

# **Συνεταιριστικό Εγχειρίδιο για τις Οργανώσεις Εργαζομένων**

Guy Tchami  
Συνεταιριστικό Πρόγραμμα  
Διεθνές Γραφείο Εργασίας Γενεύη

---

Η πρωτότυπη έκδοση αυτής της εργασίας δημοσιεύτηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO), υπό τον τίτλο «Handbook on Cooperatives for use by Workers' Organizations»

Μετάφραση και αναπαραγωγή κατόπιν αδείας  
Πνευματικά δικαιώματα © 2007 Διεθνές Γραφείο Εργασίας  
Ελληνικά πνευματικά δικαιώματα μετάφρασης © 2010  
Δίκτυο Κοινωνικής Αλληλεγγύης & Περιφερειακής Ανάπτυξης (Δίκτυο Κ.Α.Π.Α.)

Στοιχεία επικοινωνίας στην ιστοσελίδα [www.diktio-kapa.dos.gr](http://www.diktio-kapa.dos.gr)  
Επιμέλεια κειμένου Δρ. Γκορίτσας Θανάσης

---

Οι χρησιμοποιούμενοι προσδιορισμοί στις εκδόσεις του ILO, οι οποίοι είναι σύμφωνοι με την πρακτική των Ηνωμένων Εθνών, και η παρουσίαση της ύλης σε αυτές δεν υποδηλώνει την διατύπωση οποιασδήποτε άποψης απολύτως εκ' μέρους του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με το νομικό καθεστώς της κάθε χώρας, περιοχής ή επικράτειας ή των αρχών της, ή για την οριοθέτηση των συνόρων τους.

Η ευθύνη για τις διατυπωμένες απόψεις σε μελέτες και άλλα γραπτά κείμενα βαρύνουν αποκλειστικά τους δημιουργούς τους, και η δημοσίευση τους δεν συνιστά επικύρωση των απόψεων που διατυπώνονται σε αυτά από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Αναφορές σε ονόματα επιχειρήσεων και εμπορικών προϊόντων και εργασιών δεν υποδηλώνει ότι υποστηρίζονται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, καθώς και κάθε παράλειψη να αναφερθεί μια συγκεκριμένη επιχείρηση, εμπορικό προϊόν ή εργασία δεν σημαίνει αποδοκιμασία.

---

Η μετάφραση του Συνεταιριστικού Εγχειριδίου στα ελληνικά αφιερώνεται στο συνεταιριστικό πνεύμα των παππούδων μας, σε αυτούς τους πρωτοπόρους που πήραν στα χέρια τους την αρχαία Διοικητική Δημοκρατία και την εμπλούτισαν με την Αλληλεγγύη και την Δίκαιη Συμμετοχή στους καρπούς της εργασίας, αλλά εμείς τους ξεχάσαμε.



## Ελληνική εισαγωγή

Η ελληνική μετάφραση του «Συνεταιριστικού Εγχειριδίου για τις Οργανώσεις Εργαζομένων» του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας πραγματοποιήθηκε σε μια περίοδο προετοιμασιών της Διεθνούς Κοινότητας για τον εορτασμό του έτους 2012 ως «Έτους των Συνεταιρισμών», όπως αυτό ανακηρύχθηκε από την 64<sup>η</sup> Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου του 2009. Ελπίζουμε αυτή η εργασία να συμβάλλει ώστε και η χώρα μας να συμμετάσχει σε αυτό το Διεθνές Έτος που έχει σκοπό την προβολή και την δημιουργία νέων συνεταιρισμών.

Όλη η Διεθνή Κοινότητα, ήδη από το 1995 στην Παγκόσμια Διάσκεψη Κορυφής για την Κοινωνική Ανάπτυξη με το ψήφισμα 51/58 αναγνώρισε την σημασία του συνεταιριστικού μοντέλου, ιδίως για την εξάλειψη της φτώχειας, την δημιουργία πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης καθώς και την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης, την δίκαιη παγκοσμιοποίηση χωρίς αποκλεισμούς ως βιώσιμη και ανθρωποκεντρική, την προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των λαών, την μεγαλύτερη λογοδοσία, την προώθηση της τοπικής οικονομίας και της κοινωνικής ανάπτυξης.

Το Συνεταιριστικό Εγχειρίδιο αποτελεί το δεύτερο μεταφραστικό έργο κειμένου του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ακολουθώντας την μετάφραση της Έκθεσης «Απαντήσεις στην Παγκόσμια Οικονομική Κρίση - Η Ανθεκτικότητα του Συνεταιριστικού Επιχειρηματικού Μοντέλου σε Περιόδους Κρίσης»

Αυτή η Έκθεση υπενθυμίζει στην Παγκόσμια Κοινότητα τις λύσεις που προσέφερε το συνεταιριστικό κίνημα σε παλαιότερες αλλά και στην τρέχουσα κοινωνικοοικονομική κρίση, διατρέχοντας την σχεδόν 150 χρόνων ιστορία του. Αναδεικνύει την συμβολή του συνεταιριστικού μοντέλου σε χώρες γνωστές για την δυναμική τους οικονομία, ενός μοντέλου που παρά τις πλούσιες κοινωνικές πτυχές του, είναι ανταγωνιστικό και βιώσιμο, καθώς οι 300 μεγαλύτερες συνεταιριστικές επιχειρήσεις στον κόσμο είναι υπεύθυνες για ένα κύκλο εργασιών της τάξης του 1,1 τρισ. δολαρίων ίσο με αυτόν της 10<sup>ης</sup> οικονομίας στον κόσμο της Ισπανικής, πραγματοποιώντας κατά το 2008 αύξηση 14%, την ώρα που η οικονομία των επενδυτών καταποντιζόταν βιώνοντας την ύφεση.

Το Συνεταιριστικό Εγχειρίδιο έρχεται ως συνέχεια της Έκθεσης «Απαντήσεις στην Παγκόσμια Οικονομική Κρίση - Η Ανθεκτικότητα του Συνεταιριστικού Επιχειρηματικού Μοντέλου σε Περιόδους Κρίσης», για να αναδείξει πως λειτουργεί αυτό το διαφορετικό οικονομικό μοντέλο των 800.000.000 μελών παγκοσμίως και εν' τέλη ευημερεί, για να υπογραμμίσει την σημασία των συνεταιρισμών στη δημιουργία θέσεων εργασίας, την κινητοποίηση των πόρων και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη όλων των ανθρώπων, καθώς και για να τονίσει την ανάγκη αναγνώρισης και προώθησης του συνεταιριστικού θεσμού από τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με τις ισχύουσες διεθνείς συμβάσεις.

Σε αυτό το παγκόσμιο συνεταιριστικό γίνεσθαι, παρ' όλο που η Ελλάδα περιλαμβάνεται παγκοσμίως μεταξύ των πρώτων τριών χωρών η οποία δημιούργησε συνεταιριστικές δομές, εάν δεν είναι η πρώτη, σύμφωνα με το «Ιστορικό Λεξικό του Συνεταιριστικού Κινήματος» του Jack Shaffer, σήμερα φαίνεται να έχει ξεχάσει αυτήν την κληρονομία.

Ας θυμηθούμε τις ναυτοσυντροφίες όπου στην Ύδρα διέθεταν 114 πλοία με 330 συνιδιοκτήτες – μεριδιούχους και στις Σπέτσες διέθεταν 40 με 136 συνιδιοκτήτες – μεριδιούχους, ας θυμηθούμε επίσης την συμβολή αυτών των πλοίων στην κατάκτηση της ελευθερίας αυ-

τού του τόπου. (Το πνεύμα της συνεργασίας εις τον οικονομικό τομέα εν' Ελλάδι κατά τας παραμονάς της Ελληνικής επανάστασης του 1821 Π. Παπαγαρυφάλλου)

Ας θυμηθούμε την «συντροφιά των Αμπελακίων» όπου ο Ζαχαρίας Παπαντωνίου έγραφε για αυτήν: «Έξη χιλιάδες ρωμιοί, άνδρες, γυναίκες και παιδιά έζησαν εδώ προ εκατόν πενήντα χρόνων χωρίς να φαγωθούν, δημιουργοί και συνεταιίροι της πρώτης και τελειότερας Συνεργατικής του κόσμου, δάσκαλοι των οικονομολόγων, των φιλοσόφων, των ιεροκηρύκων, δάσκαλοι του ίδιου του Φουριέ, αυτοί οι Θεσσαλοί χωριάτες... Έργο που καμία πολιτισμένη κοινωνία δεν το έχει αποτολμήσει... Ο ταπεινός Κίτσαβος χάρις στους νεώτερους Θεσσαλούς, καλλιέργησε και πραγματοποίησε το πιο δύσκολο απ' όλα, την αδερφοσύνη!» (Εφημερίδα Ελεύθερο Βήμα 29 Νοεμβρίου 1937)

Ας θυμηθούμε τις Συντροφίες των Κτιστάδων, τις Συντροφίες των Τσελιγκάτων οι οποίες γέννησαν πολλούς από τους Ευεργέτες του τόπου μας, τα συνεταιριστικά έθιμα αυτοβοήθειας και αλληλεγγύης όπως τα Μιτάτα, τα Παραδιάρικα, τα Κοινάτα, τα Δανεικάρια, την Ξέλαση.

Ας θυμηθούμε το βιβλίο μας από τα σχολικά μας χρόνια που αναφερόταν στους «ελεύθερους συνεταιρισμούς κεφαλαίου – εργασίας, όπου όλοι έπρεπε να συμμετέχουν στα κέρδη (κάτι ανάλογο με αυτό που έκαναν οι Έλληνες τον καιρό της τουρκοκρατίας)» Νεότερη Ευρωπαϊκή Ιστορία - Γ' τάξη του γυμνασίου 1979 σελίδα 261.

Ας θυμηθούμε την συνεταιριστική ιστορία μας όπως την περιέγραψε ο Γάλλος Luis Boulanger ο οποίος έζησε στην Ελλάδα για περισσότερα από 30 χρόνια, και εργάστηκε ως αρχιτέκτονας στην υπηρεσία του Όθωνα, όταν προσπαθώντας να μεταφέρει το συνεταιριστικό κίνημα στην Ελλάδα που ήδη έκανε τα πρώτα του βήματα στην Ευρώπη, έκπληκτος ανακάλυψε την μακριά συνεταιριστική παράδοση του τόπου μας, δηλώνοντας: «Εις τον Ελληνικό λαό είναι έμφυτο το αίσθημα της αδελφότητας του συνεταιρισμού... Η Ελλάδα θα πραγματοποιήσει οριστικά, υπό το κράτος της ελευθερίας, ότι είχε αρχίσει πριν από όλους τους λαούς κάτω από την δεσποτική εξουσία των Τούρκων... Τα βάρη κατανέμονταν ανάλογα με το έχειν του κάθε πολίτη... και δόθηκε η αφορμή για να γίνουν μεγάλοι παραγωγικοί συνεταιρισμοί, γεωργικοί, βιομηχανικοί και ναυτικοί... Αυτοί είχαν ως θεμέλιο την δίκαιη κατανομή των κερδών, ανάλογα με την γενόμενη εργασία... Ξεχώριζαν από πριν ένα ποσό ως αποθεματικό, για την εκπαίδευση των παιδιών, για τα βοηθήματα προς τα ορφανά, τις χήρες και τους αρρώστους». (Αστικοί και γεωργικοί συνεταιρισμοί Γεώργιος Δασκάλου)

Αυτό το συνεταιριστικό πνεύμα που περιγράφεται από τον Luis Boulanger πρεσβεύει και το σύγχρονο Διεθνές Συνεταιριστικό Κίνημα, όπως παρουσιάζεται στο θαυμάσιο Συνεταιριστικό Εγχειρίδιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας που ακολουθεί.

Σήμερα όμως, ο πολύπαθος και παρεξηγημένος συνεταιριστικός τομέας στον τόπο μας, τραβά τον δρόμο του αυτοσχεδιασμού αγνοώντας την πλούσια διεθνή εμπειρία. Ελπίζουμε το Συνεταιριστικό Εγχειρίδιο και η τρίτη προγραμματιζόμενη μετάφραση του κειμένου του I.L.O. «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Συνεταιριστική Νομοθεσία» που θα ακολουθήσει, να έχουν την διάδοση που τους αρμόζει και να συμβάλλουν να βρει το συνεταιριστικό κίνημα του τόπου μας τον δρόμο του, μιας και η ιδιοσυγκρασία μας δείχνει ότι το συνεταιριστικό πνεύμα κυλά ακόμη στις φλέβες μας...

Μη κερδοσκοπικό Δίκτυο  
Κοινωνικής Αλληλεγγύης  
& Περιφερειακής Ανάπτυξης

## Εισαγωγή

Στην αυγή του 21ου αιώνα, οι συνεταιρισμοί αφυπνίζουν το ανανεωμένο ενδιαφέρον εντός της διεθνούς κοινότητας. Ακριβώς όπως και στον 19ο αιώνα, ο κόσμος υποβάλλεται σε οικονομικές αλλαγές που όλες συχνότατα προκαλούν αρνητικές κοινωνικές συνέπειες όπως την αύξηση της φτώχειας, τον κοινωνικό αποκλεισμό, την εκμετάλλευση των γυναικών και των παιδιών, κ.λπ., επηρεάζοντας ένα μεγάλο τμήμα της ανθρωπότητας. Το συνεταιριστικό σύστημα, έχοντας αποδείξει την ικανότητά του να αντιμετωπίζει τέτοιες καταστάσεις χάρη στη συγκέντρωση πόρων των ανθρώπων οι οποίοι συμμετέχουν στην δημιουργία επιχειρήσεων βασισμένες σε οικονομικές και ηθικές αρχές, είναι για μια ακόμη φορά αναμφισβήτητο.

Αυτό το εγχειρίδιο καταγράφει τα απαραίτητα θέματα που πρέπει να γνωρίζουν για τους συνεταιρισμούς, όλοι εκείνοι οι οποίοι ενδιαφέρονται ως μέλη, μελλοντικά μέλη, πολιτικοί ή προσωπικό των εθνικών ή υπεύθυνων διεθνών φορέων για την προώθηση και την ανάπτυξη των συνεταιρισμών. Σε απλή, κατανοητή γλώσσα, το εγχειρίδιο ασχολείται στη συνέχεια με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των συνεταιρισμών, το συνεταιριστικό επιχειρηματικό πνεύμα στο σύνολο του, την προώθηση των συνεταιρισμών και των στενών δεσμών που υπάρχουν μεταξύ του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) και των συνεταιρισμών.

Μετά από τον ορισμό τι είναι ένας συνεταιρισμός στο πρώτο κεφάλαιο, τα επόμενα τέσσερα κεφάλαια οδηγούν τον αναγνώστη να ανακαλύψει τα διαφορετικά χαρακτηριστικά που τον διαφοροποιούν από άλλες κλασικές δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τα κεφάλαια έξι, επτά και οκτώ, τα οποία ασχολούνται αντίστοιχα με το συνεταιριστικό επιχειρηματικό πνεύμα, την διαδικασία δημιουργίας μια συνεταιριστικής επιχείρησης, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την συνεταιριστική πληροφόρηση, δείχνουν ότι ένας συνεταιρισμός είναι εντούτοις μια επιχείρηση που δεν δραπετεύει από την επιχειρηματική σχολαστικότητα. Θέτονται υψηλές απαιτήσεις για μια μελέτη σκοπιμότητας που οδηγεί σε ένα επιχειρησιακό σχέδιο, μια απαίτηση που γίνεται αναπόφευκτη για οποιαδήποτε επιχείρηση η οποία βρίσκεται σε έναν ανταγωνιστικό κόσμο. Αλλά, για να παρουσιάσει τον ειδικό τρόπο εξυπηρέτησης των μελών του, οι οποίοι είναι συγχρόνως συνιδιοκτήτες και χρήστες (πελάτες, προμηθευτές ή υπάλληλοι), το κεφάλαιο οκτώ αναπτύσσει την σημασία της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της συνεταιριστικής πληροφόρησης προς όφελος των μελών του, του προσωπικού του και του κοινού γενικά.

Τα κεφάλαια εννέα, δέκα και ένδεκα καλύπτουν αντίστοιχα το ρόλο των οργανώσεων των εργαζομένων στη συνεταιριστική προώθηση, το ρόλο του κράτους στην συνεταιριστική προώθηση, τις περιφερειακές ρυθμίσεις, και αφιερώνονται στις προσπάθειες που καταβάλλονται σε διάφορα επίπεδα για την προώθηση των συνεταιρισμών. Οι οργανώσεις των εργαζομένων βρίσκονται μέχρι τώρα στην κορυφαία θέση καθώς είναι οι πρώτες που ενδιαφέρονται για την ανεργία η οποία επηρεάζει τα μέλη τους. Το κράτος, με την ευθύνη του για την διατήρηση της ειρήνης και της ασφάλειας του έθνους, βρίσκει τρόπους λύσεων στα προβλήματα δημιουργίας εργασίας και εισοδήματος που είναι τόσο απαραίτητα για την κοινωνική δικαιοσύνη.

Τα κεφάλαια δώδεκα και δέκα τρία δίνουν έμφαση στην προνομιακή θέση που έχει καταλάβει το ILO στη συνεταιριστική προώθηση από το 1920, μόνο ένα έτος μετά από την ίδρυσή του το 1919.

Χαιρετίζουμε εδώ τις προσπάθειες του κ. Guy Tchami που έχει αναλάβει το δύσκολο έργο της επιμέλειας εκατό και πλέον σελίδων που είναι ουσιαστικής σημασίας για τους συνεταιρισμούς στο ξεκίνημα ενός αιώνα γεμάτο από προκλήσεις που αντιμετωπίζουν η ανθρωπότητα και οι συνεταιρισμοί ως ένας ειδικός τύπος επιχείρησης.

Είμαστε ευγνώμονες στον κ. Emmanuel Kamdem από το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα που επέπτευσε αυτήν την έκδοση, στην κα Faith O'Neill και τον κ. Francois Murangira από το Γραφείο Δραστηριοτήτων των Εργαζομένων που διόρθωσαν το κείμενο, και στη Δεσποινίς Piper για την μορφοποίηση της εργασίας και τον σχεδιασμό του εξώφυλλου.

Hagen Henry  
Συνεταιριστικό Πρόγραμμα  
ILO, Γενεύη

Dan Cunniah  
Γραφείο Δραστηριοτήτων Εργαζομένων  
ILO, Γενεύη



Ελληνική εισαγωγή.....	v
Εισαγωγή .....	vii
Αρχικά και συντημήσεις.....	xi

### Μέρος I - Συνεταιριστικά Ιδιαίτερα Χαρακτηριστικά

<b>1. Ορισμός ενός συνεταιρισμού και των στόχων του εγχειριδίου.....</b>	<b>15</b>
<b>2. Η γέννηση του συνεταιριστικού κινήματος.....</b>	<b>19</b>
Η προέλευση του συνεταιριστικού κινήματος στις βιομηχανικές χώρες .....	19
Η εισαγωγή των συνεταιρισμών στις αναπτυσσόμενες χώρες.....	22
<b>3. Τα κύρια χαρακτηριστικά μιας συνεταιριστικής επιχείρησης.....</b>	<b>27</b>
Ο συνεταιρισμός και άλλες μορφές επιχείρησης.....	27
Συνεταιριστικές αξίες και αρχές .....	29
<b>4. Τύποι συνεταιρισμών και η θέση τους στην κοινωνία.....</b>	<b>37</b>
Τύποι συνεταιρισμών .....	37
Συνεταιρισμοί στον κόσμο .....	44
<b>5. Οργανωτική δομή και οικονομική οργάνωση ενός συνεταιρισμού.....</b>	<b>51</b>
Οργανωτική δομή .....	51
Οικονομική δομή .....	57
Οριζόντια και κάθετη δομή.....	59

### Μέρος II - Συνεταιριστική επιχείρηση

<b>6. Συνεταιριστική επιχειρηματικότητα.....</b>	<b>65</b>
Επιχειρηματίας και επιχειρηματικότητα .....	65
Συνεταιριστική επιχειρηματικότητα .....	66
<b>7. Ιδρύοντας έναν Συνεταιρισμό .....</b>	<b>69</b>
Βήμα Νο.1: Διαμορφώνοντας μια βασική ομάδα.....	69
Βήμα Νο.2: Πραγματοποιώντας μια μελέτη σκοπιμότητας.....	73
Βήμα Νο.3: Συντάσσοντας ένα επιχειρησιακό σχέδιο .....	73
Βήμα Νο.4: Οργανώνοντας την εναρκτήρια Γενική Συνέλευση.....	76
Βήμα Νο.5: Υποβάλλοντας αίτηση καταχώρησης σε μητρώο ή/και έγκριση για τον συνεταιρισμό .....	76
Βήμα Νο.6: Εκκινώντας τον νεοϊδρυόμενο συνεταιρισμό .....	79
<b>8. Συνεταιριστική εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση.....</b>	<b>81</b>
Συνεταιριστική εκπαίδευση και κατάρτιση.....	81
Πληροφόρηση για τους συνεταιρισμούς.....	84

### Μέρος III - Η προώθηση των συνεταιρισμών

<b>9. Τα Σωματεία εργαζομένων και η προώθηση των συνεταιρισμών .....</b>	<b>89</b>
Κοινή προέλευση των δύο κινήματων .....	89
Ανησυχίες των εργαζομένων σε ένα δύσκολο περιβάλλον.....	90
Η συνεταιριστική απάντηση.....	93
<b>10. Το Κράτος και η προώθηση των συνεταιρισμών.....</b>	<b>105</b>
Αναγνώριση του συνεταιριστικού θεσμού.....	105

Το Κράτος και η προώθηση των συνεταιρισμών .....	106
Η συνεταιριστική νομοθεσία.....	107
<b>11. Περιφερειακές ρυθμίσεις.....</b>	<b>113</b>
Η εμπειρία της Αφρικής.....	113
Η Ευρωπαϊκή εμπειρία.....	114

#### **Μέρος IV - Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) και οι συνεταιρισμοί**

<b>12. Η σημασία των συνεταιρισμών για το ILO.....</b>	<b>119</b>
Ο ρόλος των συνεταιρισμών στην εξασφάλιση της αξιοπρεπούς εργασίας .....	119
Το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα του ILO .....	120
<b>13. Η Σύσταση Νο.193 του ILO.....</b>	<b>129</b>
Ο ρόλος των κυβερνήσεων στην προώθηση των συνεταιρισμών .....	129
Ο ρόλος των οργανώσεων των εργοδοτών, των εργαζομένων και των συνεταιριστικών οργανώσεων.....	130
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>133</b>

#### **Πίνακες & Διαγράμματα**

Πίνακας 1: Παγκόσμια εικόνα του σύγχρονου συνεταιριστικού κινήματος .....	45
Πίνακας 2: Πιστωτικές Ενώσεις (CUs) στον κόσμο .....	46
Πίνακας 3: Παρουσίαση και προσδιορισμός των δεξιοτήτων των μελών.....	71
Πίνακας 4: Άνθρωποι που απασχολούνται στο άτυπο τομέα (επιλεγμένες χώρες) .....	91
Διάγραμμα 1: Κλασική δομή ενός συνεταιρισμού.....	55
Διάγραμμα 2: Εναλλακτική δομή ενός συνεταιρισμού .....	56
Διάγραμμα 3: Σχέση οράματος - αναμενόμενου αποτελέσματος .....	72
Διάγραμμα 4: Σχέση Σωματείων - Συνεταιρισμών .....	99

## Αρχικά και Συντμήσεις

ACOODER .....	Association Cooperative pour le Developpement Rural (Συνεταιριστικός Σύνδεσμος Αγροτικής Ανάπτυξης)
ACOPAM .....	Appui Cooperatif aux activites de developpement assistees par le PAM (Συνεταιριστική Υποστήριξη στην WFP-Βοήθεια Δραστηριοτήτων Ανάπτυξης)
CEMAC .....	Communaute Economique et Monetaire de l’Afrique Centrale (Οικονομική και Νομισματική Κοινότητα Κεντρικής Αφρικής)
CIC.....	Επιχειρήσεις Κοινοτικού Συμφέροντος
FCCT .....	Federation Canadienne des Cooperatives de Travailleurs (Καναδική Ομοσπονδία Συνεταιρισμών Εργαζομένων)
HIV .....	Ιός Επίκτητης Ανοσολογικής Ανεπάρκειας
ICA .....	Διεθνής Συνεταιριστική Συμμαχία
ILC.....	Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας
ILO.....	Διεθνές Γραφείο Εργασίας/Οργάνωση
ITP .....	Γηγενείς και Φυλετικοί Πληθυσμοί
MATCOM .....	Υλικό και Τεχνικές Κατάρτισης στην Συνεταιριστική Διαχείριση
NACHU .....	Εθνική Ένωση Συνεταιριστικής Στέγασης
NTUC.....	Εθνικό Κογκρέσο Συνδικάτων
OHADA.....	Organisation pour l’Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (Οργάνωση για την Εναρμόνιση της Επιχειρηματικής Νομοθεσίας στην Αφρική)
PARMEC.....	Programme d’Appui a la Reglementation des Mutuelles d’Epargne et de Credit (Πρόγραμμα Υποστήριξης των Ρυθμίσεων της Αμοιβαίας Αποταμίευσης και Πίστωσης)
SC .....	Καταναλωτικοί Συνεταιρισμοί της Λέσχης Seikatsu
SCIC .....	Societe Cooperative d’Interet Collectif (Συνεταιριστική Επιχείρηση Κοινοτικού Συμφέροντος)
SCOP .....	Societe Cooperative Ouvriere de Production (Συνεταιρισμοί που Ανήκουν στους Εργαζομένους)
SEWA .....	Σύνδεσμος ΑυτοΑπασχολούμενων Γυναίκων
TUCP .....	Κογκρέσο Συνδικάτων των Φιλιππινών
UEMOA.....	Union Economique et Monetaire de l’Afrique de l’Ouest (Οικονομική και Νομισματική Ένωση Δυτικής Αφρικής)
WOCCU.....	Παγκόσμιο Συμβούλιο Πιστωτικών Ενώσεων



**Μέρος Ι**

---

**Συνεταιριστικά Ιδιαίτερα Χαρακτηριστικά**



## Ορισμός ενός συνεταιρισμού και των στόχων του εγχειριδίου

# 1

Η Διεθνής Συνεταιριστική Συμμαχία, μια μη κυβερνητική οργάνωση που είναι η οργάνωση ομπρέλα των συνεταιρισμών σε όλο τον κόσμο, ορίζει τους συνεταιρισμούς ως μια "αυτόνομη ένωση ανθρώπων που ενώνονται εθελοντικά για να ικανοποιήσουν τις κοινές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ανάγκες και φιλοδοξίες τους μέσω μιας από κοινού ιδιόκτητης και δημοκρατικά ελεγχόμενης επιχείρησης".<sup>1</sup> Ο σκοπός ενός συνεταιρισμού είναι να επιτρέψει στα άτομα να συσπειρωθούν όλοι μαζί και να συγκεντρώσουν τους πόρους τους προκειμένου να επιτευχθεί ένας κοινός στόχος που θα ήταν δύσκολο να πραγματοποιηθεί από ένα άτομο. Με άλλα λόγια, ο σκοπός ενός συνεταιρισμού είναι, για παράδειγμα, να επιτρέψει σε κάποιον που διαθέτει μόνο πέντε κιλά ενός συγκεκριμένου προϊόντος να το πωλήσει, να το μεταφέρει ή να το μεταποιήσει με το χαμηλότερο δυνατό κόστος και κάτω από τις καλύτερες συνθήκες. Μια τέτοια επιλογή επιτρέπει, απλά μέσω της ένωσης με άλλους να σχηματιστεί μια επιχείρηση, ώστε να υπάρξει όφελος από τα οικονομικά μεγέθη, και να γίνει μείωση των δαπανών.

Ένας συνεταιρισμός είναι η συγκεκριμένη εφαρμογή μιας πολύ παλαιάς ιδέας: της συνεργασίας. Η συνεργασία μπορεί να οριστεί ως μια κοινωνική διαδικασία κατά την οποία τα άτομα εργάζονται μαζί για να πραγματοποιήσουν έναν κοινό στόχο ή σκοπό.<sup>2</sup> Η συνεργασία είναι παρούσα σε κάθε χρονική περίοδο της ανθρωπότητας, συμπεριλαμβανομένης της αρχαιότερης. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η συνεργασία εμφανίζεται όταν υπάρχει απειλή ενός εξωτερικού παράγοντα για ορισμένα άτομα. Έτσι έγινε και με τους συνεταιρισμούς. Ήταν το αποτέλεσμα διάφορων δεινών που επηρέασαν τους εργαζομένους σε χρόνους κατά τους οποίους οι συνθήκες εργασίας ήταν δύσκολες. Η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων φάνηκε ως το μόνο πιθανό μέσο υπεράσπισης ενάντια στην επιδείνωση των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών σε περιόδους που επηρέασαν ένα τμήμα του πληθυσμού. Ακόμα και σήμερα, μερικοί άνθρωποι, ας υποθέσουμε λιγότεροι, εργάζονται υπό δύσκολες συνθήκες ή δεν εργάζονται καθόλου. Οι συνεταιρισμοί είναι επιχειρήσεις που βοηθούν τα μέλη τους να συνεργαστούν μαζί για να λύσουν τα κοινά προβλήματά τους. Τα μέλη των συνεταιρισμών μπορούν να είναι φυσικά πρόσωπα ή εταιρικοί οργανισμοί. Οι συνεταιρισμοί των εταιρικών οργανισμών μπορούν να αντιπροσωπεύσουν μια αποτελεσματική μορφή εμπορικής συνεργασίας με τον ίδιο τρόπο όπως είναι, για παράδειγμα, η δικτύωση, η στρατηγική κοινοπραξίας και η δικαιοπαροχή.<sup>3</sup> Είναι μια εναλλακτική επιλογή στην κεφαλαιοκρατική προσέγγιση των περισσότερων επιχειρήσεων: ένας τύπος κοινωνικοοικονομικής συνεργασίας. Κατά συνέπεια, ο συνεταιρισμός, που αποσκοπεί στην εφαρμογή της κοινωνικής ευημερίας στον κόσμο της εργασίας σε ένα επιχειρηματικό επίπεδο, είναι μια μη κερδοσκοπική επιχείρηση υπηρεσιών της οποίας ο στόχος είναι τα μέλη της να είναι ελεύθερα από οποιαδήποτε εκμετάλλευση με την ενίσχυση του οικονομικού ρόλου τους ως αγοραστές, εργαζόμενοι, πωλητές προϊόντων, δανειζόμενοι, υποψήφιοι στέγασης, ενοικιαστές, κ.λπ.<sup>4</sup> Τα παραδείγματα που ακολουθούν δείχνουν μια χειροπιαστή

<sup>1</sup> Statement on the Co-operative Identity by the International Co-operative Alliance (1995).

