλοκή στην ανάδειξη της ΚΑΟ στην τοπική κοινότητα. Ορισμένα εξ αυτών λειτούργησαν ως κέντρα στήριξης ΚΑΟ, με συνέπεια να είναι σε θέση να κομίσουν όχι μόνο την δική τους εμπειρία

αλλά και την εμπειρία των φορέων που ήταν αποδέκτες των υπηρεσιών τους.

Πιο συγκεκριμένα, οι πληροφορητές/τριες των ατομικών συνεντεύξεων έπρεπε να πληρούν τις εξής προϋποθέσεις:

- να είναι εργαζόμενοι-μέλη του εγχειρήματος,
- να έχουν μακροχρόνια συμμετοχή στο εγχείρημα,
- να εμπλέκονται ενεργά με την διοίκηση και διαχείριση του εγχειρήματος.

Οι παραπάνω όροι, παρότι απέκλεισαν από τη συμμετοχή ορισμένα υποψήφια άτομα για την ατομική συνέντευξη, εν τέλει λειτούργησαν καταλυτικά διότι οι πληροφορητές/τριες που επιλέχθηκαν γνώριζαν για το εγχείρημα, για τον τρόπο που λειτουργεί και ήταν σε θέση να απαντήσουν στο σύνολο των ερωτήσεων, καταθέτοντας την εμπειρία τους όχι μόνο ως προς την απασχόληση αλλά και μέσα από το πρίσμα συνολικής διαχείρισης και διοίκησης του εγχειρήματος.

Στις ατομικές συνεντεύξεις επιλέχθηκαν θεσμικά αναγνωρισμένοι φορείς ΚΑΟ διότι ο ν. 4430/2016 για την ΚΑΟ αποτέλεσε ένα βασικό σημείο εστίασης. Καταβλήθηκε δε προσπάθεια να συμμετέχουν φορείς ΚΑΟ με διαφορετικές νομικές μορφές, που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς και με έδρα αστικά κέντρα, αλλά και από την περιφέρεια, το οποίο επιτεύχθηκε σε ορισμένο βαθμό.

Στις ομαδικές συνεντεύξεις, απώτερος σκοπός ήταν να αναδυθούν διαφορετικές απόψεις και θέσεις προερχόμενες όχι μόνο από τη θεσμικά αναγνωρισμένη ΚΑΟ αλλά και από την θεσμικά αθέατη πλευρά της ΚΑΟ. Για τον λόγο αυτό, η ερευνήτρια έθεσε συμπεριληπτικούς όρους για την επιλογή των υποψηφίων πληροφορητών/τριών. Σε αντίθεση με τις ατομικές συνεντεύξεις, όπου επιλέχθηκαν θεσμικά αναγνωρισμένοι φορείς ΚΑΟ, στις ομαδικές συνεντεύξεις η ιδιότητα του φορέα ΚΑΟ δεν ήταν προαπαιτούμενο. Κατά συνέπεια προσκλήθηκαν εγχειρήματα και φορείς που έφεραν την ιδιότητα του φορέα ΚΑΟ και άλλα που δεν την έφεραν, δραστηριοποιούμενα σε διαφορετικούς τομείς και με έδρα σε αστικές και αγροτικές περιοχές. Ο πλουραλισμός αυτός επιτεύχθηκε κυρίως στο πρώτο focus group και σε μικρότερο βαθμό στο δεύτερο. Παράλληλα, σε κάθε focus group συμμετείχε και ένας εκπρόσωπος δημόσιας αρχής, η οποία είτε ήταν αρμόδια για θέματα ΚΑΟ είτε έχει εκδηλώσει σχετικό ενδιαφέρον και έχει αναπτύξει δραστηριότητα σχετική με την ΚΑΟ. Επιπρόσθετα, καταβλήθηκε προσπάθεια για μια ισοσκελισμένη συμμετοχή και των δύο φύλων, η οποία δεν ευδοκίμησε στο πρώτο focus group και για τον λόγο αυτό καταβλήθηκε μεγαλύτερη προσπάθεια στο δεύτερο focus group με συμμετοχή τριών γυναικών εκ των εννέα συμμετεχόντων.

Σε ο τι αφορά στη συμμετοχή πληροφορητών/τριών από ΚΕΕ, στις ατομικές συνεντεύξεις η συμμετοχή αυτή δεν κατέστη εκ των πραγμάτων εφικτή λόγω της σύντομης προθεσμίας ανταπόκρισης των εγχειρημάτων. Στις ομαδικές συνεντεύξεις, παρότι είχε προσκληθεί εκπρόσωπος ΚΕΕ στο δεύτερο focus

group, χρειάστηκε να ακυρώσει τη συμμετοχή του για λόγους ανωτέρας βίας και η ερευνήτρια δεν είχε επαρκή χρόνο για να προσκαλέσει άλλον φορέα στη θέση του, με συνέπεια το ζήτημα της ένταξης να μην αποτελέσει σημείο εστίασης της συζήτησης. Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η μη συμμετοχή ΚΕΕ τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές συνεντεύξεις αποτέλεσε βασικό περιορισμό της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 12: Ατομικές συνεντεύξεις

A/A	ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΦΟΡΕΑ ΚΑΟ	ΕΔΡΑ	ΦΥΛΟ
1	Εργαζόμενος-μέλος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Ήπειρος	Α
2	Εργαζόμενη- μέλος	ΣΥΝΕΡΓ	Αθήνα	Γ
3	Πρώην εργαζόμενη, νυν μέλος & νόμιμος εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Κρήτη	Γ
4	Εργαζόμενη μέλος	ΑΜΚΕ	Αθήνα	Γ
5	Εργαζόμενος-μέλος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Θεσσαλονίκη	Α

Πίνακας 13: 1ο Focus group, 6.12.2021

A/A	ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΦΟΡΕΑ ΚΑΟ	ΕΔΡΑ	ΦΥΛΟ
1	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Θεσ/νίκη	Γ
2	Εκπρόσωπος	Συνεταιριστική οργάνωση ανώτερου βαθμού	Βόλος	Α
3	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Αθήνα	Α
4	Εκπρόσωπος	Αστικός συν/σμός	Θεσ/νίκη	Α
5	Εκπρόσωπος	ΑΜΚΕ	Αθήνα	Α
6	Εκπρόσωπος	Υποστηρικτικός φορέας	Καρδίτσα	Α
7	Πρώην εκπρόσωπος	Δημόσια αρχή	Αθήνα	Α
8	Εκπρόσωπος	Αστικός συν/σμός	Καρδίτσα	Α

Πίνακας 14: 2ο Focus group, 7.12.2021

A/A	ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ	ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΦΟΡΕΑ ΚΑΟ	ΕΔΡΑ	ΦΥΛΟ
1	Εκπρόσωπος	Αστικός συν/σμός	Θεσ/νίκη	Γ
2	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Ήπειρος	Α
3	Εκπρόσωπος	ΑΜΚΕ	Ήπειρος	Α
4	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Θεσ/νίκη	Γ
5	Εκπρόσωπος	Σωματείο	Θεσ/νίκη	Α
6	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Αθήνα	Α
7	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Θεσ/νίκη	Γ
8	Εκπρόσωπος	ΚΟΙΝΣΕΠ	Αθήνα	Α
9	Εκπρόσωπος	Δημόσια Αρχή	Πάτρα	Α

Ός προς τη διαδικασία που ακολουθήθηκε σημειώνεται ότι τόσο οι ατομικές όσο και οι ομαδικές συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά. Πιο συγκεκριμένα, οι πέντε ατομικές συνεντεύξεις, διάρκειας 40 λεπτών περίπου, πραγματοποιήθηκαν από τις 3.12.2021 μέχρι τις 6.12.2021 και οι δύο εστιασμένες, ομαδικές συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στις 6.12.2021 και 7.12.2021 στις 18:00 και 19:00, αντίστοιχα, με διάρκεια 90 λεπτά, σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό. Τόσο οι ατομικές, όσο και οι ομαδικές συνεντεύξεις έλαβαν χώρα εξ αποστάσεως μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας "Zoom" λόγω πανδημίας αλλά και για τη διευκόλυνση συμμετοχής εγχειρημάτων που βρίσκονται εκτός Αθηνών. Σημειώνεται δε ότι οι τρεις εκ των πέντε ατομικών συνεντεύξεων προηγήθηκαν των ομαδικών συνεντεύξεων, το οποίο βοήθησε την ερευνήτρια να αποκτήσει μια πρώτη εικόνα των απόψεων και αντιλήψεων του πεδίου για την απασχόληση και οδήγησε σε αναδιατύπωση και βελτίωση των ερωτήσεων για τις ομαδικές συνεντεύξεις.

Αναφορικά με τη διεξαγωγή της συζήτησης σημειώνονται τα εξής για κάθε μέθοδο εμπειρικής έρευνας. Στις ατομικές συνεντεύξεις, ως εισαγωγικό ερώτημα τέθηκε η παροχή ορισμένων βασικών πληροφοριών ως προς τη νομική μορφή, το έτος σύστασης και τον σκοπό του εγχειρήματος, προκειμένου οι πληροφορητές/τριες να εξοικειωθούν με την διαδικασία της συνέντευξης.

Στη συνέχεια, ερωτήθηκαν πόσοι είναι οι εργαζόμενοι και πόσα τα μέλη του εγχειρήματός τους και ποια η σημασία της αμειβόμενης απασχόλησης για το εγχείρημά τους. Ως προς το δεύτερο σκέλος, η ερευνήτρια χρειάστηκε να παρέχει διευκρινίσεις σε ορισμένες περιπτώσεις, προκειμένου να καταστεί σαφές αν η δημιουργία- διατήρηση θέσεων εργασίας ήταν βασικός σκοπός του εγχειρήματος. Στη συνέχεια, η ερευνήτρια αναφέρθηκε στην μη αμειβόμενη απασχόληση και ειδικότερα αν το εκάστοτε εγχείρημα βασίζεται σε εθελοντές- μέλη και σε εθελοντές-μη μέλη και ποια η σημασία της μη αμειβόμενης απασχόλησης σύμφωνα με τους/τις πληροφορητές/τριες για το εγχείρημα, στο οποίο απασχολούνται και συμμετέχουν. Στο σημείο αυτό δεν τέθηκε η ανάγκη για παροχή περαιτέρω διευκρινίσεων. Παρότι η ποιοτική έρευνα δεν είναι κατάλληλη για συλλογή ποσοτικών δεδομένων, οι παραπάνω ερωτήσεις τέθηκαν με ένα σκέλος ποσοτικό και ένα σκέλος ποιοτικό, προκειμένου το πρώτο να συμβάλει στην απάντηση του δεύτερου σε μια αντικειμενικότερη βάση, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό ενδεχομένως αυθαίρετες απαντήσεις, αλλά προετοιμάζοντας τον/την πληροφορητή/τρια για το δεύτερο σκέλος, δηλαδή την αξιολόγηση της θέσης της αμειβόμενης και μη απασχόλησης στο εγχείρημα που συμμετέχει. Η επόμενη ερώτηση ζητούσε από τους/τις πληροφορητές/τριες να αξιολογήσουν το εργασιακό περιβάλλον, τις απολαβές και τις σχέσεις τους με άλλους εργαζόμενους και με τη διοίκηση. Λόγω του ότι ήταν πολυσκελής η ερώτηση, ορισμένοι/ες συμμετέχοντες/ουσες έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση σε ένα από τα παραπάνω ζητήματα. Η ερευνήτρια προσπάθησε να θέσει σκέλη που δεν απαντήθηκαν ως υποερωτήματα στους/στις πληροφορητές/τριες, προκειμένου να λάβει πληρέστερες απαντήσεις. Έπειτα, η ερευνήτρια κάλεσε τους/τις πληροφορητές/τριες να διερωτηθούν τι βοήθησε και τι εμπόδισε τον φορέα τους να δημιουργήσει και να διατηρήσει θέσεις απασχόλησης. Το επόμενο ερώτημα ("Πώς βοήθησε ή/και πώς εμπόδιζε ο ν. 4430/2016 την σχέση του φορέα με τους εργαζόμενους και τους εθελοντές;") στις περισσότερες συνεντεύξεις δεν τέθηκε διότι είχε απαντηθεί στην προηγούμενη ερώτηση. Έπειτα, οι πληροφορητές/τριες κλήθηκαν να αναφερθούν στα μέτρα που έλαβε ο φορέας τους για την προστασία της απασχόλησης εν μέσω κρίσεων. Η ερευνήτρια, για να διευκολύνει τις απαντήσεις αναφέρθηκε στην πανδημία και στην κρίση του 2008, ως παραδείγματα κρίσεων. Τέλος, η ερευνήτρια κάλεσε τους/τις πληροφορητές/τριες να επισημάνουν ποιες πρωτοβουλίες πρέπει να πάρει το κράτος και το πεδίο για την ενδυνάμωση της απασχόλησης στην ΚΑΟ. Ο αρχικός σχεδιασμός ήταν η παραπάνω ερώτηση να διακριθεί σε δύο ερωτήσεις και πρώτα να ερωτηθούν οι πληροφορητές/τριες για τις πρωτοβουλίες που πρέπει να πάρει το κράτος και στη συνέχεια για τις πρωτοβουλίες που πρέπει να πάρει το πεδίο. Όμως, ο σχεδιασμός αυτός δεν υιοθετήθηκε κατά την διεξαγωγή των ατομικών συνεντεύξεων. Αυτό υπαγορεύτηκε από τον περιορισμένο χρόνο της συνέντευξης αλλά και για να καταγραφούν πιθανές συνδυαστικές απαντήσεις επί των παραπάνω ερωτημάτων ως προς τις πρωτοβουλίες όχι μόνο του κράτους και του πεδίου, διακριτά, αλλά πρωτοβουλίες του κράτους μαζί με το πεδίο. Παρ' ότι ο αρχικός σχεδιασμός δεν προέβλεπε τη διάσταση συνεργασίας με ΜΜΕ, αυτό αναδείχθηκε στην πρώτη συνέντευξη και κατά συνέπεια ενσωματώθηκε ως

υποερώτημα και στις υπόλοιπες ατομικές συνεντεύξεις στα πλαίσια ενδεχόμενων πρωτοβουλιών που πρέπει να πάρει το πεδίο για την ενίσχυση της απασχόλησης. Στα τελευταία λεπτά των ατομικών συνεντεύξεων η ερευνήτρια προέτρεψε τους πληροφορητές/τριες να αναδείξουν άλλα ζητήματα περί απασχόλησης και ΚΑΟ που δεν είχαν τεθεί. Οι πληροφορητές/τριες είτε ανακεφαλαίωσαν προηγούμενες θέσεις τους είτε δήλωσαν ότι έχουν καλυφθεί, πράγμα το οποίο δείχνει είτε ότι είχε επέλθει κόπωση λόγω πεπερασμένου χρόνου είτε ότι επήλθε κορεσμός των θεμάτων προς ανάδειξη.

Η διεξαγωγή της συζήτησης στα πλαίσια των ομάδων εστίασης πραγματοποιήθηκε με την ερευνήτρια σε ρόλο συντονίστριας και παρουσία ερευνητή ως τρίτου παρατηρητή, οικονομολόγου με εμπειρία στον εν λόγω κλάδο, ο οποίος κρατούσε σημειώσεις. Με το πέρας κάθε συνάντησης έλαβε χώρα μια διαδικτυακή συνάντηση συντονίστριας- τρίτου παρατηρητή για ανταλλαγή σημειώσεων και παρατηρήσεων ως προς τη διεξαγωγή της συζήτησης και των πορισμάτων που προέκυψαν από αυτήν.

Κατά την έναρξη των focus groups η ερευνήτρια σε ρόλο συντονίστριας επεσήμανε ότι η απασχόληση και η ΚΑΟ αποτελούν το αντικείμενο της συζήτησης και ειδικότερα υπογράμμισε ότι η ΚΑΟ, για τις ανάγκες της εμπειρικής έρευνας δεν περιορίζεται στην θεσμικά αναγνωρισμένη ΚΑΟ αλλά νοείται με την ευρεία έννοια, συμπεριλαμβάνοντας παραδοσιακούς φορείς (συνεταιρισμούς, αλληλασφαλιστικούς φορείς, ενώσεις, σωματεία, ιδρύματα) και αναδυόμενους φορείς (όπως κοινωνικές επιχειρήσεις). Σε ανάλογες διευκρινίσεις προχώρησε και για την χρήση του όρου απασχόληση, ο οποίος περιλαμβάνει όχι μόνο τη μισθωτή εργασία αλλά και την αυτο-απασχόληση. Στη συνέχεια, επεσήμανε ορισμένους βασικούς κανόνες για τη διεξαγωγή της συζήτησης σε focus group. Επιπρόσθετα, η ερευνήτρια, τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές συνεντεύξεις, κατέβαλε τη δέουσα επιμέλεια για την καλύτερη προστασία των προσωπικών δικαιωμάτων των συμμετεχόντων. Οι τελευταίοι κατά την αποστολή της πρόσκλησής μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κλήθηκαν να παρέχουν γραπτώς τη συναίνεσή τους για την συμμετοχή και μαγνητοσκόπηση τους, ενώ παράλληλα διευκρινίστηκε ότι τα δεδομένα που θα προκύψουν θα παραμείνουν ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς.