<sup>2</sup> John G. Craig: The Nature of Co-operation.

<sup>3</sup> Η δικαιοπαροχή (franchise) είναι μια σύμβαση με την οποία μια επιχείρηση επιτρέπει σε άλλη να χρησιμοποιήσει το όνομα και το εμπορικό σήμα της στην πώληση προϊόντων ή υπηρεσιών.

<sup>4</sup> George Lasserre: La Nature et l'esprit du mouvement cooperative.

εικόνα της δυνατότητας των συνεταιρισμών στις συνθήκες εργασίας και τις παροχές υπηρεσιών τόσο σε αναπτυσσόμενες όσο και σε βιομηχανικές χώρες.

Η " Spring Master" ήταν γνωστή στη Ζιμπάμπουε ως η μεγαλύτερη κατασκευάστρια επίπλων, αλλά μετά την ανεξαρτητοποίηση της χώρας οι Ευρωπαίοι, στους οποίους ανήκε η ιδιοκτησία, αποχώρησαν και το 1984 η επιχείρηση διαλύθηκε. Μια ομάδα πρώην υπαλλήλων αποφάσισε να δημιουργήσει το "Συνεταιρισμό Spring Cabinet" για να διασφαλίσει τις εργασίες τους. Μετά από ένα δύσκολο ξεκίνημα, ο συνεταιρισμός κατόρθωσε να επεκτείνει την παραγωγή του και να πάρει περισσότερους εργαζομένους απ' ότι στο παρελθόν, συμπεριλαμβανομένων πανεπιστημιακών πτυχιούχων σε διευθυντικές θέσεις. Ως το 1995, ο συνεταιρισμός είχε δημιουργήσει 206 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (έναντι των 7 δέκα έτη νωρίτερα), είχε ένα κεφάλαιο 7 εκατομμυρίων ZK (έναντι 130 ZK) και έφθασε σε έναν κύκλο εργασιών 16.3 εκατομμυρίων ZK. Τώρα προγραμματίζει να εξαγάγει τα προϊόντα του και σε γειτονικές χώρες.<sup>5</sup>

Ο συνεταιρισμός Laterriere ιδρύθηκε στον Καναδά σαράντα χρόνια πριν, από μια μικρή ομάδα εργαζομένων δασοκομίας που προσπαθούσε να δημιουργήσει μια δικιά της επιχείρηση. Στην αρχή, ο συνεταιρισμός πραγματοποιούσε μόνο δραστηριότητες που είχαν σχέση με τον προγραμματισμό και την συλλογή της ακατέργαστης ύλης. Το 1982 εισήχθη πλήρως στον τομέα της κατασκευής αναλαμβάνοντας το πριονιστήριο Laterriere. Με το πέρασμα των ετών, ο συνεταιρισμός αντίκρισε την βιώσιμη ανάπτυξη, με την αγορά εργοστασίων, τον εκσυγχρονισμό τους ή την οικοδόμηση νέων από την αρχή. Σήμερα, σαράντα χρόνια μετά την έναρξή του, ο συνεταιρισμός Laterriere έχει γίνει ο ηγέτης σε αυτού του τύπου συνεταιρισμών στη χώρα. Απασχολεί 750 εργαζομένους, των οποίων τα δύο τρίτα είναι συνεταιριστικά μέλη, και έχει έναν κύκλο εργασιών 100 εκατομμύρια καναδικών δολαρίων.

Επιπλέον, ο συνεταιρισμός απόκτησε πρόσφατα ένα εργοστάσιο και το 50% της αξίας ενός άλλου πριονιστηρίου στο βόρειο τμήμα της χώρας. Ο συνεταιρισμός οφείλει την επιτυχία του στην προνοητικότητα των διευθυντών και των διαχειριστών του και στην αφοσίωση των μελών του. Η επιτυχία του συνεταιρισμού μπορεί επίσης να εξηγηθεί από το σεβασμό του προς τις διαφορετικές τοπικές κοινότητες στις οποίες έχει βασιστεί όλα αυτά τα χρόνια. Αυτός ο σεβασμός επέτρεψε να βρει ανεκτίμητη υποστήριξη για τους στόχους της αποστολής του: να εξασφαλίσει εργασία για τα μέλη του ενώ ταυτόχρονα εγγυήθηκε το μέλλον των δασών του Κεμπέκ. Αυτό αποδεικνύει ότι ο συνεταιριστικός τύπος μπορεί να οδηγήσει στην επιτυχία όταν εμπνέεται από τις μεγάλες σύγχρονες διαχειριστικές τάσεις.<sup>6</sup>

Ένας συνεταιρισμός μπορεί να δραστηριοποιείται σχεδόν σε οποιοδήποτε τομέα όπου υπάρχει μια ομάδα με αρκετά ομοιογενείς και κοινές ανάγκες. Κατά συνέπεια:

- Όπου τα μέλη είναι αγρότες, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν την προμήθεια ποιοτικών πρώτων υλών σε δίκαιες τιμές και τις οικονομίες κλίμακας που προσθέτουν αξία, τις τεχνικές προώθησης (μάρκετινγκ) και την διανομή των προϊόντων

---

<sup>5</sup> Source: National Federation of Zimbabwean Cooperatives.

<sup>6</sup> Canadian Worker Cooperative Federation: Worker Cooperative Success Stories.



- Όπου τα μέλη είναι καταναλωτές, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν την διάθεση των αγαθών σε δίκαιες τιμές
- Όπου τα μέλη είναι ανεξάρτητοι λιανοπωλητές, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν την εφαρμογή οικονομικών πολιτικών στις τεχνικές προώθησης (μάρκετινγκ), την διανομή, καθώς και την μεγαλύτερη κοινή αγοραστική δύναμη
- Όπου τα μέλη είναι εργαζόμενοι, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν την συμμετοχή στην διαχείριση της επιχείρησής τους και μια δίκαιη ανταμοιβή για την εργασία τους
- Όπου τα μέλη δραστηριοποιούνται στην πρωτογενή παραγωγή, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν καλύτερη πρόσβαση (στην αγορά) για τα προϊόντα τους και περισσότερο έλεγχο της προστιθέμενης αξίας
- Όπου τα μέλη είναι αποταμιευτές ή δανειζόμενοι, τα οφέλη θα περιλαμβάνουν μια δίκαιη απόδοση για τις αποταμιεύσεις τους και την πρόσβαση σε πιστώσεις με ένα δίκαιο επιτόκιο

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι Συνεταιρισμοί στην Επιχειρηματική Ευρώπη (Βρυξέλλες, 2001)

Το παρόν κλίμα αυξάνει την επίσημη αναγνώριση και τον άλλοτε θεμελιώδη ρόλο των συνεταιρισμών. Πράγματι, η συνεχής αύξηση της φτώχειας στις αναπτυσσόμενες χώρες και η ανεπάρκεια της κοινωνικής προστασίας μαζί με έναν γηράσκοντα πληθυσμό στις βιομηχανικές χώρες, οδηγούν μόνο σε μια αυξανόμενη ανάγκη για συνεργασία και έτσι σε έναν ανερχόμενο ρόλο και θέση των συνεταιρισμών στην κοινωνία.

Αυτό το εγχειρίδιο προορίζεται για τα μέλη των οργανώσεων των εργαζομένων. Προσπαθεί να αναπληρώσει την έλλειψη κατανόησης αυτής της μορφής επιχείρησης, ιδιαίτερα στα ειδικά χαρακτηριστικά γνωρίσματά της. Παρουσιάζει επίσης την συνεταιριστική απάντηση στις ανησυχίες των εργαζομένων και τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει το ILO στην προώθηση του συνεργατισμού.



## Η γέννηση του συνεταιριστικού κινήματος

Είναι δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να καθοριστεί επακριβώς το ξεκίνημα των πρώτων συνεταιρισμών.<sup>7</sup> Εντούτοις είναι δυνατόν να ειπωθεί ότι το συνεταιριστικό κίνημα εμφανίστηκε υπό αυτήν την μορφή στην Ευρώπη τον XIX αιώνα, μετά από τις οικονομικές, κοινωνικές και δημογραφικές αλλαγές που προκλήθηκαν από την βιομηχανική επανάσταση. Στη συνέχεια, η αποικιοκρατία πρόσφερε στις εποικιζόμενες χώρες την ευκαιρία να προωθήσουν την συνεταιριστική μορφή οργάνωσης ως τρόπο ομαδοποίησης των ανθρώπων για καλύτερο έλεγχο του εποικιζόμενου πληθυσμού.

### Η προέλευση του συνεταιριστικού κινήματος στις βιομηχανικές χώρες

Είναι χρήσιμο να υπενθυμιστεί ότι ο όρος "βιομηχανική επανάσταση" είναι ένα σύνηθες όνομα για τα γεγονότα που, από τον XVIII αιώνα και μετά, συνόδευσαν το μετασχηματισμό του κόσμου ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης της κεφαλαιοκρατίας, των τεχνικών παραγωγής και των μέσων επικοινωνίας. Τα αποτελέσματα αυτής της επανάστασης ήταν βεβαίως η βιομηχανική και εμπορική δραστηριότητα, αλλά χαρακτηρίζεται εξίσου από μια άνοδο του πληθυσμού στις πόλεις, μια μείωση των μισθών και την εκμετάλλευση των εργαζομένων, ιδιαίτερα των γυναικών και των παιδιών. Επιπλέον, η αύξηση του κόστους ζωής, η νόθευση των τροφίμων<sup>8</sup> και η άνοδο της ανεργίας είναι άλλα χαρακτηριστικά αυτής της περιόδου.

Αυτή η κατάσταση οδήγησε ορισμένους στοχαστές και φιλόανθρωπους να επιδιώξουν μια λύση για την αυξανόμενη δυστυχία των φτωχών, να ονειρευτούν ένα νέο σύστημα ή ακόμα και μια νέα μορφή κοινωνικής οργάνωσης. Αυτή η πρόταση άσκησε ιδιαίτερη επίδραση στην Μεγάλη Βρετανία και την Γαλλία αλλά και στην Γερμανία.

Στη Μεγάλη Βρετανία ένας από τους κυριότερους στοχαστές ήταν δίχως αμφιβολία ο φιλόανθρωπος Robert Owen (1771-1858), γνωστός από μερικούς ως πατέρας του συνεργατισμού στη Μεγάλη Βρετανία. Η σκέψη του ήταν απλή. Σκέφτηκε ότι θα ήταν πιο οικονομική η αντιμετώπιση των δυσκολιών των φτωχών όταν είναι συντασσόμενοι σε ομάδες παρά χωριστά, ως εκ τούτου πρότεινε αυτό που ο ίδιος αποκάλεσε χωριά του συνεργατισμού. Στην αρχή συνέλαβε αυτά τα χωριά ως λύση στο πρόβλημα της ανεργίας και της δυστυχίας. Θέλησε να βοηθήσει τους φτωχότερους χωρικούς ώστε να αποκτήσουν κοινωνική ιδιοκτησία και να εργαστούν - ειδικά σε αγροτικές εργασίες - και έτσι να σωθούν από την απελπισία. Αλλά βαθμιαία αυτή η αφηρημένη έννοια εξελίχθηκε, αυτά τα χωριά του συνεργατισμού ήταν κατά την άποψή του, ο ιδανικός τύπος κοινωνίας προς τον οποίο επιζητούσε να ωθήσει την ανθρωπότητα.<sup>9</sup> Η βάση για την θεωρεία του Owen ήταν η κα-

<sup>7</sup> Η ανάπτυξη της συλλογικής μίσθωσης καλλιεργειών στην Βαβυλωνία, οι αδελφότητες συμπαράστασης και νεκρώσιμων τελετών της αρχαίας Ρώμης έχουν, κατά κάποιον τρόπο, μια μερική σχέση με τις συνεταιριστικές οργανώσεις.

<sup>8</sup> Στην πραγματικότητα χρωμάτιζαν, αρωμάτιζαν και ακόμη χρησιμοποιούσαν και επικίνδυνες χημικές ουσίες για να δώσουν την ψευδαίσθηση της φρεσκάδας ή της καλής ποιότητας στο κρέας που είχε αλλοιωθεί άσχημα. Η προσθήκη νερού στο γάλα είναι ένα άλλο παράδειγμα με ατυχείς επακόλουθα και από την άποψη της απώλειας της θρεπτικής αξίας του προϊόντος και του κινδύνου μόλυνσης από το προστιθέμενο νερό.

<sup>9</sup> Paul Lambert: La doctrine cooperative (1964).

ταστολή του εμπορικού και βιομηχανικού κέρδους υπέρ μιας "δίκαιης τιμής", κόβοντας τους μεσάζοντες μεταξύ της παραγωγής και της κατανάλωσης. Η πηγή χρηματοδότησης για αυτά τα χωριά του συνεργατισμού θεωρήθηκε ότι θα προερχόταν από πλούσιους φιλάνθρωπους, όπως ο ίδιος, οι οποίοι θα διέθεταν τις επιχειρήσεις τους στα χωριά του συνεργατισμού.

Ο Δρ. William King (1786-1865) έδωσε μια πρακτικότερη κατεύθυνση στις κάπως ουτοπικές ιδέες του Owen. Όπως ο Owen, είχε κατά νου μια αυτάρκη κοινότητα στην οποία οι εργαζόμενοι θα παρήγαν σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Αλλά, αντίθετα προς τον Owen, αυτός προτιμούσε τις σχέσεις των μελών με τον εξωτερικό κόσμο, εξελίσσοντας την πρώτη ιδέα της φιλανθρωπικής χρηματοδότησης.<sup>10</sup>

Η ιδέα του ήταν να ενθαρρύνει την καθιέρωση των καταστημάτων από και για τις εργατικές τάξεις. Η συλλογή τακτικών συνδρομών από τους εργαζομένους θα εγγυόταν την χρηματοδότηση αυτών των καταστημάτων. Αντί να πάρουν τις προμήθειές τους από άγνωστα καταστήματα σε αυτούς, οι εργαζόμενοι θα αγοράζανε από το κατάστημά τους. Επομένως, θα αγοράζανε τα αγαθά στη χονδρική τιμή και στην συνέχεια θα τα πωλούσανε με μικρότερο από το σύννηθες ποσοστό. Η Αγγλία είναι το λίκνο των καταναλωτικών συνεταιρισμών.

Ο Owen και ο King καθόρισαν τους κανόνες και τις αρχές των συνεταιρισμών καταναλωτών.<sup>11</sup> Αυτός ο τύπος συνεταιρισμού προμηθεύει αγαθά (τρόφιμα, εκπαιδευτική κάλυψη κ.λπ.) προς τα μέλη του σε χαμηλότερο κόστος σε σύγκριση με την περίπτωση να είχαν προσπαθήσει να τα αποκτήσουν χωριστά και όχι συλλογικά.

Στη Γαλλία, ο Charles Fourier (1772-1837) ήταν ένας από τους πρώτους που πρότεινε μια εναλλακτική μορφή συνεργασίας, δηλ. μια κοινοτική οργάνωση που αποκάλυψε "phalanstery". Η ιδέα ήταν η καταπολέμηση της φτώχειας με την αύξηση της παραγωγής, για παράδειγμα με την συσπείρωση των διάφορων μελών ενός καντονιού έτσι ώστε να μπορούν να συγκεντρώσουν τους πόρους τους, ειδικά την γη τους, και να ζήσουν μαζί στο phalanstery. Ο Charles Fourier αναφέρεται εδώ στους συνεταιρισμούς παραγωγών που εμπορεύονται απ' ευθείας ή μεταποιούν και εμπορεύονται τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες των μελών τους.

Ο Philippe Bucher (1796-1865) καθόρισε τις θεμελιώδεις αρχές των συνεταιρισμών παραγωγών: i) Αρχή του δημοκρατικού δικαιώματος της ψηφοφορίας για την ανάδειξη των αντιπροσώπων του συνεταιρισμού, ii) Αρχή της ίδιας αμοιβής για την ίδια εργασία, iii) Αρχή της φιλανθρωπικής αναδιανομής των αποκομιζόμενων περιουσιακών στοιχείων, με άλλα λόγια, σε περίπτωση διάλυσης τα αποθεματικά κεφάλαια θα διανεμηθούν είτε σε έναν άλλο συνεταιρισμό είτε για φιλανθρωπικό σκοπό είτε στο κράτος, iv) Αρχή της αναπόφευκτα δυσδιάκριτης ιδιότητας μεταξύ αυτής του μέλους και αυτής του χρήστη: όλοι οι εργαζόμενοι στο συνεταιρισμό πρέπει να γίνουν και μέλη του. Η Γαλλία είναι το λίκνο των συνεταιρισμών εργαζομένων.

---

<sup>10</sup> Σε αυτό το ζήτημα, η ιδέα του Δρ. King μπορεί να συνοψιστεί σε μια από τις προτάσεις του: "Η συνεργασία είναι μια εθελοντική πράξη, και όλες οι δυνάμεις στον κόσμο δεν μπορούν να την καταστήσουν υποχρεωτική, ούτε είναι επιθυμητό να πρέπει να εξαρτάται από οποιεσδήποτε άλλες δυνάμεις εκτός από τις δικές της" (1829).

<sup>11</sup> Ορισμένοι συντάκτες μιλούν μερικές φορές για τους "καταναλωτικούς συνεταιρισμούς". Εντούτοις, είναι απολύτως προφανές ότι ένας συνεταιρισμός δεν καταναλώνει υπό αυτήν την έννοια.

Στη Γερμανία, ο Hermann Schulze - Delitzsch (1808-1883) θεωρείται ο πρωτοπόρος των συνεταιρισμών στις πόλεις. Έγινε ο απόστολος των πιστωτικών συνεταιρισμών των πόλεων μετά από το συμπέρασμα ότι η έλλειψη κεφαλαίου ήταν ένα σημαντικό πρόβλημα για τους ανθρώπους που ζούνε στις πόλεις. Οι συνεταιρισμοί του βασίστηκαν στην αυτοβοήθεια στην αγνότερη μορφή της, αυτό σημαίνει καμία εξωτερική επέμβαση, ακόμη και από το κράτος. Για τον Schulze- Delitzsch, ο συνεργατισμός είχε να διαδραματίσει έναν καθαρά οικονομικό ρόλο για την αύξηση του εισοδήματος. Οι άλλες αρχές του ήταν η αυτο-ευθύνη, τα ίσα δικαιώματα για κάθε άτομο στην συνεταιριστική ομάδα, η κοινή ευθύνη για τα χρέη της ομάδας και τελικά ο δημοκρατικός αυτο-έλεγχος.

Ο Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888) από την άλλη μεριά θεωρείται ως ο πρωτοπόρος των αγροτικών συνεταιρισμών στη Γερμανία. Το μοντέλο του για τους πιστωτικούς συνεταιρισμούς διαφέρει από αυτό του Schulze – Delitzsch, υπό την έννοια ότι η αρχή της αυτοβοήθειας δεν εφαρμόστηκε με απόλυτους όρους,<sup>12</sup> η οικοδόμησή τους σε μια κεφαλαιακή βάση σε καμία περίπτωση δεν κρίθηκε απαραίτητη<sup>13</sup> καθώς και το αποθεματικό δεν διανέμεται σε μια άλλη ένωση σε περίπτωση διάλυσης. Οι αρχές του Raiffeisen είναι μεταξύ των άλλων: η πρόοδος των μελών, τόσο θρησκευτική όσο ηθική και υλική, ο περιορισμός του αριθμού των μελών της ομάδας που βασίζεται στο μέγεθος ενός χωριού και την απεριόριστη αμοιβαία ευθύνη των μελών.

Τα πειράματα του Schulze-Delitzsch και του Friedrich Wilhelm Raiffeisen στο συνεταιριστικό πεδίο έχουν συμβάλει πολύ στο γεγονός ότι η Γερμανία θεωρείται ως το λίκνο των πιστωτικών ενώσεων. Η υπόσταση αυτών των συνεταιρισμών στις ημέρες μας, οι οποίοι βασίζονται στις αρχές τους, είναι η απόδειξη της επιτυχίας του έργου τους.

Φυσικά αρκετοί άλλοι συντάκτες συμμετείχαν στην διαμόρφωση της συνεταιριστικής θεωρίας: ο Charles Gide, ο Victor- Aime Hubert, ο Proudhon, ο Alphonse Desjardins, και άλλοι. Είναι πολύ δύσκολο να αναφερθεί ολόκληρη η ιστορία του συνεταιριστικού κινήματος σε αυτό το εγχειρίδιο. Μπορούμε στην καλύτερη περίπτωση να επισημάνουμε τις βασικές γραμμές που το έχουν βοηθήσει να γίνει ότι είναι σήμερα, δηλαδή ένα παγκόσμιο κίνημα.

Εντούτοις, πρέπει να αναφέρουμε την σημασία του έργου των εικοσιοκτώ εργαζομένων του Rochdale στην διαμόρφωση και την τήρηση των συνεταιριστικών αρχών.

Σε αντίθεση με τις άλλες αρχές ή διατυπώσεις των αρχών που ήταν έργο ατόμων, οι πρωτοπόροι του Rochdale, που αποτελούνταν από είκοσι οχτώ εργαζομένους, ήταν οι συντάκτες της πρώτης ομαδικής προσέγγισης των συνεταιριστικών αρχών στην Ιστορία. Γι' αυτό θεωρούνται ως οι πρωτοπόροι των συνεταιριστικών αρχών, ή ακόμα και του ίδιου του συνεταιριστικού κινήματος.<sup>14</sup>

Όλα άρχισαν το 1843 μετά από άκαρπες συζητήσεις για την αύξηση των μισθών. Δεδομένου ότι δεν έλαβαν την αναμενόμενη αύξηση που έτρεφαν ως ελπίδα, οι πρωτοπόροι του Rochdale χωρίς να ξέρουν ακριβώς τι επρόκειτο να κάνουν, ήταν αποφασισμένοι να οργα-

<sup>12</sup> Στην πραγματικότητα, ο Raiffeisen θεωρούσε την εξωτερική βοήθεια απαραίτητη και την κυβερνητική βοήθεια αποφασιστική.

<sup>13</sup> Ένα χαρακτηριστικό που συνδέεται με το προηγούμενο. Το τελευταίο επέτρεψε σε πλούσιους φιλόνητους να γίνουν μέλη από κοινού και χωρίς όρια σε όλη την περιουσία τους, το οποίο δημιούργησε μια ισχυρή εγγύηση και προσέλκυσε επενδύσεις.

<sup>14</sup> Emmanuel Kamdem: La cooperative, une analyse historique et spaciales (to be published).

νώσουν ένα αγωνιστικό ταμείο για να συγκεντρώσουν κεφάλαια εκκίνησης για ένα μέχρι τότε ακαθόριστο σχέδιο. Μετά από ώριμη σκέψη και επηρεασμένοι από τον Owen, επέλεξαν την συνεταιριστική λύση. Στις 24 Οκτωβρίου του 1844, ίδρυσαν την Δίκαιη Κοινωνία των Πρωτοπόρων του Rochdale, μια κοινωνία συνεταιριστικού λιανεμπορίου. Αυτό σημαίνει ότι τα μέλη του θα μπορούσαν να αποκτήσουν τις προμήθειες των τροφίμων και άλλων αγαθών με χαμηλότερο κόστος. Ο συνεταιρισμός Rochdale έγινε έτσι ένα πρότυπο όχι μόνο για τους συνεταιρισμούς καταναλωτών αλλά και για τους συνεταιρισμούς σε όλο τον κόσμο.

Στις μέρες μας, οι αρχές του Rochdale δεσπόζουν σε όλο το παγκόσμιο συνεταιριστικό κίνημα. Αυτές οι αρχές είναι οι ακόλουθες:

- Ανοικτή και εθελοντική ένταξη ως μέλος
- Δημοκρατικός έλεγχος
- Μειωμένο επιτόκιο ως μέρισμα κεφαλαίου που περιορίζεται στο 6%
- Διανομή του πλεονάσματος στα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους
- Εμπορικές συναλλαγές τοις μετρητοίς
- Εκπαίδευση και κατάρτιση για τα μέλη
- Πολιτική και θρησκευτική ουδετερότητα
- Φιλανθρωπική διανομή των περιουσιακών στοιχείων σε περίπτωση διάλυσης

Αυτή η συνοπτική ιστορική υπενθύμιση δείχνει ότι στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες, ο συνεταιριστικός θεσμός εμφανίστηκε αυθόρμητα ως απάντηση στα προβλήματα της καθημερινότητας. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, ο συνεταιριστικός θεσμός βρήκε τον οριστικό του χαρακτήρα μόνο όταν η "εργατική τάξη" υιοθέτησε αυτήν την νέα μορφή οργάνωσης.

### **Η εισαγωγή των συνεταιρισμών στις αναπτυσσόμενες χώρες**

Η βιομηχανική επανάσταση πολύ σύντομα υποχρέωσε τις βιομηχανικές χώρες να αναζητήσουν έξω από αυτές, πρώτες ύλες και νέους προορισμούς εξαγωγών για τα προϊόντα τους. Επομένως διαδραμάτισε έναν σημαντικό ρόλο στον αποικισμό των αναπτυσσόμενων χωρών, με στόχο του αποικισμού αυτών των χωρών να είναι η επέκταση του εθνικού εδάφους τους με την ιδιοποίηση ξένων εδαφών. Οι χώρες που τους συνέβη αυτό έχασαν έτσι την κυριαρχία τους στο έδαφός τους, υπέρ της χώρας που το οικειοποιήθηκε.<sup>15</sup> Η Αφρική, η Ασία, και η Λατινική Αμερική βρέθηκαν κάτω από την κυριαρχία δυτικών χωρών όπως της Μεγάλης Βρετανίας, της Πορτογαλίας, της Γαλλίας και του Βελγίου.

Με την κατάκτηση μιας χώρας, οι άποικοι εξασφάλιζαν την προώθηση και την ανάπτυξη της συνεταιριστικής μορφής οργάνωσης. Ο στόχος δεν ήταν ποτέ αλτρουιστικός. Οι συνε-

---

<sup>15</sup> Caroline Therault: Le colonialisme est-il responsable de la richesse de l'Occident et des retards de développement du Tiers Monde? (2004).

ταιρισμοί στην πραγματικότητα χρησιμοποιήθηκαν ως στρατηγικό εργαλείο για την οργάνωση των ανθρώπων σε ομάδες ώστε τα απαραίτητα αγαθά της εγχώριας οικονομίας (καφές, κακάο) να συγκεντρώνονται και να εξάγονται.

### Οι πρωτοπόροι του Rochdale

Το συνεταιριστικό κίνημα ανακαλύπτει τις ρίζες του στο Rochdale, μια πόλη υφαντουργίας στο Lancashire της Αγγλίας, όπου, το 1884, οι δύσκολες συνθήκες διαβίωσης, η ανεπαρκής προστασία των καταναλωτών και η τακτική νόθευση των τροφίμων από ορισμένους εμπόρους οδήγησε 28 τεχνίτες να δημιουργήσουν μια κοινωνία συνεταιριστικού λιανεμπορίου, την Δίκαιη Κοινωνία των Πρωτοπόρων του Rochdale, προκειμένου να εφοδιάζονται οι εργαζόμενοι με τρόφιμα και άλλα αγαθά, καθώς επίσης και με εκπαιδευτικές και κοινωνικές υποδομές.

28 άτομα συγκέντρωσαν ένα μικρό ποσό κεφαλαίου και άνοιξαν ένα κατάστημα στην πόλη Toad με στόχο να πωλούνται υγιεινά τρόφιμα σε λογικές τιμές. Μέρος των κερδών ή του "πλεονάσματος", ο οποίος είναι ο όρος που προτίμησαν να χρησιμοποιήσουν, επέστρεφε πίσω στα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους, αυτό είναι το περίφημο συνεταιριστικό μέρισμα ή "divi". Οι πρωτοπόροι και άλλοι πρώτοι συνεταιριστές εμπνεύστηκαν πάρα πολύ από τα γραπτά του παθολόγου και φιλόσοφου Δρ. William King για τους συνεταιρισμούς και από τον Robert Owen, έναν βιομηχανικό παραγωγό και Ουαλλό κοινωνικό μεταρρυθμιστή. Οι συνεταιριστικές αρχές του Rochdale βασίστηκαν στις αποφάσεις και τις πρακτικές των πρωτοπόρων που πήραν έκταση ως αποτέλεσμα των συνεταιριστικών θεωριών του Owen. Αυτές οι αρχές είναι: ανοικτή και εθελοντική ένταξη μελών, δημοκρατικός έλεγχος, μειωμένο επιτόκιο ως μερίδιο κεφαλαίου που περιορίζεται στο 6%, διανομή του πλεονάσματος στα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους, εμπορικές συναλλαγές της μετρητής, εκπαίδευση και κατάρτιση για τα μέλη, θρησκευτική και πολιτική ουδετερότητα, φιλανθρωπική διανομή των περιουσιακών στοιχείων σε περίπτωση διάλυσης.

Δεν έχει εξακριβωθεί εάν η κοινωνία των πρωτοπόρων του Rochdale είναι σίγουρα ο πρώτος συνεταιρισμός, ούτε εάν το κατάστημά τους συνιστά σίγουρα το πρώτο συνεταιριστικό κατάστημα. Οι παλαιότερες επιχειρήσεις που επιβίωσαν υιοθέτησαν επίσης το συνεργατικό μοντέλο του Rochdale ως παράδειγμα συνεταιριστικής διαχείρισης. Το Rochdale πολύ γρήγορα έγινε ένα πρότυπο για όλες τις παρόμοιες συνεταιριστικές επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο αλλά και παγκοσμίως.

Η ιδέα του συνεργατισμού που συνελήφθη στο Rochdale έχει εξαπλωθεί σε όλο τον κόσμο. Σήμερα υπάρχουν περισσότεροι από 700 εκατομμύρια συνεταιριστές σε περισσότερες από 100 διαφορετικές χώρες.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Κοινότητα των Καταναλωτικών Συνεταιρισμών

Η ανάπτυξη των συνεταιρισμών στις αποικίες ακολούθησε διαφορετικές μορφές ανάλογα με την προέλευση της χώρας αποικισμού.

Στη Λατινική Αμερική, η προώθηση των συνεταιρισμών πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τις ιδέες των ευρωπαϊκών υποστηρικτών, ειδικότερα του Γάλλου Gide και των Γερμανών

Raiffeisen, Schulze - Delitzsch και Haas. Αφ' ετέρου, στις ασιατικές χώρες της Βρετανικής Αυτοκρατορίας, οι αγγλικές ιδέες αποτέλεσαν την βάση της συνεταιριστικής ανάπτυξης.

Όσον αφορά την Αφρικανική ήπειρο, η συνεταιριστική ανάπτυξη είναι λιγότερο ομοιογενής και ποικίλλει σύμφωνα με το εάν ήταν αγγλικές, γαλλικές, βελγικές ή πορτογαλικές αποικίες. Στις αγγλόφωνες χώρες της Αφρικής, η ανάπτυξη των συνεταιρισμών εμπνέεται από το μοντέλο που εφαρμόζεται από την βρετανική αποικιακή διοίκηση στην Ασία, δηλ. την δημιουργία προσωρινών συνεταιρισμών προκειμένου στην συνέχεια να ιδιωτικοποιηθούν.