Αρχικά η ερευνήτρια κάλεσε τους συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης να συστηθούν, αναφέροντας την ιδιότητά τους και το εγχείρημα ή φορέα που εκπροσωπούν, προκειμένου να εξοικειωθούν μεταξύ τους και με την διαδικασία. Έπειτα, η ερευνήτρια κάλεσε τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν πώς έχει συμβάλει η ΚΑΟ στην απασχόληση στην Ελλάδα. Στη συνέχεια, η ερευνήτρια έθεσε ως μεταβατικές ερωτήσεις το εάν οι φορείς ΚΑΟ θα έπρεπε να βασίζονται σε εθελοντές και υπό ποιους όρους και εάν οι εργαζόμενοι πρέπει να γίνονται και μέλη σε φορείς ΚΑΟ. Οι ερωτήσεις - κλειδιά των focus groups αφορούσαν στο τι έχει βοηθήσει και τι έχει εμποδίσει τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας στην ΚΑΟ. Η ερώτηση σχετικά με το πώς βοήθησε ή/και πώς εμπόδιζε ο ν. 4430/2016 την σχέση των φορέων ΚΑΟ με τους εργαζόμενους και τους

εθελοντές της δεν τέθηκε, αφενός διότι δεν υπάγονταν όλοι οι συμμετέχοντες στον εν λόγω νόμο διότι δεν ήταν θεσμικά αναγνωρισμένοι ως φορείς ΚΑΟ, αφετέρου διότι οι θεσμικά αναγνωρισμένοι φορείς ΚΑΟ συμπεριέλαβαν τον εν λόγω νόμο στις απαντήσεις τους. Στις συμπερασματικές ερωτήσεις η ερευνήτρια έθεσε το ζήτημα των πρωτοβουλιών που πρέπει να πάρει το κράτος και το πεδίο για την ενδυνάμωση της απασχόλησης στην ΚΑΟ και τέλος κάλεσε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν ορισμένες καταληκτικές σκέψεις.

Οι πληροφορητές/τριες που επιλέχθηκαν, τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές συνεντεύξεις ήταν σε θέση να απαντήσουν στις περισσότερες ερωτήσεις, που τέθηκαν. Όσοι/ες προέρχονταν από νεότερα εγχειρήματα παρείχαν κυρίως εμπειρικές και λεπτομερείς απαντήσεις, ενώ εκπρόσωποι από φορείς και εγχειρήματα με μεγαλύτερη παρουσία και εμπειρία στο χώρο σκιαγράφησαν μια συνολική και γενικότερη εικόνα του πεδίου με έμφαση στις μελλοντικές προοπτικές του.

4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ

4.2.1 ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥΣ

4.2.1.1 Η ΑΜΕΣΗ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην εμπειρική έρευνα δεν αντιλαμβάνονταν την απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ ως μια έννοια μονοδιάστατη. Ιδίως κατά τη διάρκεια της συζήτησης στις ομάδες εστίασης αναδείχτηκε η σημασία τόσο της άμεσης, αλλά και της έμμεσης απασχόλησης, καθώς και της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης απασχόλησης, επιβεβαιώνοντας τη σχετική ανάλυση της δεύτερης ενότητας.

Ως προς την άμεση και έμμεση απασχόληση, ενδιαφέρον παρουσιάζει η αναφορά ενός πληροφορητή στη δική του εμπειρία:

«ο φορέας μας ΚΑΟ Χ (επωνυμία του), ξεκινώντας τη λειτουργία από 4 πήγε σε 10,5 θέσεις πλήρους απασχόλησης. Πρέπει όμως να υπολογιστούν και άλλες 50 θέσεις εργασίας τριγύρω που υποστηρίζονται από τον φορέα Χ...».

Επιπρόσθετα, υπογραμμίστηκε ότι η έμμεση απασχόληση ενδέχεται να υπερβαίνει σε αριθμούς την άμεση απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ, όπως στο παράδειγμα παραπάνω. Η μέτρηση και αποτύπωσή της όμως αξιολογήθηκε από τους συμμετέχοντες ως ιδιαίτερα δύσκολο έργο.

4.2.1.2 Η ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πέραν της άμεσης και έμμεσης απασχόλησης, τους συμμετέχοντες απασχόλησε και η αμειβόμενη και μη αμειβόμενη απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ. Πιο

συγκεκριμένα, η μη αμειβόμενη απασχόληση τόσο από την ιδρυτική ομάδα αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις και από τρίτους-μη μέλη κρίθηκε ως καταλυτική στο αρχικό στάδιο σύστασης αρκετών εγχειρημάτων:

«χωρίς τον εθελοντισμό δεν θα γινόταν ο φορέας Χ ποτέ»

«ο εθελοντισμός θεωρήθηκε άυλο κεφάλαιο στον συνεταιρισμό στο αρχικό του στάδιο».

Πέραν του αρχικού σταδίου, η μη αμειβόμενη απασχόληση θεωρήθηκε ότι παίζει καταλυτικό ρόλο καθ' όλη τη διάρκεια λειτουργίας των εγχειρημάτων ΚΑΟ, διότι διασφαλίζει την βιωσιμότητά τους («η βιωσιμότητα του φορέα άπτεται και σε ένα κομμάτι μη αμειβόμενης εργασίας από τα μέλη του»). Από την άλλη όμως πλευρά υποστηρίχθηκε ότι η βιωσιμότητα ενός φορέα ΚΑΟ δεν μπορεί να βασίζεται μόνο στην εσαεί μη αμειβόμενη απασχόληση, αλλά αυτή θα πρέπει να παρέχεται με την προοπτική να γίνει βιώσιμος ο φορέας στο εγγύς μέλλον.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ορισμένοι/ες πληροφορητές/τριες έκριναν ότι τα εγχειρήματα προωθούν την μη αμειβόμενη απασχόληση όχι μόνο από ανάγκη αλλά συχνά και από επιλογή, καθώς την θεωρούν ως έναν έμπρακτο τρόπο προσφοράς των μελών προς το εγχείρημα και διάχυσης των αρχών και αξιών της ΚΑΟ:

«ο φορέας ΚΑΟ Χ έχει εθελοντική εργασία, όχι επειδή δεν γίνεται αλλιώς αλλά επειδή ενδιαφέρει η διάδοση της συνεταιριστικής ιδέας»

«(η μη αμειβόμενη απασχόληση αποτελεί) προσφορά από μέλη και αυτό είναι κατ' επιλογή και θέλουμε να το διατηρήσουμε για να διατηρούμε μια έννοια συμμετοχικότητας και προσφοράς από τα μέλη».

Η μη αμειβόμενη απασχόληση αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση που φορέας ΚΑΟ διαχειρίζεται ένα κοινό αγαθό, καθώς με τον τρόπο αυτό οι μη αμειβόμενοι απασχολούμενοι συμβάλλουν στην διασφάλιση και προστασία του εν λόγω κοινού αγαθού:

«(οι εθελοντές-μέλη) βάζουν πλάτη για να δουλέψει καλά ο συνεταιρισμός νερού γιατί προσεγγίζουν (το νερό) ως ένα κοινό τους αγαθό»

Σε κάθε περίπτωση, ο βαθμός στον οποίο βασίζεται ένα εγχείρημα σε αμειβόμενη και μη απασχόληση εξαρτάται μεταξύ άλλων από τους επιδιωκόμενους σκοπούς του εκάστοτε εγχειρήματος. Ακόμη όμως και σε εγχειρήματα, που δεν έχουν ως βασικό σκοπό την δημιουργία θέσεων εργασίας, η αμειβόμενη απασχόληση εξακολουθεί να θεωρείται σημαντική και να συνδυάζεται με την μη αμειβόμενη απασχόληση.

Η σχέση αμειβόμενης - μη αμειβόμενης απασχόλησης σε ένα εγχείρημα ΚΑΟ δεν παραμένει σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια «ζωής» ενός φορέα ΚΑΟ. Αρκετοί πληροφορητές/τριες υποστήριξαν ότι κατά τη διάρκεια ωρίμανσης των εγχειρημάτων, η σημασία της μη αμειβόμενης απασχόλησης σταδιακά υποχωρεί έναντι της αμειβόμενης απασχόλησης. Τόσο ο αριθμός των εργαζόμενων όσο

και η σχέση τους με τον φορέα τείνει προς μια αργή και κλιμακούμενη ανοδική πορεία.

Ένα ζήτημα που απασχόλησε τους/τις πληροφορητές/τριες αφορούσε τα όρια που πρέπει να τεθούν στην μη αμειβόμενη απασχόληση εντός των φορέων ΚΑΟ. Κατά μια άποψη η μη αμειβόμενη απασχόληση διακρίνεται σε αναγκαστική και μη αναγκαστική, όπου η πρώτη μορφή θα πρέπει να αποτρέπεται ενώ η δεύτερη να ενθαρρύνεται ως μέσο στήριξης του εγχειρήματος και υλοποίησης του σκοπού ενός φορέα ΚΑΟ.

Κατά άλλη άποψη, η οριοθέτηση της μη αμειβόμενης απασχόλησης μπορεί να γίνει με κριτήριο το είδος του σκοπού που προωθεί. Πιο συγκεκριμένα, η μη αμειβόμενη απασχόληση μπορεί να παρέχεται για την προώθηση του κοινωνικού σκοπού του εγχειρήματος (για παράδειγμα υποστήριξη άλλων εγχειρημάτων ΚΑΟ, συμμετοχή σε φορείς και δικτυώσεις), ενώ η προώθηση του οικονομικού σκοπού του εγχειρήματος (για παράδειγμα παραγωγή/παροχή προϊόντων/υπηρεσιών στην αγορά) θα πρέπει να γίνεται μέσα από την αμειβόμενη απασχόληση.

Η οριοθέτηση της μη αμειβόμενης απασχόλησης επιχειρείται και μέσω των διατάξεων του ν. 4430/2016 περί εθελοντών. Όμως, οι περισσότεροι εκπρόσωποι φορέων ΚΑΟ εξέφρασαν τον προβληματισμό τους ως προς το ασαφές νομικό τοπίο, καθώς δεν θεωρούν ότι διασφαλίζονται από έναν ενδεχόμενο έλεγχο. Κατά άλλη άποψη, η νομοθετική πρωτοβουλία για τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών ενδέχεται να διαλευκάνει ορισμένα κενά και «ίσως να διευκολύνει και τους φορείς ΚΑΟ».

Η διάσταση απόψεων και αντιλήψεων ως προς την μη αμειβόμενη απασχόληση και υπό ποιες συνθήκες πρέπει να επιτραπεί αντανakλά την ποικιλομορφία της απασχόλησης στην ΚΑΟ. Το αν η έμφαση θα τεθεί στην μη αμειβόμενη ή στην αμειβόμενη απασχόληση εξαρτάται από το είδος του εγχειρήματος, από το στάδιο ανάπτυξής του και από τις ανάγκες του. Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την ακαταλληλότητα ενιαίας προσέγγισης του παραπάνω ζητήματος με επιτακτικό τρόπο εκ του νόμου, που είδαμε ότι κάνει ο Έλληνας νομοθέτης, σε αντίθεση με τα ισχύοντα στην Πορτογαλία, Γαλλία και Ισπανία, όπου ο νόμος- πλαίσιο για την ΚΑΟ απέχει από το να παρεμβαίνει στις σχέσεις εθελοντών-φορέων ΚΑΟ με διατάξεις γενικής εφαρμογής για όλους τους φορείς ΚΑΟ.

Εν κατακλείδι, η μη αμειβόμενη απασχόληση είναι σημαντική καθ' όλη τη διάρκεια του "βίου" ενός εγχειρήματος: στο αρχικό στάδιο είναι απολύτως αναγκαία για να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα του εγχειρήματος και στη συνέχεια υποχωρεί έναντι της αμειβόμενης απασχόλησης, χωρίς όμως να καταργείται, καθώς για αρκετά εγχειρήματα αποτελεί συνώνυμο της προσφοράς και της ανιδιοτελούς στήριξης προς το εγχείρημα. Τα ευρήματα αυτά συμπορεύονται με προηγούμενες έρευνες για την ΚΑΟ, σύμφωνα με τις οποίες οι νεότερες μορφές συνεργατισμού συστάθηκαν κατά βάση ως εγχειρήματα παραγωγικής και εργασιακής ανασυγκρότησης με σκοπό την παροχή ευκαιριών απασχόλησης

και έχοντας ως πρόταγμα τον κοινωνικό και οικονομικό μετασχηματισμό (Temple et al., 2017).

4.2.1.3 Η ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η αμειβόμενη απασχόληση είναι ένα από τα ζητήματα που απασχολούν τα περισσότερα εγχειρήματα της ΚΑΟ. Σύμφωνα με τους πληροφορητές/τριες η αμειβόμενη απασχόληση αποτελεί είτε βασικό σκοπό πολλών εγχειρημάτων ή έναν από τους επιδιωκόμενους σκοπούς τους.

Αρκετοί/ες πληροφορητές/τριες υποστήριξαν ότι η αμειβόμενη απασχόληση πρέπει να είναι ή να τείνει να γίνει πλήρης, καλύπτοντας τις βιοποριστικές ανάγκες των απασχολούμενων:

«αυτό που θέλουμε βασικά είναι εμείς και οι άνθρωποι που δουλεύουν στην ΚΟΙΝΣΕΠ να είναι πλήρους απασχόλησης και με τον καλύτερο δυνατό μισθό... για αυτό και δεν έχουμε part time απασχόληση»

«(στόχος) είναι να μπορούν να είναι όλοι έμμισθοί από τον συνεταιρισμό κι όχι και από ανεξάρτητες δουλειές... στόχος η σταθερή αμειβόμενη εργασία από τον συνεταιρισμό».

Αρκετοί/ες πληροφορητές/τριες επεσήμαναν ότι το παραπάνω επιτυγχάνεται σε έναν βαθμό, καθώς η αμειβόμενη απασχόληση στο εγχείρημα αποτελεί την βασική πηγή εσόδων των απασχολούμενων («είναι η δουλεία μας και από αυτήν ζούμε»).

Μια ακόμη παράμετρος που αναδείχθηκε ως προς την αμειβόμενη απασχόληση αφορά στην ικανοποίηση των απασχολούμενων από τις παρεχόμενες συνθήκες εργασίας και σε έναν βαθμό και από τις απολαβές. Ειδικότερα, το σύνολο των πληροφορητών/τριών αξιολόγησε θετικά το εργασιακό τους περιβάλλον και τις συνθήκες απασχόλησής τους («σε σχέση με ο τι έχω δουλέψει μέχρι τώρα είναι παράδεισος», «λόγω της οριζόντιας δομής είναι πολύ διαφορετική η πραγματικότητα ενός εργαζόμενου σε σχέση με οπουδήποτε αλλού»).

Στο εν λόγω περιβάλλον οι εργαζόμενοι κατά κανόνα επιθυμούν να παραμείνουν, επικαλούμενοι διάφορους λόγους. Αρκετοί/ες πληροφορητές/τριες επεσήμαναν την απουσία αυστηρών ιεραρχιών και αρτηριοσκληρωτικών δομών με έμφαση στην αυτονομία καθώς και την ανανοσηματοδότηση της εργασίας τους («η δουλεία μας έχει περισσότερο νόημα»). Η δημιουργία αυτόνομων ομάδων εργασίας εντός του εγχειρήματος που αναλαμβάνουν και αποφασίζουν για την εκτέλεση ενός ορισμένου έργου, έχοντας ένα μέλος σε ρόλο με συντονιστή φέρεται να αποτελεί συνήθη πρακτική μεταξύ των εγχειρημάτων ΚΑΟ. Το περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως «φροντιστικό» «γόνιμο για πρωτοβουλίες, για δημιουργία, για συζήτηση και συνδιαμόρφωση που ανεβάζει την ποιότητα ζωής (των μελών ατομικά και συλλογικά)».

Σε μια περίπτωση όμως πληροφορητής έκανε λόγο για εσωτερικές συγκρούσεις μεταξύ εθελοντών-παλαιότερων μελών και εργαζομένων στο εγχείρημα («τα

παλιά μέλη έχουν την αίσθηση υποσυνείδητης ιδιοκτησίας σε μια κατάσταση»). Το εγχείρημα κλήθηκε να επιλύσει τις παραπάνω συγκρούσεις με μέτρα όπως επιτροπή διαχείρισης και αποκέντρωσης ως προς τον καταμερισμό εργασιών και επίλυσης εσωτερικών συγκρούσεων. Κατά μια άποψη, το παραπάνω ζήτημά οφείλεται στο ότι η ΚΟΙΝΣΕΠ «αποτελεί ένα υβριδικό σχήμα με μέλη εργαζόμενους και μη εργαζόμενους που είναι απαιτητικό», η ανομοιογένεια αυτή μπορεί πιο εύκολα να οδηγήσει σε εσωτερικές συγκρούσεις. Από την άλλη πλευρά πληροφορήτρια επεσήμανε ότι δεν υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ εθελοντών και εργαζόμενων στο εγχείρημά της, καθώς δεν υπάρχει συχνή επαφή, αλλά η στήριξη εκ μέρους των εθελοντών έρχεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπου υφίσταται σχετική ανάγκη.

Οι παρεχόμενες απολαβές στους αμειβόμενους απασχολούμενους χαρακτηρίζονται ικανοποιητικές, με την επισήμανση ότι είτε δεν είναι κατώτερες με τις αντίστοιχες στον ιδιωτικό τομέα είτε ότι κυμαίνονται σε υψηλότερα επίπεδα. Ωστόσο εκφράστηκε η άποψη ότι πολλές φορές αντί για αύξηση στις μισθολογικές απολαβές τους επιλέγεται η δημιουργία θέσης εργασίας προκειμένου να αναπτυχθεί ο φορέας και να επεκταθούν οι δραστηριότητές του. Πληροφορήτρια φωτίζει μια ιδιαιτερότητα ως προς τον τρόπο διεκδίκησης μισθολογικής αύξησης σε ένα συνεργατικό εγχείρημα:

«όταν είσαι και εργοδότης και εργαζόμενος δεν είναι ακριβώς η ίδια διαδικασία διεκδίκησης αύξησης, γιατί κάπως διεκδικούμε σταθερότητα και αυξήσεις από τους ίδιους τους εαυτούς μας και τίθεται πάντα ανάλογα με το φόρτο εργασίας στη συνέλευση».

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της αμειβόμενης απασχόλησης σε φορείς ΚΑΟ που διαπιστώθηκε είναι η μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια («δεν πρόκειται να σου πει κάποιος ένα πρωί κλείσαμε ή δεν πρόκειται να σου πει κανείς ότι δεν μπορώ να σε πληρώσω δεν έχω λεφτά»).

Παράλληλα, εκφράστηκε η άποψη ότι τα μεγάλα περιθώρια πειραματισμού και ευελιξίας στις αποφάσεις εντός των φορέων ΚΑΟ οδηγούν σε μια πολυεπίπεδη δραστηριοποίηση και μεγαλύτερη ποικιλομορφία των παραγόμενων υπηρεσιών/προϊόντων:

«εμείς έχουμε ένα site που είναι το βασικό όχημα έχουμε κάποιες εκδόσεις και κάποιες βιντεοπαραγωγές podcast.. αυτά θεωρητικά είναι πάρα πολλά για τρεις τέσσερις ανθρώπους.. όλα αυτά θεωρώ ότι δεν γίνονται τόσο απλά και τόσο εύκολα σε ένα περιβάλλον που θα διέφερε από αυτό που έχουμε εμείς τώρα [...] και να μην πετύχει δεν υπάρχει κάποια δραματική επίπτωση, θα δοκιμάσουμε κάτι άλλο».

Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις επισημάνθηκε ότι η παραπάνω ευελιξία δυσχεραίνει τον σαφή καταμερισμό εργασιών, ο δημοκρατικός τρόπος λειτουργίας αποδεικνύεται στην πράξη περισσότερο χρονοβόρος («υπάρχει μια δυσκαμψία στο να γίνονται κάποια πράγματα πιο γρήγορα διοικητικού και διαχειριστικού περιεχομένου κυρίως»), ενώ δεν αποκλείεται σε εξαιρετικές

περιπτώσεις, όπως η χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού (όπως μητρότητας), η παρεχόμενη προστασία της εργαζόμενης να υπολείπεται σχέση με τα ισχύοντα για τη μισθωτή εργασία. Προς αυτήν την κατεύθυνση εκφράστηκε η ανάγκη ύπαρξης ασφαλιστικών δικλείδων στη νομοθεσία για την προστασία των αυτοαπασχολούμενων- μελών για ζητήματα προστασίας της μητρότητας στους ΣΥΝΕΡΓ, καθώς μια ενδεχόμενη αύξηση των μελών, πέρα από την αρχική ομάδα του εγχειρήματος ενδέχεται να διαμορφώσει διαφορετικές ισορροπίες εντός του εγχειρήματος σε βάρος της προστασίας της αυτοαπασχολούμενης- μέλους:

«δεν υπάρχει νομοθεσία στήριξης και δέσμευσης παραδείγματος χάριν σε (περίπτωση) εγκυμοσύνη(ς) για τους εργοδότες-εργαζόμενους στην ΚΑΟ. Το εάν εγώ θα έπαιρνα άδεια, αν θα υποστηριζόταν μέρος του μισθού μου ήταν ζήτημα (απόφασης) μόνο της γενικής συνέλευσης και άρα ζήτημα μόνο των μελών, με τα οποία δεν θα είχα κατ' ανάγκη φιλική σχέση σε έναν μεγαλύτερο συνεταιρισμό, όπου το διοικητικό συμβούλιο θα έπαιζε καθοριστικό ρόλο όχι περισσότερο εκτελεστικό ρόλο. [...] Θα πρέπει να υπάρχουν δεσμεύσεις άνωθεν για να μπορούμε και εμείς να καταφεύγουμε σε αυτά».

Ένα ακόμη σημείο που υπογράμμισαν οι περισσότεροι/ες πληροφορητές/τριες ήταν η άρτια επικοινωνία και σχέσεις ευθύνης, εμπιστοσύνης, αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων («είμαστε φίλοι και χρόνια συνάδελφοι») και οι ευκαιρίες προσωπικής ανέλιξης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Οι ευκαιρίες αυτές, σύμφωνα με πληροφορήτρια, έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε σχέση με όταν εργαζόταν στον ιδιωτικό τομέα:

«δίνουμε βαρύτητα στη δια βίου μάθηση της εργαζόμενης, να εκπαιδεύει στον φορέα και να εκπαιδεύεται και όλα αυτά να βγαίνουν από το εργασιακό ωράριο του φορέα ... η διαχειριστική το αντιλαμβάνεται ως εργασιακό χρόνο».

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι η αμειβόμενη απασχόληση συνδέεται με την κτήση της ιδιότητας του μέλους στον φορέα ΚΑΟ. Αρκετοί/ες πληροφορητές/τριες υπογράμμισαν ότι η αμειβόμενη απασχόληση πρέπει να παρέχεται από εργαζόμενους που είναι ή επιδιώκουν να γίνουν μέλη, χωρίς να αποκλείεται η πρόσληψη εξωτερικών συνεργατών για την κάλυψη των αναγκών του εγχειρήματος. Μάλιστα εκπρόσωπος φορέα ΚΑΟ αναφέρθηκε στην πρακτική που υιοθετούν ως προς αυτήν την κατεύθυνση:

«έχουμε σαν κανόνα στον ένα χρόνο ο εργαζόμενος να γίνει μέλος αλλιώς (πρέπει) να φύγει».

Στη συνέχεια υπογραμμίστηκε ότι η σύμπτωση της ιδιότητας του εργαζόμενου με εκείνη του μέλους θα πρέπει να είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης τόσο του εγχειρήματος αλλά και του ίδιου του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, πληροφορητής υποστήριξε ότι το παραπάνω δεν θα πρέπει να επιβάλλεται διὰ νόμου, διότι «δεν μπορούν όλοι οι φορείς ΚΑΟ να υπακούουν σε αυτό το μοντέλο»,

αλλά θα πρέπει να προάγεται η πολυφωνία στην ΚΑΟ, κι όχι να εισάγεται ένας κανόνας για όλους φορείς ΚΑΟ. Ακόμη και στα πλαίσια της ίδιας νομικής μορφής στην πράξη προκύπτουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με την δραστηριότητα που ασκεί το κάθε εγχείρημα. Ειδικότερα, οι διατάξεις του ν. 4430/2016 κρίθηκαν ως προβληματικές, ιδίως ως προς τις ΚΟΙΝΣΕΠ και τα όρια εργαζομένων -μη μελών, όπου ο υποχρεωτικός αυτός κανόνας οδήγησε στην πράξη σε ποικίλες παραβιάσεις αλλά και σε ορισμένες περιπτώσεις σε εξαναγκασμό των εργαζόμενων να γίνουν μέλη στον φορέα.

Από την άλλη πλευρά, αναγνωρίστηκε η «τεράστια σημασία» της παραπάνω σύμπτωσης (εργαζομένων-μελών), η οποία εισάγει μια νέα κατηγορία, εκείνη της συνεταιριστικής εργασίας, πέραν της εξαρτημένης εργασίας και της αυτό-απασχόλησης. Κρίθηκε όμως ότι η συνεταιριστική εργασία «δεν θα πρέπει να είναι υποχρεωτική αλλά θα πρέπει να προάγεται μέσω της συνεταιριστικής παιδείας και κουλτούρας» προς αποφυγή μετατροπής των συνεταιρισμών σε «συλλογικούς εργοδότες με πολυάριθμους εργαζόμενους τρίτους», το οποίο δεν τους διαφοροποιεί από οποιαδήποτε άλλη συμβατική επιχείρηση.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η ικανοποίηση των αμειβόμενων απασχολούμενων από το εργασιακό τους περιβάλλον σε ο τι αφορά την αυτονομία που απολαμβάνουν, τις απολαβές που λαμβάνουν, την εργασιακή ασφάλεια και τις ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και ανανομηματοδότηση της εργασίας τους επιβεβαιώνουν προηγούμενες έρευνες (Brolis & Angel, 2015; Casini et al., 2018; Eurofound, 2019; Fonteneau & Pollet, 2019; OECD, 2013) και συμπορεύονται με ευρήματα αντίστοιχων μελετών για την περίπτωση της Ελλάδας (Sdrali et al., 2016).

Η ανάγκη παροχής νομοθετικής προστασίας των αμειβόμενων απασχολούμενων- νέων μητέρων σε συνεταιρισμούς εργαζομένων, που ανέδειξε πληροφόρητρια, δεν φαίνεται να έχει απασχολήσει εκτενώς την βιβλιογραφία, καθώς σχετικές μελέτες, (όπως για παράδειγμα Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017), εξετάζουν το ζήτημα αυτό από την σκοπιά της άτυπης απασχόλησης και πώς οι φορείς ΚΑΟ αποτελούν ένα μέσο μετάβασης σε τυπικές μορφές απασχόλησης, όπου τεκμαίρεται ότι η έλευση στην τυπική απασχόληση παρέχει επαρκή εχέγγυα προστασίας.

Επιπρόσθετα, η εργασιακή αυτοδιάθεση αναδείχθηκε ως ειδοποιός διαφορά της ΚΑΟ έναντι των συμβατικών επιχειρήσεων και ιδεατός τύπος εξέλιξης των φορέων ΚΑΟ, λόγω της κάμψης των δομικών συγκρούσεων της σχέσης εργοδότη-εργαζόμενου καθώς οι ιδιότητες αυτές συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο.

Τέλος, η σημασία της απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ, είτε ως μη αμειβόμενη είτε ως αμειβόμενη κατόρθωσε κατά μια άποψη να οδηγήσει στην ανανομηματοδότηση, όχι μόνο της ίδιας της εργασίας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αλλά και του τρόπου επιχειρείν και στην παροχή ενός εναλλακτικού παραδείγματος σε σχέση με το κρατούν: «(η ΚΑΟ) έχει βοηθήσει στην ανανομηματοδότηση, ότι υπάρχει και αυτή η εναλλακτική, παρά στο ότι είναι τόσα πολλά τα συνεργατικά εγχειρήματα που έχουν βοηθήσει κόσμο». Η επισήμανση αυτή φωτίζει μια

ιδιαίτερη παράμετρο, καθώς καταδεικνύει τη συμβολική σημασία της ΚΑΟ ως εναλλακτικό παράδειγμα προς ένα κοινωνικο-οικονομικό μετασχηματισμό, η οποία υπερβαίνει το αριθμητικό της μέγεθος. Απομακρυνόμενη πλέον η ΚΑΟ από την κακώς νοούμενη παράδοση των κρατικοδίαιτων συνεταιρισμών είναι σε θέση να μεταβάλει σταδιακά την εδραιωμένη αρνητική στάση και αντίληψη των πολιτών ως προς τους συνεταιρισμούς, προωθώντας το παράδειγμα της ΚΑΟ ως επιτυχημένο μοντέλο παραγωγής, επιχειρηματικότητας και απασχόλησης.

4.2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Οι πληροφορητές/τριες συμφώνησαν ότι στην Ελλάδα η συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση είναι περιορισμένη τόσο σε σχέση με τις δυνατότητες του χώρου αλλά και συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως επισημαίνεται άλλωστε και από την σχετική βιβλιογραφία (Διεύθυνση ΚΑΟ, 2020; Χρυσάκης *et al.*, 2002; Dounitsa, 2016; Geormas & Glaveli, 2019).

Η περιορισμένη αυτή συμβολή οφείλεται, σύμφωνα με τους/τις πληροφορητές/τριες, σε ένα πλήθος παραγόντων, που επηρεάζουν τη δημιουργία/διατήρηση θέσεων εργασίας στους φορείς ΚΑΟ και τις συνθήκες απασχόλησης σε αυτούς. Οι παράγοντες αυτοί εντοπίζονται στο μικρό, στο μέσο και στο μακρό επίπεδο και είτε είναι γενικοί και αφορούν κάθε επιχείρηση, είτε είναι ειδικοί και αφορούν κυρίως τους φορείς ΚΑΟ.

Ένας βασικός λόγος, όπου οι φορείς ΚΑΟ έχουν περιορισμένη συμβολή στην απασχόληση, σχετίζεται με τον ρυθμό ανάπτυξής τους. Ειδικότερα, οι περισσότεροι/ες πληροφορητές/τριες έκαναν λόγο για μια αργή, σταθερή και ενίοτε ανοδική πορεία ανάπτυξης των επιχειρημάτων. Η πορεία αυτή οδηγεί, αντίστοιχα, σε μια αργή αλλά σταθερή ενδυνάμωση της απασχόλησης, τόσο ως προς τον αριθμό των εργαζόμενων αλλά και ως προς το καθεστώς απασχόλησής τους (από μερική σε πλήρη απασχόληση):

«από 4 γίναμε 11 (εργαζόμενοι)...εμείς μεγαλώνουμε αργά.. αυτοί που μεγαλώνουν πολύ γρήγορα μπορεί να πέσουν και πολύ γρήγορα ..είμαστε ανθεκτικοί μεγαλώνουμε λίγο λίγο»

«ξεκίνησε το κατάστημα με τρία εργαζόμενα μέλη από το 2013 μέχρι το 2021 έχουμε δέκα εργαζόμενους, υπάρχει και η σταθερότητα και η τάση να πάρουμε περισσότερα εργαζόμενα μέλη».

Ο αργός αυτός ρυθμός ανάπτυξης των φορέων ΚΑΟ και ενίσχυσης της απασχόλησης μπορεί να μην εντυπωσιάζει ως προς τον αριθμό των δημιουργούμενων θέσεων εργασίας, αλλά διασφαλίζει την σταθερότητα και κατ'επέκταση την ασφάλεια των απασχολούμενων. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται από αντίστοιχες μελέτες που αναλύθηκαν στην ενότητα 2.7.2 και από την ανάλυση των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων στην ενότητα 3.4.4 με την επιφύλαξη ως προς την πληρότητα, αξιοπιστία και επικαιροποίησή τους.

Οι πληροφορητές/τριες έλαβαν υπόψη τους και τις γενικότερες συνθήκες άσκησης επιχειρηματικότητας, στις οποίες καλούνται οι φορείς ΚΑΟ αλλά και κάθε επιχείρηση να αναπτυχθεί. Οι συνθήκες αυτές θεωρήθηκαν ότι αποτρέπουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν νέο προσωπικό ή να διατηρήσουν το προσωπικό που ήδη έχουν και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας του. Πιο συγκεκριμένα, οι πληροφορητές/τριες έκαναν λόγο για «(τ)η γενικότερη οικονομική κατάσταση που δεν είναι εύφορη» και «(τ)ο(ν) ανταγωνισμό(ς) από μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους», τα οποία αποτελούν προβλήματα όχι μόνο των φορέων ΚΑΟ, αλλά και των ΜΜΕ.

Καθώς οι φορείς ΚΑΟ, αλλά και κάθε επιχείρηση καλείται να αναπτυχθεί σε δυσμενείς συνθήκες, όπως εξετάσαμε παραπάνω, ο αποτελεσματικός επιχειρηματικός σχεδιασμός για την βιωσιμότητα αλλά και την απασχόληση αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία. Προς αυτήν την κατεύθυνση, ορισμένοι/ες πληροφορητές/τριες αναφέρθηκαν στις ορθές επιχειρηματικές επιλογές ενός εγχειρήματος ως προς το αντικείμενο, τον κλάδο δραστηριοποίησης, την επιλογή τοποθεσίας. Κατά άλλη άποψη, για μια εύρωστη οικονομική επιχείρηση που είναι σε θέση να προστατεύει τους εργαζομένους της, εξίσου σημαντική είναι και η δημιουργία κατάλληλων επαφών διευρύνοντας τους αποδέκτες των υπηρεσιών της πέραν των δικτύων αλληλεγγύης και των ομάδων με συγκεκριμένη πολιτική/ιδεολογική ταυτότητα.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από ορισμένους/ες πληροφορητές/τριες στην επιχειρηματική «εξωστρέφεια», η οποία προάγεται μέσω των εξαγωγών του παραγόμενου προϊόντος, της ανταλλαγής τεχνογνωσίας με ομάδες εντός και εκτός χώρας και μέσω ευρύτερων δικτυώσεων και συνεργασιών προς αντιμετώπιση των δυσμενών συνθηκών άσκησης επιχειρηματικότητας.

Κυρίαρχη ήταν η άποψη ότι η συνεργασία των φορέων ΚΑΟ με τις ΜΜΕ συμβάλλει στη βιωσιμότητά τους, ενδυναμώνει την τοπική επιχειρηματικότητα και προστατεύει την απασχόληση στην τοπική κοινότητα, όπως άλλωστε υπογραμμίζουν και οι Χρυσάκης *et al.* (2002). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι το σύνολο των εκπροσώπων εγχειρημάτων ανέφερε ότι το εγχείρημά τους συνεργάζεται με ΜΜΕ, όπως μικρούς παραγωγούς και τοπικές επιχειρήσεις:

«εμείς το κάνουμε ήδη (συνεργαζόμαστε ήδη με τοπική επιχείρηση) ... είμαστε προμηθευτές για επιχειρήσεις της περιοχής...»,

«έχουμε συνεργαστεί σε έργα, συγχρηματοδοτούμενα είτε ευρωπαϊκά είτε εθνικών πόρων (με ΜΜΕ) [...] η πλειονότητα (των συνεργασιών) είναι επιτυχημένες».

«έχουμε συνεργαστεί με μικρές εταιρείες, κυρίως, ως προς το κομμάτι των προμηθειών (για παράδειγμα γραφίστες, εκδόσεις)...»