Στις βελγικές αποικίες εφαρμόστηκε ένα μοντέλο κοντά στο βρετανικό, σε αντίθεση με τις γαλλικές αποικίες που εφαρμόστηκε ένα μοντέλο που χαρακτηρίστηκε από την συγκέντρωση και την κυριαρχία των συνεταιρισμών από τις δημόσιες αρχές. Όσον αφορά τις πορτογαλικές αποικίες, δεν ωφελήθηκαν από την συνεταιριστική πολιτική, η Πορτογαλία αυτό τον καιρό δεν είχε καμία συνεταιριστική πολιτική. Ως συνέπεια στους ομιλούντες πορτογαλικά της Αφρικής οι συνεταιρισμοί ξεκίνησαν από τον ιδιωτικό τομέα.

Μετά από την ανεξαρτησία των αποικισμένων χωρών, οι κυβερνήσεις των πρόσφατα ανεξάρτητων Κρατών συμφώνησαν για έναν ουσιαστικό ρόλο των συνεταιρισμών ειδικά στην ανάπτυξη των αγροτικών περιοχών. Παρ' όλα αυτά, στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, οι συνεταιρισμοί παρέμειναν ένα κρατικό εργαλείο για τον έλεγχο των μαζών.

Στις πρώην γαλλόφωνες αποικίες, η ανάπτυξη ήταν η ίδια όπως και πριν, στην αποικιακή περίοδο. Οι δομές που οργανώθηκαν από την αποικιακή διοίκηση καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν με κυβερνητικούς θεσμούς, των οποίων ο στόχος ήταν να βελτιωθεί η γεωργική παραγωγή και η ποιότητα των προϊόντων. Δυστυχώς, η συνεταιριστική ανάπτυξη που υμνήθηκε από την κυβέρνηση δεν ικανοποίησε τις προσδοκίες των αγροτών. Ακολούθησε μια πτώση στον αριθμό των μελών και μια κακή φήμη για τους συνεταιρισμούς. Ο όρος "συνεταιρισμός" απαγορεύθηκε σε μερικά μέρη ακόμη και να είναι σε ισχύ και αντικαταστάθηκε από το "σύλλογος του χωριού" ή "ομάδες του χωριού" ή και πάλι "αμοιβαίες".

Στην αγγλόφωνη Αφρική, η περίοδος μετά την ανεξαρτησία είδε το συνεταιριστικό τομέα να αυξάνεται αρκετά. Καλά αποτελέσματα επιτεύχθηκαν στην αγροτική παραγωγή προς εξαγωγή. Αλλά αποτυχίες βιώθηκαν κυρίως στον τομέα των προσόντων του προσωπικού και την ανεπάρκεια των υποδομών.

Θα ήταν πειρασμός με το παρόν έγγραφο να δηλωθεί ότι οι συνεταιρισμοί έχουν εξελιχθεί επιτυχώς στις βιομηχανικές χώρες και έχουν αποτύχει στις αναπτυσσόμενες χώρες. Αλλά τα ζητήματα είναι πιο σύνθετα από ότι φαίνονται. Πράγματι ακόμα κι αν είναι αλήθεια ότι η συνεταιριστική επιχείρηση γνωρίζει έναν ικανοποιητικό αριθμό επιτυχιών στις βόρειες χώρες, δεν είναι αλήθεια ότι υπήρξε αποτυχία στις νότιες χώρες. Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι, στα πλαίσια αυτής της περιόδου, η δημιουργία των συνεταιρισμών ενθαρρύνθηκε ως μια προσπάθεια να ελεγχθούν οι άνθρωποι που κατακτήθηκαν κατά την διάρκεια της αποίκησης και σε καμία περίπτωση για να προωθήσει τα συμφέροντα των μελών τους. Επομένως λαμβάνοντας υπόψη αυτόν τον στόχο δεν απέτυχαν πραγματικά. Ωστόσο, είναι αλήθεια ότι ο τρόπος που τους χρησιμοποίησαν οι κυβερνήσεις των πρόσφατα ανεξάρτητων χωρών είναι θλιβερός, δεδομένου ότι διαίωσαν αυτήν την κακή χρήση των συνεταιρισμών, με τον κίνδυνο μερικές φορές να αμαυρώσουν για πάντα τον τρόπο που βλέπουν οι τοπικοί πληθυσμοί τους συνεταιρισμούς.



Παρουσιάζοντας την παγκόσμια υπόσταση του συνεταιριστικού κινήματος, σε μια συνοπτική μορφή, μελετώντας την εξέλιξή του, θα πραγματοποιήσουμε τώρα μια λεπτομερή ανάλυση του ίδιου του συνεταιρισμού για να ανακαλύψουμε τα ειδικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα που τον κάνουν να ξεχωρίζει από άλλες μορφές επιχειρήσεων.

### Βασικά σημεία του κεφαλαίου "Η γέννηση του συνεταιριστικού κινήματος"

- Ένας συνεταιρισμός είναι μια αυτόνομη ένωση ανθρώπων που ενώνονται εθελοντικά για να ικανοποιήσουν τις κοινές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ανάγκες και φιλοδοξίες τους μέσω μιας από κοινού-ιδιόκτητης και δημοκρατικά-ελεγχόμενης επιχείρησης
- Αν και μπορούν να εντοπιστούν χρονικά και σε αρχαιότερες περιόδους, οι συνεταιρισμοί αναπτύχθηκαν ως κίνημα από τον XVIII αιώνα και μετά, ως μια απάντηση στα καταστρεπτικά αποτελέσματα της βιομηχανικής επανάστασης
- Συνειδητοποιώντας την δυστυχία που προκλήθηκε από την βιομηχανική επανάσταση (μείωση των μισθών, αύξηση της φτώχειας), ο R. Owen και ο Δρ. W. King ήταν οι πρώτοι ηγέτες που σκέφτηκαν μια νέα μορφή κοινωνικής οργάνωσης, βασισμένη στην ιδέα της συνεργασίας μεταξύ των ανθρώπων που επιθυμούν να λύσουν τα προβλήματά τους από κοινού. Κατόπιν άλλοι στοχαστές ακολούθησαν παίρνοντας αυτές τις ιδέες και εξελίσσοντάς τις περαιτέρω, άνθρωποι όπως: ο C. Fournier, ο P. Bucher, ο Schulze - Delitzsch, ο F.W.Raiffeisen, κ.λπ.
- Η Δίκαιη Κοινωνία των Πρωτοπόρων του Rochdale αντιπροσωπεύει το πρώτο γνωστό πείραμα που πραγματοποιήθηκε επιτυχώς στον συνεταιριστικό τομέα. Για πολλούς, αυτή η ιστορία χαρακτηρίζει την αφετηρία του συνεταιριστικού κινήματος αλλά πρέπει να το δούμε ως ένα μοντέλο για την συνεταιριστική ανάπτυξη. Δείχνει πώς οι δύσκολες συνθήκες διαβίωσης και η ανεπαρκής προστασία των καταναλωτών οδήγησαν 28 τεχνίτες να ιδρύσουν το 1844 μια κοινωνία συνεταιριστικού λιανεμπορίου, την Δίκαιη Κοινωνία των Πρωτοπόρων του Rochdale. Ο στόχος ήταν να παρασχεθούν στους εργαζόμενους τρόφιμα και άλλα αγαθά όπως οι εκπαιδευτικές και κοινωνικές υποδομές. Η κοινωνία καθοδηγήθηκε από τις αρχές που, στις μέρες μας, είναι οι βασικές αρχές των συνεταιρισμών

Αυτές οι αρχές είναι οι ακόλουθες:

- ο Ανοικτή και εθελοντική ένταξη ως μέλος
  - ο Δημοκρατικός έλεγχος
  - ο Μειωμένο επιτόκιο ως μέρισμα κεφαλαίου που περιορίζεται στο 6%
  - ο Διανομή του πλεονάσματος στα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους
  - ο Εμπορικές συναλλαγές τοις μετρητοίς
  - ο Εκπαίδευση και κατάρτιση για τα μέλη
  - ο Πολιτική και θρησκευτική ουδετερότητα
  - ο Φιλανθρωπική διανομή των περιουσιακών στοιχείων σε περίπτωση διάλυσης.
- Η αποικιοκρατία ήταν το βασικό κρίσιμο σημείο για την ανάπτυξη των συνεταιρισμών στις αναπτυσσόμενες χώρες
  - Στις αποικίες οι συνεταιρισμοί χρησιμοποιήθηκαν στην πραγματικότητα ως στρατηγικό εργαλείο για να οργανώσουν τους ανθρώπους σε ομάδες για την συγκέντρωση των αγαθών προς εξαγωγή, ουσιαστικά για να ελεγχθεί η εγχώρια οικονομία (καφές, κακάο κ.λπ.)

## Τα κύρια χαρακτηριστικά μιας συνεταιριστικής επιχείρησης

# 3

Σε αντίθεση με άλλους τύπους επιχειρήσεων,<sup>16</sup> ο κύριος σκοπός ενός συνεταιρισμού είναι η πρόοδος των μελών του και όχι η αναζήτηση του οικονομικού κέρδους. Επομένως, όταν εξετάζετε τι τον καθιστά διαφορετικό, είναι απόλυτα φυσικό ότι πρέπει να έχει τα δικά του μοναδικά χαρακτηριστικά.

Αλλά προτού κάνουμε οποιαδήποτε σύγκριση, πρέπει να ανατρέξουμε στις διάφορες μορφές επιχείρησης που υπάρχουν, έτσι ώστε να μπορούμε έπειτα να εξετάσουμε τις πτυχές της συνεταιριστικής επιχείρησης όπως τις αξίες και τις αρχές της.

### Ο συνεταιρισμός και άλλες μορφές επιχείρησης

Γενικά θεωρείται ότι υπάρχουν δύο τύποι επιχειρήσεων ανάλογα με το νομικό καθεστώς του ιδιοκτήτη:

- Η δημόσια επιχείρηση, στην οποία οι Αρχές μπορούν άμεσα ή έμμεσα να ασκούν επιρροή στον έλεγχο με την αιτιολογία της ιδιοκτησίας, της οικονομικής συμμετοχής ή των κανόνων που την διέπουν.<sup>17</sup> Ο στόχος της είναι να παράγει αγαθά ή υπηρεσίες για το δημόσιο συμφέρον ή να ασχολείται με ζητήματα του νόμου και της τάξης
- Η ιδιωτική κεφαλαιοκρατική επιχείρηση, της οποίας στόχος είναι να μεγιστοποιήσει τα κέρδη των ιδιοκτητών της με την μεγιστοποίηση της αγοραστικής αξίας της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, να μεγιστοποιήσει τα κέρδη χωρίς απαραίτητως να θέτει οποιουσδήποτε περιορισμούς οι οποίοι να συνδέονται με την δημιουργία θέσεων εργασίας ή το σεβασμό του περιβάλλοντος, κ.λπ.

Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, ο συνεταιρισμός είναι μια αυτόνομη ένωση ανθρώπων που ενώνονται εθελοντικά για να ικανοποιήσουν τις κοινές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ανάγκες και φιλοδοξίες τους μέσω μιας από κοινού-ιδιόκτητης και δημοκρατικά-ελεγχόμενης επιχείρησης. Λαμβάνοντας αυτά υπόψη ως ορισμό ενός συνεταιρισμού, είναι δύσκολο να ταξινομηθεί ένας συνεταιρισμός σε ένα από τους δύο τύπους επιχειρήσεων που προαναφέρθηκαν. Παρ' όλα αυτά δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ένας συνεταιρισμός είναι μια ιδιωτική, μη κερδοσκοπική επιχείρηση.

Επιπροσθέτως, ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός συνεταιρισμού είναι ότι είναι μια από τις λίγες μορφές επιχείρησης, εάν όχι η μοναδική, όπου τα μέλη είναι όχι μόνο οι αποδέκτες των οφελών της συλλογικής επιχείρησης αλλά επίσης είναι και οι ιδιο-

<sup>16</sup> Θυμηθείτε ότι μια επιχείρηση ορίζεται ως μια αυτόνομη οικονομική μονάδα που οργανώνεται για να χρησιμοποιήσει τα διάφορα μέσα της παραγωγής με σκοπό την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών προς πώληση.

<sup>17</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Οδηγία 80/723 της 25ης Ιουνίου 1980 για την διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ των Κρατών Μελών και των δημόσιων έργων.

κτήτες της. Αυτός ο ισχυρισμός έχει τουλάχιστον δύο βασικά οικονομικά και πολιτικά επακόλουθα.

Από οικονομικής άποψης, υποδηλώνει ότι τα μέλη πρέπει να χρησιμοποιήσουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της συνεταιριστικής επιχείρησης τα οποία ποικίλουν ανάλογα με την φύση του συνεταιρισμού.

Από πολιτική άποψη, ο διπλός ρόλος των μελών του δίνει το κίνητρο για να συμμετέχουν στην διαχείριση του συνεταιρισμού: στον ορισμό της διαχειριστικής επιτροπής, στην ψηφοφορία εκλογής των διευθυντών, στην συμμετοχή σε γενικές και άλλες συνελεύσεις κ.λπ.<sup>18</sup>

### **Κύριες διαφορές μεταξύ των συνεταιρισμών και των κεφαλαιοκρατικών επιχειρήσεων που ευνοούν το κέρδος των επενδυτών**

- Οι συνεταιρισμοί είναι μορφές οργάνωσης που παρουσιάζουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα που τις διακρίνουν από άλλους τύπους επιχειρήσεων
- Η λήψη αποφάσεων βασίζεται στον κανόνα "ένα μέλος, μια ψήφος"
- Η διανομή του πλεονάσματος κανονικά είναι ανάλογη με την χρήση των υπηρεσιών του συνεταιρισμού που πραγματοποιεί το κάθε μέλος
- Η ονομαστική αξία των μεριδίων δεν απεικονίζει την αυξανόμενη αξία των περιουσιακών στοιχείων
- Το μέλος δεν είναι μόνο ιδιοκτήτης αλλά και χρήστης (πελάτης, προμηθευτής ή υπάλληλος) του συνεταιρισμού
- Το κεφάλαιο των μεριδίων είναι μεταβλητό
- Σε περίπτωση διάλυσης, εφαρμόζεται η αρχή της μη-διανομής (ή της περιορισμένης διανομής) των περιουσιακών στοιχείων

Επιπλέον, η συνεταιριστική μορφή οργάνωσης είναι κάπως αμφίσημη. Είναι εξίσου ένα σωματείο και εξίσου μια επιχείρηση. Ένας συνεταιρισμός είναι ένα σωματείο με την έννοια ότι είναι μια ομάδα ανθρώπων που αναγνωρίζουν αφ' ενός την ομοιότητα σε μερικές από τις ανάγκες τους (εκτός από αυτές που συνδέονται με την επιθυμία να δράσει το χρέμα γι' αυτούς) και αφ' ετέρου ότι αυτές θα εκπληρωθούν καλύτερα με τις μεθόδους της συλλογικής επιχείρησης παρά ατομικά, όπως με το παρόν έγγραφο αναφερόμαστε στην "κοινωνική πλευρά του". Αλλά ένας συνεταιρισμός είναι επίσης μια αμοιβαία επιχείρηση της οποίας ο ιδιαίτερος στόχος ανταποκρίνεται ακριβώς στις ανάγκες που εκπληρώνει.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> David Griffiths: Why do co-operatives fail as co-operatives. ( Γιατί οι συνεταιρισμοί αποτυγχάνουν ως συνεταιρισμοί)

<sup>19</sup> G. Fauquet: Le secteur cooperatif (1942).

Σαν επιχείρηση, παρά τον "κοινωνικό" στόχο της, εκπληρώνει ορισμένους οικονομικούς στόχους, οι οποίοι είναι κοινοί με όλους τους τύπους επιχειρήσεων, δηλ. για να γίνει σαφέστερο, αναφερόμαστε στον αντικειμενικό στόχο της οικονομικής φερεγγυότητας.

## Συνεταιριστικές αξίες και αρχές

Η ζωή και η εργασία σε μια συνεταιριστική επιχείρηση διέπονται από ορισμένες αξίες. Αυτές οι αξίες είναι η αυτοβοήθεια, η αυτοευθύνη, η δημοκρατία, η ισότητα, η δικαιοσύνη, η αλληλεγγύη και οι ηθικές αξίες της τιμιότητας, της ειλικρίνειας, της κοινωνικής ευθύνης και της μέριμνας για τους συνανθρώπους.

Οι συνεταιριστικές αρχές είναι οι κατευθυντήριες γραμμές με τις οποίες οι συνεταιρισμοί μπορούν να θέσουν τις αξίες τους σε εφαρμογή. Οι Πρωτοπόροι του Rochdale καθιέρωσαν τις περισσότερες από αυτές τις αρχές. Ξεκίνησαν με οκτώ αρχές. Μετά από την υιοθέτηση και την επανεξέτασή τους το 1995, η Διεθνής Συνεταιριστική Συμμαχία διατήρησε επτά, θεωρώντας τες ως τις πιο ουσιαστικές:<sup>20</sup>

### 1η αρχή: Εθελοντική και ανοικτή ιδιότητα μέλους

Οι συνεταιρισμοί είναι εθελοντικές οργανώσεις, ανοικτές σε όλους τους ανθρώπους που είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες τους και πρόθυμοι να αποδεχτούν τις ευθύνες της συμμετοχής τους ως μέλη, δίχως καμία διάκριση φύλου, κοινωνική, φυλετική, πολιτική ή θρησκευτική.

Οι συνεταιρισμοί μπορούν να είναι βιώσιμοι μόνο εάν υποστηρίζονται από τα μέλη τους και εάν κατορθώνουν να προσελκύουν νέα μέλη. Κάθε μέλος που απογοητεύθηκε και νοιώθει ότι δεν ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες του από τις υπηρεσίες που παρέχονται από το συνεταιρισμό ή δεν χρειάζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα τις υπηρεσίες του συνεταιρισμού πρέπει να έχει το δικαίωμα να αποχωρίσει από τον συνεταιρισμό. Διαφορετικά τέτοια μέλη θα μπορούσαν να βλάψουν το μέλλον του συνεταιρισμού.<sup>21</sup> Από την άλλη μεριά, αυτή η αρχή της ελεύθερης εισόδου και εξόδου δεν σημαίνει ότι ένας απεριόριστος αριθμός μελών μπορεί να είναι σε θέση να ανήκει σε οποιοδήποτε συνεταιρισμό. Στην πραγματικότητα οι συνεταιρισμοί αναμφίβολα μπορούν να δεχτούν μόνο έναν προκαθορισμένο αριθμό μελών, ανάλογα με τις δυνατότητές τους, ειδικότερα οι συνεταιρισμοί εργαζομένων. Η βαθύτερη ιδέα είναι ότι οι συνεταιρισμοί είναι επιχειρήσεις ανοικτές σε κάθε άνθρωπο, οποιουδήποτε φύλου, κοινωνικής καταγωγής, θρησκείας, κ.λπ.

### 2η αρχή: Δημοκρατικός έλεγχος των μελών

Οι συνεταιρισμοί είναι δημοκρατικές οργανώσεις που ελέγχονται από τα μέλη τους, τα οποία συμμετέχουν ενεργά στον καθορισμό των πολιτικών τους και την λήψη των αποφάσεων. Οι άνδρες και οι γυναίκες που υπηρετούν ως εκλεγμένοι αντιπρόσωποι είναι υπόλογοι έναντι των μελών. Στους πρωτοβάθμιους συνεταιρισμούς η ψήφος του κάθε

<sup>20</sup> International Co-operative Alliance: Statement on the Co-operative Identity (1995).

<sup>21</sup> Hans-H. Munkner and Rolf Trodin: Organised Self-help to solve Housing Problems (Marburg, 1999).

μέλους έχει την ίδια βαρύτητα σύμφωνα με τον κανόνα "ένα μέλος, μια ψήφος", οι συνεταιρισμοί ανωτέρων βαθμίδων οργανώνονται επίσης κατά δημοκρατικό τρόπο.

Σε μια επιχείρηση η οποία ανήκει σε μια ομάδα ατόμων, είναι γενικά αδύνατο όλα τα μέλη να διαχειριστούν την επιχείρηση από κοινού, ειδικά εάν αποτελείται από έναν μεγάλο αριθμό μελών. Είναι απαραίτητο να εκλεχτούν ή να διοριστούν άτομα που θα εξουσιοδοτηθούν για να υπηρετήσουν την επιχείρηση ως διευθυντές ή διαχειριστές. Θα ενεργούν στην συνέχεια εκ' μέρους και για το όφελος των μελών και θα αντιπροσωπεύουν τον φορέα στις σχέσεις του με άλλους φορείς ή άλλα νομικά πρόσωπα.

Δεν γεννάται θέμα για την ολική απώλεια ελέγχου από τα μέλη όσον αφορά την επιχείρησή τους. Έχουν ακόμα σημαντική εξουσία:

- Να εκλέξουν και να απομακρύνουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου τους
- Να θέσουν και να αλλάξουν τους γενικούς σκοπούς του συνεταιρισμού
- Να εποπτεύουν την εκτέλεση του έργου των αντιπροσώπων τους (διευθυντών/διαχειριστών) που εκλέγονται και οι οποίοι διορίζονται από αυτούς για να ενεργήσουν για το όφελός τους

Όλα τα μέλη ενός συνεταιρισμού έχουν ίσα δικαιώματα, όποια και αν είναι η αγοραστική τους δύναμη και η οικονομική τους συμμετοχή στην συνεταιριστική επιχείρηση. Το δικαίωμα των μελών να λαμβάνουν τις αποφάσεις και να εποπτεύουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τους ασκείται συνήθως με ψηφοφορία που πραγματοποιείται στη Γενική Συνέλευση. Η αρχή "ένα μέλος, μια ψήφος" εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε συνεταιριστική βαθμίδα. Υπάρχουν γενικά τρία επίπεδα. Οι πρωτοβάθμιες συνεταιριστικές επιχειρήσεις είναι συνεταιρισμοί των οποίων τα μέλη είναι αποκλειστικά φυσικά πρόσωπα. Οι δευτεροβάθμιες συνεταιριστικές επιχειρήσεις που μπορούν να έχουν ως μέλη και φυσικά πρόσωπα και πρωτοβάθμιους συνεταιρισμούς. Τέλος, οι τριτοβάθμιοι συνεταιρισμοί είναι εκείνοι που έχουν ως μέλη τουλάχιστον έναν δευτεροβάθμιο συνεταιρισμό. Σε μερικές χώρες υπάρχουν περισσότερα από τρία επίπεδα. Για παράδειγμα, μπορεί να συμβεί σε μερικές χώρες μια συγκεκριμένη περιοχή να διαθέτει την συνεταιριστική ομοσπονδία της, η οποία αντιπροσωπεύεται έπειτα σε περιφερειακό επίπεδο από μια συνομοσπονδία. Κατά συνέπεια, σε εθνικό επίπεδο, το Εθνικό Συμβούλιο ή μια Εθνική Ένωση των συνεταιρισμών θα αντιπροσωπεύει την(ις) συνομοσπονδία(ες) της χώρας.

### **3η αρχή: Οικονομική συμμετοχή των μελών**

Τα μέλη συμμετέχουν δίκαια στο κεφάλαιο του συνεταιρισμού τους και στον έλεγχό του με δημοκρατικές μεθόδους. Μέρος, τουλάχιστον, αυτού του κεφαλαίου είναι συνήθως η κοινή περιουσία του συνεταιρισμού. Τα μέλη συνήθως λαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση, αν λαμβάνουν, για το κεφάλαιο το οποίο καταβάλλουν ως προϋπόθεση για την συμμετοχή τους. Τα μέλη διαθέτουν τα πλεονάσματα για όλους ή μερικούς από τους ακόλουθους σκοπούς: την ανάπτυξη του συνεταιρισμού τους, πιθανόν για την δημιουργία αποθεματικών, μέρος των οποίων τουλάχιστον θα είναι αδιαίρετο, για την παραχώρηση ωφελημάτων στα μέλη αναλογικά με τις συναλλαγές τους με το συνεταιρισμό και για την προώθηση άλλων δραστηριοτήτων που εγκρίνονται από τα μέλη.

Οι συνεταιρισμοί είναι επιχειρήσεις που οργανώνονται από τους χρήστες-ιδιοκτήτες τους που αποτελούν την κυρίαρχη δύναμη στον συνεταιρισμό.

Μέσα σε έναν συνεταιρισμό, η συνεργασία των μελών έχει προτεραιότητα έναντι της συμβολής τους στο κεφάλαιο. Ο ρόλος του κεφαλαίου είναι μόνο να εξυπηρετήσει τα συμφέροντα των μελών και να παρέχει χρηματοδότηση για τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού. Είναι έτσι απογυμνωμένο από όλες τις δυνάμεις του:

- τα δικαιώματα ψήφου στην πραγματικότητα προκύπτουν από τον κανόνα "ένα μέλος, μια ψήφος"
- η διανομή των πλεονασμάτων ως ανταμοιβή για την συνεισφορά των μελών στο κεφάλαιο είναι ρητώς περιορισμένη

Ωστόσο, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, το κέρδος υπό την μορφή υπερκάλυψης της τιμής προϊόντων πέρα από τις δαπάνες καλείται "πλεόνασμα". Είτε επανεπενδύεται στο συνεταιρισμό, είτε στο τηρούμενο αποθεματικό, ειδάλλως διανέμεται στα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους με το συνεταιρισμό. Αυτή η διαδικασία, αποκαλούμενη μέρισμα, επιτρέπει στα μέλη να κατανέμουν αυτοί οι ίδιοι μεταξύ τους οποιοδήποτε πιθανό πλεόνασμα. Ένα κρίσιμο σημείο που πρέπει να θυμόμαστε, είναι ότι ο κύριος στόχος ενός συνεταιρισμού είναι να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μελών του και όχι να πραγματοποιήσει το μέγιστο κέρδος, αντίθετα από τις κεφαλαιοκρατικές επιχειρήσεις. Δεν θα είναι λάθος εάν δεν υπάρξει καθόλου πλεόνασμα, αντίθετα η απουσία πλεονάσματος μπορεί να δείχνει ότι τα μέλη έχουν απολαύσει τις υπηρεσίες του συνεταιρισμού με το χαμηλότερο δυνατό κόστος.

#### **4η αρχή: Αυτονομία και ανεξαρτησία**

Οι συνεταιρισμοί είναι αυτόνομες, οργανώσεις αυτοβοήθειας που ελέγχονται από τα μέλη τους. Εάν συνάψουν συμφωνίες με άλλους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των κυβερνήσεων, ή εάν εξασφαλίσουν κεφάλαιο από εξωτερικές πηγές, θα πρέπει να το πράττουν με όρους οι οποίοι θα διασφαλίζουν τον δημοκρατικό έλεγχο που ασκείται από τα μέλη τους και θα διατηρούν την συνεταιριστική αυτονομία τους.

Για δεκαετίες σε ορισμένα μέρη του κόσμου, ειδικότερα στις υπό μετάβαση και αναπτυσσόμενες χώρες, οι συνεταιρισμοί είχαν χαρακτηριστεί από τις δημόσιες αρχές και τους συντελεστές αναπτυξιακών σχεδίων ως εργαλείο ανάπτυξης σε αναπτυξιακά πλάνα και πολιτικά προγράμματα.

Ένας μεγάλος αριθμός αυτών των φορέων ήταν "συνεταιρισμοί" μόνο στο όνομα. Χαρακτηρίστηκαν επιπλέον από μια σχεδόν υποχρεωτική ιδιότητα του μέλους ή ακόμα και από το να παρασύρουν τα μέλη με υποκριτικές προσφορές: επιχορηγήσεις, φορολογικά οφέλη, χαμηλού κόστους δάνεια.

Αυτοί οι ψευδο-συνεταιρισμοί επινοήθηκαν ως επί το πλείστον με έναν στόχο και μόνο: να χρησιμοποιηθούν για να μεταφέρουν κυβερνητικά σχέδια. Τέτοιοι συνεταιρισμοί ήταν

ανίκανοι να εξασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή των μελών τους τόσο στην λειτουργία του συνεταιρισμού όσο και στις οικονομικές υποχρεώσεις τους.

Το 1995, η ICA παρουσίασε την τέταρτη αρχή για να εστιάσει την προσοχή σε αυτήν την εμπειρία. Αυτή η τέταρτη αρχή υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι συνεταιρισμοί μπορούν να αναπτυχθούν μόνο εάν υπάρχουν τα περιθώρια να εφαρμοστούν οι μέθοδοι με τις οποίες θα μπορέσουν να λειτουργήσουν σύμφωνα με τους κανόνες τους και να είναι ελεύθεροι να ακολουθήσουν τους στόχους που αυτοί οι ίδιοι έχουν θέσει.

Εν τούτοις, αυτή η αρχή σε καμία περίπτωση δεν απαγορεύει την συνεργασία των συνεταιρισμών με τις κυβερνήσεις ή τους φορείς ανάπτυξης, αλλά είναι μια υπενθύμιση ότι είναι κρίσιμο να παραμένουν αυτόνομοι και ανεξάρτητοι.

#### **5η αρχή: Εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση**

Οι συνεταιρισμοί παρέχουν εκπαίδευση και κατάρτιση στα μέλη τους, στους εκλεγμένους αντιπροσώπους, στους διευθυντές και στους υπαλλήλους έτσι ώστε να μπορούν να συμβάλουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών τους. Ενημερώνουν το ευρύ κοινό, ιδιαίτερα τους νέους και τους ηγέτες της κοινής γνώμης, για την φύση και τα οφέλη του συνεργατισμού.

Σε έναν συνεταιρισμό, η αλληλεγγύη της ομάδας δεν βασίζεται στους οικογενειακούς δεσμούς αλλά στη συμφωνία. Οι άνθρωποι που επιθυμούν να προσχωρήσουν στο συνεταιρισμό και τα μέλη του πρέπει να γνωρίζουν τα δικαιώματά και τις υποχρεώσεις τους σε αυτήν την οργάνωση. Τα μέλη πρέπει να μάθουν πώς να δουλεύουν μαζί και να εγκαταλείψουν τα προσωπικά συμφέροντα τους υπέρ των συμφερόντων της ομάδας. Οι διευθυντές ενός συνεταιρισμού θα πρέπει να έχουν μεγάλη υπευθυνότητα και θα πρέπει να είναι ικανοί να ασκήσουν πραγματικά τις αρμοδιότητές τους. Πρέπει να μάθουν πώς να χρησιμοποιούν αυτές τις αρμοδιότητες με σφροσύνη και να λειτουργούν μια δημοκρατική εμπορική επιχείρηση. Οι διευθυντές και οι διαχειριστές του συνεταιρισμού πρέπει επίσης να γνωρίζουν τις ευθύνες τους προς τα μέλη.