Οι φορείς ΚΑΟ κατά κανόνα είναι ανοικτοί στο να συνεργάζονται με τις ΜΜΕ, εφόσον τηρούνται ορισμένοι όροι, όπως ο σεβασμός στο περιβάλλον και στην εργασία. Η συνεργασία αυτή, κατά μια άποψη, οδηγεί σε μια ανταλλαγή

τεχνογνωσίας και αμοιβαία στήριξη («δεν θα κάνουμε κάποια επιθετική πολιτική σε βάρος ΜΜΕ, με τις οποίες μοιραζόμαστε το ίδιο αγοραστικό κοινό»). Ενίοτε δε παρατηρείται ότι οδηγεί σε ένα «αμοιβαίο μπόλιασμα» και σύγκλιση προς την εμπέδωση των αρχών της ΚΑΟ και έναν συνεργατικό τρόπο λειτουργίας. Ορισμένες μάλιστα ΜΜΕ, σύμφωνα με πληροφορήτρια, «στον πυρήνα τους λειτουργούν συνεργατικά... μπορεί να μην έχουν θεσμοθετήσει διαδικασίες ή να μην έχουν την αντίληψη ότι το κάνουν αλλά λειτουργούν συνεργατικά».

Από την άλλη όμως πλευρά, η διαφορά του τρόπου διαχείρισης ενδέχεται να μην είναι ορισμένες φορές κατανοητή δημιουργώντας ήσσοнос σημασίας προστριβές από την πλευρά των ΜΜΕ ως προς τη χρονοβόρα συνθήκη που απαιτείται σε μια επιχείρηση που λειτουργεί δημοκρατικά να λάβει σχετικές αποφάσεις.

«σε όλες τις συνεργασίες υπάρχει μια διαφορετικότητα στη διαχείριση των συμβατικών επιχειρήσεων με έναν φορέα ΚΑΟ, υπάρχει έλλειψη γνώσης του πώς λειτουργεί ένας φορέας ΚΑΟ, υπάρχει καμιά φορά και πολύ έντονη έλλειψη κατανόησης ότι δεν μπορεί να πάρει τηλέφωνο κάποιον πρόεδρο να του απαντήσει ένα ερώτημα».

Η παραπάνω συνθήκη αποτελεί ένα σύνηθες εμπόδιο συνεργασίας μεταξύ ΚΑΟ-ΜΜΕ που εντοπίζεται στη βιβλιογραφία νοούμενο ως απουσία κοινής γλώσσας επικοινωνίας και κατανόησης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ΚΑΟ από τις ΜΜΕ, χωρίς, ωστόσο να είναι το μοναδικό (Technopolis group, 2018).

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών προκύπτει ότι έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες συνεργασίας μεταξύ ΚΑΟ-ΜΜΕ. Ωστόσο αυτές φαίνεται να κινούνται κυρίως στην αμοιβαία αγορά-απορρόφηση των αγαθών και υπηρεσιών, χωρίς να αξιοποιείται μια ευρεία γκάμα συνεργασιών, ιδίως η ανταλλαγή τεχνογνωσίας ως προς τον επιχειρηματικό σχεδιασμό, η χρήση νέων τεχνολογιών ή και ευρύτερες συνέργειες μεταξύ ΚΑΟ, ΜΜΕ, ακαδημαϊκής κοινότητας και τοπικών αρχών (Technopolis group, 2018).

Στη συνέχεια, οι πληροφορητές/τριες αναφέρθηκαν και σε ορισμένους παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική διάσταση των φορέων ΚΑΟ, οι οποίοι προάγουν την απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό, υπογραμμίστηκε η στήριξη του εγχειρήματος από τους εργαζομένους του, που υπερβαίνει τις εργατοώρες τους, επαναφέροντας τη σημασία της μη αμειβόμενης απασχόλησης για τη βιωσιμότητα των φορέων ΚΑΟ. Ορισμένοι/ες πληροφορητές/τριες ανέφεραν και μη επιχειρηματικές δραστηριότητες του εγχειρήματός τους, που αποφέρουν έσοδα (όπως διοργάνωση πολιτικών-κοινωνικών-καλλιτεχνικών εκδηλώσεων), που συμβάλλουν στην σταθεροποίηση της επιχείρησης και στην απασχόληση εντός αυτής, προωθώντας παράλληλα το πρόταγμα της ΚΑΟ για κοινωνικό-οικονομικό μετασχηματισμό.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο προβληματισμός πληροφορήτριας ως προς την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ του τρόπου διακυβέρνησης του εγχειρήματός και επέκτασής του, αυξάνοντας – μεταξύ άλλων – και τον αριθμό απασχολούμενων.

Ειδικότερα, η πληροφορήτρια ανέφερε ότι το εγχείρημά της επιθυμεί και έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης. Ωστόσο τίθεται προβληματισμός ως προς το διαχειριστικό κόστος και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ διατήρησης ενός μικρού και ευέλικτου σχήματος, σχέσεων εμπιστοσύνης και αμεσο-δημοκρατικού τρόπου λειτουργίας της ομάδας από τη μια πλευρά και επέκτασης των δραστηριοτήτων του και αύξησης των εργαζομένων – μελών του από την άλλη πλευρά.

Οι πληροφορητές/τριες δεν παρέλειψαν να αναφερθούν και σε γραφειοκρατικά ζητήματα, όπως το σύνθετο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν επιχειρήσεις που συναλλάσσονται με το δημόσιο. Στις περιπτώσεις αυτές, το δημόσιο κατά κανόνα καθυστερεί να αποπληρώσει τους φορείς ΚΑΟ για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους, με αποτέλεσμα οι φορείς ΚΑΟ να καθυστερούν με τη σειρά τους να πληρώσουν τους απασχολούμενους τους.

Παράλληλα, ορισμένοι/ες πληροφορητές/τριες επεσήμαναν ένα κοινό πρόβλημα σε κάθε επιχείρηση που συμμετέχει σε ευρωπαϊκά προγράμματα, δημιουργώντας μεν θέσεις εργασίας, οι οποίες στην πράξη αποδεικνύονται βραχύβιες. Προς επίρρωση των ανωτέρω, πληροφορητής παρατήρησε ότι οι θέσεις εργασίας στον φορέα του που δημιουργήθηκαν στα πλαίσια ευρωπαϊκού προγράμματος καταργήθηκαν με το πέρας αυτού, ενώ οι θέσεις εργασίας οι οποίες δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα της βασικής δραστηριότητας του φορέα διατηρήθηκαν και σταδιακά αυξήθηκαν.

Σε ο τι αφορά τα εθνικά προγράμματα αλλά και τη γενικότερη χάραξη μιας συνολικής, εθνικής στρατηγικής για την ΚΑΟ οι πληροφορητές/τριες συμφώνησαν ότι δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα κάποια συστηματική και συντονισμένη προσπάθεια για την προώθηση της ΚΑΟ. Ειδικότερα ως προς τα χρηματοδοτικά εργαλεία, από τη μια πλευρά επισημάνθηκε ότι οι φορείς ΚΑΟ δεν απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες ως προς την πρόσβαση σε χρηματοδοτήσεις και επιδοτήσεις σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση. Από την άλλη πλευρά δεν υφίστανται χρηματοδοτικά εργαλεία προσαρμοσμένα στις ανάγκες και στην ιδιαίτερη φύση των φορέων ΚΑΟ.

Η αναζήτηση κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων και η βελτίωση πρόσβασης σε υφιστάμενα εργαλεία αποτελεί βασικό ζήτημα που θίγεται εκτενώς στη βιβλιογραφία, το οποίο φαίνεται να παραμένει άλυτο υπό τις υφιστάμενες συνθήκες (Χρυσάκης *et al.*, 2002; Geormas & Glaveli, 2019; Temple *et al.* 2017).

Σε ο τι αφορά την πρόσβαση των φορέων ΚΑΟ σε δανειοδοτήσεις, σημειώνεται ότι η ανάγκη αύξησης της εγγυοδοτικής ικανότητας ενός εγχειρήματος συχνά οδηγεί και σε αύξηση της συνεταιριστικής μερίδας, το οποίο λειτουργεί αποτρεπτικά στην είσοδο νέων εργαζομένων- μελών.

Το θεσμικό περιβάλλον, εντός του οποίου αναπτύσσονται οι φορείς ΚΑΟ απασχόλησε εκτενώς τους/τις πληροφορητές/τριες, οι οποίοι έκριναν ότι άλλοτε προωθεί και άλλοτε εμποδίζει την ανάπτυξη και την απασχόληση στους φορείς

ΚΑΟ. Ως προς τον ν. 4430/2016 για την ΚΑΟ, οι περισσότεροι πληροφορητές/τριες υπογράμμισαν ότι αναγνωρίζει μόνο ένα τμήμα φορέων ΚΑΟ, για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία στο Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΟ, ενώ το μεγαλύτερο μέρος παραμένει αθέατο και αχαρτογράφητο, τόσο ως προς τη δυναμική του όσο και ως προς τη συμβολή του στην απασχόληση:

«τα στοιχεία του μητρώου αφορούν μόνο σε ένα κομμάτι της ΚΑΟ... δεν έχουμε ακριβή στοιχεία για την ΚΑΟ στην Ελλάδα»

«υπάρχουν πολλές δραστηριότητες που δεν χρεώνονται στην ΚΑΟ».

Κατά μια άποψη, η νομοθεσία δεν παρέχει κίνητρα στους φορείς ΚΑΟ για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, αντιθέτως θεσπίζει γραφειοκρατικές διαδικασίες και όρους, ενώ κατά άλλη άποψη, ο ν. 4430/2016 δεν δημιουργεί πολλαπλά προβλήματα στην λειτουργία των φορέων ΚΑΟ, πλην ορισμένων γραφειοκρατικών.

Μια διάταξη γενικής εφαρμογής για όλους τους φορείς ΚΑΟ που συζητήθηκε αφορά στο ελάχιστο όριο μισθολογικών δαπανών. Ο όρος αυτός αξιολογήθηκε από αρκετούς/ες πληροφορητές/τριες ως προβληματικός ιδίως για εγχειρήματα με υψηλό εμπορικό τζίρο. Ωστόσο, στην πράξη δεν έχει μέχρι στιγμής αποτελέσει αιτία αποκλεισμού φορέα ΚΑΟ από το Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΟ καθώς δεν εφαρμόζεται, με συνέπεια η ανενέργεια του νόμου να λειτουργεί διορθωτικά.

Παράλληλα πληροφορητής αναφέρθηκε στους πολυάριθμους, ειδικούς νόμους, που διέπουν τις διάφορες κατηγορίες συνεταιρισμών. Η θεσμική αυτή διάσπαση της συνεταιριστικής νομοθεσίας μεταφέρεται και στο ίδιο το πεδίο προωθώντας «μια στενότητα σκέψης και πράξης, εμποδίζοντας την ενδο-επιχειρηματικότητα». Κατά συνέπεια, ο νομοθέτης δεν έχει ενθαρρύνει και το πεδίο δεν έχει διαμορφώσει κοινούς υποστηρικτικούς και εκπαιδευτικούς μηχανισμούς και εργαλεία, που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην βιωσιμότητα και στην απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ.

Ειδικότερα ως προς τις διατάξεις του ν. 4430/2016 που ρυθμίζουν τις ΚΟΙΝΣΕΠ, αρκετοί/ες πληροφορητές/τριες συμφώνησαν ότι η απαλλαγή από το τέλος επιτηδεύματος και η μη υποχρέωση ασφάλισης των μελών κατά το αρχικό στάδιο λειτουργίας των ΚΟΙΝΣΕΠ συνέβαλε στη βιωσιμότητά τους και μέσα από αυτήν στη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Το ανώτατο όριο εργαζομένων μη μελών κατά μια άποψη αξιολογείται ως ορθό και ώθησε τους εργαζόμενους να γίνουν μέλη. Κατά άλλη άποψη, το όριο εργαζομένων μη μελών ώθησε στην ενσωμάτωση τρίτων εργαζομένων στο εγχείρημα «με πιο επιτακτικό τρόπο».

Παράλληλα όμως επισημάνθηκε η δυσκολία ορισμένων ΚΟΙΝΣΕΠ, ιδίως στον τομέα της εστίασης να τηρούν τις ποσοστώσεις εργαζομένων μελών και μη, διότι ο εν λόγω κλάδος διακρίνεται από μια έντονη κινητικότητα των εισερχόμενων και εξερχόμενων εργαζομένων. Το παραπάνω επιβεβαιώθηκε και από άλλους πληροφορητές/τριες, οι οποίοι/ες υποστήριξαν ότι η ποσόστωση εργαζομένων

μη μελών για τις ΚΟΙΝΣΕΠ μπορεί στην πράξη να αποτρέψει τη δημιουργία μιας ακόμη θέσης εργασίας σε μια δεδομένη χρονική συγκυρία:

«η προηγούμενη φορά που θα άνοιγε μια θέση ο συγκεκριμένος άνθρωπος δεν ήθελε να γίνει μέλος στην ΚΟΙΝΣΕΠ, οπότε θα είχαμε πρόβλημα στο ετήσιο πιστοποιητικό από το μητρώο ΚΑΟ γιατί πλέον θα ήταν τρεις στους επτά και αυτό δεν γινόταν.. ήταν γραφειοκρατικός λόγος».

Ο περιορισμός των 16 ωρών την εβδομάδα αξιολογήθηκε από ορισμένους/ες πληροφορητές/τριες ως «λειτουργικός όρος» και επαρκής για τη στήριξη των ΚΟΙΝΣΕΠ (« οι δικοί μας εθελοντές κάνουν μια τρίωρη βάρδια την εβδομάδα»).

Σύμφωνα όμως με άλλη άποψη, η νομική μορφή της ΚΟΙΝΣΕΠ κρίθηκε ως ακατάλληλη για τη δημιουργία εγχειρημάτων στον τομέα της αγροτικής παραγωγής, ενώ τονίστηκε ότι οι διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία της δεν συνάδουν με τις διατάξεις που διέπουν τα αγροτικά- εργασιακά ζητήματα ασφάλισης και επιδότησης των αγροτών- μελών.

Στην ίδια κατεύθυνση κινήθηκαν και άλλοι/ες πληροφορητές/τριες αναφερόμενοι/ες συνολικά στην ανάγκη εναρμόνισης του θεσμικού πλαισίου για την ΚΑΟ με τη λοιπή νομοθεσία. Ορισμένα σημεία κομβικής σημασίας στη νομοθεσία που αφορούν στην άσκηση ορισμένων επαγγελματιών, τη διεξαγωγή δραστηριοτήτων σε ορισμένους κλάδους, τη χορήγηση εγγυοδοσιών, την ασφαλιστική κάλυψη και εργασιακή προστασία είναι προσαρμοσμένα είτε στο μοντέλο του αυτοαπασχολούμενου ή στο μοντέλου του μισθωτού εργαζόμενου. Κατά συνέπεια, δεν είναι εναρμονισμένα με την ιδιαίτερη φύση της απασχόλησης στους φορείς ΚΑΟ, όπως με την συλλογική εργασία, τη σύμπτωση της ιδιότητας του εργοδότη-αυτοαπασχολούμενου στους ΣΥΝΕΡΓ ή εταιρίου- εργαζόμενου στις ΑΜΚΕ, με το καθεστώς συνιδιοκτησίας και επιμερισμού της περιορισμένης ευθύνης των συνεταίρων:

«ειδικά για τους μηχανικούς, είναι δύσκολο να ανεβάσεις την κατηγορία του μελετητικού σου πτυχίου, αν δεν έχεις ατομικές συμβάσεις, χρειάζονται κάποια ατομικά έργα για να κόβουν μπλοκάκι τα μέλη-μηχανικοί για να μπορούν να ανεβάζουν τα πτυχία τους και να μπορούμε να παίρνουμε και μεγαλύτερες μελέτες».

«έχουμε υποβάλει αίτηση στο ταμείο εγγυοδοσιών Τ.Ν.Ε.Δ.Ε. ως μηχανικοί [...], στις άλλες μορφές εταιρειών, όπως ΟΕ, ΑΕ παίρνει ένας την ευθύνη ή το ΔΣ, το οριζόντιο είναι δύσκολο να το αποτυπώσουν, όταν δίνουν μια εγγυητική επιστολή στον συνεταιρισμό, ποιος θα επιμερίζεται την ευθύνη».

«υπάρχει πάντα ένα ερώτημα αν η μισθοδοσία εργαζομένων- εταιρών ΑΜΚΕ θεωρείται διανομή κερδών (κι όχι) έσοδο από εργασία»

Ωστόσο αυτό δεν φαίνεται να δημιουργεί πρόβλημα σε κάθε επαγγελματική ιδιότητα:

« ... επιχειρηματικό σχήμα το οποίο θα ήταν και συμβατό με την δημοσιογραφική ιδιότητα και την ιδιότητα μέλους των ενώσεων (συντακτών) είναι οι ΚΟΙΝΣΕΠ».

Ορισμένοι πληροφορητές/τριες αναφέρθηκαν και στην περίπτωση που ένα εγχείρημα ΚΑΟ δεν συστάθηκε *ex nihilo* αλλά αποτελεί αποτέλεσμα ιδιοκτησιακής μεταβολής επιχείρησης που πτώχευσε. Στην περίπτωση αυτή εντοπίστηκαν συγκεκριμένοι παράγοντες παρεμπόδισης της δημιουργίας-διατήρησης απασχόλησης που οφείλονται στην μετάβαση αυτή, στην εκκρεμή δικαστική διαδικασία, καθώς και σε λειτουργικά έξοδα που διογκώνονται καθώς υπάρχει ανάγκη να αναζητηθούν πρόσκαιρες και δαπανηρές λύσεις λόγω του παραπάνω θολού τοπίου, όπως κάλυψη των ενεργειακών αναγκών του εγχειρήματος:

«το ρεύμα που καταναλώνουμε από γεννήτριες κοστίζει όσο αν είχαμε έναν ακόμη εργαζόμενο».

Ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει την ανάπτυξη των φορέων ΚΑΟ και κατ' επέκταση την απασχόληση σε αυτούς αποτελούν οι κρίσεις. Η παράμετρος των κρίσεων δεν φαίνεται να είναι εξ' ολοκλήρου ευνοϊκός ή δυσμενής παράγοντας, καθώς επηρεάζει ποικιλοτρόπως την ΚΑΟ, όπως εξετάσαμε αναλυτικότερα στην πρώτη ενότητα.

Σύμφωνα με τους πληροφορητές/τριες, ένας αριθμός εγχειρημάτων ανέπτυξε τις δραστηριότητές του εν μέσω κρίσης και πανδημίας. Ορισμένα εγχειρήματα, παρότι μειώθηκαν οι εργασίες τους, δεν προχώρησαν σε μειώσεις μισθών και απολύσεις, όπως έπραξαν αντίστοιχες συμβατικές επιχειρήσεις του κλάδου για το εν λόγω χρονικό διάστημα, ενώ άλλα εγχειρήματα αναγκάστηκαν να παύσουν τις εργασίες τους και να απολύσουν τους εργαζομένους τους.

Κάποια εγχειρήματα επέδειξαν ικανότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα με τη χρήση νέων ψηφιακών εργαλείων προωθώντας την χρήση τους και στους πελάτες τους συνεχίζοντας έτσι τις δραστηριότητές τους. Άλλα εγχειρήματα, εν μέσω κρίσης, δημιούργησαν δικό τους ηλεκτρονικό κατάστημα, το οποίο οδήγησε σε μαζικές παραγγελίες και αύξηση της ζήτησης των παραγόμενων προϊόντων τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τη συζήτηση γύρω από τους ευνοϊκούς και τους δυσμενείς παράγοντες για την προώθηση της απασχόλησης στην ΚΑΟ οι πληροφορητές/τριες συμφωνούν ότι αυτό δεν επιτυγχάνεται με μεμονωμένες ενέργειες αλλά με την ενδυνάμωση της ΚΑΟ ως οικοσυστήματος· σε μικρο- επίπεδο με σημείο αναφοράς τον ίδιο τον φορέα, την βελτίωση της επιχειρηματικής του διάστασης, σε μέσο επίπεδο με την ενδυνάμωση ευρύτερων συνεργειών με τοπικές επιχειρήσεις, δημόσιες αρχές και το τοπικό καταναλωτικό κοινό και σε μακρο-επίπεδο με την βελτίωση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, της εναρμόνισής του με την λοιπή νομοθεσία και εν γένει προώθησης δημοσίων πολιτικών για την ΚΑΟ προσαρμοσμένων στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εγχειρημάτων. Αρκετά στοιχεία από τα παραπάνω διαπιστώνονται σε σχετικές μελέτες, όπως Georntas et al., 2019, οι οποίοι εξέτασαν τους ανασταλτικούς παράγοντες

ανάπτυξης της ΚΑΟ σε μικρό, μέσο, μεγάλο επίπεδο και οι Χρυσάκης et al. (2002) που προέκριναν μια πολυεπίπεδη προσέγγιση για την ανάπτυξη της απασχόλησης στην ΚΑΟ.

Ως προς την παράμετρο των κρίσεων, οι απόψεις που εκφράστηκαν κατέδειξαν ότι ορισμένοι φορείς ΚΑΟ είναι προσαρμοστικοί και ανθεκτικοί εν μέσω κρίσεων, προστατεύοντας και ενίοτε αυξάνοντας τις θέσεις εργασίας τους. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει τη σχετική βιβλιογραφία περί ανθεκτικότητας των φορέων ΚΑΟ εν μέσω κρίσεων (Birchall & Ketilson, 2009; ENSIE, 2020; Eum, Donagan & Terrasi, 2012).

Δεν θα πρέπει όμως να παραγνωρίζουμε ότι η επίδραση της κρίσης στους φορείς ΚΑΟ εξαρτάται από την κατηγορία τους, το μέγεθός τους, τον τομέα τους. Άρα η γενίκευση ότι κάθε φορέας ΚΑΟ είναι ανθεκτικός απέναντι σε κάθε κρίση δεν είναι ακριβής και δεν θα πρέπει να γίνεται δεκτή αξιωματικά, καθώς δεν αντιστοιχεί πάντα με τα πραγματικά δεδομένα.

4.2.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Λαμβάνοντας υπόψιν τους παραπάνω παράγοντες, οι πληροφορητές/τριες κλήθηκαν να καταθέσουν προτάσεις, τόσο ως προς τις πρωτοβουλίες που πρέπει να λάβει το κράτος αλλά και το ίδιο το πεδίο για την περαιτέρω ανάπτυξη της ΚΑΟ και την στήριξη της απασχόλησης στους φορείς της.

Αναφορικά με τα μέτρα που θα μπορούσε να λάβει το κράτος για να υποστηρίξει τους φορείς ΚΑΟ και τους απασχολούμενούς τους, ένα βασικό ζήτημα που έθιξαν οι περισσότεροι πληροφορητές/τριες αφορούσε στις επιχορηγήσεις, χρηματοδοτήσεις και την εν γένει οικονομική στήριξη του κράτους στους φορείς ΚΑΟ, η οποία οφείλει να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των φορέων ΚΑΟ.

Η στήριξη αυτή κατά μια άποψη πρέπει να αφορά σε εξοπλισμό και να έχει περισσότερο επενδυτικό χαρακτήρα, καθώς αυτό συμβάλλει στην βιωσιμότητα του φορέα ΚΑΟ, ενώ σύμφωνα με άλλη άποψη πρέπει να αφορά στην εργασία για να μειώσει τα περιθώρια ατασθαλιών και διασπάθισης κονδυλίων. Η διαφορά αυτή προσεγγίσεων πιθανόν αντανακλά τον πλουραλισμό αναγκών των φορέων ΚΑΟ και άρα την ανάγκη διαμόρφωσης όχι μόνο γενικών χρηματοδοτικών εργαλείων για την ΚΑΟ, αλλά και ειδικών εργαλείων με βάση την κάθε κατηγορία φορέων ΚΑΟ.

Μια άλλη πρόταση αφορά στην ανάγκη συγχαρτογράφησης της ΚΑΟ. Πιο συγκεκριμένα, τα ελλιπή στοιχεία τόσο ως προς την ΚΑΟ συνολικά και ειδικότερα ως προς την συνεισφορά της στην απασχόληση θέτουν ως επιτακτική την ανάγκη χαρτογράφησης του πεδίου, με ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια στα πλαίσια μιας ετήσιας έκθεσης, η οποία θα αποτελεί προϊόν συνδιαμόρφωσης τόσο του κράτους (διεύθυνση ΚΑΟ, Υπουργείο Εργασίας, ΟΤΑ και περιφερειών) αλλά και του ίδιου του πεδίου. Με τον τρόπο αυτό αφενός προάγεται η συνεργασία

δημόσιων αρχών- ΚΑΟ, αφετέρου υπάρχει υπέρβαση των όποιων διοικητικών και άλλων εμποδίων από πλευράς δημοσίων αρχών και επικαιροποίησης των σχετικών στοιχείων με δεδομένα και από τους ίδιους τους φορείς ΚΑΟ προκειμένου η αποτύπωση της ΚΑΟ να είναι όσο το δυνατόν πιο πλήρης και κοντά στην πραγματική εικόνα της ΚΑΟ.

Κοινός τόπος μεταξύ των συμμετεχόντων είναι η ανάγκη βελτίωσης της νομοθεσίας για την ΚΑΟ ανά κατηγορία φορέων ΚΑΟ & προώθησης της μεταξύ τους συνεργασίας. Ειδικότερα προτάθηκε:

- η θέσπιση κοινού νομοθετικού πλαισίου για τους συνεταιρισμούς προκειμένου «να υπακούν σε έναν νόμο αλλιώς χάνεται η ενότητα του χώρου» διότι «αυτό θα βοηθήσει να ανθίσει η βιωσιμότητα στον χώρο»,
- η αναθεώρηση των διατάξεων του ν. 4430/2016 που θέτουν εμπόδια στην πράξη,
- η εναρμόνιση της νομοθεσίας για την ΚΑΟ με τη λοιπή νομοθεσία ιδίως ως προς την σύμπτωση της ιδιότητας εργαζομένου/αυτοαπασχολούμενου-μέλους ή εταίρου σε ο τι αφορά τα ασφαλιστικά ταμεία, την εργατική νομοθεσία και τα χρηματοδοτικά προγράμματα,
- η «εμπέδωση» της νομοθεσίας για την ΚΑΟ στις δημόσιες υπηρεσίες (για παράδειγμα εφορία, ΟΑΕΔ):

«υπάρχουν μαρτυρίες από μέλη σε ΚΟΙΝΣΕΠ που δεν μπορούν να μπουν σε προγράμματα του ΟΑΕΔ επειδή είναι μέλη, το οποίο είναι κάτι που ισχύει για τις προσωπικές εταιρείες αλλά δεν ισχύει για τις ΚΟΙΝΣΕΠ»,

και σε ιδιωτικούς φορείς, όπως τράπεζες:

«μας έχει τύχει ΚΟΙΝΣΕΠ να θεωρείται από τράπεζα ως δημόσια επιχείρηση».

Πέραν αυτών, επισημάνθηκε η ανάγκη ενεργοποίησης των δημοσίων συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς, σημειώνοντας ωστόσο ότι μια τέτοια διακριτή μεταχείριση μπορεί να ενθαρρύνει τη δημιουργία φορέων ΚΑΟ για την απόλαυση ορισμένων προνομιακών διατάξεων κι όχι για να θέσουν στην πράξη τις αρχές της ΚΑΟ. Επιπρόσθετα, υπογραμμίστηκε η ανάγκη συνέχισης των Ετήσιων Εκθέσεων ενημέρωσης ("Expro") για την ΚΑΟ. Ειδική μνεία έγινε στην ανάγκη να δοθεί έμφαση στις δημόσιες πολιτικές νέας γενιάς (όπως παραχώρηση κινητής-ακίνητης δημόσιας περιουσίας και διαμόρφωσης κοινών δημοσίων χώρων), όπου προϋποθέτουν την εμπλοκή των τοπικών αρχών και δικτυώσεων φορέων ΚΑΟ. Ωστόσο σημειώνεται ότι η αρχική επιφυλακτική στάση έχει αρχίσει να αμβλύνεται, κατά μια άποψη, καθώς αρκετοί ΟΤΑ και περιφέρειες συνεργάζονται με φορείς ΚΑΟ.

Αρκετά από τα παραπάνω ζητήματα συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με το ζήτημα αποτελεσματικής εφαρμογής του ν. 4430/2016 (Geormas & Glaveli, 2019) καθώς και με την ανάγκη προώθησης της ΚΑΟ ως μια οριζόντια προτεραιότητα μέσα

από έναν διευρυμένο διυπουργικό συντονισμό, προκειμένου να αρθούν τα όποια νομικά εμπόδια προκαλούν άλλοι κλάδοι του δικαίου στους φορείς ΚΑΟ, αλλά και η ύπαρξη ενδιάμεσων χώρων διαβούλευσης με συμμετοχή τόσο του πεδίου όσο και των ΟΤΑ και των περιφερειών (Adam & Κανουλάκος, 2020; Αδαμ, Κορνιλιάκης & Καβουλάκος, 2018).

Από την πλευρά του ίδιου του πεδίου και των πρωτοβουλιών που πρέπει να αναλάβει για να ενδυναμώσει την απασχόληση οι συνεργασίες αποτέλεσαν το σημαντικότερο ζήτημα που ανέδειξαν οι συμμετέχοντες. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, το πεδίο καλείται «να δει και πέρα από το στενό πλαίσιο του κάθε κλάδου..», όπου «μέσα από τις συνεργασίες θωρακίζονται θέσεις εργασίας, ανεβαίνει αρκετά το επίπεδο του κάθε φορέα ΚΑΟ και γίνεται ανταλλαγή καλών πρακτικών και τεχνογνωσίας».

Στο πλαίσιο αυτό, οι ενώσεις φορέων ΚΑΟ κρίθηκαν σημαντικές, διότι μπορούν να δημιουργήσουν ένα αποθετήριο γνώσης- εύρεσης λύσεων, έτσι ώστε να μην χρειάζεται «κάθε νέο εγχείρημα να ανακαλύπτει τον τροχό και να προσπαθεί να βρει λύση σε προβλήματα που έχουν ήδη αντιμετωπίσει παλαιότερα εγχειρήματα». Ορισμένοι εξ αυτών σημείωσαν ότι έχουν γίνει ήδη σημαντικά βήματα προς αυτήν την κατεύθυνση, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο τον αριθμό των συσταθέντων ή υπό σύσταση δικτυώσεων, αλλά και των ενεργειών στις οποίες προβαίνουν, όπως για παράδειγμα η υπό επεξεργασία διαμόρφωση κοινής στρατηγικής από τα κάτω, που προωθείται από ένα πανελλήνιο συντονιστικό όργανο ενώσεων φορέων ΚΑΟ ή η ανάπτυξη χρηματοδοτικών εργαλείων από το πεδίο για το πεδίο (όπως είναι η πρωτόλεια ιδέα co-fund).

Μια μερίδα πληροφορητών/τριών ανέφερε ότι οι ενώσεις μπορούν να αναλάβουν και τις εξής περαιτέρω δραστηριότητες:

- να δημιουργήσουν ένα ταμείο αλληλεγγύης για την αμοιβαία στήριξη των εγχειρημάτων ΚΑΟ,
- να ασκήσουν πίεση προς το κράτος για την ενίσχυση της ΚΑΟ,
- να (επανα)συνδέσουν την ΚΑΟ με τα κοινωνικά κινήματα και
- να δημιουργήσουν εργαλεία για την ενδυνάμωση του ίδιου του πεδίου ιδίως ως προς την επιχειρηματικότητά του.

Έμφαση δόθηκε στο να αναλάβουν οι ενώσεις μεγαλύτερο διεκδικητικό ρόλο και μέσα από την χαρτογράφηση των αναγκών του πεδίου να συμβάλουν στην κάλυψή τους:

«(οι ενώσεις φορέων ΚΑΟ) θα είναι ίσως το μοναδικό όχημα που έχει υπάρξει μέχρι τώρα που θα μπορέσει να βάλει κάποια ζητήματα και να τα λύσει συνεργατικά, συλλογικά».

Προς αυτήν την κατεύθυνση διατυπώθηκε η άποψη, οι δικτυώσεις να έχουν μια πιο συγκεκριμένη δράση-αντικείμενο, ιδρυόμενες κατά κλάδο ή κατά

αντικείμενο δραστηριότητας προκειμένου να καλύπτουν τις ομοειδείς ανάγκες των επιχειρημάτων που ανήκουν στους κλάδους αυτούς.

Παράλληλα δε τέθηκε το ζήτημα οι φορείς ή οι ενώσεις τους που έχουν πλέον συσσωρευμένη εμπειρία να αναλάβουν την παροχή συμβουλευτικής και στήριξης προς μελλοντικούς και υφιστάμενους φορείς ΚΑΟ, συνεχίζοντας το έργο των κέντρων στήριξης που οδεύει προς το τέλος του, το οποίο πρέπει να παρέχεται δωρεάν από το πεδίο.

Μια διαφορετική πλευρά ανέδειξε πληροφορήτρια, αναφερόμενη στην ανταλλαγή καλών πρακτικών, διαπιστώνοντας ένα γενικότερο άνοιγμα των φορέων της κοινωνίας των πολιτών προς φορείς ΚΑΟ με αίτημα την ενημέρωση και εκπαίδευσή τους στις αξίες και αρχές της ΚΑΟ.

Η έμφαση των συμμετεχόντων στην αναγκαιότητα δικτύωσης συμπορεύεται με τη βιβλιογραφία, που υπερθεματίζει τον ρόλο τους για την ενδυνάμωση του πεδίου και τη βιωσιμότητά του (Temple et al., 2018), δείχνοντας, ωστόσο, ότι έχουν λάβει χώρα ορισμένα βήματα προς αυτήν την κατεύθυνση.

Πέραν των δικτύωσης, πληροφορητής έθεσε και το ζήτημα αποτροπής διακρίσεων των εργαζόμενων σε φορείς ΚΑΟ με βάση το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους και διασφάλιση της αξιοπρέπειας τους, ως οριζόντια υποχρέωση όλων των φορέων ΚΑΟ. Υπό το πρίσμα αυτό οι φορείς ΚΑΟ μπορούν να αποτελέσουν ένα εργαλείο αντιμετώπισης των φυλετικών και άλλων διακρίσεων, το οποίο κρίνοντας από την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε φορείς ΚΑΟ, σε πλήθος χωρών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας αποκτά ακομη μεγαλύτερη σημασία.

Ως προς το εάν η συνεργασία θα μπορούσε να επεκταθεί και εκτός της ΚΑΟ προς τις ΜΜΕ, διαπιστώθηκε ότι αυτό ήδη λαμβάνει χώρα, καθώς φορείς ΚΑΟ συνεργάζονται με οικοτεχνίες, με μικρούς παραγωγούς, με οικογενειακές επιχειρήσεις:

«μας έχει ενισχύσει και έχουμε ενισχύσει την τυπική επιχειρηματικότητα»

«προτιμούμε ελληνικές ΜΜΕ επιχειρήσεις έναντι αλυσίδων με κριτήριο την ποιότητα υπηρεσιών και αγαθών».