#### **6η αρχή: Συνεργασία μεταξύ των συνεταιρισμών**

Οι συνεταιρισμοί εξυπηρετούν τα μέλη τους περισσότερο αποτελεσματικά και ενδυναμώνουν το συνεταιριστικό κίνημα δουλεύοντας μαζί μέσω των τοπικών, εθνικών, περιφερειακών και διεθνών δομών.

Η συσσώρευση των πόρων και η συγκέντρωση δύναμης δουλεύοντας ως οργανωμένη ομάδα δεν έχει εφαρμογή μόνο για τα άτομα αλλά και για τους συνεταιρισμούς. Αυτή η ιδέα βρίσκεται πίσω από αυτήν την έκτη αρχή.

Δουλεύοντας με άλλους συνεταιρισμούς και με την δημιουργία δευτεροβάθμιων συνεταιρισμών (εκείνοι των οποίων μέλη είναι συνεταιρισμοί), τα πλεονεκτήματα των πρωτοβάθμιων συνεταιρισμών, που είναι σχετικά μικροί σε μέγεθος και κλειστοί μόνο για τα μέλη τους, μπορούν να συνδυαστούν με τα πλεονεκτήματα των μεγάλης κλίμακας συνεταιρι-



σμών, των ενώσεων και των ομοσπονδιών: οικονομίες κλίμακας, αγοραστική δύναμη, επαγγελματικό προσωπικό, οι οποίοι λειτουργούν προς όφελος των συμβεβλημένων πρωτοβάθμιων συνεταιρισμών. Επίσης μπορεί να είναι ενδιαφέρον για τους πρωτοβάθμιους συνεταιρισμούς να εργαστούν μαζί στα πλαίσια των δραστηριοτήτων τους. Κατ' αυτό τον τρόπο, ένας συνεταιρισμός εργαζομένων θα βρει τον εαυτό του να δανείζεται από μια πιστωτική ένωση, επιτρέποντάς του έτσι να προμηθευτεί τις πρώτες ύλες που χρειάζεται για να παράγει τα προϊόντα του.

### **7η αρχή: Μέριμνα για την κοινότητα**

Οι Συνεταιρισμοί εργάζονται για την βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων τους μέσω πολιτικών που εγκρίνονται από τα μέλη τους.

Οπουδήποτε και αν βρίσκονται, οι συνεταιρισμοί ζουν δίπλα-δίπλα με την κοινότητα που ανήκουν. Απολαμβάνουν τα οφέλη των υποδομών, των υπηρεσιών και τις ευκολίες της κοινότητας. Συνεπώς οι συνεταιρισμοί έχουν ευθύνη προς αυτές τις κοινότητες και δεν μπορούν να αγνοήσουν τις ανάγκες τους. Φυσικά, εξαρτάται από τα μέλη να αποφασίσουν το μέρος των συνεταιριστικών πόρων που είναι πρόθυμα να διαθέσουν για την ανάπτυξη της κοινότητας στην οποία ο συνεταιρισμός αναπτύσσει τις δραστηριότητες του.

Αυτή η έβδομη συνεταιριστική αρχή της ICA συμπεριλήφθηκε πρόσφατα στον κατάλογο των αρχών, στο Μάντσεστερ το 1995 για να αντισταθμίσει, την μερικές φορές, "εγωιστική" τάση των οργανώσεων αυτοβοήθειας. Πρέπει όμως αυτή η μέριμνα να αφεθεί στον συνεταιρισμό, για να αποφασίσει πώς θα χρησιμοποιήσει τους πόρους του.

Ως τις μέρες μας δεν υπάρχει συνεταιρισμός που να ανταποκρίνεται σε όλες τις συνεταιριστικές αρχές. Αυτές οι αρχές πρέπει να αντιμετωπισθούν ως δηλώσεις αποστολής ενός ιδανικού συνεταιρισμού που όλοι οι συνεταιρισμοί επιδιώκουν να γίνουν. Αυτές οι αρχές είναι οι κατευθυντήριες γραμμές με τις οποίες ένας συνεταιρισμός θέτει τις αξίες του σε εφαρμογή. Συνολικά εξηγούν την "συνεταιριστική διαφορά".

### **Τα κυριότερα πλεονεκτήματα της συνεταιριστικής δομής**

Με την ανάμειξη των καταναλωτών, των παραγωγών, των ιδιοκλήτων-υπαλλήλων ή μερικών από αυτές τις κατηγορίες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ως ιδιοκτήτες της επιχείρησης, οι συνεταιρισμοί έχουν ορισμένα πλεονεκτήματα πέρα των άλλων τύπων επιχειρήσεων.

- Η εμπλοκή αυτών των σημαντικών ομάδων συμμετεχόντων μπορεί να οδηγήσει στην καινοτομία μέσα στην επιχείρηση
- Οι χρήστες είναι και μέλη, το οποίο σημαίνει ότι ο συνεταιρισμός έχει από πρώτο χέρι τις πληροφορίες για τις ανάγκες των καταναλωτών, των διαφόρων συμπεριφορών, συνηθειών και προσδοκιών τους
- Η σύσταση ενός συνεταιρισμού επιτρέπει σε αυτόν να απολαύσει τα οφέλη των οικονομικών κλίμακας

- Τα κίνητρα των απασχολούμενων εργαζομένων στους συνεταιρισμούς ισχυροποιούνται επειδή κατέχουν και τον ρόλο του ιδιοκτήτη
- Η προστασία των συμφερόντων των μελών επιτρέπει ένα πολύ μεγαλύτερο εύρος αντιμετώπισης των βραχυπρόθεσμων οικονομικών ή άλλων προβλημάτων
- Η δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων κάνει τις αποφάσεις που λαμβάνονται περισσότερο βιώσιμες και αντιπροσωπευτικές για τις ανάγκες των μελών
- Η μη-διανομή του αποθεματικού μπορεί επίσης να βελτιώσει την οικονομική θέση της οργάνωσης
- Γενικά, η συνεχής ανάπτυξη της επιχείρησης είναι δυνατή παρά τις εξωτερικές πιέσεις

Οι διαφορές εμφανίζονται επίσης στη διαχείριση ενός συνεταιρισμού.<sup>22</sup> Ένα παράδειγμα είναι ότι στην περίπτωση των συνεταιρισμών, δεν θα έπρεπε να αναφερόμαστε σε "κέρδος" αλλά σε "πλεόνασμα". Η διαφορά είναι σημαντική, βρίσκει τις ρίζες της στην ίδια την φύση του συνεταιρισμού, ο στόχος της οποίας είναι να βελτιώσει τους όρους διαβίωσης των μελών. Το συνεταιριστικό σύστημα διαχείρισης είναι επομένως διαφορετικό από αυτό μιας κεφαλαιοκρατικής επιχείρησης, της οποίας στόχος είναι να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη της.

Αυτή η έννοια δεν γίνεται πάντα κατανοητή από τα μέλη και τους διευθυντές των συνεταιρισμών που συχνά πιστεύουν ότι ο ρόλος ενός συνεταιρισμού είναι να δημιουργεί πλεονάσματα, ενώ σύμφωνα με ότι αναφέρθηκε προηγουμένως ο ρόλος που διαδραματίζει είναι απολύτως διαφορετικός: να ανταποκριθεί όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των μελών του. Ειδικότερα, για έναν καταναλωτικό συνεταιρισμό: να πωλεί τα προϊόντα του στη χαμηλότερη εφικτή τιμή ή/και με τους καλύτερους όρους για τον αγοραστή, για μια πιστωτική ένωση: να επιτρέψει στα μέλη του να αποταμιεύσουν τα χρήματά τους με τον υψηλότερο εφικτό τόκο και επιπλέον να τους χορηγεί δάνεια με το χαμηλότερο εφικτό επιτόκιο. Και ούτω καθεξής ανάλογα με τον τύπο συνεταιρισμού. Στην συνέχεια προκύπτει το ερώτημα πώς θα χρησιμοποιηθεί το πλεόνασμα. Σύμφωνα με την τρίτη αρχή, αυτό το πλεόνασμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάπτυξη του συνεταιρισμού, ως μερίσματα για τα μέλη αναλογικά προς τις συναλλαγές τους με το συνεταιρισμό ή για την υποστήριξη άλλων δραστηριοτήτων που εγκρίνονται από τα μέλη.

<sup>22</sup> Η συνεταιριστική διαχείριση είναι η τέχνη της κατεύθυνσης των δραστηριοτήτων μιας ομάδας ανθρώπων έτσι που να φθάσουν σε ένα στόχο με κοινή συναίνεση, σύμφωνα με τις συνεταιριστικές αρχές. Αυτό σημαίνει τον συντονισμό όλων των διαθέσιμων πόρων στα πλαίσια μιας προκαθορισμένης πολιτικής για την επίτευξη αυτού του στόχου. Τέσσερις λειτουργίες εμπλέκονται: σχεδιασμός (καθορισμός των στόχων για την μελλοντική εργασία της οργάνωσης και απόφαση για τις εργασίες και τους απαραίτητους πόρους για να φτάσει σε αυτούς), οργάνωση (ανάθεση εργασιών, ομαδοποιώντας τες μαζί και ανάθεση των απαραίτητων πόρων σε κάθε μία από αυτές τις ομάδες), διαχείριση (χρήση οποιασδήποτε επιρροής έχουν στη διάθεσή τους ώστε να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι και να φθάσουν έτσι στους στόχους του συνεταιρισμού), εποπτεία (επίβλεψη των δραστηριοτήτων των υπαλλήλων, κρατώντας τον συνεταιρισμό στην πορεία προς τους στόχους του, και αν χρειάζεται κάνοντας προσαρμογές).

Αυτή η τρίτη αρχή σχετικά με την "οικονομική συμμετοχή των μελών" μπορεί να είναι κάπως αμφισβητούμενη, συνήθως σχετικά με το θέμα της περιορισμένης απόδοσης του κεφαλαίου. Αυτός ο περιορισμός έχει μεγάλες επιπτώσεις στη διοίκηση του συνεταιρισμού, ειδικά στα κεφαλαιακά μερίδια του συνεταιρισμού. Στην πραγματικότητα, ο περιορισμός της απόδοσης του κεφαλαίου αποθαρρύνει τα μέλη να επενδύσουν στον συνεταιρισμό τους.

Σύμφωνα όμως με την άποψη μερικών συγγραφέων, η πληρωμή τόκου στο μερίδιο κεφαλαίου λειτουργεί ενάντια στην επιτυχία του συνεταιρισμού. Θεωρείται ως πρακτική που ανταμείβει άδικα τα "τεμπέλικα" μέλη μερικές φορές εις βάρος των "ενεργών" μελών. Σε μερικές χώρες (για παράδειγμα στον Καναδά), το νομικό καθεστώς αναφέρει ότι εάν ένας συνεταιρισμός διαλυθεί, τα πάγια περιουσιακά του στοιχεία πρέπει να μεταφερθούν σε έναν άλλο συνεταιρισμό. Με άλλα λόγια, ένα μέλος ενός διαλυμένου συνεταιρισμού, που με την ενεργό συμμετοχή του, έχει συμβάλει σημαντικά στα περιουσιακά στοιχεία βλέπει αυτήν την περιουσία να διανέμεται σε έναν άλλο συνεταιρισμό.<sup>23</sup> Αλλά είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι *"ένας συνεταιρισμός δεν είναι επιχείρηση όπως οποιαδήποτε άλλη"*. Δεν έχει ιδρυθεί για τους ίδιους λόγους με μια κεφαλαιοκρατική επιχείρηση δηλ. για να αυξήσει τα χρήματα από τα επενδύσιμα κεφάλαια, αυτό κάνει όλη την διαφορά.

Με τον ίδιο τρόπο, η ιδιοκτησία των συνεταιριστικών περιουσιακών στοιχείων μπορεί να είναι αμφισβητούμενη. Μερικοί νόμοι εγγυώνται την συλλογική ιδιοκτησία του συνεταιρισμού, συνεπώς, ως άτομο, ένα μέλος δεν μπορεί να υποστηρίξει ότι του ανήκουν στον συνεταιρισμό, περισσότερο από την αξία των μεριδίων του. Επομένως δεν μπορεί να ωφεληθεί από τα περιουσιακά στοιχεία του συνεταιρισμού μετά από την διάλυση του. Εντούτοις, αξίζει να θυμόμαστε ότι γενικά τέτοια μέτρα λαμβάνονται για να αποφευχθεί μια εχθρική διάλυση από τα μέλη που επιδιώκουν να μοιράσουν μεταξύ τους το αποθεματικό του συνεταιρισμού.

Χάρη στην κοινωνική φύση του και τον "λόγο ύπαρξης", ο οποίος είναι να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μελών του, σε πολλές χώρες ο συνεταιρισμός απολαμβάνει ορισμένα πλεονεκτήματα ειδικά σε φορολογικά θέματα αλλά και σε θέματα ευκολίας με την οποία μπορεί να ιδρυθεί. Σε αντίθεση με αυτά που ισχύουν για άλλες μορφές επιχειρήσεων, οι εθνικές νομοθεσίες γενικά δεν ζητούν από τα μέλη που θέλουν να ιδρύσουν έναν συνεταιρισμό να διαθέτουν κάποια ελάχιστα κεφάλαια ή εγγραφόμενες συνδρομές. Όλα αυτά τα πλεονεκτήματα ωστόσο χορηγούνται λόγω της ευδιάκριτης φύσης του συνεταιρισμού. Δεν θα ισχύουν όμως για πολύ, εάν ο συνεταιρισμός χάσει τις αξίες του και τις κοινωνικού χαρακτήρα προεκτάσεις του.

---

<sup>23</sup> Read Zvi Galor on this subject (Δείτε Βιβλιογραφία).

### Βασικά σημεία από το κεφάλαιο

#### "Τα κυριότερα χαρακτηριστικά μιας συνεταιριστικής επιχείρησης"

- Σε αντίθεση με τις κεφαλαιοκρατικές επιχειρήσεις των οποίων στόχος είναι το οικονομικό κέρδος των επενδυτών τους, ο στόχος του συνεταιρισμού είναι να ικανοποιήσει τις ανάγκες των μελών του
- Τα μέλη ενός συνεταιρισμού είναι συγχρόνως πελάτες ή/και προμηθευτές, ή/και υπάλληλοι, και ιδιοκτήτες του συνεταιρισμού
- Ένας συνεταιρισμός είναι ταυτόχρονα σωματείο και επιχείρηση
- Η συνεταιριστική ζωή διέπεται από 7 αρχές:
  - εθελοντική και ανοικτή ένταξη μελών
  - δημοκρατικός έλεγχος μελών
  - οικονομική συμμετοχή μελών
  - αυτονομία και ανεξαρτησία
  - εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση
  - συνεργασία μεταξύ των συνεταιρισμών
  - μέριμνα για την κοινότητα
- Μερικές από αυτές τις συνεταιριστικές αρχές μπορεί να λειτουργούν ως αρκετά σοβαροί περιορισμοί για τους συνεταιρισμούς αλλά εγγυώνται το σεβασμό της συνεταιριστικής ταυτότητας

## Τύποι συνεταιρισμών και η θέση τους στην κοινωνία

# 4

Οι συνεταιρισμοί αναπτύσσουν δραστηριότητες σε όλους τους τομείς της οικονομίας και σε μερικά είδη επιχειρήσεων η επιρροή τους είναι σημαντική. Λαμβάνοντας υπόψη την μεγάλη ποικιλία των τομέων στους οποίους δραστηριοποιούνται οι συνεταιρισμοί, είναι δύσκολο να αναφερθούμε αναλυτικά σε καθένα από αυτούς. Για μια σαφέστερη ανάλυση, πρέπει να επιλέξουμε ένα τρόπο κατάταξης των συνεταιρισμών. Εδώ έχουμε επιλέξει ως κριτήριο τον πρωτεύοντα σκοπό των μελών ενός συνεταιρισμού.<sup>24</sup> Είτε τα μέλη απολαμβάνουν υπηρεσίες στις οποίες μέχρι τότε δεν είχαν πρόσβαση, ή ο στόχος τους είναι να αποκτήσουν μια εργασία. Στην πρώτη περίπτωση, εννοούμε τους συνεταιρισμούς υπηρεσιών και στους δεύτερους τους συνεταιρισμούς εργαζομένων. Αυτή η διάκριση θα μας επιτρέψει να αξιολογήσουμε την σημασία των συνεταιρισμών στον κόσμο.

### Τύποι συνεταιρισμών

#### Συνεταιρισμοί που προσφέρουν μια υπηρεσία στα μέλη

Σε αυτούς τους συνεταιρισμούς, τα μέλη συντάσσονται μαζί για να απολαμβάνουν οικονομικά πλεονεκτήματα εξασφαλίζοντας τα αγαθά και τις υπηρεσίες που χρειάζονται για να διαβιώσουν, να εξασκήσουν το επάγγελμά τους ή να λειτουργήσουν την επιχείρησή τους. Οι συνεταιρισμοί υπηρεσιών μπορεί να αποτελούνται από φυσικά πρόσωπα ή εταιρικούς φορείς. Κατά συνέπεια με την ένωσή τους σε έναν συνεταιρισμό υπηρεσιών, τα μέλη μεγιστοποιούν την αποτελεσματικότητα της επιχείρησής τους. Ο συνεταιρισμός έτσι μερικές φορές γίνεται μια επέκταση της μεμονωμένης επιχείρησης ουσιαστικά ενεργώντας ως δίκτυο.

Οι χρηματοοικονομικοί συνεταιρισμοί, οι συνεταιρισμοί καταναλωτών, οι συνεταιρισμοί κατοικίας, οι συνεταιρισμοί παραγωγών και οι εμπορικοί συνεταιρισμοί είναι μερικά παραδείγματα των συνεταιρισμών υπηρεσιών.

#### Χρηματοοικονομικοί συνεταιρισμοί

Ο όρος "χρηματοοικονομικοί συνεταιρισμοί" καλύπτει τις πιστωτικές ενώσεις και τους ασφαλιστικούς συνεταιρισμούς. Αυτή η κατηγορία συνεταιρισμών προσφέρει στα μέλη της οικονομικές υπηρεσίες όπως της αποταμίευσης και των δανείων με ευνοϊκά επιτόκια και ασφαλιστικές υπηρεσίες.

Η πιστωτική συνδικαλιστική οργάνωση των βιοτεχνών του Thies στη Σενεγάλη συγκροτήθηκε το 1999 και λειτουργεί από τον Ιανουάριο του 2000. Ο αντικειμενικός της σκοπός είναι να ικανοποιήσει τις οικονομικές ανάγκες των βιοτεχνών μέσω των αποταμιεύσεων και των δανείων, σε όλες τις αστικές και αγροτικές περιοχές της περιοχής του Thies.

<sup>24</sup> Παρακαλώ σημειώστε ότι υπάρχει ένα πλήθος κριτηρίων για την ταξινόμηση: γεωγραφικών (αστικοί και αγροτικοί συνεταιρισμοί), φύλου (ανδρικοί και γυναικείοι συνεταιρισμοί), απασχόλησης (αγροτικοί και βιοτεχνικοί συνεταιρισμών), κ.λπ.

Εκτός από την Γενική Συνέλευσή του, αυτός ο συνεταιρισμός αποτελείται από τρεις συστατικούς φορείς, ήτοι: την επταμελή Πιστωτική Επιτροπή που δέχεται και εξετάζει τις αιτήσεις δανείου, την επταμελή Εποπτική Επιτροπή που αντικείμενό της είναι να εποπτεύει τις καθημερινές εργασίες και την ακεραιότητα της διαχείρισης, και την δεκατριαμελή Επιτροπή Εκπαίδευσης και Κατάρτισης μελών που φροντίζει τις δραστηριότητες επιμόρφωσης των μελών.

Επιπλέον, εκτός από το κεντρικό σημείο ανάληψης στο χωριό των εργαζομένων του Thies, ο συνεταιρισμός διαθέτει τρία σημεία συλλογής στο Thies-ville, στο Mbour και στο Tivaouane. Από τα 402 μέλη που ξεκίνησαν αποταμιεύοντας 4 εκατομμύρια φράγκα CFA, ο συνεταιρισμός σήμερα έχει αυξηθεί σε 910 μέλη με αποταμιεύσεις 54,6 εκατομμύρια φράγκα CFA. Τα περισσότερα από τα μέλη του είναι βιοτέχνες και εντάχθηκαν σε ατομική βάση ή μέσω μιας επιχείρησης.

### Γεωργικοί ή αγροτικοί συνεταιρισμοί

Οι γεωργικοί συνεταιρισμοί βοηθούν τους καλλιεργητές με τεχνικές προώθησης πωλήσεων της σοδειάς τους, με την απόκτηση καταναλωτικών αγαθών και γεωργικών πρώτων υλών καθώς επίσης βοηθούν στην διαχείριση της αγροτικής πίστωσης. Οι αγρότες μπορούν επίσης να σχηματίσουν έναν συνεταιρισμό διανομής για να συγκεντρώνουν και να εμπορεύονται αγροτικά προϊόντα. Με την μείωση του αριθμού μεσαζόντων, οι παραγωγοί είναι σε θέση να συνάψουν μια πολύ καλύτερη συμφωνία με τους εμπόρους ή πολύ απλά μπορεί να κάνουν και χωρίς τις υπηρεσίες τους και να συνάπτουν απευθείας μια σύμβαση με οποιοδήποτε αγοραστή επιθυμούν.

Ο συνεταιριστικός σύνδεσμος για την αγροτική ανάπτυξη Banikoara στο Μπενίν (ACOODER) είναι ένα από τα πολλά παραδείγματα συνεργασίας μεταξύ των γεωργών παραγωγών. Ο ACOODER που ιδρύθηκε το 1971, είναι ένας σύνδεσμος των ομάδων παραγωγών που συμμετέχουν στην παραγωγή, την προμήθεια των πρώτων υλών, και τις τεχνικές προώθησης πωλήσεων των αγροτικών προϊόντων. Είναι ένας από τους λίγους περιφερειακούς συνδέσμους των συνεταιριστικών κοινωνιών που είναι ακόμη ενεργοί στον τομέα των υπηρεσιών.

Σήμερα ο ACOODER έχει περιορίσει τον τομέα λειτουργιών του στην αντιπροσώπευση και την υπεράσπιση των συμφερόντων των αγροτών και των βιοτεχνών και την παροχή χρηματοοικονομικών, τεχνικών και εκπαιδευτικών υπηρεσιών προς αυτούς και τις συνεταιριστικές οργανώσεις. Ο ACOODER επίσης πουλά το βαμβάκι που παράγεται από τους τοπικούς καλλιεργητές. Το 1998 συντόνιζε 71 συνεταιριστικές οργανώσεις που συγκεντρώνανε περίπου 11.000 μέλη.

### Συνεταιρισμοί καταναλωτών

Ο κύριος σκοπός των συνεταιρισμών καταναλωτών είναι να προμηθεύουν τα μέλη τους με αγαθά και υπηρεσίες για προσωπική χρήση σε χαμηλότερο κόστος. Συναντώνται σε διάφορους τομείς όπως:

- των τροφίμων
- της κατοικίας
- της εκπαίδευσης και άλλων υπηρεσιών
- του ελεύθερου χρόνου

Αυτός ο τύπος συνεταιρισμού έχει χρησιμοποιηθεί κυρίως στον τομέα των τροφίμων και στις αναπτυσσόμενες χώρες στον αγώνα κατά της ανασφάλειας στην προμήθεια τροφίμων και στις βιομηχανικές χώρες ενάντια στην ασταμάτητη άνοδο του κόστους των καταναλωτικών αγαθών. Χάρη στους συνεταιρισμούς καταναλωτών, το μέλος/καταναλωτής απολαμβάνει ποιοτικά αγαθά και υπηρεσίες με ελάχιστο κόστος. Οι τράπεζες σιτηρών έχουν διαδραματίσει επίσης έναν σημαντικό ρόλο στην αυτάρκεια τροφίμων σε διάφορες αναπτυσσόμενες χώρες. Αυτές οι τράπεζες έχουν μια διπλή λειτουργία. Αφ' ενός εφοδιάζουν τους ανθρώπους με τρόφιμα, και εφ' ετέρου επιτρέπουν στα μέλη τους να εξασφαλίσουν αρκετά χρήματα τα οποία τους επιτρέπουν να αγοράσουν προϊόντα από άλλες περιοχές. Τα μέλη μπορούν να είναι βέβαιοι ότι ο συνεταιρισμός τους αφουγκράζεται τις ανάγκες τους, επειδή συμμετέχουν στην λήψη αποφάσεων.

Αν και ιδρύθηκε το 1965 από "συνήθεις" νοικοκυρές, η Καταναλωτική Συνεταιριστική Ένωση της Λέσχης Seikatsu (SC) στην Ιαπωνία δεν είναι ένας συνεταιρισμός καταναλωτών όπως οι άλλοι. Όλα άρχισαν όταν μια νοικοκυρά οργάνωσε 200 γυναίκες για να αγοράσουν 300 μπουκάλια γάλακτος εξασφαλίζοντας μείωση στην τιμή. Ο συνεταιρισμός που έχει αναπτυχθεί από τότε δίνει έμφαση στην άμεση σχέση παραγωγών/καταναλωτών για να συγκρατήσουν τις τιμές και να εξανθρωπίσουν την αγορά. Ο συνεταιρισμός εργάζεται βάσει δύο κανόνων: δημοκρατική και αυτόνομη διαχείριση τα οποία ενθαρρύνουν όλα τα μέλη να συμμετέχουν, και να διατηρούν μια στενή σχέση μεταξύ των μελών της SC και των παραγωγών.

Από το 1965, η SC έχει αφιερωθεί στο περιβάλλον, στα δικαιώματα των γυναικών και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους. Είναι τόσο επιτυχημένη που έχει κατορθώσει να έχει περισσότερα από 100 μέλη όπου εκλέγονται σε διάφορες πολιτικές θέσεις. Όλο και περισσότερες γυναίκες στην Ιαπωνία μπαίνουν στον εργασιακό χώρο, και η SC συνεπώς έχει εισάγει τις γυναίκες εργαζόμενες στους χώρους των συνεταιρισμών για να αναλάβουν προμήθειες και άλλες υπηρεσίες όπως της ανακύκλωσης, μιας υπηρεσίας φροντίδας παιδιών, μιας ασφαλιστικής εταιρείας, κ.λπ. Υπάρχουν αυτή την στιγμή περισσότερες από 200 οργανώσεις και 8.000 εργαζόμενες γυναίκες.

### Συνεταιρισμοί κατοικίας

Ένας συνεταιρισμός κατοικίας αποτελείται από τα άτομα που συσπειρώνονται για να εξασφαλίσουν μια αξιοπρεπή κατοικία. Οι συνεταιρισμοί κατοικίας προσπαθούν έτσι να ανταποκριθούν στις ανάγκες των μελών τους σχετικά με την πρόσβαση στην απόκτηση μιας καλής ποιότητας κατοικίας, την ασφάλεια της κτίσης και μια ασφαλή κοινότητα για να ζήσουν. Προσφέρουν την καλύτερη δυνατή υπηρεσία σε μια δίκαιη τιμή, την χαμηλότερη δυνατή.

Στην πράξη, ένας συνεταιρισμός κατοικίας είναι π.χ. ένα κοινό συγκρότημα διαμερισμάτων, μεγάλο ή μικρό, νέο ή παλαιό - αλλά πάντα ανακαινισμένο - όπου οι άνθρωποι οι οποίοι διαμένουν είναι και μισθωτές του σπιτιού τους και συλλογικά ιδιοκτήτες του συ-

γκροτήματος. Αυτή η συλλογική διαχείριση δεν συνεπάγεται μια τεράστια οικονομική επένδυση. Ως συλλογικοί ιδιοκτήτες, τα μέλη, δηλ. οι κάτοικοι του συγκροτήματος, παίρνουν από κοινού επάνω τους ολόκληρη την διαχείριση του κτηρίου τους και του ίδιου του συνεταιρισμού. Αυτή η συλλογική διαχείριση λαμβάνει την μορφή δημοκρατικής συμμετοχής στις συνελεύσεις, συν μια ενεργό συμβολή στους στόχους που πρέπει να πραγματοποιηθούν για να εξασφαλιστεί η επιτυχής λειτουργία του συνεταιρισμού. Κατά συνέπεια κάθε μέλος ασκεί τον έλεγχο της ποιότητας του περιβάλλοντός του. Και δεδομένου ότι ο καθένας συμμετέχει στην διαχείριση και την συντήρηση του κτηρίου, οι προκύπτουσες λειτουργικές δαπάνες είναι οι χαμηλότερες για το συνεταιρισμό. Επομένως είναι συνήθως σε θέση να χρεώσει πολύ χαμηλότερο μίσθωμα σε σύγκριση με αυτό της αγοράς. Επίσης, αυτή η συμμετοχή από τον καθένα αναγνωρίζεται ρητά από διάφορους συνεταιρισμούς που προσφέρουν στα μέλη τους ένα «συμβόλαιο μέλους» που περιλαμβάνει μία μείωση του μισθώματος που δηλώνετε στο συμβόλαιο μίσθωσης. Κατά συνέπεια ένας μισθωτής ο οποίος αρνείται συστηματικά να φέρει σε πέρας εργασίες μπορεί να χάσει την ιδιότητα του μέλους και να πρέπει να πληρώνει το μίσθωμα που ορίζεται στο συμβόλαιο.

Πλεονεκτήματα του συνεταιρισμού κατοικίας: ένα ποιοτικό σπίτι σε μια καλή τιμή, μακροπρόθεσμη ασφάλεια κτίσης, έλεγχος του περιβάλλοντός του, συμμετοχή στην λειτουργία του συνεταιρισμού.

Η Εθνική Συνεταιριστική Ένωση Κατοικίας (NACHU) ως οργάνωση υφίσταται στην Κέννα από το 1979. Λειτουργεί από ένα Διοικητικό Συμβούλιο που αποτελείται από έναν αντιπρόσωπο από κάθε μια από τις 8 κενυατικές επαρχίες και 3 διαχειριστές που εκλέγονται έτσι ώστε να εξασφαλίζεται μια καλύτερη αντιπροσώπευση ανδρών και γυναικών.

Η NACHU περιλαμβάνει 214 συνεταιρισμούς στέγασης οι οποίοι στεγάζουν περίπου 200.000 ανθρώπους. Οι συνεταιρισμοί κατοικίας στην Κέννα είναι κατασκευαστικοί συνεταιρισμοί όπου τα μέλη γίνονται ιδιοκτήτες και του οικοπέδου και του κτηρίου τους. Ωστόσο ο συνεταιρισμός παρέχει συλλογικές υπηρεσίες όπως τις κοινόχρηστες τουαλέτες.