Η συνεργασία αυτή χαρακτηρίστηκε ως «επιβεβλημένη» στα πλαίσια επέκτασης και διάδοσης της ΚΑΟ στην τοπική οικονομία, αλλά είναι και «αναγκαία», καθώς οι φορείς ΚΑΟ δεν καλύπτουν όλο το φάσμα της οικονομίας μέχρι σήμερα, άρα χρειάζεται να συνεργαστούν με φορείς εκτός ΚΑΟ.

Πιο συγκεκριμένα οι συνεργασίες αυτές γίνονται με όρους ισότιμους και σε δημοκρατική βάση με σκοπό τη δημιουργία οικονομιών κλίμακας, την κάλυψη κοινών αναγκών μέσω συνεργατισμού, συμπεριλαμβανομένης και της διατήρησης θέσεων εργασίας:

«αυτό που δεν μπορούν να το κάνουν η καθεμία μόνη της μπορούν να το κάνουν συνεργατικά».

Μάλιστα κατά τη διάρκεια της συζήτησης έγινε αναφορά σε ένα συγκεκριμένο εγχείρημα που ιδρύθηκε με τη στήριξη ενός δικτύου παντοπωλών, όπου συνέβαλαν με την εμπειρία και τεχνογνωσία τους.

Παράλληλα, επισημάνθηκε ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει πλάνο διαδοχής μιας οικογενειακής επιχείρησης, θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο εξαγοράς της από τους εργαζομένους της.

Ως καταληκτικές σκέψεις, οι συμμετέχοντες επεσήμαναν την ανάγκη προώθησης της έρευνας και της εκπαίδευσης στην ΚΑΟ, όπου διαπιστώθηκαν ότι έχουν ήδη αναληφθεί τέτοιες ποικίλες πρωτοβουλίες. Προς αυτήν την κατεύθυνση κατατέθηκε μια καλή πρακτική που θα μπορούσε να λειτουργήσει ως παράδειγμα και στην περίπτωση της ΚΑΟ. Πιο συγκεκριμένα, έγινε αναφορά στο τότε νεοφερμένο αντικείμενο της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, το οποίο εισήχθη οριζόντια σε κάθε συναφές αντικείμενο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, πράγμα που οδήγησε στην ενσωμάτωσή του και στην γενικότερη ανάδειξή του ως αντικειμένου.

Παράλληλα τονίστηκε η έμφαση στην κοινωνική καινοτομία, με τη διασύνδεση της ΚΑΟ με την ακαδημαϊκή κοινότητα, την ιδιωτική οικονομία, αλλά και τον δημόσιο τομέα, ιδίως ως προς τους ΟΤΑ και τις περιφέρειες, αλλά και με την χρήση των νέων τεχνολογιών, τις οποίες φαίνεται να έχουν αξιοποιήσει οι ΜΜΕ και άρα οι φορείς ΚΑΟ θα μπορούσαν να μάθουν μέσα από αυτές.

Εν κατακλείδι, μέσα από τις συζητήσεις γύρω από τις «εκ των άνω» και «από τη βάση» πρωτοβουλίες που πρέπει να αναληφθούν, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ανέδειξαν τις ποικίλες ανάγκες του πεδίου για να αναπτυχθεί και να αναπτύξει την απασχόληση, με βασικότερες τη βελτίωση του νομοθετικού περιβάλλοντος που εξακολουθεί να παραμένει ως ζητούμενο και την δημιουργία κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων. Οι ανάγκες αυτές, παρότι έχουν επισημανθεί από προγενέστερες μελέτες (όπως Geormas & Glaveli, 2019), εξακολουθούν να παραμένουν αναπάντητες, αποκτώντας πλέον χαρακτηριστικά χρόνιων παθολογιών.

Παράλληλα κυριάρχησε η αντίληψη ότι η ΚΑΟ για να αναπτυχθεί χρειάζεται πρώτα και κύρια συνέργειες και δικτυώσεις. Φαίνεται δηλαδή οι πληροφορητές/τριες να αντιλαμβάνονται την ανάπτυξη της ΚΑΟ υπό το πρίσμα ενός οικοσυστήματος, που έχει ανάγκη από διευρυμένες συνέργειες τόσο μεταξύ των φορέων ΚΑΟ αλλά και με τις ΜΜΕ και τον δημόσιο τομέα και πολυεπίπεδες παρεμβάσεις σε μικρό-, μέσο- και μακρο- επίπεδο, καθώς έχει γίνει πλέον σαφές ότι μεμονωμένες ενέργειες δεν επαρκούν.

5η ΕΝΟΤΗΤΑ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στα πλαίσια της παρούσας μελέτης αναδείχθηκε η άμεση και έμμεση συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση, η αμειβόμενη και μη αμειβόμενη απασχόληση εντός των φορέων της και η εργασιακή αυτοδιάθεση ως ιδεατός τύπος εξέλιξης και ωρίμανσης των εγχειρημάτων του τομέα αυτού. Οι παράμετροι αυτοί συνθέτουν το προφίλ της απασχόλησης στην ΚΑΟ και για την ΚΑΟ, διαμορφώνοντας ένα θεωρητικό πλαίσιο μελέτης του παραπάνω αντικειμένου.

Ειδικότερα, η ΚΑΟ συμβάλλει στην απασχόληση με άμεσο τρόπο, δημιουργώντας θέσεις εργασίας εντός των φορέων της. Παράλληλα, συμβάλλει και με έμμεσο τρόπο, παρέχοντας χρήσιμες υπηρεσίες, που βελτιώνουν τις συνθήκες άσκησης επαγγελματικής-επιχειρηματικής δραστηριότητας των μελών ή και τρίτων, αυξάνοντας, παράλληλα τη ζήτηση για ορισμένες υπηρεσίες/αγαθά.

Η μορφή της απασχόλησης εντός των φορέων της ΚΑΟ παρουσιάζει έντονη ποικιλομορφία. Πέραν της αμειβόμενης απασχόλησης μελών ή και τρίτων, συχνά οι φορείς ΚΑΟ βασίζονται και στην μη αμειβόμενη απασχόληση μελών ή και τρίτων. Το ποια ή ποιες μορφές απασχόλησης συναντά κανείς σε έναν φορέα ΚΑΟ εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως το είδος, το μέγεθος, τον κλάδο δραστηριοποίησης του φορέα ΚΑΟ, αλλά και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις οικονομικές συνθήκες.

Παρά την ποικιλομορφία με την οποία εμφανίζεται η απασχόληση εντός της ΚΑΟ η ιδεατή πορεία εξέλιξης και ωρίμανσης ενός εγχειρήματος τείνει προς την εργασιακή αυτοδιάθεση, η οποία αν και δεν αποτελεί απώτερο σκοπό όλων των φορέων ΚΑΟ, είναι ιδεατός τύπος λόγω του ότι υπερβαίνει τη διάκριση εργοδότη-εργαζόμενου, με τη σύμπτωση των δύο αυτών ιδιοτήτων σε ένα πρόσωπο, αυτό του μέλους.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η ΚΑΟ δεν υπήρξε ιδιαίτερα ανεπτυγμένη, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, τόσο σε ότι αφορά τη δυναμική των φορέων της αλλά και τη συμβολή τους στην απασχόληση, η οποία καταγράφεται ως η χαμηλότερη στην ΕΕ (CIRIEC, 2000). Παρότι η ΚΑΟ αναγνωρίστηκε θεσμικά με τον ν. 4019/2011 και στην συνέχεια με τον ν. 4430/2016, στο ελληνικό νομικό τοπίο, η θεσμικά αναγνωρισμένη ΚΑΟ αποτελεί μόνο ένα επιμέρους τμήμα της ευρύτερης ΚΑΟ, στην οποία ανήκει ένα πλήθος εγχειρημάτων και οργανώσεων, όπως συνεταιρισμοί, αλληλασφαλιστικοί φορείς, ενώσεις, σωματεία και ιδρύματα. Συνέπεια αυτού, το μεγαλύτερο μέρος της ΚΑΟ και, αντίστοιχα, της συμβολής του στην απασχόληση να παραμένει αθέατο για τον Έλληνα νομοθέτη και αχαρτογράφητο για τους διαμορφωτές πολιτικής.

Σε μια προσπάθεια υπέρβασης του παραπάνω εμποδίου, για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης υποβλήθηκε σχετικό αίτημα παροχής στατιστικών στοιχείων στο Στατιστικό Μητρώο Επιχειρήσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ., τα οποία ήταν διαθέσιμα για τα έτη 2011-2018. Το αίτημα που υποβλήθηκε αφορούσε τις νομικές μορφές που αντιστοιχούν στους παραδοσιακούς και αναδυόμενους φορείς ΚΑΟ σύμφωνα με την προσέγγιση της Ηπειρωτικής Ευρώπης για τον τρίτο τομέα, με βάση την οποία δεν περιλαμβάνονται μόνο οι μη κερδοσκοπικοί φορείς αλλά και οι συνεταιρισμοί και οι αλληλασφαλιστικοί φορείς.

Υπό την επιφύλαξη πληρότητας και εγκυρότητας των στοιχείων αυτών, τα οποία βασίζονται κυρίως σε διοικητικές πηγές και άρα φέρουν τους όποιους περιορισμούς διέπουν τις πηγές αυτές, σημειώνεται ότι η απασχόληση στους φορείς ΚΑΟ έχει ανοδική πορεία. Το 2018 αυξήθηκε κατά 264,5% σε σχέση με το 2011. Σε σχέση όμως με το σύνολο της οικονομίας, για το 2018 η ΚΑΟ είχε ιδιαίτερα μικρή παρουσία από πλευράς αριθμού φορέων (0,93% του συνολικού αριθμού φορέων της οικονομίας), από πλευράς κύκλου εργασιών (1,18% του συνόλου της οικονομίας) και εξίσου μικρή συμβολή στην απασχόληση (2,04% του συνολικού αριθμού απασχολούμενων). Ωστόσο, η συμβολή της ΚΑΟ ανά φορέα ήταν μεγαλύτερη από τη συμβατική οικονομία. Πιο συγκεκριμένα, από το 2013 μέχρι και το 2018, ο αριθμός των απασχολούμενων ανά φορέα ήταν διπλάσιος ή μεγαλύτερος στους φορείς ΚΑΟ (≥ 6 απασχολούμενοι ανά φορέα) σε σχέση με τη λοιπή οικονομία (≤ 3 απασχολούμενοι ανά φορέα). Το παραπάνω αποτέλεσμα επηρεάζεται από το ότι η συντριπτική πλειοψηφία των νομικών μορφών είναι ατομικές επιχειρήσεις, όπου συνήθως απασχολείται μόνο ο ιδιοκτήτης τους. Ωστόσο οι ατομικές επιχειρήσεις δεν μπορούν να εξαιρεθούν από την παραπάνω ανάλυση, καθώς δύνανται να απασχολούν περισσότερα άτομα, πέραν του ιδιοκτήτη, αλλά είτε δεν το επιδιώκουν (λόγω του ότι είναι κερδοσκοπικές και άρα το όποιο κέρδος αποδίδεται στον ιδιοκτήτη) είτε δεν μπορούν να απασχολήσουν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων (για παράδειγμα λόγω οικονομικής δυσπραγίας). Αυτό δεν ανατρέπει την παραπάνω παρατήρηση, αντιθέτως αναδεικνύει την αυξημένη συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση ανά φορέα ΚΑΟ, σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση (ατομική ή συλλογική). Το παραπάνω πιθανόν να συνδέεται τόσο με την ιδιαίτερη σκοποθεσία της ΚΑΟ, όσο και με τον συλλογικό ιδιοκτησιακό χαρακτήρα των φορέων της, όπου τείνουν να απασχολούνται

περισσότερα άτομα, ιδιοκτήτες ή και τρίτοι.

Με βάση τα παραπάνω, στην Ελλάδα η απασχόληση στην ΚΑΟ σε βάθος χρόνου έχει διαγράψει μια ανοδική πορεία με μια τάση σταθεροποίησης τα τελευταία έτη. Αν και η συνολική συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση παραμένει ιδιαίτερα περιορισμένη σε σχέση με την λοιπή οικονομία, η διαπίστωση του διπλάσιου αριθμού απασχολούμενων ανά φορέα ΚΑΟ από τον αριθμό απασχολούμενων στην συμβατική οικονομία τείνει να αποτελέσει ένα διαρκές χαρακτηριστικό της.

Κατά συνέπεια, ο τομέας της ΚΑΟ φαίνεται να έχει τη δυνατότητα να συμβάλει στην απασχόληση σε βάθος χρόνου, ενίοτε σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με μια συμβατική επιχείρηση. Ωστόσο, με περιορισμένη ή και μηδαμινή στήριξη, η ΚΑΟ θα παραμείνει ένας περιφερειακός τομέας της οικονομίας, χωρίς να αξιολογείται η δυναμική της.

Σημειώνεται, όμως, ότι τα παραπάνω ευρήματα περιορίζονται στην καταγραφή της απασχόλησης με όρους ποσοτικούς (αριθμός απασχολούμενων) κι όχι ποιοτικούς (ετήσιες μονάδες εργασίας), το οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο για μελλοντική μελέτη και έρευνα.

Η σταθερά ανοδική πορεία ανάπτυξης των φορέων ΚΑΟ που τους οδηγεί, αντίστοιχα, σε μια αργή αλλά σταθερή ενδυνάμωση της απασχόλησης, δεν προκύπτει μόνο ως εύρημα με ποσοτικά χαρακτηριστικά σύμφωνα με τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, αλλά αποτελεί βασικό εύρημα της ποιοτικής έρευνας που έλαβε χώρα στα πλαίσια της παρούσας μελέτης με τη μορφή πέντε ημιδομημένων συνεντεύξεων και δύο συναντήσεων ομαδικής εστιασμένης συνέντευξης (focus groups). Ειδικότερα, στα πλαίσια της ποιοτικής αυτής έρευνας αναδύθηκε ως κρατούσα αντίληψη ότι οι φορείς ΚΑΟ αναπτύσσονται με έναν αργό και σταθερό ρυθμό, ενδυναμώνοντας παράλληλα τόσο την άμεση όσο και την έμμεση απασχόληση, η οποία, κατά την άποψη των συνεντευξιζόμενων, ενδέχεται να υπερβαίνει σε αριθμούς την άμεση απασχόληση, αλλά η μέτρηση και αποτύπωση της αξιολογήθηκε ως ιδιαίτερα δύσκολο έργο. Πέραν όμως της άμεσης ή έμμεσης συμβολής της ΚΑΟ στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της παραπάνω έρευνας υπογραμμίστηκε η σημασία της στην ανανοηματοδότηση του τρόπου επιχειρείν και η παροχή ενός εναλλακτικού παραδείγματος σε σχέση με το κράτος.

Επιπρόσθετα, η εργασιακή αυτοδιάθεση αναδείχθηκε ως ιδεατός στόχος των περισσότερων εγχειρημάτων που συμμετείχαν στην εμπειρική έρευνα. Η μη αμειβόμενη απασχόληση, στο αρχικό στάδιο ενός εγχειρήματος αξιολογήθηκε ως απολύτως αναγκαία για να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα του εγχειρήματος, η οποία στη συνέχεια υποχωρεί έναντι της αμειβόμενης απασχόλησης. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι η μη αμειβόμενη απασχόληση καταργείται, καθώς για αρκετά εγχειρήματα αποτελεί συνώνυμο της προσφοράς και της ανιδιοτελούς στήριξης προς το εγχείρημα και την προώθηση του σκοπού του. Παρόλα αυτά, ως κρίσιμο στοιχείο τέθηκε ότι θα πρέπει να εισάγεται ένα όριο στην μη αμειβόμενη απασχόληση, προβληματισμός ο οποίος οδήγησε στην διάκριση

της μη αμειβόμενης απασχόλησης σε ακούσια και εκούσια, όπου η πρώτη θα πρέπει να αποτρέπεται ενώ η δεύτερη να ενθαρρύνεται ως μέσο στήριξης του εγχειρήματος και υλοποίησης του σκοπού του.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι οι πληροφορητές/τριες δήλωσαν ικανοποίηση από το εργασιακό τους περιβάλλον σε ο τι αφορά την αυτονομία που απολαμβάνουν, τις απολαβές που λαμβάνουν, την εργασιακή ασφάλεια και τις ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και την ανανομηματοδότηση της εργασίας τους. Ωστόσο, η ανάγκη παροχής νομοθετικής προστασίας υπέρ των εργαζόμενων- νέων μητέρων σε συνεταιρισμούς εργαζομένων προέκυψε ως ζήτημα, το οποίο δεν φαίνεται να έχει απασχολήσει εκτενώς την βιβλιογραφία, καθώς σχετικές μελέτες, (όπως για παράδειγμα Borzaga, Salvatori & Bodini, 2017), εξετάζουν πώς οι φορείς ΚΑΟ αποτελούν ένα μέσο μετάβασης σε τυπικές μορφές απασχόλησης, όπου τεκμαίρεται ότι παρέχονται επαρκή εχέγγυα προστασίας.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί η πάγια θέση των πληροφορητών/τριών ότι η ενδυνάμωση της απασχόλησης στην ΚΑΟ δεν επιτυγχάνεται με μεμονωμένες ενέργειες αλλά με την ενδυνάμωση της ΚΑΟ ως οικοσυστήματος σε μικρο- επίπεδο, με την βελτίωση του δημοκρατικού τρόπου λειτουργίας του φορέα και της επιχειρηματικής του διάστασης, σε μέσο-επίπεδο με την ενδυνάμωση ευρύτερων συνεργειών με τοπικές αρχές και το τοπικό καταναλωτικό κοινό, αλλά και τοπικές επιχειρήσεις. Στα πλαίσια αυτά, η συνεργασία των φορέων ΚΑΟ με τις ΜΜΕ κρίνεται ως ένας τρόπος διασφάλισης της βιωσιμότητάς τους και ενδυνάμωσης της τοπικής επιχειρηματικότητας, όπως προκύπτει από τους Χρυσάκη *et al.* (2002). Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων προκύπτει ότι έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες συνεργασίας μεταξύ ΚΑΟ-ΜΜΕ. Ωστόσο αυτές φαίνεται να κινούνται κυρίως στην αμοιβαία αγορά-απορρόφηση των αγαθών και υπηρεσιών, χωρίς να αξιοποιείται μια ευρεία γκάμα πιθανών μορφών ιδίως υπό τη μορφή ευρύτερων συνεργειών ως προς την χρήση νέων τεχνολογιών ή και ευρύτερες συνέργειες μεταξύ ΚΑΟ, ΜΜΕ, ακαδημαϊκής κοινότητας και τοπικών αρχών (Technopolis group, 2018). Σε μακρο-επίπεδο, η ενδυνάμωση της απασχόλησης στην ΚΑΟ μπορεί να επιτευχθεί με την βελτίωση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, της εναρμόνισής του με την λοιπή νομοθεσία και εν γένει προώθησης δημοσίων πολιτικών για την ΚΑΟ προσαρμοσμένων στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εγχειρημάτων.