Υπάρχουν επτά μορφές συνεταιρισμών κατοικίας:<sup>25</sup>

1. Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων που οργανώνονται σε μια κατασκευαστική επιχείρηση εργαζομένων είτε για να δουλέψουν μέσω αυτής είτε για να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλες επιχειρήσεις.
2. Συνεταιρισμοί σπιτιών ατομικής ιδιοκτησίας που σχηματίζονται από μέλη που ψάχνουν για ένα σπίτι. Παρέχουν στα μέλη τους ατομικούς τίτλους ιδιοκτησίας ή διατηρούν την ιδιοκτησία των κτηρίων και διαθέτουν διαμερίσματα στα μέλη με ειδικά δικαιώματα για την κατοικία που μπορούν να μεταφερθούν προς τους κληρονόμους τους.
3. Συνεταιρισμοί Συλλογικής Ιδιοκτησίας που χτίζουν τα συγκροτήματα ή τα διαμερίσματα αλλά δεν δίνουν τους τίτλους ιδιοκτησίας στα μέλη. Αφ' ετέρου στο μέλος δίνεται το δικαίωμα της κοινής ιδιοκτησίας του κτηρίου ή της ομάδας κτηρίων. Αυτός ο τύπος συνεταιρισμού είναι πολύ επιτυχημένος στις Ηνωμένες Πολιτείες, ειδικά στην πόλη της Νέας Υόρκης.

<sup>25</sup> International Labour Office: Housing cooperatives (Geneva).



4. Συνεταιρισμοί Ενοικιαστών στους οποίους τα μέλη δεν είναι ούτε ατομικά ιδιοκτήτες ούτε συνιδιοκτήτες, αλλά ενοικιαστές που μπορούν να συμμετέχουν με δικαίωμα ψήφου στη διαχείριση των κτηρίων όπου διαμένουν και νοικιάζονται σε αυτούς από την κοινωνική επιχείρηση της οποίας είναι μέλη.

5. Συνεταιρισμοί Αυτό-κατασκευής που είναι ομάδες ανθρώπων με ένα κοινό πρόβλημα στέγασης οι οποίοι έχουν αποφασίσει να οργανωθούν με έναν συνεταιριστικό τρόπο σε μια ομάδα εργαζομένων, για να χτίσουν τις κατοικίες που χρειάζονται.

6. Συνεταιρισμοί Διαχείρισης με σκοπό την διαχείριση των κατοικιών και την οργάνωση συμπληρωματικών υπηρεσιών.

7. Συνεταιρισμοί Οικοδομικών Κοινωνικών Εταιρειών που παρέχουν τις υποθήκες ενός ορισμένου ποσοστού της αξίας του σπιτιού που αγοράζεται ή που χτίζεται. Τα κεφάλαιά τους προέρχονται από τα μερίδια που συνεισφέρουν τα μέλη και τις καταθέσεις που γίνονται από αυτά τα ίδια τα μέλη ή από άλλα άτομα ή ιδρύματα.

### **Συνεταιρισμοί παροχής δημόσιων υπηρεσιών**

Μερικές φορές μπορεί να είναι ωφέλιμο για το κράτος και τον καταναλωτή, να αναλάβει ένας συνεταιρισμός την παροχή υπηρεσιών που θεωρούνται "δημόσιου" συμφέροντος όπως της ηλεκτρικής ενέργειας ή της παροχής νερού, των επικοινωνιών και των μεταφορών. Στις αναπτυσσόμενες και υπό μετάβαση χώρες για παράδειγμα, όταν το Κράτος αναλαμβάνει αυτές τις υπηρεσίες, συχνά λειτουργούν άσχημα, δαπανηρά και με κακή ποιότητα. Στις αναπτυγμένες χώρες, το Κράτος μερικές φορές επιτρέπει την παροχή τέτοιων υπηρεσιών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Αλλά αυτές οι κεφαλαιοκρατικές επιχειρήσεις, επιδιώκουν να πραγματοποιήσουν τα μέγιστα κέρδη, καθορίζοντας τιμές που σπάνια απεικονίζουν την ποιότητα της υπηρεσίας που πωλούν.

Στην πράξη, η παροχή δημόσιων υπηρεσιών από τους συνεταιρισμούς δεν είναι καθόλου κάτι νέο. Συμβαίνει εδώ και μερικά χρόνια στην Αργεντινή, τον Καναδά, τις ΗΠΑ και την Φινλανδία και ξεκινά σε έναν συνεχώς αυξανόμενο αριθμό χωρών.

Πρέπει να ειπωθεί ότι η συνεταιριστική μορφή οργάνωσης κατέχει χαρακτηριστικά γνωρίσματα που την προδιαθέτουν για την παροχή δημόσιων υπηρεσιών:

- Οι συνεταιρισμοί επιτρέπουν τον έλεγχο των υπηρεσιών τους από τους χρήστες τους και εγγυώνται ότι το προϊόν ή οι υπηρεσίες ικανοποιούν τις ανάγκες των χρηστών.
- Η κατεύθυνση του συνεταιρισμού είναι και κοινωνική και οικονομική. Αυτό αντιστοιχεί στην κύρια λειτουργία του δημόσιου τομέα που είναι η εξισορρόπηση, με τον καλύτερο τρόπο, της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης με το κοινό συμφέρον.
- Μέσω της δημοκρατικής δομής του, ο συνεργατισμός καθιστά τον φορέα παροχής υπηρεσιών, υπεύθυνο για την ικανοποίηση των προσδοκιών του κοινού.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι αγροτικοί συνεταιρισμοί παροχής ηλεκτρισμού λειτουργούν περισσότερο από το μισό δίκτυο ηλεκτρικής ενέργειας, μεταφέροντας ρεύμα σε περισσότερους από 25 εκατομμύρια ανθρώπους σε 46 Πολιτείες.

Οι συνεταιρισμοί δημόσιων υπηρεσιών υπάρχουν εδώ και αρκετά χρόνια σε όλες τις περιφέρειες του Καναδά και προμηθεύουν τα νοικοκυριά με ηλεκτρική ενέργεια, γκάζι, τηλεφωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες αποχέτευσης και παροχής νερού, υπηρεσίες πυρόσβεσης, κ.λπ. Σε αυτόν τον τομέα περισσότεροι από 400 συνεταιρισμοί προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε περίπου 150.000 νοικοκυριά.

Ακόμα είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρχές ενός συνεταιρισμού, εάν στον τομέα της παροχής κοινοφελών υπηρεσιών ο συνεταιρισμός παρέχει μια υπηρεσία σε ένα μη μέλος, αυτό είναι μόνο ένα επακόλουθο γεγονός, ο αρχικός στόχος ενός συνεταιρισμού είναι να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των μελών, και όχι των μη μελών. Για παράδειγμα, μια ομάδα ατόμων μπορεί να αποφασίσει να σχηματίσει έναν συνεταιρισμό ηλεκτρικής ενέργειας προκειμένου να εξασφαλίσει την ανακούφιση από τις συχνές διακοπές ρεύματος που έχουν επιπτώσεις στην πόλη τους. Φυσικά, ο συνεταιρισμός δεν μπορεί να εξυπηρετήσει μόνο τα μέλη του, αν και ο αρχικός στόχος ήταν να ικανοποιήσει τις ανάγκες εφοδιασμού με ηλεκτρική ενέργεια των μελών του, υπό το "φαινόμενο ντόμινο" θα βελτιώσει τις συνθήκες διαβίωσης και των μη μελών. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει καμία αντίφαση με την έβδομη συνεταιριστική αρχή της μέριμνας για την κοινότητα.

Στη Γαλλία, ένας νέος τύπος συνεταιρισμού έχει εμφανιστεί: Η Societe cooperative d'interet collectif (SCIC) ή Συνεταιριστική Εταιρεία Συλλογικού Συμφέροντος. Αυτή η μορφή συνεταιρισμού έχει ως επιδίωξη την παραγωγή ή προμήθεια αγαθών ή υπηρεσιών για το κοινοτικό συμφέρον οι οποίες έχουν φύση κοινωνικής χρησιμότητας: βοήθεια στο σπίτι, ένταξη μέσω της οικονομικής δραστηριότητας, κοινωνικο-εκπαιδευτικές δραστηριότητες, τουρισμό, κ.λπ. Ο τίτλος της κοινωνικής ωφέλειας επιτρέπει στον συνεταιρισμό να απολαμβάνει φορολογικές διευκολύνσεις. Συγχρόνως στο Ηνωμένο Βασίλειο δημιουργείτε μια νέα μορφή επιχείρησης αντίστοιχης της SCIC, η "Επιχείρηση Κοινοτικού Συμφέροντος" (Community Interest Companies).

### Συνεταιρισμοί κοινών υπηρεσιών ή συνεταιρισμοί υπηρεσιών υποστήριξης

Ο συνεταιρισμός κοινών υπηρεσιών ή υπηρεσιών υποστήριξης είναι ένας συνεταιρισμός του οποίου μέλη είναι ιδιωτικές επιχειρήσεις ή δημόσιοι φορείς που αποκτούν από κοινού αγαθά ή/και υπηρεσίες εξασφαλισμένης ποιότητας στην καλύτερη δυνατή τιμή.<sup>26</sup> Αναφερόμαστε εδώ σε μια οργάνωση σύμφωνα με τις συνεταιριστικές γραμμές επιχειρηματικότητας για να ωφεληθούν από ορισμένες υπηρεσίες ή δραστηριότητες που αναπτύσσονται από κοινού. Στην περίπτωση ενός συνεταιρισμού καταναλωτών, ο σκοπός είναι η απόκτηση προϊόντων ή/και υπηρεσιών σε μια χαμηλότερη τιμή για τα μέλη (δηλ. τις επιχειρήσεις) από αυτή που θα πλήρωναν χωριστά. Οι υπηρεσίες που προσφέρονται από αυτούς τους συνεταιρισμούς μπορεί να περιλαμβάνουν την προμήθεια των πρώτων υλών, τις τεχνικές προώθησης πωλήσεων και διανομής δια μέσου της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

<sup>26</sup> Αυτός ο ορισμός λήφθηκε από μια δημοσίευση του Αμερικανικού Τμήματος Γεωργίας, αγροτικής οικονομίας και του κοινοτικού κλάδου ανάπτυξης (USDA) καθώς και του Εθνικού Συνδέσμου Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (NCBA) στις Ηνωμένες Πολιτείες.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο VHA είναι ένας συνεταιρισμός του οποίου μέλη είναι αφ' ενός ιδρύματα υγειονομικής φροντίδας που δραστηριοποιούνται στην κοινότητά τους και αφ' ετέρου ανεξάρτητοι γιατροί. Ο VHA ανταποκρίνεται στις ανάγκες περισσότερων από 2.200 ιδρυμάτων, που αντιπροσωπεύουν το 26% όλων των κοινοτικών ιδρυμάτων υγείας στις Ηνωμένες Πολιτείες, και περίπου 175.000 γιατρούς. Ο VHA ιδρύθηκε το 1977 από 30 ιδρύματα υγειονομικής φροντίδας. Ο κύριος στόχος του VHA ήταν να επιτραπεί στα κοινοτικά ιδρύματα υγειονομικής φροντίδας να ανταγωνιστούν με τα ιδιωτικά νοσοκομεία δια μέσου μιας κοινής προσπάθειας για την απόκτηση κοινοτικών αγαθών και υπηρεσιών. Κάθε έτος ο VHA διαπραγματεύεται προμήθειες αξίας μεγαλύτερης από 17 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ για τον ανεφοδιασμό των μελών του. Το 2000, τα μέλη του VHA κέρδισαν 1,15 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ ως επιστροφές χρημάτων, αποταμιεύσεων και πρόσθετων μετοχών, που είναι μια επιστροφή στην επένδυση 56 προς 1. Με άλλα λόγια, τα μέλη του VHA αποταμίευσαν ή έλαβαν περισσότερα από 56 δολάρια για κάθε ένα δολάριο που κατέβαλαν ως δαπάνη συνδρομής στο VHA.

### Συνεταιρισμοί εργαζομένων

Ο κύριος σκοπός των συνεταιρισμών εργαζομένων είναι να δημιουργήσουν δουλειές για τα μέλη. Υπάρχουν δύο κατηγορίες συνεταιρισμών εργαζομένων: οι συνεταιρισμοί παραγωγών και οι συνεταιρισμοί εργασίας.

### Συνεταιρισμοί παραγωγών<sup>27</sup>

Σε αυτόν τον τύπο συνεταιρισμού τα μέλη είναι και συν-ιδιοκτήτες και υπάλληλοι του συνεταιρισμού, του οποίου επιδίωξη είναι η παραγωγή αγαθών ή/και υπηρεσιών. Οι υπάλληλοι αποφασίζουν μαζί για την γενική κατεύθυνση και διορίζουν τους ηγέτες τους (διευθυντές, διαχειριστές, κ.λπ.). Αποφασίζουν επίσης πώς να καταλείμουν οποιοδήποτε πλεόνασμα. Μια άλλη καινοτομία αυτού του τύπου συνεταιρισμού είναι ότι επιτρέπει την ανάληψη και ένα νέο ξεκίνημα μιας χρεοκοπημένης επιχείρησης. Αυτή η επιλογή είναι ένας τρόπος για την διατήρηση και την ανάπτυξη της επιχείρησης και των θέσεων εργασίας. Για να ξεκινήσει και πάλι μια επιχείρηση ως συνεταιρισμός παραγωγών απαιτείται να δοθεί η δυνατότητα στους υπαλλήλους να συμμετέχουν στην επιχείρηση, χάρη στον συμμετοχικό τρόπο διαχείρισης.

Ήταν τον Μάιο του 1964 όταν η καταναλωτική συνεταιριστική κοινωνική εταιρεία, αργότερα συνεταιρισμός παραγωγών, "Cheque-Dejeuner" (κουπόνι γευμάτων) σχηματίστηκε με ένα αρχικό κεφάλαιο 1.500 δολαρίων το οποίο συγκεντρώθηκε από 24 ανθρώπους. Αυτή η κοινωνική εταιρεία πωλεί τα κουπόνια εστιατορίων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε 150.000 τόπους εστίασης φαγητού στη Γαλλία. Ξεκινώντας από μια πολύ μικρή περιοχή του Παρισιού, η κοινωνική εταιρεία, μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1964, είχε πωλήσει μόνο 22.910 κουπόνια και έπρεπε να λάβει εξωτερικά διαδοχικά δάνεια για να επιβιώσει. Μέχρι που στο τέλος του 1967 η δύναμη της θέλησης των ιδρυτών τελικά ανταμείφθηκε αποδεικνύοντας την δυνατότητά της να αναπτυχθεί. Η δημοσιότητα που δόθηκε στα κουπόνια εστιατορίων, οι εγγυήσεις που παρείχαν, έφεραν στις επιχειρήσεις όπως τα εστιατό-

<sup>27</sup> Αυτοί οι συνεταιρισμοί αποκαλούνται επίσης συνεταιρισμοί που ανήκουν στους εργαζομένους (SCOP).

ρια, μαζικές απαιτήσεις κουπονιών από τους υπαλλήλους, και όλα αυτά έδωσαν μια ώθηση σε αυτή την μορφή υπηρεσιών και στην Cheque-Dejeuner.

Για να εξασφαλίσει το μέλλον του SCOP, η Cheque-Dejeuner επεδίωκε ήδη από το 1971 μια στρατηγική διαφοροποίησης με την δημιουργία του Cheque-Vacances (κουπονιού διακοπών), το οποίο λειτουργεί από τότε συνεχώς ως εθνικό πρακτορείο για διακοπές μέσω κουπονιών. Το 1989, την 25η επέτειο του SCOP, κυκλοφόρησαν περισσότερα από 100 εκατομμύρια κουπόνια γευμάτων αξίας 570 εκατομμυρίων δολαρίων. Η ομάδα Cheque-Dejeuner επένδυσε στην Cheque de Services, στην βελτίωση της ασφάλειας εργασίας και στα κουπόνια κατοικιών, η οποία στοχεύει στη δημιουργία εργασιών οικιακής βοήθειας και υπηρεσιών.

Το 1996, η ομάδα Cheque-Dejeuner κυκλοφόρησε 200 εκατομμύρια κουπόνια σε μια παγιωμένη επιχειρησιακή απόδοση πολλών δισεκατομμυρίων δολαρίων, η οποία απασχολούσε 176 εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων 159 μελών και απολάμβαναν την παρουσία στο εξωτερικό στην Ισπανία, την Ιταλία, την Τουρκία, την Τσεχία, την Σλοβακία και την Ουγγαρία.

### Συνεταιρισμοί εργασίας

Οι συνεταιρισμοί εργασίας είναι συνεταιρισμοί εργατών των οποίων τα μέλη πωλούν την εργασία και την εξειδίκευση τους σε άλλες επιχειρήσεις. Λειτουργούν γενικά στους τομείς της συσκευασίας, της συντήρησης των εθνικών οδών, των δημόσιων κτηρίων κ.λπ.

Στον Καναδά η FCCT, ή Καναδική Ομοσπονδία των Συνεταιρισμών Εργαζομένων, συγκροτήθηκε το 1992 για να ενεργήσει ως οργάνωση "ομπρέλα" για τους πολυάριθμους συνεταιρισμούς εργαζομένων στη χώρα. Με βάση τις κατευθυντήριες αρχές του συνεργατισμού, το όραμα της FCCT είναι να αναπτύξει και να στηρίξει ένα ολοκληρωμένο δίκτυο δημοκρατικών συνεταιρισμών εργαζομένων που προσφέρουν υψηλή ποιότητα ζωής στην εργασία οι οποίοι συμβουλευονται ο ένας τον άλλον για να υποστηρίξουν τις βιώσιμες τοπικές οικονομίες. Συχνά τα μέλη των συνεταιρισμών εργαζομένων είναι από την εργατική τάξη, χωρίς εργασία και δεν είναι παραδοσιακοί επιχειρηματίες. Γι' αυτό η FCCT έχει την υποχρέωση να ασκήσει πίεση στις κυβερνήσεις ώστε να επιτραπεί στα μέλη των συνεταιρισμών εργαζομένων να συμμετέχουν σε διάφορα κυβερνητικά έργα. Αυτή την περίοδο, η FCCT είναι πολύ απασχολημένη στις αγροτικές ατλαντικές επαρχίες του Καναδά όπου το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ υψηλό. Η ομοσπονδία κάνει το χρέος της ώστε να εμφυσήσει νέα ζωή στις ατλαντικές επαρχίες και για να επανεκκινήσει την βιομηχανία σε αυτό το μέρος του Καναδά με τις πολλές ανάγκες.

### Συνεταιρισμοί στον κόσμο

Χάρη στις ποικίλες μορφές τους, οι συνεταιρισμοί διαδραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο στην οικονομική δραστηριότητα κάθε χώρας. Σήμερα περισσότεροι από 700 εκατομμύρια άνθρωποι στον κόσμο είναι μέλη των συνεταιρισμών. Απασχολούν περισσότερα από 100 εκατομμύρια άτομα και, σε μερικές χώρες, εντάσσονται στους κυριότερους εργοδότες, για παράδειγμα στην Κολομβία όπου ο εθνικός συνεταιρισμός υγειονομικής φροντίδας είναι ο νούμερο 2 εργοδότης σε όλη την χώρα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχουν 47.000 συνε-

ταιρισμοί με συνολικά πάνω από 100 εκατομμύρια μέλη, με περισσότερους από είκοσι από αυτούς τους συνεταιρισμούς να έχουν έναν ετήσιο κύκλο εργασιών πολλών δισεκατομμυρίων δολαρίων.<sup>28</sup>

Η επίδραση των συνεταιρισμών στην εθνική οικονομία μπορεί επίσης να μετρηθεί από το μερίδιό τους στην αγορά. Έτσι κατά το 1996 το μερίδιο αγοράς των συνεταιρισμών στη γεωργία έφθασε στο 83% στην Ολλανδία, στο 79% στη Φινλανδία και στο 55% στην Ιταλία.

Στο τομέα ξυλείας το μερίδιο των συνεταιρισμών ανήλθε στο 60% στη Φινλανδία και στο 31% στην Σουηδία. Στην Ακτή του Ελεφαντοστού, οι συνεταιρισμοί αποδίδουν το 77% της παραγωγής βαμβακιού. Στην δημοκρατία της Κορέας, οι συνεταιρισμοί πωλούν το 40% των τοπικών γεωργικών προϊόντων.

**Πίνακας 1: Παγκόσμια εικόνα του σύγχρονου συνεταιριστικού κινήματος**

	Αριθμός μελών (εκατομμύρια)	Αριθμός χωρών
Ασία Ειρηνικός	495	25
Βόρεια Αμερική	162	2
Ευρώπη	90	36
Αφρική	14	14
Λατινική Αμερική	10	16

(Πηγή: ICA, Ανασκόπηση του Διεθνούς Συνεργατισμού, 1996)

Φυσικά, η σημασία του κάθε τύπου συνεταιρισμού ποικίλλει ανάλογα με την περιοχή και την χώρα.

### **Γεωργικοί συνεταιρισμοί: με τον μεγαλύτερο αριθμό μελών**

Οι γεωργικοί συνεταιρισμοί απολαμβάνουν την επιτυχία στις βιομηχανικές χώρες και στις αναπτυσσόμενες ή υπό μετάβαση χώρες. Ο "γεωργικός συνεργατισμός" αποτελεί το μεγαλύτερο συνεταιριστικό κίνημα στον κόσμο από την άποψη του αριθμού μελών. Αυτή την στιγμή οι συνεταιριστές γεωργοί ανέρχονται σε περισσότερους από 410 εκατομμύρια, οι οποίοι κατανέμονται σε 540.000 συνεταιρισμούς. Η Ασία κατέχει περισσότερο από το 83% του συνολικού αριθμού συνεταιριστών (που βρίσκονται κυρίως στην Ινδία και την Κίνα). Αλλά από την άποψη του κύκλου εργασιών, η Ευρώπη είναι στην κορυφή ( χάρη στους γαλλικούς, γερμανικούς, ολλανδικούς και ιταλικούς συνεταιρισμούς) με το 42% του συνολικού κύκλου εργασιών, ο οποίος ανέρχεται σε περισσότερα από 600 δισεκατομμύρια δολάρια<sup>29</sup> για το 2001. Στην Ευρώπη υπάρχουν 44.260 συνεταιρισμοί με 14 εκατομμύρια μέλη και 720.000 θέσεις εργασίες. Στη Γαλλία για παράδειγμα, οι γεωργικοί συνεταιρισμοί ελέγχουν σημαντικές επιχειρήσεις στο μη συνεταιριστικό τομέα ή δημιουργούν θυγατρικές ιδιωτικές εταιρίες. Οι αμερικανικοί γεωργικοί συνεταιρισμοί διαδραματίζουν επίσης έναν σημαντικό οικονομικό ρόλο.

<sup>28</sup> Πηγή: ICA (2000).

<sup>29</sup> Jean - Francois Draperi: La cooperative, une autre façon d'entreprendre (2001).

Το 2000, το αμερικάνικο γεωργικό συνεταιριστικό κίνημα απαριθμούσε 3.085.052 μέλη διανεμημένους σε 3.346 συνεταιρισμούς. Ο κύκλος εργασιών των συνεταιρισμών ανέρχεται σε 99 δισεκατομμύρια δολάρια. Στις αναπτυσσόμενες ή υπό μετάβαση χώρες, αν και αυτός ο τύπος συνεταιρισμών εξασφαλίζει μια σίγουρη πηγή εθνικού εισοδήματος, η αποσυρση του κράτους από τον τομέα και η φιλελευθεροποίηση των οικονομιών έχουν αποδυναμώσει το κίνημα, αλλά παρ' όλα αυτά αντέχει ακόμη. Το 2001 οι γεωργικοί συνεταιρισμοί της Κένυας είχαν κύκλο εργασιών 100,6 εκατομμυρίων δολαρίων.

### Πιστωτικές ενώσεις: ο σημαντικότερος τομέας από την άποψη του κύκλου εργασιών

Η δυνατότητα των πιστωτικών ενώσεων να χρηματοδοτούν τις δραστηριότητες παραγωγής εισοδήματος είναι τεράστια και εξηγεί την γρήγορη επέκταση που βιώνεται από τον χρηματοοικονομικό συνεταιριστικό τομέα. Το Παγκόσμιο Συμβούλιο των Πιστωτικών Ενώσεων (WOCCU ) και μόνο, απαριθμεί 34.839 πιστωτικές ενώσεις με 95.926.879 μέλη σε 28 χώρες της Αφρικής, 11 ασιατικές χώρες, 3 χώρες του Ειρηνικού, 13 χώρες της Καραϊβικής, 16 χώρες της Κεντρικής και Νότιας Αμερικής και 5 χώρες της Βόρειας Αμερικής και της Ευρώπης. Τα παγκόσμια περιουσιακά στοιχεία που διαχειρίζονται από τις συνεταιριστικές τράπεζες ανέρχονται σε 5.588 δισεκατομμύρια δολάρια. Η Ευρωπαϊκή ήπειρος συμβάλλει μόνη της στο 46,7% των συνολικών περιουσιακών στοιχείων των συνεταιριστικών τραπεζών, ενώ η Ασία αντιπροσωπεύει μια δεύτερη σημαντική ομάδα με 44.6%.

Τα συνεταιριστικά τραπεζικά ιδρύματα έχουν περισσότερα από 267 εκατομμύρια μέλη. Το 51,4% βρίσκεται στην Ασία και το 30% στην Αμερικανική ήπειρο. Το 71,8% των πιστωτικών ενώσεων συγκεντρώνονται στην Ασία. Από οικονομική άποψη, οι συνεταιριστικές τράπεζες των βιομηχανικών χωρών του βόρειου ημισφαιρίου είναι οι σημαντικότερες αλλά η κυριότερη συνεταιριστική τράπεζα στον κόσμο σε σχέση με τον αριθμό μελών είναι ινδική.

**Πίνακας 2: Πιστωτικές Ενώσεις (CUs) στον κόσμο**

	CUs	Μέλη	Αποταμίευση \$ ΗΠΑ	Δάνεια \$ ΗΠΑ
Αφρική	7.468	9.602.714	2.138.442.995	2.059.575.430
Ασία	18.662	47.624.782.474	32.785.712.405	54.953.979.690
Καραϊβική	313	1.675.766	2.203.944.087	2.603.122.454
Ευρώπη	2.863	6.704.674	17.680.062.526	10.295.123.168
Λατινική Αμερική	1.983	12.386.384	11.467.689.844	3.385.432.647
Μέση Ανατολή	1.659	429.608	58.262.462	1.124.065.378
Βόρεια Αμερική	9.427	91.238.685	659.217.504.488	531.770.864.548
Νότιος Ειρηνικός	330	3.835.718	23.478.010.290	20.747.414.310
<b>Σύνολο</b>	<b>42.705</b>	<b>157.103.072</b>	<b>763.819.930.158</b>	<b>612.201.609.601</b>

Πηγή: Παγκόσμιο Συμβούλιο των Πιστωτικών Ενώσεων (2006)

Η σπουδαιότητα των γεωργικών συνεταιρισμών και των πιστωτικών ενώσεων δεν πρέπει να μας κάνει να ξεχνούμε την ανάπτυξη άλλων μορφών συνεταιρισμών.

Ήδη κάτι πρακτικά δεδομένο στην Ευρώπη, οι συνεταιρισμοί στέγασης, απολαμβάνουν πια το ενδιαφέρον του κοινού και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Στην Αιθιοπία για παράδειγμα, υπάρχουν 1.000 συνεταιρισμοί αυτού του τύπου με 42.000 μέλη συνολικά, η Τανζανία έχει 117 με 7.000 μέλη, στην Χιλή το 20% των χαμηλού κόστους ενοικίων προσφέρονται από τους συνεταιρισμούς.

### Νέα χαρακτηριστικά στα συνεταιριστικά ζητήματα

Η ευελιξία του συνεταιριστικού σχήματος σημαίνει ότι μπορούμε να δούμε πρωτότυπες και ακόμα και καινοτόμες εφαρμογές στις βιομηχανικές χώρες:

- Οι συνεταιρισμοί υπήρξαν οι πρώτες επιχειρήσεις που σκέφτηκαν περί των Κέντρων Επιχειρησιακής Ανάπτυξης στον τομέα των ομοσπονδιακών υπηρεσιών για τους συνεταιρισμούς
- Οι συλλογικές συνεταιριστικές υπηρεσίες υφίστανται εδώ και πολύ καιρό στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου οι αγροτικοί συνεταιρισμοί ηλεκτρικής ενέργειας, για παράδειγμα, παρέχουν ηλεκτρική ενέργεια σε 26 εκατομμύρια μέλη σε τιμές που βασίζονται στο πραγματικό κόστος και τροφοδοτούν περισσότερες από τις μισές γραμμές του δικτύου διανομής ηλεκτρικής ενέργειας της Αμερικής. Αυτό το είδος συνεταιρισμού άρχισε να αναπτύσσεται επίσης στην Πορτογαλία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ένας συνεταιρισμός τηλεφωνικών επικοινωνιών ιδρύθηκε πρόσφατα με άριστα αποτελέσματα: αγοράζει "χρόνο επικοινωνίας" σε συμφέρουσες τιμές και μεταφέρει το αποθεματικό στα μέλη του υπό μορφή μειωμένου κόστους ή καταβολής μερισμάτων, που υπολογίζονται σύμφωνα με την χρήση της υπηρεσίας
- Οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί που ιδρύθηκαν στην Ιταλία και την κεντρική Ευρώπη παρέχουν ένα σημαντικό μέρος των εργασιών για ανάπηρα μέλη και άλλες ομάδες σε αποκλεισμό, συμπεριλαμβανομένων των πρώην κρατουμένων και των τοξικομανών
- Οι συνεταιρισμοί δικαιοχρησίας (franchising) αρχίζουν να αναπτύσσονται στις Ηνωμένες Πολιτείες και εμφανίζονται επίσης στην Ευρώπη, για παράδειγμα στον τομέα του γρήγορου γεύματος στην Φινλανδία. Η δικαιοχρησία είναι μια σύμβαση με την οποία μια επιχείρηση (δικαιοπάροχος) επιτρέπει σε μια ή περισσότερες ανεξάρτητες επιχειρήσεις (δικαιοδόχους), σε αντάλλαγμα μιας αμοιβής, το δικαίωμα να χρησιμοποιήσουν την εμπορικό όνομα και το λογότυπό της για να πωλήσουν προϊόντα ή υπηρεσίες. Αυτή η πρακτική διαδίδεται όλο και περισσότερο στους συνεταιριστικούς κύκλους. Είναι γεγονός ότι ο αριθμός συνεταιρισμών δικαιοχρησίας συνεχίζει να αναπτύσσεται λόγω των ευκαιριών που προσφέρονται από την συνεταιριστική μορφή οργάνωσης στον τομέα της διανομής, ειδικά από την άποψη της αγοραστικής δύναμης. Μπορεί να συμβεί, όπως έχει συμβεί σε ορισμένες περιπτώσεις στις Ηνωμένες Πολιτείες, μερικοί δικαιοδόχοι να αναλάβουν τον έλεγχο των δικαιοπαρόχων τους. Η δημιουργία συνεταιρισμών αναδόχων υποέργων από τους μεγάλους κατασκευαστές αυτοκινήτων στην Ιαπωνία έδωσε στους μικρούς ανάδοχους έργων μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη και υποδηλώνει ότι μπόρεσαν να αποφύγουν την διακοπή του ανεφοδιασμού
- Στις Ηνωμένες Πολιτείες και την Ιαπωνία, οι "συνεταιρισμοί πανεπιστημιούπολεων", προσφέρουν πολυάριθμες υπηρεσίες στους σπουδαστές, όπως χαμηλού κόστους καταστήματα, στέγαση, και συμβουλευτικές υπηρεσίες. Ο συνεταιρισμός σπουδαστών της Επιχειρηματικής Σχολής του Χάρβαρντ στη Βοστώνη των Ηνωμένων Πολιτειών και του Ανώτερου Παναφρικανικού Ιδρύματος Συνεταιριστικής Οικονομίας στο Cotonou του Μπενίν είναι μερικά από τα πιο γνωστά παραδείγματα

- Οι συνεταιρισμοί ηλεκτρονικού εμπορίου επιτρέπουν στις μικρές επιχειρήσεις χειροτεχνών και τους ανεξάρτητους βιοτέχνες στην Γαλλία και την Ιταλία να εμπορευτούν τα προϊόντα τους και να τα πωλούν μέσω του διαδικτύου. Στο Κολοράντο, για παράδειγμα, ο Συνεταιριστικός Σύνδεσμος Διαδικτύου του Κολοράντο είναι ένας φορέας παροχής υπηρεσιών διαδικτύου (internet) που οργανώθηκε από τους ιδιοκτήτες-μέλη του. Αυτός ο συνεταιρισμός ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 1994 για να δώσει μια αξιόπιστη πρόσβαση στο Διαδίκτυο σε τιμή κόστους και χωρίς τους περιορισμούς της μεταπώλησης. Στη Φινλανδία, ο Katto-Meny, επίσης είναι ένας φορέας παροχής υπηρεσιών, ο οποίος προσφέρει στα μέλη του ονόματα χρηστών, διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, έναν ταχυδρομικό κατάλογο, έναν κατάλογο δικτυακών δημοσιεύσεων και πρόσβαση στο Διαδίκτυο μέσω ενός modem.