Αναφορικά με την ανθεκτικότητα της ΚΑΟ σε συνθήκες κρίσης διαφάνηκε ότι ορισμένοι φορείς διακρίνονται για την προσαρμοστικότητά τους, προστατεύοντας παράλληλα και την απασχόληση. Από την άλλη πλευρά αναδείχθηκε η αρνητική επίδραση των κρίσεων σε άλλους φορείς ΚΑΟ. Η παρατήρηση αυτή καταδεικνύει ότι οι φορείς ΚΑΟ, αναλόγως της κατηγορίας τους, του μεγέθους, του τομέα τους – εν μέσω άλλων παραγόντων – επηρεάζονται λιγότερο ή περισσότερο από τις κρίσεις και άρα η γενίκευση ότι κάθε φορέας ΚΑΟ είναι ανθεκτικός απέναντι σε κάθε κρίση δεν είναι ακριβής, καθώς δεν αντιστοιχεί με τα πραγματικά δεδομένα.

Κατά την εμπειρική έρευνα αναδείχθηκαν οι ποικίλες ανάγκες του πεδίου

για να αναπτυχθεί και να αναπτύξει την απασχόληση, εκκινώντας από το άρτιο νομοθετικό περιβάλλον που εξακολουθεί να παραμένει ως ζητούμενο μέχρι την δημιουργία κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων. Οι ανάγκες αυτές, παρότι έχουν επισημανθεί από προγενέστερες μελέτες (όπως *Georgias et al.*, 2019), εξακολουθούν να παραμένουν αναπάντητες, αποκτώντας πλέον χαρακτηριστικά χρόνιων παθολογιών.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, για την ενδυνάμωση της ΚΑΟ και της συμβολής της στην απασχόληση κρίνονται αναγκαία τα παρακάτω προτεινόμενα μέτρα:

α) σε μακρο- επίπεδο:

- η σύνταξη ετήσιας έκθεσης ως προϊόν συνδιαμόρφωσης της αρμόδιας δημόσιας αρχής και του πεδίου, όπου θα καταγράφει τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά της ΚΑΟ και της απασχόλησης,
- η δημιουργία επιτροπής μεταξύ ΜΜΕ- ΚΑΟ με αντικείμενο την προώθηση και στήριξη των περιπτώσεων εξαγοράς ΜΜΕ από τους εργαζομένους τους,
- η χαρτογράφηση των αναγκών ΜΜΕ- ΚΑΟ για την από κοινού κάλυψή τους και η προβολή καλών πρακτικών συνεργασίας,
- η καταγραφή των σημείων μη εναρμόνισης της λοιπής νομοθεσίας με τον ν. 4430/2016 με έμφαση στην εργατική, ασφαλιστική νομοθεσία αλλά και στη νομοθεσία που αφορά την άσκηση ορισμένων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ή επαγγελμάτων,
- η εισαγωγή της συνεταιριστικής εργασίας ως νέου ασφαλιστικού καθεστώτος για τους φορείς ΚΑΟ παρέχοντας ασφαλιστικές δικλείδες για την προστασία των απασχολούμενων-μελών νέων μητέρων στους ΣΥΝΕΡΓ,
- η βελτίωση του νόμου-πλαισίου για την ΚΑΟ με σκοπό τη διεύρυνση των αναγνωριζόμενων φορέων της και της άμβλυσης των παρεμβάσεων στις σχέσεις μεταξύ εθελοντών, εργαζομένων και φορέων ΚΑΟ,
- η εναρμόνιση του νόμου- πλαισίου για την ΚΑΟ με τους ειδικούς νόμους που διέπουν τους επιμέρους φορείς ΚΑΟ,
- η προώθηση διατομεακών πολιτικών για την ΚΑΟ παράλληλα με μονοτομεακές δημόσιες πολιτικές για την ΚΑΟ στα πλαίσια διυπουργικού συντονισμού και συνδιαμόρφωσής τους με το πεδίο και εναρμόνισή τους με λοιπές δημόσιες πολιτικές, που αφορούν γενικότερα ζητήματα, όπως αντιμετώπιση της ανεργίας και της εργασιακής επισφάλειας,
- η άρση περιορισμένης πρόσβασης των φορέων ΚΑΟ σε υφιστάμενα χρηματοδοτικά εργαλεία και η στήριξη των νέων εργαλείων που διαμορφώνει το ίδιο το πεδίο,

β) σε μέσο- επίπεδο:

- η ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών ΚΑΟ- ΜΜΕ, ιδίως ως προς τη χρήση νέων τεχνολογιών,
- η προώθηση και ενδυνάμωση συνεργειών μεταξύ ομοειδών φορέων (για παράδειγμα με βάση τη νομική μορφή τους, τον τομέα τους, τον σκοπό τους, την γεωγραφική τους έδρα) και τη δημιουργία αποθετηρίου γνώσης,
- η προώθηση και ενδυνάμωση συνεργειών μεταξύ παραδοσιακών - νέων φορέων ΚΑΟ,
- η προώθηση και ενδυνάμωση συνεργειών μεταξύ φορέων ΚΑΟ με συμβατικές επιχειρήσεις, ιδίως ΜΜΕ,
- η προώθηση και ενδυνάμωση συνεργειών μεταξύ φορέων ΚΑΟ και δημοσίων αρχών

γ) σε μικρο- επίπεδο:

- η ενθάρρυνση των εργαζόμενων να γίνουν μέλη στον φορέα ΚΑΟ μέσα από την εκπαίδευσή τους και τη διαμόρφωση συνεταιριστικής κουλτούρας,
- η παροχή κινήτρων σε φορείς ΚΑΟ για να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν θέσεις εργασίας,
- η διαμόρφωση εργαλείων και μεθόδων επίλυσης τυχόν εσωτερικών συγκρούσεων μεταξύ εθελοντών μελών- εργαζόμενων.

Λαμβάνοντας υπόψη τη θεωρητική ανάλυση, τα στατιστικά δεδομένα και τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ενδυνάμωση της απασχόλησης στην ΚΑΟ διέρχεται μέσα από την ενδυνάμωση του οικοσυστήματος της ΚΑΟ. Με εφιαλτήριο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, η ΚΑΟ μπορεί να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, να διατηρήσει θέσεις εργασίας, που απειλούνται με κατάργηση και να οργανώσει γενικότερα την απασχόληση ακόμη και σε συνθήκες κρίσης. Επιπρόσθετα, η ΚΑΟ μπορεί να προωθήσει την εξαγορά επιχειρήσεων από τους εργαζομένους τους, την μετατροπή των άτυπων μορφών απασχόλησης σε τυπικές μορφές και την εργασιακή ένταξη ευάλωτων ομάδων, ενισχύοντας παράλληλα την ποιότητα εργασίας.

Σε κάθε όμως περίπτωση η συμβολή της ΚΑΟ στην απασχόληση δεν θα πρέπει να οδηγεί σε υψηλές και μη ρεαλιστικές προσδοκίες, διότι η ΚΑΟ δεν μπορεί και δεν θα έπρεπε να επιλύσει μόνη της το πρόβλημα ανεργίας και εργασιακής επισφάλειας εν μέσω της κρατούσας, γενικευμένης εργασιακής απορρύθμισης.

Αν και η ΚΑΟ δύναται να λειτουργήσει διορθωτικά και να συμβάλει σε μια αρτιότερη αντιστοίχιση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης, πρέπει να αναζητηθούν τα βαθύτερα αίτια, που είναι σύμφυτα με το καπιταλιστικό

σύστημα και την αυτορρύθμιση της αγοράς για να βρεθούν αποτελεσματικές λύσεις. Κομβικό σημείο στην αναζήτηση αυτή είναι η αποεμπορευματοποίηση της εργασίας, η οποία συμβαδίζει με τον ανθρωποκεντρισμό της ΚΑΟ και το πρόταγμά της για κοινωνικό-οικονομικό μετασχηματισμό (Πολάνυι, 2007). Ωστόσο η αποεμπορευματοποίηση αυτή δεν γίνεται να πραγματοποιηθεί ερήμην των θεσμών, οι οποίοι καλούνται να λάβουν προστατευτικά μέτρα για την εργασία, να αποσυνδέσουν τον καθορισμό της αξίας της αποκλειστικά και μόνο από τις τάσεις των αγορών, προσεγγίζοντας την ως «κοινό αγαθό» (Pazaitis, Kostakis & Drechsler, 2022), θέτοντας παράλληλα περιορισμούς στις ευμετάβλητες και ασταθείς αγορές (Πολάνυι, 2007).

- CIRIEC (2012), *Η Κοινωνική οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.
- MacPherson I. (1997), *Συνεταιριστικές αρχές για τον 21ο αιώνα*, Αθήνα: Ινστιτούτο Συνεταιριστικών Μελετών.
- Temple N., Βαρβαρούσης Α., Γαλανός Χ., Τσιτσιρίγκος Γ. & Μπεκριδάκη, Γ. (2017), *Έκθεση για την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία στην Ελλάδα*, Αθήνα: Βρετανικό Συμβούλιο-Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- Αβδελίδης Π. (1986), *Το αγροτικό συνεταιριστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Αδάμ Σ. (2012), *Κοινωνική οικονομία, εργασιακή ένταξη και κοινωνικός αποκλεισμός: Η εμπειρία των ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. στην Ελλάδα*, (διδακτορική διατριβή), Κομοτηνή: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ).
- Αδάμ Σ. (2016), «Κοινωνική οικονομία, εργασιακή ένταξη και κοινωνικός αποκλεισμός: Η αναγκαιότητα αλλαγής παραδείγματος», σε: *Διαδρομές Κοινωνικής Εργασίας*, Αθήνα: Δ.Π.Θ./Μοτίβο Εκδοτική, σσ. 346–361.
- Αδάμ Σ., Κορνιλάκης Α. & Καβουλάκος Κ. (2018), *Το θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής αλληλέγγυας οικονομίας στην Ελλάδα: Η εμπειρία της δημόσιας διαβούλευσης και μια κριτική αποτίμηση του νόμου 4430/2016*, Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ.
- Αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου (2011), «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις», Αθήνα: Βουλή των

- Ελλήνων, https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=7daab675-950f-436b-8b82-bc5eedb70d40
- Αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου (2016), «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις», Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων, https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Er-92-gou?law_id=de53343e-dbb3-4c24-b7c9-a69700b7f2bb 6-10-2016.
- Βαρβαρούσης Α. & Καλλής Γ. (2021), *Διαδρομές εξόδου από την κρίση - Τα αλληλέγγυα και συνεργατικά εγχειρήματα στην Ελλάδα την περίοδο 2016-17*, Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ.
- Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΟ) (2020), *Έκθεση ετών 2019-2020*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
- Δουβίτσα Ι. (2019), *Ελληνική συνεταιριστική νομοθεσία: Από τον κατακερματισμό στην ενοποίηση*, Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ Ελλάδας.
- Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (2017), *Ετήσια έκθεση 2017 & σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη του οικοσυστήματος της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας 2017-2023*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- ΕΛΣΤΑΤ, *Ενιαία Μορφή Δομής Μεταδεδομένων (SIMS v2.0) (Απευθυνόμενη σε χρήστες)*, χ.χ.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *Πρωτοβουλία για την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Οικοδόμηση ενός οικοσυστήματος για την προώθηση των κοινωνικών επιχειρήσεων στο επίκεντρο της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής καινοτομίας*, COM/2011/0682, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Γενική Διεύθυνση απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και κοινωνικής ένταξης (2013), *Κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα: Οδηγός για την κοινωνική Ευρώπη*, τεύχος 4, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Ιωσηφίδης Θ. (2001), *Η μέθοδος των focus groups στην κοινωνική έρευνα: Η περίπτωση του ερευνητικού προγράμματος MEDACTION*, Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο: Κοινωνικές Εξελίξεις στην Σύγχρονη Ελλάδα και Ευρώπη, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καβουλάκος Κ. & Γριτζάς Γ. (2015), *Εναλλακτικοί οικονομικοί και πολιτικοί χώροι. Κοινωνικά κινήματα και χωρική ανάπτυξη*, Αθήνα: Κάλλιπος.
- Καμινάρη - Κλήμη Ο. (2003), *Σχέσεις κράτους και συνεταιρισμών στην Ελλάδα για την ανάπτυξη του αγροτικού πληθυσμού, (Συμβολή στην ιστορική εξέλιξη του θεσμού)*, (διδακτορική διατριβή), Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κασσαβέτης Δ. (2020), *Αγροτικοί συνεταιρισμοί*, Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

- Κιντής Σ. (1989), *Η εποπτεία και ο έλεγχος των αγροτικών συνεταιρισμών*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κιντής Σ. (1997), *Δίκαιο συνεταιρισμών*, τεύχος Α', Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κλήμη - Καμινάρη Ο. & Παπαγεωργίου Κ. (2010), *Κοινωνική οικονομία. Μια πρώτη προσέγγιση*, Αθήνα: Ελληνοεκδοτική.
- Λυμπεράκη Α. & Δενδρινός Γ. (2010), *Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, 4η έκδοση, Αθήνα: Κέρκυρα εκδόσεις.
- Λώλης Β. (2021), *Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην ανάπτυξη των φορέων Κ.Α.Λ.Ο.*, (διπλωματική εργασία), Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Πατρώνης Β. (2001), «Η παγκοσμιοποίηση και η κρίση των φορέων κοινωνικής οικονομίας: Το παράδειγμα των ελληνικών αγροτικών συνεταιρισμών», σε Ι. Κούγιας (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και κοινωνική οικονομία*, Πρακτικά Γ' επιστημονικού συνεδρίου, Μεσολόγγι: ΤΕΙ Μεσολογγίου.
- Πατρώνης Β. (2015), *Ελληνική οικονομική ιστορία*, Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Πολάνυι Κ., (2007), *Ο μεγάλος μετασχηματισμός: Οι πολιτικές και κοινωνικές απαρχές του καιρού μας* (μτφρ. Κ. Γαγανάκης), Αθήνα: Νησίδες.
- Σαρίδης Ι. (2019), «Όψεις της φορολογικής μεταχείρισης των επιχειρήσεων της κοινωνικής οικονομίας στο πλαίσιο του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος», *Διοικητική Δίκη*, 1, σ.50επ.
- Σκούτα Κ. (2021), *Οι δημόσιες συμβάσεις, ως μέσο πρόσβασης των επιχειρήσεων κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (ΚΑΛΟ) στις δημόσιες αγορές*, (διπλωματική εργασία), Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Σκυλακάκη Μ., Κανταρτζής Θ., Μπένος Θ. & Σκυλακάκης Θ. (2019), *Ένα νέο μοντέλο συνεργατικότητας για τον πρωτογενή τομέα στην Ελλάδα. Ανάπτυξη ενός νέου μοντέλου συνεργατικότητας για τον πρωτογενή τομέα στην Ελλάδα, με επίκεντρο τον πελάτη/καταναλωτή*, Αθήνα: Διανέοσις.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, χ.χ., *Ετήσιες Μονάδες Εργασίας - ΕΜΕ*.
- Στεφανάκης Γ. (2010), *Κοινωνικοί συνεταιρισμοί περιορισμένης ευθύνης, ένα συνεταιριστικό πείραμα σε εξέλιξη. Το παράδειγμα του ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. Δυτικής Θεσσαλονίκης*, (διπλωματική εργασία), Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.
- Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ., Καραμητοπούλου Ν. & Χατζαντώνης Δ. (2002), *Προοπτικές απασχόλησης στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adam S. & Douvitsa I. (2022), "Analyse comparative des lois-cadres sur l'économie sociale et solidaire: Les cas de la France, de la Grèce, du Portugal et de l'Espagne", *Revue Internationale de l'Économie Sociale* (under publication).
- Adam S. & Kavoulakos K.I. (2020), "State and social solidarity economy: Friends or foes? The potential for co-construction of public policies for social solidarity economy in Greece", *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 155, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Adam S. (2014), "Social exclusion and work integration: Social cooperatives for people with mental health problems in Greece", *CIRIEC*, Working Paper, no. 08, Liège: Université de Liège.
- Adam S. (2016a), "Social enterprises, social and solidarity economy, and youth: What is the role for policymaking?", in: M. Petmesidou, E. Delamónica, C. Papatheodorou, & A. Henry-Lee (Eds.), *Child poverty, youth (un)employment, and social inclusion*, Stuttgart: Ibidem-Verlag, p. 223–242.
- Adam S. (2016b), "Social and solidarity economy and the crisis: Challenges from the public policy perspective", *East-West Journal of Economics and Business*, 21(1–2), p.223–243.
- Adam S. (2018), *Cooperatives as social solidarity economy agents. The case of law 4430/2016 in Greece*, 2nd International Forum on Cooperative Law, Athens: Hellenic Open University.
- Aretxabala E. (2011), "Work integration social enterprises, devices for the promotion of social inclusion and labour activation of the most vulnerable immigrants. The case of the Basque Country", *Sfera Politicii*, 166, p. 64–77.
- Bartlett W., Cable J., Estrin S., Jones D.C. & Smith S.C. (1992), "Labor-managed cooperatives and private firms in North Central Italy: An empirical comparison", *Industrial and Labour Relations Review*, 46 (1), p. 103–118.
- Basterretxea I. & Storey J. (2018), "Do employee owned firms produce more positive employee behavioural outcomes? If not why not? A British Spanish comparative analysis", *British Journal of Industrial Relations*, 56(2), p. 292–319.
- Bauwens M. & Kostakis V. (2015), "Towards a new reconfiguration among the state, civil society and the market", *Journal of Peer Production*, 7.
- Benkler Y. (2006), *The wealth of networks: How social production transforms markets and freedom*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Birchall J. & Ketilson L.H. (2009), *Resilience of the cooperative business model in times of crisis*, Geneva: International Labour Organisation.
- Blalock H.M. (1979), *Social Statistics*, New York: McGraw-Hill.
- Borzaga C. (2015), *Economia cooperativa: Rilevanza, evoluzione e nuove frontiere della cooperazione italiana*, Terzo Rapporto, Trento: Euricse Edizioni.