**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Τύποι συνεταιρισμών και η θέση τους στην κοινωνία"**

- Οι συνεταιρισμοί υφίστανται σε όλους τους τομείς της οικονομίας.
- Οι συνεταιρισμοί μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: εκείνους που προσφέρουν υπηρεσίες στα μέλη τους (πιστωτικές ενώσεις, συνεταιρισμοί καταναλωτών, συνεταιρισμοί στέγασης, γεωργικοί συνεταιρισμοί, κ.λπ.) και εκείνους των οποίων στόχος είναι να παρασχεθεί εργασία στα μέλη τους, οι συνεταιρισμοί εργαζομένων (συνεταιρισμοί παραγωγών και συνεταιρισμοί εργασίας)
- Οι γεωργικοί συνεταιρισμοί και οι πιστωτικές ενώσεις είναι τα μεγαλύτερα συνεταιριστικά σχήματα συνεταιρισμών στον κόσμο, αλλά και άλλα σχήματα τείνουν να εμφανιστούν ως απάντηση στις ανάγκες των μελών: κοινωνικοί συνεταιρισμοί, συνεταιρισμοί ηλεκτρονικού εμπορίου, συνεταιρισμοί ηλεκτρικής ενέργειας



## Οργανωτική δομή και οικονομική οργάνωση ενός συνεταιρισμού

# 5

Έχοντας κατανοήσει ότι οι συνεταιρισμοί μπορούν να αναπτύξουν πολλές και διάφορες οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες, πρέπει τώρα να ασχοληθούμε με την πραγματική λειτουργία του συνεταιρισμού και του τρόπου οργάνωσής του.

Θα διαχωρίσουμε την οργανωτική δομή του συνεταιρισμού από την οικονομική δομή του.

### Οργανωτική δομή

Σ' αυτό το στάδιο της ανάλυσής μας, ήμαστε σε θέση να στηρίζουμε ότι ένας συνεταιρισμός είναι βεβαίως μια επιχείρηση αλλά με πολύ ιδιαίτερη φύση. Η δημοκρατικά ασκούμενη εξουσία είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματά του. Έχοντας αυτό υπ' όψιν, η διοικητική οργάνωση ενός συνεταιρισμού θα μπορούσε να βασίζεται μόνο στις δημοκρατικές αρχές.

Η διοικητική οργάνωση στηρίζεται στην οικοδόμηση, μιας διαρκούς και άμεσης συμμετοχής των συνεταιριστών. Με άλλα λόγια, τα μέλη είναι σε θέση από μόνα τους να διαχειρίζονται και να διευθύνουν την επιχείρησή τους και δεν μοιράζονται αυτή την εξουσία τους με καμία άλλη ομάδα ανθρώπων ή ακόμα και με μια δημόσια αρχή. Επιπλέον τα μέλη έχουν τον τελευταίο λόγο στις αποφάσεις για όλα τα θέματα, ειδικά για εκείνα που συνδέονται με την οργάνωση και την δομή των διοικητικών σωμάτων, τις πολιτικές κατευθύνσεις του συνεταιρισμού, τις διαχειριστικές πρακτικές, κ.λπ.

### Οι κανονισμοί ενός συνεταιρισμού

Η οργανωτική δομή ενός συνεταιρισμού περιγράφεται από τους κανονισμούς του. Οι κανονισμοί του συνεταιρισμού επεξεργάζονται από τα μέλη και διαμορφώνουν το καταστατικό του συνεταιρισμού. Οι κανονισμοί υπαγορεύουν τις κατευθυντήριες γραμμές λειτουργίας του συνεταιρισμού. Η κατάρτιση των κανονισμών είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση για την εγγραφή του συνεταιριστικού στα μητρώα των αρμόδιων αρχών.

Αυτά που συμπεριλαμβάνονται στο καταστατικό ποικίλλουν σύμφωνα με την χώρα, αλλά ορισμένα στοιχεία είναι κοινά σε όλες τις νομοθεσίες. Οι κανονισμοί περιλαμβάνουν:

- το επιχειρηματικό όνομα της συνεταιριστικής κοινωνίας
- την διεύθυνση της έδρας του συνεταιρισμού
- τον προσδιορισμό των επιχειρηματικών στόχων του
- το ποσό του συνολικού κεφαλαίου μεριδίων<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Το κεφάλαιο μεριδίων προέρχεται από τις καταθέσεις των μελών. Αντιστοιχεί στο συνολικό ποσό που τίθεται μόνιμα στη διαθεσιμότητα του συνεταιρισμού από τους συνιδιοκτήτες του υπό μορφή συνεισφορών.

- την αξία και τον ελάχιστο αριθμό μεριδίων<sup>31</sup> που απαιτούνται από το κάθε μέλος για την εγγραφή
- τον τύπο οικονομικής ευθύνης των μελών για τα χρέη της συνεταιριστικής κοινότητας
- τις διαδικασίες για την αποδοχή και τον αποκλεισμό μελών
- την συγκρότηση των διαφόρων συστατικών σωμάτων μέσα στο συνεταιρισμό

Η κατάρτιση των κανονισμών απαιτεί πολύ ιδιαίτερη επιμέλεια δεδομένου ότι καθορίζουν την σχέση που θα έχουν τα μέλη με την κοινή επιχείρησή τους, τα δικαιώματά τους και τις ευθύνες τους.

### Τα διάφορα σώματα

Ένας συνεταιρισμός πρέπει να αποτελείται από μια Γενική Συνέλευση και τις Επιτροπές Εποπτείας και Διαχείρισης. Υπάρχουν δύο μορφές οργάνωσης, μια δομημένη επάνω σε ένα Διοικητικό Συμβούλιο και τον πρόεδρό του, και μια άλλη που απαρτίζεται από μια Διαχειριστική Επιτροπή και μια Εποπτική Επιτροπή.

### Η Γενική Συνέλευση

Η Γενική Συνέλευση είναι το κυρίαρχο σώμα του συνεταιρισμού. Είναι η πηγή όλων της εξουσιών και όλων των αρμοδιοτήτων μέσα στο συνεταιρισμό και ο τόπος της άμεσης έκφρασης της συνεταιριστικής δημοκρατίας. Λαμβάνει τις τελικές αποφάσεις.

#### Σύνθεση

Όλα τα μέλη του συνεταιρισμού αποτελούν μέρος της Γ.Σ. και έχουν τα ίδια δικαιώματα συμμετοχής και ενημέρωσης.

#### Ρόλος

- Οι κανονισμοί ενός συνεταιρισμού θέτουν την συχνότητα και τις διαδικασίες για την έγκλιση των συνελεύσεων αλλά συνήθως η Γενική Συνέλευση συγκαλείται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο. Είναι η Γενική Συνέλευση που στην πρώτη συνεδρίαση της, επιλέγει και επομένως υιοθετεί, τους κανονισμούς. Πέρα από τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που παρέχονται συγκεκριμένα σε αυτήν από τον ισχύοντα νόμο, ο ρόλος της Γενικής Συνέλευσης είναι:
- να αλλάξει τους τρόπους δράσεις του συνεταιρισμού ή τις καθιερωμένες διαδικασίες του συνεταιρισμού

---

<sup>31</sup> Ένα μερίδιο είναι ένας τίτλος που αντιπροσωπεύει μέρος του κεφαλαίου μεριδίων του συνεταιρισμού που δίνεται στα μέλη σε αντάλλαγμα των συνεισφορών τους. Όλες οι μερίδες μαζί αποτελούν το κεφάλαιο μεριδίων του συνεταιρισμού.

- να εκλέξει και να απομακρύνει από το αξίωμα τους τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εποπτικής Επιτροπής
- να εξετάσει, να εγκρίνει ή να απορρίψει την (συνήθως ετήσιας) έκθεση και τους απολογισμούς που πρέπει να παρουσιαστούν σε αυτή
- να διαμοιράσει το ενεργό πλεόνασμα μετά από τις μεταφορές στο αποθεματικό (προσθέτοντας στα ειδικά αποθεματικά ή άλλα κεφάλαια ή με την διανομή μερισμάτων)
- να έχει τον τελικό λόγο για την αποδοχή και τον αποκλεισμό μελών
- να αποφασίσει σχετικά με την διάλυση του συνεταιρισμού

Σε ορισμένες περιπτώσεις οι κανονισμοί αναφέρουν ότι οι αποφάσεις της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης είναι έγκυρες μόνο εάν λαμβάνονται παρουσία ενός ελάχιστου αριθμού ανθρών αποκλούμενου "απαρτία".

### **Η Έκτακτη Γενική Συνέλευση**

Μερικές φορές μπορεί να συμβεί ώστε κάποιες αποφάσεις να θέτουν υπό αμφισβήτηση ακόμη και τους ίδιους τους κανονισμούς του συνεταιρισμού ή ακόμα και την ύπαρξή του (στην περίπτωση μιας συγχώνευσης ή μιας διάλυσης). Για περιπτώσεις όπως αυτές η Γενική Συνέλευση πρέπει να συγκληθεί ειδικά υπό την μορφή Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης.

Η Έκτακτη Γενική Συνέλευση επίσης μπορεί να συγκληθεί όποτε το Διοικητικό Συμβούλιο ή η Εποπτική Επιτροπή το κρίνει απαραίτητο ή όταν υποβάλλει εγγράφως αίτημα ένα ορισμένο ποσοστό των μελών.

Η Εναρκτήρια Γενική Συνέλευση είναι αυτή που θεσπίζει τους τρόπους δράσεις και τους κανονισμούς του συνεταιρισμού.

### **Το δικαίωμα της ψήφου στη Γενική Συνέλευση**

Το δικαίωμα της ψήφου στη Γενική Συνέλευση ακολουθεί τον δημοκρατικό κανόνα: "ένα μέλος, μια ψήφος". Αυτό σημαίνει ότι κάθε μέλος το οποίο έχει εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις του/της όσον αφορά το συνεταιρισμό σύμφωνα με τους κανονισμούς διαθέτει μια και μόνο μια ψήφο. Το δικαίωμα του ψήφου ασκείται από το πρόσωπο που το κατέχει και δεν συνδέεται σε καμία περίπτωση με την συνολική συνεισφορά του μέλους στο κεφάλαιο του συνεταιρισμού.

Μερικοί νόμοι ή κανονισμοί εγκρίνουν μια εξουσιοδοτημένη ψήφο από πληρεξούσιο σε περιπτώσεις όπου δεν είναι εφικτό τα μέλη να συμμετάσχουν στην Γενική Συνέλευση.

Η Γενική Συνέλευση δεν μπορεί μόνη της να λειτουργήσει τον συνεταιρισμό. Αυτό συνεπώς σημαίνει κατά κανόνα ότι ένα μέρος των εκπροσώπων της εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο.

## Το Διοικητικό Συμβούλιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο αναλαμβάνει την καθημερινή λειτουργία του συνεταιρισμού.

### Σύνθεση

Αποτελείται από ένα μεταβλητό, αλλά ορισμένο βάσει νόμου, αριθμό μελών που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση για μια καθορισμένη περίοδο, και συνήθως με την δυνατότητα επανεκλογής.

### Ρόλος

Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί όλες τις αρμοδιότητες που δεν δεσμεύονται από την Γενική Συνέλευση.

Εκτός από αυτές, ο ρόλος του είναι:

- να αποφασίσει την κατεύθυνση του συνεταιρισμού
- να επιλέξει τους στρατηγικούς στόχους
- να καθορίσει τις πολιτικές για τους μισθούς και την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού
- να λάβει μέτρα για να τους πραγματοποιήσει
- να διορίσει και να απομακρύνει το προσωπικό (συμπεριλαμβανομένου του διευθυντή του συνεταιρισμού) και να θέτει τα επίπεδα των αμοιβών
- να μισθώνει εγκαταστάσεις
- να οργανώσει τις υπηρεσίες και να παρακολουθεί την επίδοσή τους
- να αποδέχεται τον ετήσιο προϋπολογισμό και να τον εποπτεύει
- να υιοθετεί τις πολιτικές διαχείρισης

Με άλλα λόγια, όλα αυτά που απαιτούνται για να επιτύχει τους επιχειρησιακούς στόχους του ο συνεταιρισμός. Αφ' ετέρου, εκτός αν ρητώς επιτρέπεται από τους κανονισμούς, το Διοικητικό Συμβούλιο δεν μπορεί, χωρίς απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, να πραγματοποιήσει πράξεις που είναι αμετάκλητες ή έχουν επιπτώσεις στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του συνεταιρισμού (αγορά ή πώληση ενός κτηρίου ή μιας επιχείρησης, λήψη εξωτερικού δανείου, διάθεση της ιδιοκτησίας του συνεταιρισμού κ.λπ.). Η Γενική Συνέλευση παραμένει η υψηλότερη εξουσία στον συνεταιρισμό.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό αυτού του σώματος είναι η συλλογική φύση του δεδομένου ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να ασκήσει τις αρμοδιότητές του

μόνο συλλογικά. Κανένα από τα μέλη του δεν μπορεί να πάρει αποφάσεις από μόνο του.

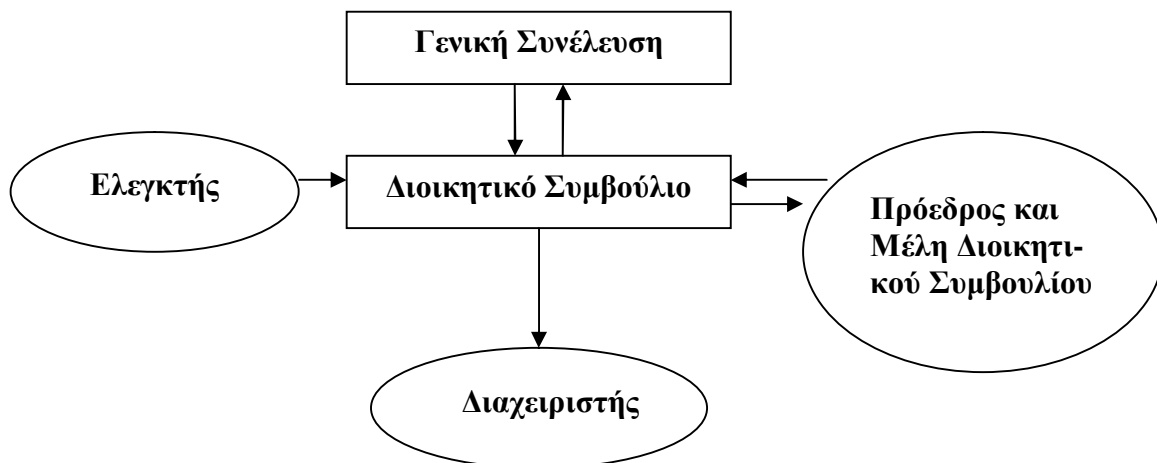
Ένας πρόεδρος του Συμβουλίου εκλέγεται συχνά. Αυτός/ή προεδρεύει των συζητήσεων του Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης, εκπροσωπεί το συνεταιρισμό έναντι τρίτων και στο δικαστήριο. Παραμένει ένα πρόβλημα με την εκλογή σε αυτή την θέση καθώς πραγματοποιείται συνήθως από το διοικητικό συμβούλιο.

Εντούτοις, το συμβούλιο δεν είναι όλα τα μέλη. Μια λογικότερη προσέγγιση θα ήταν η Γενική Συνέλευση να πάρει την ευθύνη του διορισμού σε αυτήν την θέση.

## Ο Ελεγκτής

Ο Ελεγκτής αντιπροσωπεί, τα μέλη του συνεταιρισμού στο σύνολό τους, μια πτυχή του οικονομικού ελέγχου που είναι διαρκής και ανεξάρτητη από το Διοικητικό Συμβούλιο. Εκλεγμένος από την Γενική Συνέλευση, παρουσιάζει μια έκθεση και είναι υπόλογος σε αυτήν. Ο Ελεγκτής έχει το δικαίωμα να συγκαλέσει την Γ.Σ. εάν το θεωρήσει σκόπιμο. Ο ρόλος του/της περιορίζεται στον έλεγχο και όχι στην διαχείριση. Μπορεί να λαμβάνει αποζημίωση, το ποσό της οποίας αποφασίζεται από την Γενική Συνέλευση.

Διάγραμμα 1: Κλασική δομή ενός συνεταιρισμού



Το ανωτέρω διάγραμμα παρουσιάζει την κλασική δομή ενός συνεταιρισμού. Εντούτοις η δομή ενός συνεταιρισμού μπορεί να λάβει μια απολύτως διαφορετική μορφή μεριμνώντας ώστε να αποφευχθεί μια πάρα πολύ μεγάλη συγκέντρωση εξουσίας.

## Εποπτική Επιτροπή και Διαχειριστική Επιτροπή

Σε αυτόν τον άλλο τύπο συνεταιρισμού, η Γενική Συνέλευση εκλέγει μια Εποπτική Επιτροπή και μια Διαχειριστική Επιτροπή αντί ενός απλού Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο ρόλος της Εποπτικής Επιτροπής είναι να ελέγχει την καταλληλότητα των μέτρων που λαμβάνονται από την Διαχειριστική Επιτροπή. Η τελευταία αναλαμβάνει τους ρόλους της

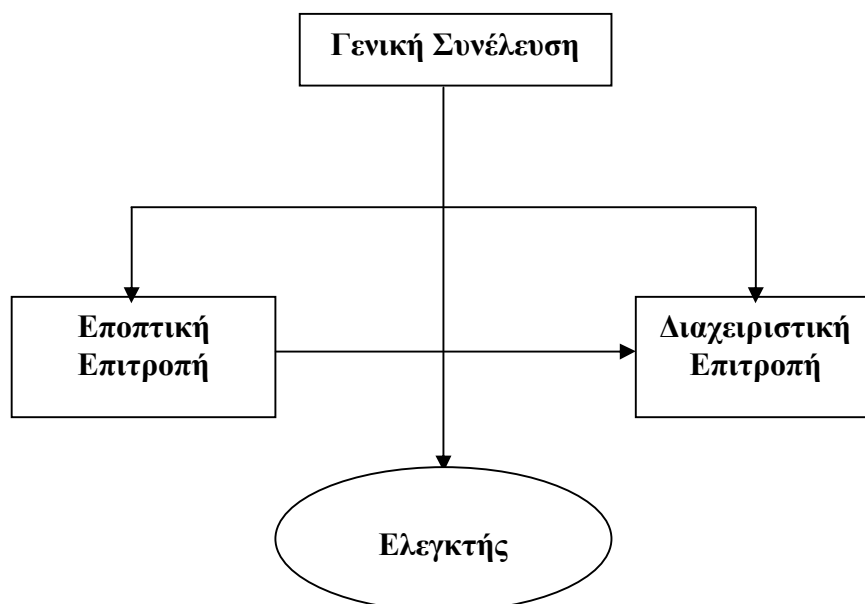
διαχείρισης και της διοίκησης που, στην παραδοσιακή δομή, μοιράζονται μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθυντή.

Ο Ελεγκτής εντούτοις παραμένει παρών σε αυτήν την μορφή οργάνωσης με τα ίδια καθήκοντα.

Αυτή η δομή έχει το πλεονέκτημα ότι είναι συνεπής και σύμφωνη με την αρχή του χωρισμού των εξουσιών. Η προηγούμενη οργανωτική δομή παρουσιάζει έναν διευθυντή ο οποίος υποτίθεται ότι διευθύνει τον συνεταιρισμό με τις δυνάμεις που επενδύθηκαν σε αυτόν μόνο από ένα ποσοστό των μελών μέσω του διοικητικού συμβουλίου και όχι από όλα τα μέλη. Σε αυτήν την νέα δομή η Διαχειριστική Επιτροπή και η Εποπτική Επιτροπή έχουν το πλεονέκτημα ότι όντως διορίζονται από το σύνολο των μελών. Αυτά τα δύο σώματα κατέχουν συνολικά την αναμφισβήτητη εξουσία.

Η νέα δομή παρουσιάζεται ως εξής:

**Διάγραμμα 2: Εναλλακτική δομή ενός συνεταιρισμού**



Αυτοί οι δύο τύποι οργάνωσης στηρίζονται στην ενεργό και συνεχή συμμετοχή των μελών και στην δημοκρατική φύση ενός συνεταιρισμού. Η Γενική Συνέλευση διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο, υπό την έννοια ότι είναι το θεμέλιο και η πηγή όλων των σωμάτων που συνδέονται με αυτή. Η αρχή "ένα μέλος, μια ψήφος" υποδηλώνει ότι κάθε μέλος πρέπει να συμμετέχει στην λειτουργία του συνεταιρισμού του, η επιτυχής λειτουργία του συνεταιρισμού βασίζεται στα μέλη του.

Είναι σημαντικό να μην ξεχνάμε ότι το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα ενός συνεταιρισμού είναι η επιθυμία του να υιοθετήσει μια δημοκρατική δομή. Ωστόσο, μια τέτοια επιλογή λειτουργίας του εξαρτάται από την δυνατότητα των μελών να συμμετέχουν στην ζωή του συνεταιρισμού και συνεπώς να συμμετέχουν στις Γενικές Συνελεύσεις, ο τόπος όπου η αρχή "ένα μέλος, μια ψήφος" αποκτά την πλήρη σημασία της.



Εάν υπάρχει μειωμένη συμμετοχή από τα μέλη στις Γενικές Συνελεύσεις, θα καταλήξει στην κατάσταση όπου μια μειονότητα ανθρώπων θα κατευθύνει τον συνεταιρισμό. Προκειμένου να αποφευχθεί ακριβώς μια τέτοια πιθανότητα, όπου μια μικρή απαρτία κάθε φορά να μπορεί να αλλάζει τους κανονισμούς του συνεταιρισμού, καθορίζεται ότι μια Γ.Σ. μπορεί νόμιμα να διεξαχθεί μόνο εάν ένα ορισμένο ποσοστό των μελών είναι παρόν. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ορίζεται ότι, όταν η απαρτία δεν έχει επιτευχθεί, μια δεύτερη Γενική Συνέλευση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί νόμιμα έτσι ώστε μια μειονότητα να μην μπορεί να καθυστερεί τα θέματα.

## Οικονομική δομή

Αν και ένας συνεταιρισμός παραμένει διαφορετικός από τις κεφαλαιοκρατικές επιχειρήσεις των οποίων κατευθυντήρια δύναμη είναι το κίνητρο του κέρδους, η επίτευξη του δηλωμένου επιχειρησιακού στόχου του απαιτεί οικονομική υποστήριξη.

Στην περίπτωση ενός συνεταιρισμού, η οικονομική υποστήριξη μπορεί να λάβει τέσσερις μορφές:

- Συνδρομή μεριδίου
- Δανεισμός
- Ενίσχυση του αποθεματικού
- Δωρεές και κληροδοτήματα

Κάθε μια από αυτές τις μορφές παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

## Κεφάλαιο μεριδίων

### Η σύνθεσή του

Το κεφάλαιο μεριδίων ενός συνεταιρισμού αντιπροσωπεύει το σύνολο των μετοχών που συνεισφέρονται από όλα τα μέλη. Στην πραγματικότητα, τα εταιρικά και μη-εταιρικά περιουσιακά στοιχεία θα χρειαστούν για την συνεταιριστική εργασία. Μερικά από αυτά τα περιουσιακά στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν μακροπρόθεσμα από τον συνεταιρισμό για την πρόοδο των μελών του σε ζητήματα όπως: τα οικοπεδα εγκατάστασης, τον εξοπλισμό και τα μηχανήματα, τα συγκροτήματα στέγασης, τα καταστήματα, κ.λπ. Αυτά καλούνται "πάγιο ενεργητικό", είναι η κινητή ή ακίνητη περιουσία που προορίζεται να χρησιμοποιηθεί σε μακροπρόθεσμη βάση για την λειτουργία του συνεταιρισμού. Η χρηματοδότηση κεφαλαίων πρέπει να γίνει από τα μερίδια των μελών, αλλά αυτή δεν είναι η μοναδική επιλογή. Δεν υπάρχει κανένας γενικός κανόνας για τον υπολογισμό της αξίας ενός μεριδίου. Εξαρτάται από τα ίδια τα μέλη να το αποφασίσουν. Άλλα περιουσιακά στοιχεία εξανεμίζονται κατά την πρώτη χρήση τους για την εκκίνηση των λειτουργιών του συνεταιρισμού. Αυτά καλούνται "κεφάλαιο κίνησης".

Γενικά, συζητιέται ότι στις αναπτυσσόμενες και υπό μετάβαση χώρες, τα μέλη ενός συνεταιρισμού λαμβάνουν ελάχιστα μέρος στην εύρεση των πόρων, και μερικές φορές δεν αρκεί η συμβολή τους στα μερίδια. Στην συνέχεια είναι δυνατόν να

τα αναπληρώσουν ανταποδίδοντας σε είδος όπως με κατασκευαστικές εργασίες, την μεταφορά των υλικών, την γραμματειακή υποστήριξη κ.λπ. Αυτές οι ανταποδώσεις μπορούν να γίνουν είτε εθελοντικά είτε να αποδοθούν ως μερίδια. Πρέπει να σημειωθεί ότι η ιδιότητα μέλους αποκτάται όταν αποδοθούν τα μερίδια.

Φυσικά, στο πνεύμα των πρωτοπόρων του Rochdale, τα μέλη μπορούν επίσης να αποταμιεύσουν τα απαραίτητα χρηματικά ποσά πριν την ίδρυση του συνεταιρισμού.

### **Η φύση τους**

Η πρώτη συνεταιριστική αρχή που αναφέρεται στην εθελοντική και ανοικτή απόκτηση της ιδιότητας μέλους είναι η αιτία για την μεταβλητότητα του κεφαλαίου μεριδίων. Καθώς ο αριθμός μελών δεν είναι σταθερός, το κεφάλαιο μεριδίων αλλάζει συνεχώς καθώς τα μέλη εντάσσονται, αποκλείονται ή αποχωρούν: αυξάνεται όποτε νέα μέλη εισέρχονται ή καταβάλλονται πρόσθετα μερίδια από τα ήδη μέλη, η μειώνεται μετά από έναν θάνατο, έναν αποκλεισμό ή μια αποχώρηση.

### **Τα χαρακτηριστικά τους**

Σε αντίθεση με την συσσώρευση του χρηματικού κεφαλαίου που σημαίνει μια επένδυση για τους μέτοχους, τα μερίδια ενός συνεταιρισμού είναι απλά η συνεισφορά του κάθε συνεταιριστή στην δημιουργία των συνεταιριστικών πόρων έτσι ώστε να είναι σε θέση να εκτελέσει πολύ καλά τις υπηρεσίες που αναμένονται από τον συνεταιρισμό. Για αυτόν τον λόγο τα μερίδια δεν είναι μια πηγή κεφαλαιακού κέρδους όπως γίνεται με το απόθεμα σε μια επιχείρηση κεφαλαιοκρατικού τύπου.

Το πολύ-πολύ, όπως αναφέρεται στην τρίτη αρχή που αφορά την οικονομική συμμετοχή των μελών, τα μερίδια μπορούν να προσελκύσουν ένα σταθερό και περιορισμένο τόκο. Έχουμε δει ότι αυτή η αρχή είναι ένα θέμα αντιπαράθεσης που οφείλεται στην δυνατότητα να ευνοηθούν τα αδρανή μέλη εις βάρος των ενεργών μελών ή να αποτραπούν τα μέλη να επενδύσουν.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα των μεριδίων είναι η προσωπική φύση τους που τα κάνει μη διαπραγματεύσιμα και μη-μεταβιβάσιμα εκτός αν για αυτήν την μεταβίβαση υπάρχει η έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **Πλεονάσματα και αποθεματικά**

Τα πλεονάσματα ενός συνεταιρισμού μπορούν να διατεθούν με τρεις διαφορετικούς τρόπους: για να ενισχύσουν την κεφαλαιακή βάση<sup>32</sup> με την ενίσχυση των αποθεματικών, για να αποδώσουν ένα "μέρισμα", για να αποδώσουν ένα περιορισμένο τόκο στα μέλη για το προσφερόμενο κεφάλαιο.

Τα αποθεματικά ενός συνεταιρισμού είναι συλλογικά και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορούν να διανεμηθούν στα μέλη. Αυτό το αποθεματικό κεφάλαιο επιτρέπει στο συνεταιρισμό να μετριάσει τις επιπτώσεις των περιόδων υποτονικής δραστηριότητας. Μερικοί

---

<sup>32</sup> Η κεφαλαιακή βάση απεικονίζει τους πόρους μιας επιχείρησης οι οποίοι δεν επιστρέφονται, εκτός αν αυτή διαλυθεί.

συνεταιριστές, εντούτοις, τείνουν να απορρίπτουν την ύπαρξη των αποθεματικών κεφαλαίων και ζητούν τα χρήματα να διατίθενται στα μερίσματα αλλά μέχρι τώρα αυτή η πρακτική έχει παραμείνει στο περιθώριο επειδή η απουσία μιας απαίτησης για μια ελάχιστη κεφαλαιακή δαπάνη εκκίνησης ενός συνεταιρισμού το καθιστά προτιμητέο, και νομικά απαιτούμενο, να δημιουργηθεί ένα αποθεματικό κεφάλαιο.

### Δανεισμός

**Ένας συνεταιρισμός θα μπορούσε να δανειστεί για να καλύψει την έλλειψη κεφαλαίου.**

Λαμβάνοντας υπ' όψη την επιθυμία για ανεξαρτησία και αυτονομία των συνεταιρισμών,<sup>33</sup> ο δανεισμός από τα μέλη του είναι προτιμητέος. Ένας μεγάλος αριθμός συνεταιρισμών, ιδιαίτερα συνεταιρισμών καταναλωτών, έχουν αποκτήσει αρκετούς πόρους μικρών κονδυλίων ενθαρρύνοντας και συλλέγοντας αποταμιεύσεις από τα μέλη τους υπό την μορφή εντόκων καταθέσεων πληρωτέων κατόπιν αιτήματος ή σε μια συγκεκριμένη ημερομηνία.

Ο συνεταιριστικός τομέας μπορεί επίσης να αποδειχθεί μια πιθανή πηγή χρηματοδότησης. Οι πιστωτικές ενώσεις είναι ένα παράδειγμα. Οι συνεταιρισμοί που έχουν αποδείξει την φερεγγυότητά τους μπορούν επίσης να εκδώσουν ομόλογα για τα μέλη τους ή να τους ενθαρρύνουν να συνεισφέρουν πρόσθετα μερίδια αν και τέτοια μερίδια σε καμία περίπτωση δεν αλλάζουν τον κανόνα "ένα μέλος, μια ψήφος".

Τέλος, ως τελευταία λύση, ο συνεταιρισμός μπορεί να απευθυνθεί στις τράπεζες ή άλλους χρηματοδοτικούς οργανισμούς.

Αξίζει να σημειωθεί ότι συνήθως η οικονομική ευθύνη των μελών περιορίζεται στην συνεισφορά των μεριδίων τους. Κατά συνέπεια η προσωπική περιουσία των μελών δεν επηρεάζεται από την λήψη δανείων από τον συνεταιρισμό.

Επιπλέον, ακόμα κι αν ένας συνεταιρισμός είναι μια επιχείρηση, οι κανόνες που διέπουν την οικονομική διαχείρισή του διαφέρουν κάπως από τους κανόνες μιας κεφαλαιοκρατικής επιχείρησης.

Παρ' όλα αυτά πρέπει να λαμβάνει ορισμένα βασικά προληπτικά μέτρα όπως να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν αρκετά κεφάλαια άμεσα διαθέσιμα για την κάλυψη βραχυπρόθεσμων οφειλών.

Εκτός από τα μέλη ενός συνεταιρισμού, ιδιαίτερα μερικοί υπάλληλοι όπως ο διευθυντής και ο ελεγκτής, πρέπει συνεχώς να έχουν στο μυαλό τους ότι ένας συνεταιρισμός δεν είναι όπως άλλες επιχειρήσεις. Η φύση και οι στόχοι του είναι εντελώς διαφορετικοί από αυτές. Ο στόχος του δεν είναι να πραγματοποιήσει τα μέγιστα κέρδη, αλλά να παρέχει τις καλύτερες υπηρεσίες στα μέλη του. Είναι επομένως σημαντικό να προσαρμοστούν οι κλασικοί κανόνες της οικονομικής διαχείρισης στις ιδιαίτερες ανάγκες του συνεταιρισμού ή να προσαρμοστούν τουλάχιστον στη συνεταιριστική άποψη.

<sup>33</sup> Δείτε: Τέταρτη συνεταιριστική αρχή.

## Οριζόντια και κάθετη δομή

Προκειμένου να παρασχεθούν οι καλύτερες δυνατές υπηρεσίες στα μέλη τους, σύμφωνα με την 6η αρχή, οι συνεταιρισμοί έχουν καθήκον να συνεργαστούν ο ένας με τον άλλον.<sup>34</sup> Μπορούν να το κάνουν με την βοήθεια δύο τύπων δομών: την οριζόντια δομή και την κάθετη δομή.

### Οριζόντια δομή

Η οριζόντια δομή ή οριζόντια ολοκλήρωση είναι η συνεργασία των συνεταιρισμών οι οποίοι δραστηριοποιούνται στο ίδιο επίπεδο. Αυτή η συνεργασία μπορεί να εμφανιστεί με διάφορους τρόπους: οι συνεταιρισμοί μπορούν να εκμεταλλευτούν μαζί το ίδιο κομμάτι γης όπως ίσως στην περίπτωση των γεωργικών συνεταιρισμών, οι συνεταιρισμοί μπορούν επίσης να δημιουργήσουν μια κοινή επιχείρηση στην οποία αναθέτουν ορισμένες υπηρεσίες όπως τις τεχνικές προώθησης προϊόντων ή την τυποποίηση των προϊόντων.

Η οριζόντια ολοκλήρωση μπορεί επίσης να φανεί στις συγχωνεύσεις των συνεταιρισμών. Σε αυτήν την περίπτωση είτε ένας ή περισσότεροι συνεταιρισμοί μεταφέρουν τις εργασίες τους σε έναν άλλο συνεταιρισμό, είτε ένας ή περισσότεροι συνεταιρισμοί δημιουργούν έναν νέο συνεταιρισμό μεριμνώντας, μεταξύ των άλλων ζητημάτων, για την μείωση των δαπανών.

### Κάθετη δομή

Η κάθετη δομή ή κάθετη ολοκλήρωση αντιπροσωπεύει την ιεραρχική οργάνωση του συνεταιριστικού κινήματος ειδικότερα μέσω των Ενώσεων, των Ομοσπονδιών και Συνομοσπονδιών των συνεταιρισμών (συνεταιρισμοί των συνεταιρισμών). Για να πραγματοποιήσουν πιο αποτελεσματικά τις λειτουργίες τους οι συνεταιρισμοί μπορούν να σχηματιστούν σε Ενώσεις. Μια Συνεταιριστική Ένωση είναι ομάδα τουλάχιστον δύο συνεταιρισμών των οποίων οι επιχειρησιακοί σκοποί είναι ταυτόσημοι ή συμπληρωματικοί.

Με σκοπό την αντιπροσώπευση και την υπεράσπιση των κοινών συμφερόντων τους, τουλάχιστον δύο Συνεταιριστικές Ενώσεις μπορούν να σχηματίσουν μια ομοσπονδία. Η Εθνική Νομοθεσία εγκρίνει γενικά ένας ή περισσότεροι συνεταιρισμοί οι οποίοι δεν μπορούν να είναι συνδεδεμένοι με μια Ένωση να μπορούν να προσχωρήσουν απ' ευθείας σε μια Ομοσπονδία.

Τέλος, οι Συνεταιριστικές Ομοσπονδίες μπορούν να ενωθούν σε Συνομοσπονδίες. Μια Συνομοσπονδία είναι και καλείται οργάνωση κορυφής του συνεταιριστικού κινήματος.

Πάνω απ' όλα μια Συνομοσπονδία δρα με τους ακόλουθους τρόπους:

- λαμβάνει τον ρόλο του εκπροσώπου σε εθνικό επίπεδο στις κυβερνήσεις και άλλες σχετικές αρχές για όλα τα θέματα που σχετίζονται με το συνεταιριστικό κίνημα
- προετοιμάζει και διαδίδει στατιστικά στοιχεία σχετικά με το συνεταιριστικό κίνημα

---

<sup>34</sup> Δείτε: Έκτη συνεταιριστική αρχή.

- συμβουλεύει για την γενική κατεύθυνση της εθνικής συνεταιριστικής πολιτικής και προτείνει αλλαγές ή αναθεωρήσεις των εγγράφων που σχετίζονται με τους συνεταιρισμούς
- αντιπροσωπεύει το συνεταιριστικό κίνημα σε περιφερειακό και διεθνές επίπεδο

**Βασικά σημεία του κεφαλαίου**  
**"Οργανωτική δομή και οικονομική οργάνωση ενός συνεταιρισμού"**

- Οι κανονισμοί ενός συνεταιρισμού διατυπώνονται στο καταστατικό του. Καταρτίζονται από τα μέλη. Αυτά θέτουν τις κατευθυντήριες γραμμές του συνεταιρισμού. Η κατάρτιση των κανονισμών είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση για οποιαδήποτε εγγραφή ενός συνεταιρισμού στα μητρώα των αρμόδιων αρχών
- Ένας συνεταιρισμός αποτελείται γενικά από διάφορα σώματα:
  - την Γενική Συνέλευση, το ανώτατο σώμα του συνεταιρισμού στο οποίο ανήκουν όλα τα μέλη
  - το Διοικητικό Συμβούλιο του οποίου τα μέλη εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση και το οποίο διαχειρίζεται την καθημερινή λειτουργία του συνεταιρισμού
  - τον λογιστή ή τον οικονομικό ελεγκτή του συνεταιρισμού
- Μερικές φορές επίσης υπάρχει, αντί του Διοικητικού Συμβουλίου, μια Διαχειριστική Επιτροπή και μια Εποπτική Επιτροπή
- Για να προσχωρήσει κάποιος ως μέλος σε έναν συνεταιρισμό πρέπει να συνεισφέρει τουλάχιστον για ένα μερίδιο
- Το σύνολο όλων των μεριδίων αντιπροσωπεύει το μετοχικό κεφάλαιο του συνεταιρισμού
- Οι συνεταιρισμοί μπορούν να διαθέτουν τα πλεονάσματά τους: στο κεφάλαιο, στα μερίσματα, ως περιορισμένους τόκους για το κεφάλαιο
- Οι συνεταιρισμοί του ίδιου επιπέδου μπορούν να εργαστούν μαζί εάν οι δραστηριότητές τους το απαιτούν
- Οι Συνεταιριστικές Ομοσπονδίες και οι Συνομοσπονδίες εξασφαλίζουν ότι οι συνεταιρισμοί αντιπροσωπεύονται σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο

## **Μέρος II**

---

### **Συνεταιριστική επιχείρηση**





Η έννοια της συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας είναι θεμελιώδης σημασίας. Συνδέεται στενά με την βιωσιμότητα και την ανθεκτικότητα της συνεταιριστικής επιχείρησης και συνεπώς και του συνεταιριστικού κινήματος.

Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει καταρχήν, με μια συνοπτική ματιά, μερικές βασικές ιδέες για την επιχειρηματικότητα και τις ευδιάκριτες διαφορές της συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας και στην συνέχεια προσδιορίζει πώς μπορεί να προαχθεί.

### Επιχειρηματίας και επιχειρηματικότητα

#### Ορισμός του επιχειρηματία

Δεν υπάρχει μια καθολική άποψη για τον ορισμό του επιχειρηματία. Για μερικούς ένας επιχειρηματίας είναι "απλά" κάποιος που δημιουργεί μια επιχείρηση, για άλλους είναι πάνω απ' όλα ένας άνδρας ή μια γυναίκα με κίνητρα που χρησιμοποιεί τις δεξιότητες και τις δυνατότητές του/της να προσδιορίσει τις ευκαιρίες ώστε να αναπτύξει μια επικερδής επιχείρηση, λαμβάνοντας υπολογισμένα ρίσκα για να δημιουργήσει, να καινοτομήσει και να ενταχθεί στον επιχειρησιακό κόσμο. Ο τελευταίος ορισμός υπογραμμίζει την καινοτόμο φύση της επιχείρησης και αναγνωρίζει τους κινδύνους που μπορεί να διατρέξει.

Αρκετά απλά θα πούμε ότι ένας επιχειρηματίας είναι φυσικό πρόσωπο ή εταιρικό σώμα που αναλαμβάνει υπολογισμένα ρίσκα να κινητοποιήσει ανθρώπινους, υλικούς και οικονομικούς πόρους, να τους συγκεντρώσει και να τους οργανώσει με σκοπό την επίτευξη ενός προκαθορισμένου στόχου. Ένας επιχειρηματίας είναι κάποιος που, αφού θέσει στον εαυτό του/της έναν ή περισσότερους στόχους, βρίσκει έναν τρόπο να αποκτήσει το απαραίτητο οικονομικό και ανθρώπινο δυναμικό για να δημιουργήσει την επιχείρησή του/της και να επιτύχει έτσι τον/τους στόχους του/της. Ο επιχειρηματίας επιδιώκει συνεχώς νέες ευκαιρίες. Η δημιουργικότητα είναι ένα από τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματία, αλλά δεν είναι το μοναδικό.

Τα κύρια χαρακτηριστικά ενός επιχειρηματία είναι στην πραγματικότητα:

- η ικανότητα να δημιουργήσει μια επιχείρηση
- η επιθυμία να είναι ο εργοδότης κάποιου
- η ικανότητα να είναι σε επιφυλακή για να εντοπίσει τις ευκαιρίες
- ο ζήλος για την εργασία
- η ικανότητα της προσαρμογής σε ένα δεδομένο περιβάλλον

## Ορισμός της επιχειρηματικότητας

Όσον αφορά την επιχειρηματικότητα, είναι μια έννοια που καλύπτει αυτή του επιχειρηματία. Η επιχειρηματικότητα είναι μια διαδικασία για την απόκτηση και την διαχείριση ανθρώπινων και υλικών πόρων με στόχο την δημιουργία, την ανάπτυξη και εφαρμογή δραστηριοτήτων που επιτρέπουν την ικανοποίηση ατομικών ή ομαδικών αναγκών.<sup>35</sup> Εδώ ο στόχος του επιχειρηματία στην αναζήτηση της επιτυχίας είναι η καινοτομία, για παράδειγμα, η δημιουργία νέων προϊόντων ή νέων μεθόδων παραγωγής, η ανακάλυψη νέων αγορών και νέων μορφών οργάνωσης.<sup>36</sup> Για να επιτύχουν το σκοπό τους οι επιχειρηματίες πρέπει να σχεδιάσουν, να οργανώσουν και να ελέγξουν τους απαραίτητους πόρους είτε ανθρώπινους είτε οικονομικούς. Η έννοια του υπολογισμού των ρίσκων είναι εξαιρετικά σημαντική. Για το μελλοντικό επιχειρηματία είναι ένα θέμα να μην παρασυρθεί σε οποιαδήποτε επιχείρηση, χωρίς πρώτα να έχει μια τέλεια κατανόηση των πιθανοτήτων επιτυχίας και του περιβάλλοντος χώρου της. Για να το κάνει αυτό θα πρέπει να πραγματοποιήσει μια μελέτη σκοπιμότητας που θα προσδιορίζει τις πιθανότητες επιτυχίας του/της. Αυτό θα περιλαμβάνει μια περιβαλλοντική μελέτη, μια κοινωνικοπολιτιστική μελέτη, μια μελέτη αγοράς, μια τεχνική μελέτη, μια μελέτη άλλων οικονομικών θεμάτων, μια νομική μελέτη, μια χρηματοοικονομική μελέτη και τελικά μια οργανωτική μελέτη.

## Συνεταιριστική επιχειρηματικότητα

Λαμβάνοντας υπόψη αυτό που έχει ειπωθεί νωρίτερα, μπορείτε καλύτερα να καταλάβετε γιατί η συνεταιριστική επιχειρηματικότητα βρίσκεται στο επίκεντρο της βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας του συνεταιριστικού κινήματος.

Στο παρόν κεφαλαιοκρατικό πλαίσιο, το συνεταιριστικό κίνημα θα πρέπει αναπόφευκτα να προσπαθήσει να είναι καινοτόμο για να παραμείνει βιώσιμο και να προσαρμόζεται στις ανάγκες των μελών του βασιζόμενο στις δυνάμεις του και στα μοναδικά χαρακτηριστικά γνωρίσματά του.

Εφαρμοσμένο στη συνεταιριστική σφαίρα, η επιχειρηματικότητα είναι μια διαδικασία σύμφωνα με την οποία μια ομάδα ως κινητήριο μοχλός κινητοποιεί τους ανθρώπινους, υλικούς και οικονομικούς πόρους για να προωθήσει έναν νέο συνεταιρισμό που θα λειτουργεί επικερδώς για να ικανοποιήσει τις ανάγκες αυτών ή της κοινότητας. Αυτός είναι ο ορισμός της συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας. Ο "συνεταιριστής επιχειρηματίας" εμπνέεται από μια σταθερή επιθυμία να λαμβάνει πρωτοβουλία και να οργανώνεται εντός των διαθέσιμων πόρων ώστε να φτάσει σε χειροπιαστά αποτελέσματα, πράγμα το οποίο αποκαλείται πνεύμα της επιχείρησης.

Για να επιβιώσουν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον όλοι οι συνεταιρισμοί πρέπει να οδηγούνται και να διαχειρίζονται από επιχειρηματίες οι οποίοι έχουν την αίσθηση του συνεταιριστικού επιχειρηματικού πνεύματος και να ξέρουν πώς να καινοτομήσουν για να ανταποκριθούν στις ανάγκες τους.

Για παράδειγμα ένας συνεταιρισμός κατοικίας θα πρέπει να είναι καινοτόμος στην κατασκευή χρησιμοποιώντας κατάλληλα τα τοπικά υλικά. Θα πρέπει επίσης να μάθει να συ-

---

<sup>35</sup> Yvon Gasse: L'entrepreneur moderne: attributs et fonctions, in the Revue Internationale de Gestion, vol 7, no 4, 1982.

<sup>36</sup> Read J. Schumpeter on this subject.

νεργάζεται με τις πηγές χρηματοδότησης συμπεριλαμβανομένων των δικτύων πιστωτικών ενώσεων. Μια πιστωτική ένωση πρέπει να είναι καινοτόμος στον τρόπο που πείθει τα μέλη της να αποταμιεύουν.

Πριν γίνουν καλοί συνεργάτες, όλα τα μέλη πρέπει να γίνουν καλοί επιχειρηματίες. Ένας συνεταιρισμός θα είναι πολύ τυχερός εάν καταφέρει να επιβιώσει για μια μικρή χρονική περίοδο χωρίς καλούς επιχειρηματίες. Αλλιώς, θα υποχρεωθεί να καλέσει κάποιο εξωτερικό πρόσωπο που είναι κατάλληλο για αυτόν τον τύπο εργασίας.

Η πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι συνεταιρισμοί είναι να συνεχίσουν να είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι του ιδιωτικού τομέα ενώ κρατούν άθικτη την κοινωνική διάσταση και τις ανθρώπινες αξίες που τους χαρακτηρίζουν. Φυσικά, διάφοροι παράγοντες μπορεί να ευνοήσουν την συνεταιριστική επιχειρηματικότητα, μεταξύ των οποίων εξωτερικοί παράγοντες όπως η εναρμόνιση των συνεταιριστικών πολιτικών σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Αυτή η διαδικασία, όπως θα δούμε αργότερα, έχει αρχίσει ήδη, χάρη στην Σύσταση 193 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με την προώθηση των συνεταιρισμών και την υιοθέτηση άλλων περιφερειακών κανονισμών, ειδικότερα σε ευρωπαϊκό και αφρικανικό επίπεδο.

Οι συνεταιρισμοί πρέπει τώρα να επιδιώξουν να αφομοιώσουν την κουλτούρα της στρατηγικής διαχείρισης όπως άλλα εμπορικά εγχειρήματα και να παρέχουν στα μέλη τους μια ποικιλία από νέα προϊόντα και υπηρεσίες.

Η συνεταιριστική επιχειρηματικότητα επιδιώκει στην πραγματικότητα να φέρει την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την στρατηγική διαχείριση στο συνεταιριστικό κίνημα. Όχι ότι αυτό δεν ήταν ποτέ έτσι στο παρελθόν, αλλά σήμερα είναι περισσότερο από ποτέ απαραίτητο για να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητά του.

Για να γίνει αυτό είναι ουσιαστικό οι χρηματοοικονομικοί και μη χρηματοοικονομικοί συνεταιρισμοί να έχουν:

- διορατικότητα και δυναμικές δομές διακυβέρνησης
- κατάλληλα καταρτισμένο, ικανό και αφοσιωμένο προσωπικό
- σύγχρονα συστήματα διαχείρισης
- νέα προϊόντα και νέες υπηρεσίες
- αποτελεσματικές στρατηγικές προώθησης προϊόντων

Επιπλέον, αναμένεται οι συνεταιριστές διευθυντές να έχουν μια βαθιά γνώση της διαχείρισης και των συνεταιριστικών αρχών και πρακτικών, καθώς επίσης και την ικανότητα να ακούσουν και να αποκριθούν στα συμφέροντα και τις επιθυμίες των μελών.<sup>37</sup> Επίσης αναμένεται από το Κράτος να παρέχει νομικά κίνητρα προσαρμοσμένα στις ανάγκες των συνεταιρισμών. Η επιβίωση του συνεταιριστικού κινήματος εξαρτάται από το σεβασμό αυτών των συνθηκών σε έναν κόσμο που διεκδικεί να είναι πιο προκλητικός μέρα με την μέρα.

<sup>37</sup> Mark Levin: Human Resource Development in Cooperatives: Towards Cooperative Entrepreneurship.

### **Βασικά σημεία από το κεφάλαιο "Συνεταιριστική επιχειρηματικότητα"**

- Ένας επιχειρηματίας είναι ένα φυσικό πρόσωπο ή ένα εταιρικό σώμα που λαμβάνει υπολογιζόμενα ρίσκα στην κινητοποίηση ανθρώπινων, υλικών και οικονομικών πόρων, συγκεντρώνοντας τους μαζί και οργανώνοντάς τους με σκοπό να επιτευχθεί ένας προκαθορισμένος στόχος
- Τα κύρια χαρακτηριστικά ενός επιχειρηματία είναι:
  - η ικανότητα να δημιουργήσει μια επιχείρηση
  - η επιθυμία να είναι ο εργοδότης κάποιου
  - η ικανότητα να είναι σε επιφυλακή για να εντοπίσει τις ευκαιρίες
  - ο ζήλος για την εργασία
  - η ικανότητα της προσαρμογής σε ένα δεδομένο περιβάλλον
- Η επιχειρηματικότητα είναι μια διαδικασία για την απόκτηση και την διαχείριση ανθρώπινων και υλικών πόρων με στόχο την δημιουργία, την ανάπτυξη και εφαρμογή λύσεων ικανών να ανταποκριθούν σε ανάγκες ατόμων ή ομάδων
- Η συνεταιριστική επιχείρηση είναι μια διαδικασία που στοχεύει να φέρει την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την στρατηγική διαχείριση στο συνεταιριστικό κίνημα
- Για να είναι εφικτή η συνεταιριστική επιχειρηματικότητα, οι συνεταιρισμοί έχουν καθήκον να εξοπλιστούν με:
  - διορατικότητα και δυναμικές δομές διακυβέρνησης
  - κατάλληλα καταρτισμένο, ικανό και αφοσιωμένο προσωπικό
  - σύγχρονα συστήματα διαχείρισης
  - νέα προϊόντα και νέες υπηρεσίες
  - αποτελεσματικές στρατηγικές προώθησης προϊόντων

Η διαδικασία ίδρυσης ενός συνεταιρισμού δεν είναι περισσότερο πολύπλοκη απ' ό τι για οποιαδήποτε άλλη μορφή επιχείρησης. Εντούτοις, οι διοργανωτές του πρέπει να είναι πολύ αυστηροί. Στην πραγματικότητα η επιτυχία ή η αποτυχία ενός συνεταιρισμού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα της εργασίας που εκτελείται πριν την ίδρυσή του. Η διαδικασία για να ξεκινήσει μπορεί να χωριστεί σε έξι βήματα.<sup>38</sup>

### **Βήμα Νο.1: Διαμορφώνοντας μια βασική ομάδα**

#### **Σύσταση της ομάδας**

Η έμπνευση για την δημιουργία ενός συνεταιρισμού προέρχεται γενικά από έναν ή περισσότερους ανθρώπους οι οποίοι γνωρίζουν την δυνατότητα ίδρυσης ενός συνεταιρισμού και έχουν μια καλή ιδέα και ένα όραμα. Αυτοί οι άνθρωποι στην συνέχεια θα έρθουν σε επαφή με άλλα άτομα για να τους πείσουν να συμμετάσχουν στο συνεταιριστικό σχέδιό τους. Η ιδέα μπορεί επίσης να προέλθει από μια ομάδα ανθρώπων που θέλουν να εργαστούν μαζί για να πραγματοποιήσουν ένα κοινό όραμα.

Ο αριθμός ατόμων που συμμετέχουν στη βασική ομάδα μπορεί να είναι κρίσιμος. Πάρα πολλοί άνθρωποι στη βασική ομάδα μπορεί ασφαλώς να επιβραδύνουν την υπόθεση αλλά μπορεί επίσης να οδηγήσουν σε ένα καλύτερα δομημένο σχέδιο.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι να έρθουν σε επαφή τα μέλη:

- με συζητήσεις
- με την βοήθεια αφισών διαφήμισης
- με διανομή φυλλαδίων ή ενημερωτικών εντύπων σε δημόσιες εκδηλώσεις
- με την οργάνωση μιας συζήτησης για τους συνεταιρισμούς και των αναγκαίων διευκρινίσεων σχετικά με το προτεινόμενο σχέδιο
- με τα Μέσα Επικοινωνίας (ραδιόφωνο, εφημερίδες, τηλεόραση)

Μόλις διαμορφωθεί η βασική ομάδα, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα ταμείο εκκίνησης για διάφορες δαπάνες που συνδέονται με το ξεκίνημα ενός συνεταιρισμού: τηλέφωνο, φωτοτυπικό, ταχυδρομικά τέλη κ.λπ. Όπως έκαναν και οι πρωτοπόροι του Rochdale, τα μέλη μπορούν να βάζουν στην άκρη ένα ορισμένο χρηματικό ποσό κάθε ημέρα. Είναι επίσης χρήσιμο να αποκτήσουν πληροφορίες από τις τοπικές ή ακόμα και εθνικές αρχές για πιθανή βοήθεια με συμβουλές ή κατάρτιση κ.λπ. από το κράτος ή μια Μ.Κ.Ο. (Μη

<sup>38</sup> Διαβάστε περισσότερα για αυτό το θέμα στο : “Cooperatives by design, Building blocks for Co-op Development” published by BC Institute for Co-operative Studies.

Κυβερνητική Οργάνωση). Κοινωνικές ή άλλου είδους εκδηλώσεις μπορούν επίσης να οργανωθούν όπως ένας χορός, πώληση των προϊόντων που ετοιμάζονται από τα μέλη κ.λπ.

### Εμπλοκή των μελών

Ένας συνεταιρισμός είναι μια επιχείρηση βασισμένη στο δημοκρατικό έλεγχο από τα μέλη του. Η επιτυχία του συνεταιρισμού εξαρτάται επίσης από την εμπιστοσύνη και την συμμετοχή των μελών στην λειτουργία του συνεταιρισμού. Η εμπλοκή των μελών σ' αυτό το στάδιο της διαδικασίας έναρξης του συνεταιρισμού αναμένεται σε τουλάχιστον τέσσερις περιοχές:

- Στον τομέα των συνεταιριστικών αξιών και αρχών. Τα μέλη πρέπει να εμμείνουν στις συνεταιριστικές αξίες που είναι η αυτοβοήθεια, η αυτοευθύνη, η δημοκρατία, η ισότητα, η δικαιοσύνη και η αλληλεγγύη
- Στον τομέα της οικονομικής δέσμευσης. Κάθε μέλος πρέπει να συμβάλει οικονομικά στο συνεταιρισμό, τουλάχιστον με την αγορά μεριδίων
- Στον χρόνο που δίνεται για το συνεταιρισμό. Μόλις η βασική ομάδα διαμορφωθεί είναι σωστό να ερωτηθούν τα μέλη για την διαθεσιμότητά τους και το χρόνο που θα είναι διατεθειμένοι να αφιερώσουν στο συνεταιρισμό
- Στον τομέα της εργασίας που γίνεται για να προετοιμαστεί η τεκμηρίωση για το συνεταιρισμό (εσωτερικοί κανονισμοί και καταστατικό, οργανωτικό διάγραμμα). Τα μέλη πρέπει να γνωρίζουν ότι η διαδικασία ανάπτυξης ενός συνεταιρισμού παίρνει χρόνο και χρειάζεται συνεχή προσπάθεια από τον καθένα

Επιπλέον, δεν αρκεί να συγκεντρωθεί μια ομάδα από ανθρώπους που θέλουν να ιδρύσουν έναν συνεταιρισμό, πρέπει επίσης να διαθέτουν και τις απαραίτητες δεξιότητες. Όπως οποιαδήποτε επιχείρηση, ένας συνεταιρισμός απαιτεί πολύ συγκεκριμένες ικανότητες και γνώσεις. Υπάρχουν τέσσερα είδη ικανοτήτων και γνώσεων:

- Τεχνική, απαραίτητη για να παραχθούν τα αγαθά ή οι υπηρεσίες του συνεταιρισμού
- Τεχνική προώθησης, για όλες τις διαδικασίες που χρειάζονται για την πώληση των προϊόντων
- Διαχείριση, για την λειτουργία του συνεταιρισμού
- Διακυβέρνηση, σχετικά με την διοίκηση και την καθοδήγηση του συνεταιρισμού

Οι ομάδες συζήτησης μπορούν να οδηγήσουν στον προσδιορισμό των δεξιοτήτων του κάθε μέλους και να προσδιορίσουν έτσι τις περιοχές όπου η κατάρτιση είναι αναγκαία. Οι δεξιότητες των μελών μπορούν να παρουσιαστούν όπως στον ακόλουθο πίνακα:

**Πίνακας 1: Παρουσίαση και προσδιορισμός των δεξιοτήτων των μελών**

	Τεχνική	Τεχνική προώθησης	Διαχείριση	Διακυβέρνηση
Μέλος Α				
Μέλος Β				
Μέλος Γ				
Μέλος Δ				

Καταρτίζοντας τον κατάλογο δεξιοτήτων που απαιτούνται (τεχνικών, προώθησης, διαχείρισης, κ.λπ.) και γράφοντάς τες σε αυτόν τον πίνακα, όλα τα μέλη πρέπει στην συνέχεια να αυτο-αξιολογήσουν κάθε ικανότητα τους και να βάλουν σε κάθε κουτάκι ένα σημάδι π.χ. μεταξύ του 1 (ένα σημάδι που αντιστοιχεί σε ένα πολύ αδύνατο επίπεδο) και 5 (ένα σημάδι που αντιστοιχεί στην πλήρη επάρκεια της δεξιότητας).