- Borzaga C. & Galera G. (2016), *Social enterprises and their eco-systems: developments in Europe*, Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Borzaga C., Salvatori, G. & Bodini R. (2017), *Social and solidarity economy and the future of work*, Geneva: International Labour Organisation.
- Borzaga C., Salvatori G. & Bodini R. (2019), "Social and solidarity economy and the future of work", *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), p. 37–57.
- Broek S., Buiskool B.J., Vennekens A. & van der Horst R. (2012), *Study on the current situation and prospects of mutuals in Europe*, Brussels: European Commission.
- Brolis O., Angel V. (2015), *Workers' motivations and managerial practices in not-for-profit social enterprises*, EMES Conferences Selected Papers series (ECSP), Helsinki: EMES.
- Buckingham H. & Teasdale S. (2013), *International insights into job creation in the social economy*, Briefing Paper No. 97, Birmingham: Third Sector Research Centre (TRSC), University of Birmingham.
- Bunders D.J., Koen M.A. & Tine De Moor F. (2022), "The feasibility of platform cooperatives in the gig economy", *Journal of Co-operative Organization and Management*, 10(1).
- Burdín G. & Dean A. (2009), "New evidence on wages and employment in worker cooperatives compared with capitalist firms", *Journal of Comparative Economics*, 37(4), p. 517–533.
- Carini C. & Fontanari E. (2017), "Il valore economico e occupazionale dell'economia cooperativa nel 2014", Euricse Working Paper No. 4, Trento: Eurisce.
- Casini A., Bensliman R., Callorda Fossati, E., Mahieu, C. & Degavre F. (2018), "Is social innovation fostering satisfaction and well-being at work? Insights from employment in social enterprises providing long-term eldercare services", *Voluntas*, 29(6), p. 1244–1260.
- CDF (2017), *The Cooperative solution to the caregiver crisis: a national strategy analysis*, Washington: Cooperative Development Foundation.
- CECOP/CICOPA EUROPE (2013), *Business transfers to employees under the form of a cooperative in Europe. Opportunities and challenges*, Brussels: CECOP/CICOPA EUROPE.
- CENSIS (2012), "Primo rapporto sulla Cooperazione in Italia", *Sintesi*, Roma: CENSIS.
- Chaves R. & Monzón Campos J.L. (2007), *The social economy in the European Union*, Brussels: European Economic and Social Committee – CIRIEC.
- CICOPA (2005), *World declaration on worker cooperatives*, Cartagena: ICA General Assembly.

- CICOPA (2013), *Promoting cooperatives and the social economy in Greece. How to promote the social economy in Greece through social cooperatives, worker cooperatives, and cooperatives of artisans and of SMEs*. Brussels: CICOPA.
- CICOPA (2018), *Global study on youth cooperative entrepreneurship with a focus on worker, social and independent producers'/worker cooperatives*, Brussels: CICOPA/COOP.
- CIRIEC (2000), *The enterprises and organizations of the third system: A strategic challenge for employment*, Liege: CIRIEC – Directorate General V of the European Union.
- Clemente J., Diaz-Foncela M., Marcuello C. & Sanso Navarro M. (2012), "The wage gap between cooperative and capitalist firms: Evidence from Spain", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 83(3), p. 337–356.
- Conaty P. & Bollier D. (2014), *Toward an open-cooperativism: A new social economy based on open platforms, co-operative models and the commons*, Berlin: Heinrich Böll Foundation – Charles Léopold Mayer Foundation.
- Corcoran H. & Wilson D. (2010), *The worker co-operative movements in Italy, Mondragon and France: Context, success factors and lessons*, Research Paper, Victoria: CSERP and CWCF.
- Davister C., Defourny J. & Grégoire O. (2004), "Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models", *Revue Internationale de l'Économie Sociale*, 293, p. 24–50.
- Defourny J. & Nyssens M. (2010), "Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences", *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(1), p. 32–53.
- Defourny J. & Nyssens M. (2012), *Social cooperatives: When social enterprise meets the cooperative tradition*, Venice: Euricse – ICA International Conference "Promoting the Understanding of Cooperatives for a Better World".
- Demoustier D. (2001), *L' économie sociale et solidaire: s'associer pour entreprendre autrement*, Paris: Syros.
- Demoustier D. & Colletis G. (2012), "L'économie sociale et solidaire face à la crise: Simple résistance ou participation au changement?", *Revue internationale de l'économie sociale*, 325, p. 21–35.
- Douvitsa I. (2016), *Greek cooperative legislation during the post-crisis years: Between companization and socialization*, Almeria: ICA Research International Conference.
- ENSIE (2019), *Work integration social enterprises: Empowering people through social entrepreneurship for a sustainable and inclusive society*, Brussels: ENSIE.
- ENSIE (2020), *Work integration social enterprises: Empowering people through*
-

- social entrepreneurship for a sustainable and inclusive society*, Brussels: ENSIE.
- Esim S. & Katajamaki W. (2017), *Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work*, Geneva: International Labour Organization.
- Eum H. (2012), "Quantitative Analysis", in B. Roelants, D. Dovgan, H. Eum & E. Terrasi (Eds), *The resilience of the cooperative model: How worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences*, Brussels: CECOP-CICOPA Europe, p. 17-29.
- Eum H., Dovgan D. & Terrasi E. (2012), "The consequences of the global crisis and the resilience of cooperatives", in B. Roelants, D. Dovgan, H. Eum & E. Terrasi (Eds), *The resilience of the cooperative model: how worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences*, Brussels: CECOP-CICOPA Europe, p. 6-15.
- Eurisce/ICA, (2020), *World cooperative monitor. Exploring the cooperative economy*, Trento – Brussels: Eurisce/ICA.
- Eurofound (2019), *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020), *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2002), *Report of the high-level group on industrial relations and change in the European Union*, Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- European Commission (2003), *Consultation document: Mutual Societies in an enlarged Europe*, Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- European Commission (2015), *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe: Synthesis Report*, Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Fonteneau B. & Pollet I. (2019), *The contribution of the social and solidarity economy and social finance to the future of work*, Geneva: International Labour Office.
- Fonteneau B., Neamtan N., Wanyama F., Morais L., Poorter M.D., Borzaga C. & Ojong N. (2011), *Social and solidarity economy: Our common road towards decent work*, Geneva: International Labour Office.
- Graeber D. (2018), *Bullshit jobs: A theory*, New York: Simon & Schuster.
- Geormas K. & Glaveli N. (2019), *The undelivered potential of the Greek, economic crisis born, social and solidarity economy for people-centred local sustainable development: The case of Greek social cooperative enterprises*, Geneva: UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.

- Giotitsas C. (2019), *Open source agriculture: grassroots technology in the digital era*, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Green F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton, NJ and Oxford: Princeton University Press.
- Grijpstra D., Broek S., Buiskool B.J. & Plooij M. (2011), *The role of mutual societies in the 21st century*, Brussels: Directorate General for Internal Policies, European Parliament.
- Gueslin A. (1987), *L'invention de l'economie sociale*, Paris: Economica.
- Henry H. (2012), *Guidelines for cooperative legislation*, 3rd ed., Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2002), *Resolution concerning decent work and the informal economy*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2014), *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V (1), International Labour Conference 103rd Session, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2017), "Cooperation in a changing world of work: Towards a cooperative future", *The Future of Work Centenary Initiative*, Issue Note Series 6, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2019), "Waste pickers' cooperatives and social and solidarity economy organizations", *Cooperatives and the world of work*, no 12, Geneva: Cooperatives Unit, International Labour Organization.
- Ketsetzopoulou M. & Chiaf E. (2012), *Benchmarking study on social entrepreneurship. Austria - Bulgaria - Hungary - Greece - Italy - Serbia - Slovenia - Ukraine*, European Union: ISEDE-NET.
- Kostakis V. & Bauwens M. (2017), "Cooperativism in the digital era, or how to form a global counter-economy", *Open Democracy*, <https://www.opendemocracy.net/en/digitaliberties/cooperativism-in-digital-era-or-how-to-form-global-counter-economy/>
- Kotsios V., Krommyda V. & Gavroglou S. (2019), *Social and solidarity economy in Greece: The role of SSE in relation to local labour markets*, Geneva: UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.
- Larrasquet J.M. (2012), "Crise, coopératives, innovation et territoire", *Projectique*, (2), p. 157-167.
- Laville J., & Nyssens M. (2001), "The social enterprise: Towards a theoretical socio-economic approach" in: C. Borzaga & J. Defourny (eds), *The emergence of social enterprise*, London: Routledge, p. 312-332.
- Lepper F. (2004), *Comparable annual employment and unemployment estimates*, Geneva: International Labour Organization.

- Lysaght R., Jakobsen K. & Granhaug B. (2012), "Social firms: A means for building employment skills and community integration", *Work*, 41, p. 455–463.
- Macías Ruano A.J. & Pires Manso J.R. (2019), "The Development of Legislation on the Social Economy in Continental Western Europe", *Resources*, 8, p.1–14.
- Matthew L. (2017), *Providing care through co-operatives*, Geneva: International Labour Organization.
- Mellor M., Hanah J. & Stirling, J. (1988), *Worker cooperatives in theory and practice*, Milton Keynes: Open University Press.
- Merrien A.M., Charbonneau J., Duguid F., El-Youssef H., Fouquet E., Guillot C.A., Jankovic I. & Novkovic S. (2021), *Literature review on co-operative resilience in times of crisis*, Working paper 5, Halifax: International Centre for Co-operative Management Sobey School of Business, Saint Mary's University.
- Miedes B.U. & Fernandez B.M. (2013), *Enterprises (WISEs) in Spain. Some lessons for more productive support*, FAEDEI Annual Report, Geneva: UNRISD.
- Monzón J.L. & Chaves R. (2017), Recent evolutions of the social economy in the European Union, Brussels: Economic and Social Committee.
- Moulaert F. & Ailenei O. (2005), "Social Economy, third sector and solidarity relations: A conceptual synthesis from history to present", *Urban Studies*, 42(11), p. 2037–2053.
- Murgia A. & de Heusch S. (2020), "It started with the arts and now it concerns all sectors: The case of Smart, a cooperative of 'salaried autonomous workers'", in: *Pathways into creative working lives*, Cham: Palgrave Macmillan, p. 211–230.
- Nikolaou K. (2018), Social and legal aspects of the co-operative labor, Athens: 2nd International Forum on Cooperative Law "Cooperative law and cooperative principles".
- Nussbaumer J. (2002), *Le role de la culture et des institutions dans les debats sur le développement local: La contribution de l'Ecole Historique Allemande*, (PhD thesis), Lille: University of Lille I, Faculty of Social Science.
- O'Connor P. & Meinhard A. (2014), *Work integration social enterprises (WISEs): Their potential contribution to labour market (re-) integration of at-risk populations*, Victoria: Centre for Voluntary Studies Working Paper Series.
- OCNP (2014), *Old challenges, new pathways: Social enterprises fostering improvement and social innovation on social exclusion*, Newsletter No.1, February.
- OECD (2013), *Job creation through the social economy and social entrepreneurship*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016), *How good is your job? measuring and assessing job quality*, Paris: OECD.

- OECD/European Union (2017), *Boosting Social Enterprise Development: Good Practice Compendium*, Paris: OECD Publishing.
- Pazaitis A., Kostakis V. & Bauwens M. (2017), "Digital economy and the rise of open cooperativism: Case of the Enspirale network", *European Review of Labour and Research*, 23(2), p. 177–192.
- Pazaitis A., Kostakis V. & Drechsler W. (2022), "Towards a theory of value as a commons", *International Journal of the Commons*, 16(1), p. 248–262.
- Pencavel J., Pistaferri L. & Schivardi F. (2006), "Wages, employment, and capital in capitalist and worker-owned firms", *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (1), p. 23–44.
- Pérotin V. (2006), "Entry, exit, and the business cycle: Are cooperatives different?" *Journal of Comparative Economics*, 31(2), p. 295–316.
- Retolaza J.L., Ruiz M. & San-Jose J. (2010), "Solidarity based economy: The success of work integration social firms in Spain", *China-USA Business Review*, 9 (2), p. 40–49.
- Rifkin J. (1995), *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York: G.P. Putnam's Sons.
- RIPESS (2015), *Global Vision for a social solidarity economy: Convergences and differences in concepts, definitions and frameworks*.
- Rodwin V. (2018), "The French health care system", in: *World Hospitals and Health Services – Universal Health Coverage (UHC): Making progress towards the 2030 targets*, 54(1), p. 49–55. New York: NYU Wagner
- Roelants B., Eum H. & Terrasi E. (2014), *Cooperatives and employment: A global report*, Brussels: CICOPA & Desjardins Group.
- Roy M.J., Baker R. & Kerr S. (2017), "Conceptualising the public health role of actors operating outside of formal health systems: The case of social enterprise", *Social Science & Medicine*, 172, p. 144–152.
- Ruiz-Martin C., López-Paredes A. & Wainer G. (2018), "What we know and do not know about organizational resilience", *International Journal of Production Management and Engineering*, 6(1), p. 11–28.
- Ruggeri A., Vieta M. (2015), "Argentina's worker-recuperated enterprises, 2010–2013: A synthesis of recent empirical findings", *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, 4(1), p. 75–103.
- Sanchez Bajo C. (2013), *David and Goliath—Cooperatives and the global crisis*, Switzerland: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- Scholz T. (2016), *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*, 1st ed, New York: Rosa Luxemburg Stiftung.

- Sdrali D., Goussia-Rizou M., Giannouli P. & Makris K. (2016), "What motivates employees to engage in the social economy sector? A case study of Greek cooperative enterprises", *International Journal of Social Economics*, 43(12), p.1334–1350.
- Social Economy Europe (2015), *Social Economy. Taking back the initiative. Proposals to make the social economy into a pillar of the European Union*, White paper, Brussels: Social Economy Europe.
- Spear R. & Bidet E. (2005), "Social enterprise for work integration in 12 European countries: A descriptive analysis", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 76(2), p. 195–231.
- Sutton M. (2016), *A shareable explainer: what is a platform co-op?*, Shareable.
- Svanberg J., Gumley A. & Wilson A. (2010), "How do social firms contribute to recovery from mental illness? A qualitative study", *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 17, p. 482–96.
- Technopolis Group (2018), *Social Business Initiative (SBI) follow up: Co-operation between social economy enterprises and traditional enterprises*, Executive Summaries, Brighton: Technopolis Group.
- UN (2014), *Social and solidarity economy and the challenge of sustainable development*, Position Paper, Geneva: United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.
- Varvarousis A. & Tsitsirigkos G. (2019), *Social enterprises and their ecosystems in Europe*, Country report Greece, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Vieta M. (2017), *The Italian road to creating worker cooperatives from worker buyouts. Italy's worker-recuperated enterprises and the legge marcora framework. Italy's worker buyouts in times of crisis*, Euricse Research Report 15, Trento: Eurisce.
- Villotti P., Corbière M., Zaniboni S. & Fraccaroli F. (2012), "Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises", *Work*, 43(1), p. 33–41.
- Wanyama O.F. (2014), *Cooperatives and the sustainable development goals: A contribution to the post-2015 development debate*, Geneva: International Labour Organization.
- Warr P.B. (1990), "The measurement of well-being and other aspects of mental health", *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), p. 193–210.
- Zeweld W., Dayanandan R., Oyhus A.O. (2010), "Women empowerment and environment rehabilitation through cooperatives in highlands of Ethiopia", *International Journal of Management Research*, 1 (1), p. 24–34.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Αθήνα

Αριστοτέλους 46, 104 33
210-8846852
info@imegsevee.gr

Θεσσαλονίκη

Κωλέττη 24, 54627
2310-545967, 2310-517843
thessaloniki@imegsevee.gr

Πάτρα

Πανεπιστημίου 170, 264 43
2610-438557
patra@imegsevee.gr

Ηράκλειο

Βασιλείου Πατρικίου 11, 71409
2810-361040, 2810-361080
iraklio@imegsevee.gr

Λάρισα

Καστοριάς 2α, 41335
2410-579876-7
larisa@imegsevee.gr

Ιωάννινα

Σταύρου Νιάρχου 94, 45500
26510-44727
ioannina@imegsevee.gr

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ISBN : 978-618-5653-29-3