Μόλις προσδιοριστούν οι ελλείψεις της ομάδας, θα απαιτηθούν εκπαιδευτικές συνεδρίες για να βελτιώσουν την γνώση των μελών στις προκαθορισμένες περιοχές. Δεδομένου ότι η πέμπτη συνεταιριστική αρχή μας υπενθυμίζει, ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση των μελών είναι δύο απαραίτητα συστατικά για την βιωσιμότητα κάθε συνεταιρισμού.

### **Όραμα, αξίες και στόχος**

Μόλις διαμορφωθεί η βασική ομάδα, απομένει στα μέλη να συμφωνήσουν σχετικά με το αντικείμενο του συνεταιρισμού, με άλλα λόγια τον στόχο του συνεταιρισμού. Μια σειρά εργαστηρίων με όλα τα μέλη θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν για να καθορίσουν το ξεκίνημα του οράματος της ομάδας. Αυτό το όραμα εκφράζει την αντίληψη που έχουν τα μέλη για το μέλλον.

Παράδειγμα: Το όραμα ενός γεωργικού συνεταιρισμού ίσως είναι να προμηθεύει την κοινότητα που ανήκει με μη τροποποιημένα γενετικά τρόφιμα.

Μέσω αυτών των εργαστηρίων, τα μέλη θα πρέπει να καθορίσουν τις αξίες του συνεταιρισμού, εκείνες που τα μέλη επιθυμούν να υπερασπιστούν μέσω της επιχειρησής τους. Όπως υπενθυμίσαμε πιο πριν, οι συνεταιριστικές αρχές βασίζονται μεταξύ των άλλων στις αξίες της δημοκρατίας, της αλληλεγγύης και της δικαιοσύνης. Οι αξίες της ομάδας θα πρέπει να είναι επακριβώς ορισμένες.

Παράδειγμα: Οι αξίες ενός συνεταιρισμού καταναλωτών θα είναι να προσφέρει καλής ποιότητας προϊόντα τροφίμων.

Τελικά τα μέλη θα καθορίσουν σαφώς τον στόχο του συνεταιρισμού, στόχο που τα μέλη ελπίζουν να επιτύχουν με την δημιουργία του συνεταιρισμού. Αντίθετα από το όραμα, ο στόχος του συνεταιρισμού πρέπει να είναι όσο το δυνατόν χειροπιαστός και πρακτικός. Είναι ενδεδειγμένο κατά την διατύπωση των στόχων να ληφθεί υπόψη ότι σχεδιάζονται για να είναι χειροπιαστοί, μετρήσιμοι, συγκεκριμένοι και εφικτοί. Δύο ή τρεις προτάσεις είναι αρκετές συνήθως να τους καθορίσουν. Από αυτούς τους στόχους θα αναδειχτούν οι δραστηριότητες του συνεταιρισμού. Εάν υπάρχουν αρκετοί στόχοι, τα μέλη θα πρέπει να διαβαθμίσουν την προτεραιότητα τους.

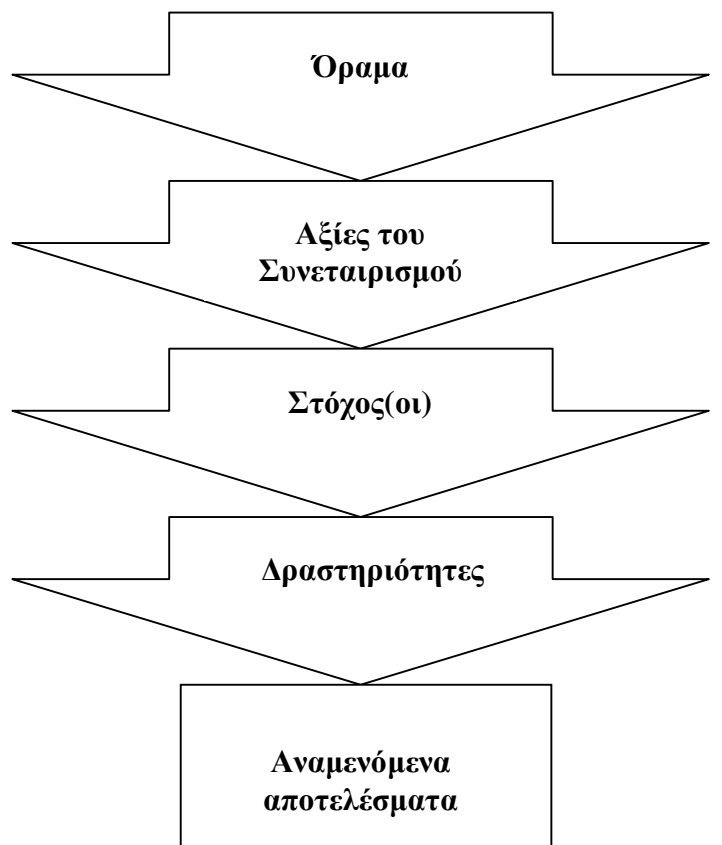
Παράδειγμα: Μια πιστωτική ένωση θα έχει ως στόχο την τροφοδότηση των μελών της με δάνεια και υπηρεσίες που συνδέονται με την συγκέντρωση των αποταμιεύσεων.

Εδώ είναι παραδείγματα ερωτήσεων που μπορούν να βοηθήσουν τα μέλη να καθορίσουν το όραμα, τις αξίες και τους στόχους του συνεταιρισμού τους.

- Γιατί έχουμε ενωθεί;
- Ποιες είναι οι ανάγκες μας;
- Σε ποιους προσβλέπουμε να πουλήσουμε τα προϊόντα μας;
- Ποια είναι η προστιθέμενη αξία των προϊόντων μας;
- Η κοινότητα θα ωφεληθεί από τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα που προσφέρονται από τον συνεταιρισμό μας;

Το διάγραμμα στην συνέχεια εξηγεί την σχέση μεταξύ των διαφορετικών στοιχείων που αναφέρθηκαν νωρίτερα, αρχίζοντας από το όραμα και καταλήγοντας στο αποτέλεσμα που αναμένεται από τους συνεργάτες.

**Διάγραμμα 1: Σχέση οράματος - αναμενόμενου αποτελέσματος**





Μόλις συμφωνήσουν τα μέλη της ομάδας σχετικά με ένα κοινό όραμα και τις αξίες που υποστηρίζονται από το συνεταιρισμό τους, πρέπει έπειτα να καθορίσουν τους στόχους του. Μόλις καθοριστούν αυτοί, η ομάδα πρέπει να συντάξει τον κατάλογο των διαδικασιών οι οποίες πρέπει να πραγματοποιηθούν για να επιτύχει τους καθορισμένους στόχους. Τελικά όλα αυτά θα οδηγήσουν στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα για τα μέλη του συνεταιρισμού.

## **Βήμα Νο.2: Πραγματοποιώντας μια μελέτη σκοπιμότητας**

Πριν πραγματοποιηθεί οποιοδήποτε πρόγραμμα, συνιστάται να αξιολογηθούν εκ' των προτέρων οι πιθανότητες της επιτυχίας μέσω μιας μελέτης σκοπιμότητας. Στην περίπτωση ενός συνεταιρισμού, είναι ένα θέμα εάν ο συνεταιρισμός έχει οποιαδήποτε πιθανότητα βιωσιμότητας. Αυτή η μελέτη πραγματοποιείται είτε από μερικά μέλη του συνεταιρισμού, εάν διαθέτουν την απαραίτητη εξειδίκευση και το χρόνο, ή από ένα εξωτερικό πρόσωπο που επιλέγεται από το συνεταιρισμό.

Η μελέτη σκοπιμότητας χωρίζεται σε έξι μέρη:

- Μια περιβαλλοντική μελέτη που στοχεύει σε μια καλύτερη κατανόηση του κοινωνικοπολιτιστικού πεδίου του συνεταιρισμού
- Μια μελέτη αγοράς για μια αξιολόγηση του μεριδίου αγοράς που κατέχει ο ανταγωνιστής ο οποίος δραστηριοποιείται στην περιοχή και πόσο υπολογίζεται ότι θα έρθει ενδεχομένως στο συνεταιρισμό
- Μια τεχνική μελέτη για τις απαιτήσεις υποδομών του προγράμματος: κτήρια, μηχανικός εξοπλισμός, εργαλεία, κ.λπ.
- Μια μελέτη της οργανωτικής δομής που θα προσδιορίσει τις τεχνικές διευθετήσεις που απαιτούνται για το πρόγραμμα
- Μια νομική μελέτη για να δικαιολογηθεί η επιλογή του συνεταιριστικού σχήματος ως νομικό σχήμα
- Μια οικονομική μελέτη για την αξιολόγηση των συνολικών δαπανών και των προϊόντων του συνεταιρισμού και των προβλεπόμενων αποτελεσμάτων του

Εάν η μελέτη σκοπιμότητας αποδειχθεί αναποτελεσματική, η βασική ομάδα θα πρέπει να κατευθυνθεί προς ένα άλλο σχέδιο.

Εάν η μελέτη δεν αμφισβητεί το εγχείρημα, η ομάδα θα περάσει στο το επόμενο βήμα.

## **Βήμα Νο.3: Συντάσσοντας ένα επιχειρησιακό σχέδιο**

Η σύνταξη του επιχειρησιακού σχεδίου είναι η λογική συνέχεια για την αξιοποίηση της μελέτης σκοπιμότητας. Πράγματι, το επιχειρησιακό σχέδιο είναι ένα εργαλείο κατάστρωσης προγράμματος για να περιγράψει την μελλοντική κατεύθυνση μιας επιχείρησης. Είναι πολύ χρήσιμο για τα πιθανά αιτήματα για δάνεια ή άλλη χρηματοδότηση. Ένα καλό επι-

χειρησιακό σχέδιο επιτρέπει στους επενδυτές και τους δανειστές να αξιολογήσουν τις προτάσεις χρηματοδότησης της ομάδας και την δυνατότητάς τους να λειτουργήσουν τον συνεταιρισμό.

Βοηθά επίσης να αποκαλυφθούν οι δραστηριότητες του συνεταιρισμού οι οποίες θα χρειαστούν περισσότερη και συνεχή προσπάθεια.

Εάν καταστρωθεί σωστά, το επιχειρησιακό σχέδιο:

- δηλώνει τους στόχους του συνεταιρισμού
- προσδιορίζει τα χρήματα και το ανθρώπινο δυναμικό που είναι απαραίτητα για να λειτουργήσει
- περιγράφει πώς θα εξασφαλιστούν αυτοί οι πόροι
- εξηγεί γιατί αυτή η επιχείρηση θα είναι επιτυχής

Η σύνθεση του επιχειρησιακού σχεδίου εξαρτάται κατά ένα μεγάλο μέρος από το ποιος θα το διαβάσει και για ποια χρήση προορίζεται. Εάν το επιχειρησιακό σχέδιο χρησιμοποιηθεί για αιτήματα εξωτερικής χρηματοδότησης, θα είναι πιο λεπτομερές από εάν πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για την ένταξη νέων μελών. Το επιχειρησιακό σχέδιο πρέπει εντούτοις να κρατηθεί απλό και όσο το δυνατόν σαφέστερο.

Δεν υπάρχει καμία τυποποιημένη μορφή επιχειρησιακού σχεδίου αλλά συνήθως περιλαμβάνει τα εξής τμήματα:

### **Πρώτη σελίδα**

Περιέχει το όνομα του συνεταιρισμού, την επίσημη διεύθυνσή του, πληροφορίες για πιθανές επαφές (τηλέφωνο, αριθμό fax κ.λπ.), την ημερομηνία έκδοσης του επιχειρησιακού σχεδίου, μια κατ' εκτίμηση ημερομηνία έναρξης και τα ονόματα των ιδρυτικών μελών.

### **Πίνακας περιεχομένων**

Παρουσιάζει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο επιχειρησιακό σχέδιο τα οποία μπορούν να αναζητηθούν στο έγγραφο από τον αριθμό σελίδας.

### **Περίληψη**

Όπως το όνομα υποδηλώνει, επιτρέπει στον αναγνώστη να λάβει μια συνοπτική ανάλυση του συνεταιρισμού, των αναμενόμενων δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων του. Επιπλέον, περιγράφει τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που ο συνεταιρισμός μπορεί να παρέχει, τις αγορές του, μια εκτίμηση των πωλήσεων και των δαπανών για το πρώτο έτος, την ημερομηνία επιχειρησιακής έναρξης και, εάν χρειαστεί, το ποσό της επιδιωκόμενης χρηματοδότησης.

### **Υπόβαθρο του σχεδίου**

Αυτό είναι μια εισαγωγή για το τι θα κάνει ο συνεταιρισμός, ποιοι έχουν συμμετάσχει στη σύλληψή του και ποιοί εμπλέκονται τώρα.

### **Νομικές πτυχές**

Αυτό το τμήμα στοχεύει στην παροχή πληροφοριών για το επιλεγμένο νομικό σχήμα: σε αυτήν την περίπτωση μια συνεταιριστική επιχείρηση. Τα μέλη πρέπει να αναφέρουν εδώ τους λόγους που δικαιολογούν την επιλογή αυτού του νομικού σχήματος: το συνεταιριστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων νομικών σχημάτων.

### **Περιγραφή του προϊόντος ή της υπηρεσίας**

Αυτό το τμήμα περιγράφει με ποιο τρόπο το προϊόν θα κατασκευαστεί ή, στην περίπτωση μιας υπηρεσίας, πώς θα παρασχεθεί.

### **Μελέτη αγοράς**

Εδώ πάλι, σύμφωνα με την μελέτη σκοπιμότητας, η μελέτη αγοράς θα υλοποιήσει τα ακόλουθα σημεία:

- μια περιγραφή του σχεδίου αγοράς
- το σχέδιο συμπεριφοράς των αγοραστών στην αγορά
- ο τρόπος με τον οποίο τα αποτελέσματα της έρευνας αγοράς έχουν επιτευχθεί

### **Τεχνική μελέτη**

Σύμφωνα με την μελέτη σκοπιμότητας, η τεχνική μελέτη παρουσιάζει:

- την γεωγραφική θέση του συνεταιρισμού, με άλλα λόγια την τοποθεσία του μαζί με τους λόγους που δικαιολογούν αυτή η επιλογή
- αφού γίνει ένας κατάλογος του εξοπλισμού και του προσωπικού που χρειάζεται, η μελέτη παρουσιάζει τις απαιτήσεις των δύο αυτών τομέων

### **Στρατηγική προώθησης**

Εξηγεί τις ανάγκες των καταναλωτών, πώς το προϊόν ή η υπηρεσία θα πωληθεί, σε ποια τιμή, συν τις πληροφορίες για τον τρόπο που θα διανεμηθεί και θα προωθηθεί.

### **Λειτουργικό σχέδιο**

Αυτό το τμήμα παρουσιάζει πώς ο συνεταιρισμός θα διοικηθεί και θα διαχειριστεί, πώς το προϊόν ή η υπηρεσία θα παραχθεί, από που ο συνεταιρισμός θα ανεφοδιάζεται με τα απαραίτητα υλικά, εάν η ασφάλιση ή μια άδεια είναι απαραίτητη. Το σχέδιο πρέπει επίσης να δείχνει τις ευθύνες του καθένα μέσα στο συνεταιρισμό.

### **Δομή του συνεταιρισμού**

Εδώ παρουσιάζονται τα διάφορα σώματα του συνεταιρισμού, μαζί με ένα διάγραμμα των δραστηριοτήτων τους.

### **Σχέδιο διαχείρισης κινδύνου**

Αυτό το τμήμα στοχεύει να εισαγάγει τα υφιστάμενα ρίσκα και τους πιθανούς τρόπους ελαχιστοποίησης του κινδύνου.

### **Σχέδιο χρηματοδότησης και οικονομικής προβολής**

Αυτό είναι το κρίσιμο τμήμα του επιχειρησιακού σχεδίου. Πρέπει να παρουσιάσει όλα τα κόστη και τις δαπάνες που συνδέονται με το ξεκίνημα της επιχείρησης.

Το σχέδιο χρηματοδότησης πρέπει να περιέχει:

- μια πρόβλεψη των κερδών του συνεταιρισμού (πλεόνασμα) για τα πρώτα έτη
- μια ένδειξη των διαφόρων δαπανών του συνεταιρισμού
- μια εκτίμηση των αναγκών χρηματοδότησης του συνεταιρισμού
- πληροφορίες για τον τρόπο που ο συνεταιρισμός πρόκειται να χρηματοδοτηθεί

### **Οικονομικές προτάσεις**

Αυτό το τμήμα παρουσιάζει, μεταξύ άλλων, τις προτάσεις ως προς τις πηγές χρηματοδότησης για τον συνεταιρισμό (δάνεια, επιχορηγήσεις) και ένα σχέδιο για την εξασφάλιση και την αποπληρωμή των δανείων.

## **Βήμα Νο.4: Οργανώνοντας την εναρκτήρια Γενική Συνέλευση**

Μετά από την επεξεργασία των κανόνων και της εσωτερικής διοίκησης του συνεταιρισμού, τα μέλη πρέπει να πραγματοποιήσουν την εναρκτήρια Γενική Συνέλευση, που συγκεντρώνει όλα τα προς ένταξη μέλη του συνεταιρισμού. Αυτή η συνεδρίαση είναι αρμόδια για την έγκριση των εσωτερικών κανονισμών και του καταστατικού του συνεταιρισμού καθώς επίσης και του επιχειρησιακού σχεδίου. Όπως είδαμε νωρίτερα, η Γενική Συνέλευση εκλέγει τα μέλη του Συμβουλίου.

## **Βήμα Νο.5: Υποβάλλοντας αίτηση καταχώρησης σε μητρώο ή/και έγκριση για τον συνεταιρισμό**

### **Εγγραφή**

Η εγγραφή του συνεταιρισμού σε μητρώο από τις αρμόδιες διοικητικές αρχές παρέχει το καθεστώς ενός νομικού προσώπου. Ένα νομικό πρόσωπο είναι μία ομάδα ατόμων που ο νόμος αναγνωρίζει ως νομική οντότητα ευδιάκριτη από τα μέλη του. Για να εξηγήσουμε, με την λήψη της ιδιότητας νομικού προσώπου για τον συνεταιρισμό τους, τα μέλη κάνουν

μια διάκριση μεταξύ των δραστηριοτήτων και της περιουσίας που συνδέονται με το συνεταιρισμό από τις προσωπικές περιουσίες τους. Έτσι εάν ο συνεταιρισμός μπει σε μια σύμβαση δανείου και το δάνειο δεν αποπληρωθεί, η προσωπική ιδιοκτησία των μελών δεν μπορεί να απειληθεί, εκτός αν τα μέλη το έχουν διευκρινίσει σαφώς αυτό στη σύμβαση δανείου.

Μετά από την εγγραφή στα μητρώα, ο συνεταιρισμός αντιμετωπίζεται ως "πρόσωπο" από τον νόμο, με τα δικαιώματα και τις ευθύνες που αυτό συνεπάγεται και μπορεί έπειτα να φέρει το όνομα "συνεταιρισμός". Η ημερομηνία εγγραφής του αντιστοιχεί στην ημερομηνία της επίσημης αναγνώρισης του συνεταιρισμού.

Το αίτημα εγγραφής πρέπει να περιέχει ορισμένες βασικές πληροφορίες για το συνεταιρισμό:

- το εμπορικό όνομα του συνεταιρισμού

Αυτό είναι το όνομα που δίνεται στο συνεταιρισμό. Τα μέλη καλούνται να δώσουν ένα όνομα στο συνεταιρισμό τους. Συνήθως ο νόμος απαιτεί το εμπορικό όνομα να περιλαμβάνει έναν από τους επόμενους όρους: "συνεταιρισμός", "coop", "cooperative", "co-operative".

- ο στόχος του συνεταιρισμού

Σε αυτό το τμήμα τα μέλη πρέπει να εξηγήσουν σε μερικές γραμμές το στόχο του συνεταιρισμού. Ένας συνεταιρισμός εργαζομένων χειροτεχνών για παράδειγμα θα έχει ως στόχο του να παρέχει ένα δίκτυο διανομής για την πώληση των προϊόντων των μελών του.

- Λεπτομέρειες της χρηματοδότησης του συνεταιρισμού

Αυτό το τμήμα δίνει τις πληροφορίες για το μέγιστο αριθμό μεριδίων που μπορεί να κατέχει ένα μέλος και μέχρι ποιο σημείο ο συνεταιρισμός μπορεί να λάβει χρήματα από επενδύσεις.

- Περιορισμοί

Τα μέλη θα υποδείξουν τους πιθανούς περιορισμούς που επηρεάζουν την κατανομή των αρμοδιοτήτων ή/και των δραστηριοτήτων του συνεταιρισμού.

- Εσωτερική διοίκηση του συνεταιρισμού

Τα μέλη πρέπει να διατυπώσουν τις πολιτικές του συνεταιρισμού, διαφορετικά γνωστές ως κανονισμούς λειτουργίας του. Αυτό αφορά γενικά τα θέματα των σκοπών του συνεταιρισμού, τους τρόπους αποβολής ενός μέλους, την διοίκηση του συνεταιρισμού, την σύσταση της γενικής συνέλευσης του, τους πόρους και τις πηγές του συνεταιρισμού, τις μεθόδους ελέγχου, την τροποποίηση των εσωτερικών κανονισμών και την διάλυση.

- Τα ονόματα των διευθυντών του συνεταιρισμού

Ένα προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να οριστεί αναμένοντας την πραγματοποίηση της εναρκτήριας Γενικής Συνέλευσης. Επομένως τα μέλη θα έχουν την αποστολή να ορίσουν τους διευθυντές που θα υπηρετήσουν για μια συγκεκριμένη περίοδο. Ένας διευθυντής πρέπει να είναι μέλος του συνεταιρισμού.

Οι διευθυντές είναι αρμόδιοι για τις ακόλουθες λειτουργίες: διαχείριση του συνεταιρισμού, άσκηση των αρμοδιοτήτων του συνεταιρισμού μέσω των υπαλλήλων και των διαχειριστών, σύσταση επιτροπών όποτε απαιτείται, τήρηση των κανονισμών και των νόμων που διέπουν τους συνεταιρισμούς και των πολιτικών του συνεταιρισμού.

Μόλις πραγματοποιηθεί η εγγραφή, ο συνεταιρισμός λαμβάνει το καθεστώς νομικού προσώπου και ξεκινά ως νόμιμη υπόσταση. Μπορεί στην συνέχεια να πραγματοποιήσει οποιαδήποτε δραστηριότητα η οποία δεν χρειάζεται ειδική έγκριση, όπως, για παράδειγμα, να συγκεντρώνει τα προϊόντα από τα μέλη για να τα πωλήσει τοπικά σε αντίθεση με την συγκέντρωση προϊόντων για την εξαγωγή που απαιτεί συχνά την έγκριση από τις αρμόδιες αρχές.

Μερικοί συνεταιρισμοί μπορεί να επιλέξουν να μην υποβάλουν αίτηση για την εγγραφή και να ασκήσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα παράνομα.

- Έγκριση

Η έγκριση είναι μια εξουσιοδότηση που δίνεται από την αρμόδια διοικητική αρχή για να πραγματοποιήσει ορισμένες δραστηριότητες που ρυθμίζονται από το νόμο (εξαγωγή προϊόντων, δραστηριότητες υγείας, κ.λπ.). Αυτή η έγκριση είναι χρήσιμη με περισσότερους από έναν τρόπους, σε πολλές περιπτώσεις, η παροχή της έγκρισης επιφέρει επίσης και την χορήγηση χρηματοδοτικής συνδρομής.

Ένα αίτημα για την έγκριση πρέπει συνήθως να συνοδεύεται από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Ένα αντίγραφο των κανονισμών του συνεταιρισμού
- Ένα πιστοποιητικό που επιβεβαιώνει την εγγραφή του συνεταιρισμού στα επίσημα μητρώα
- Το ποσό του κεφαλαίου μεριδίων και την κατανομή του μεταξύ των διάφορων μελών
- Ένα έγγραφο το οποίο δίνει αναλυτικές πληροφορίες για το πλάνο και εστιάζεται στην οργάνωση και την λειτουργία της συνεταιριστικής κοινωνικής επιχείρησης καθώς επίσης και στους ανθρώπινους, στους υλικούς και στους οικονομικούς πόρους που διαθέτονται εξασφαλίζοντας την επιτυχία του

Για παράδειγμα, προκειμένου να λάβει έγκριση ως συνεταιρισμός κοινής ωφελείας, ο συνεταιρισμός πρέπει επίσης να αιτιολογήσει την κοινωνικά χρήσιμη φύση των αγαθών και των υπηρεσιών που προτείνει να παραγάγει ή να παρέχει. Για να εκτιμηθεί η κοινωνικά χρήσιμη φύση του πλάνου, δίνεται προσοχή προ πάντων στη συμβολή που έχει στις προκύπτουσες ή ανικανοποίητες ανάγκες, στην κοινωνική και επαγγελματική ολοκλήρωση

των μελών και των υπαλλήλων και στη δυνατότητα πρόσβασης των αγαθών και των υπηρεσιών που παράγονται ή παρέχονται από το συνεταιρισμό.

Η έγκριση για το συνεταιρισμό μπορεί να αποσυρθεί εάν αποδειχθεί ότι δεν επιτυγχάνει τους στόχους τους οποίους έθεσε.

### **Βήμα Νο.6: Εκκινώντας τον νεοϊδρυόμενο συνεταιρισμό**

Σ' αυτό το στάδιο της σύστασης του συνεταιρισμού, απομένει στα μέλη να επιλέξουν και να προσλάβουν εργαζομένους, να οργανώσουν ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης για αυτούς και να ξεκινήσουν τελικά τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού.

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Ιδρύοντας έναν συνεταιρισμό"**

Η σύσταση ενός συνεταιρισμού απαιτεί την ολοκλήρωση έξι βημάτων:

1. Σύσταση μιας βασικής ομάδας για να συζητήσει για τις δυνατότητες του συνεταιριστικού σχήματος και των στόχων του
2. Πραγματοποίηση μιας μελέτης σκοπιμότητας για να εκτιμηθούν οι πιθανότητες επιτυχίας των στόχων
3. Ανάπτυξη ενός επιχειρησιακού σχεδίου που να περιγράψει την μελλοντική κατεύθυνση του συνεταιρισμού (το επιχειρησιακό σχέδιο είναι ένα πολύτιμο εργαλείο για οποιαδήποτε προσπάθεια ανάληψης δανείου)
4. Πραγματοποίηση της εναρκτήριας γενικής συνέλευσης για να υιοθετηθούν οι συνεταιριστικοί κανονισμοί και οι εσωτερικές πολιτικές.
5. Εγγραφή σε μητρώο των αρμόδιων αρχών με την οπτική κυρίως της απόκτησης καθεστώτος νομικού προσώπου, και ενδεχομένως έγκριση για την έναρξη ενός ιδιαίτερου τύπου δραστηριότητας
6. Το πραγματικό ξεκίνημα των δραστηριοτήτων του συνεταιρισμού



Ένα από τα κύρια εμπόδια στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών είναι η έλλειψη ενημέρωσης, ακόμη και άγνοια, του ευρύτερου κοινού και μερικές φορές ακόμη και μελών ως προς τις αρχές, τις μεθόδους και τους στόχους του συνεταιριστικού τρόπου, με μια λέξη του συνεταιριστικού πλεονεκτήματος. Επομένως η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η πληροφόρηση είναι απαραίτητα εργαλεία για το συνεταιριστικό κίνημα.

### Συνεταιριστική εκπαίδευση και κατάρτιση

Ένας συνεταιρισμός είναι μια ξεχωριστή επιχείρηση για τουλάχιστον δύο λόγους: την δημοκρατικά ελεγχόμενη διαχείρισή του και την ενεργό συμμετοχή των μελών του. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός συνεταιρισμού σηματοδοτούν ότι η εμπλοκή των μελών επιδρά στην επιτυχία του συνεταιρισμού και συνεπώς και του συνεταιριστικού κινήματος. Επομένως είναι ουσιαστικής σημασίας τα μέλη να γνωρίζουν πλήρως το συνεταιριστικό πλεονέκτημα, από που προέρχεται και ποιες είναι οι επιπτώσεις του έτσι ώστε να κατανοήσουν καλύτερα την επιχείρησή τους και να μπορέσουν έτσι να ασκήσουν τον έλεγχο των λειτουργιών της.

Η συνεταιριστική εκπαίδευση μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο πρακτικών και μεθόδων που χρησιμοποιούνται για να καταστήσουν τα μέλη ενήμερα για τις συνεταιριστικές αρχές και πλεονέκτημα. Φαίνεται τετριμμένο ή ακόμα και περιττό αλλά, σε πολλούς συνεταιρισμούς, τα μέλη είναι απληροφόρητα για την σημασία και το πνεύμα που περιλαμβάνεται στη λέξη "συνεταιρισμός". Σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, οι συνεταιρισμοί ήταν όργανα του κράτους του οποίου σκοπός ήταν να ελεγχθεί ένας συγκεκριμένος πληθυσμός. Επομένως σε ορισμένες περιοχές η συνεταιριστική κουλτούρα είναι ακόμα ανύπαρκτη.

Εκτός από αυτό το ιστορικό γεγονός, κάποια μέλη των συνεταιρισμών δεν έχουν λάβει απλά καμία συνεταιριστική εκπαίδευση υπό αυτήν την μορφή και θεωρούν την συνεταιριστική επιχείρηση ως μια άλλη μορφή κεφαλαιοκρατικής επιχείρησης. Έτσι υπάρχει ακόμα πολύ δουλειά να γίνει.

Ακόμη και για έναν συνεταιρισμό του οποίου τα μέλη κατέχουν πλήρως τις συνεταιριστικές αρχές, εάν δεν συντελείτε καμία εκπαίδευση ή κατάρτιση, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ο εν' λόγω συνεταιρισμός να χάσει την πραγματική του ταυτότητα και ακόμη και το σκοπό του να υπηρετεί τα μέλη του. Η πέμπτη αρχή είναι πολύ σαφής:

*"Οι συνεταιρισμοί παρέχουν εκπαίδευση και κατάρτιση στα μέλη, στους εκλεγμένους αντιπροσώπους, στους διευθυντές και στους υπαλλήλους έτσι ώστε να μπορούν να συμβάλουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών τους. Ενημερώνουν το ευρύ κοινό, ιδιαίτερα τους νέους και τους ηγέτες της κοινής γνώμης, για την φύση και τα οφέλη του συνεργατισμού."*

Εξ' ορισμού οι συνεταιρισμοί είναι επιχειρήσεις όπου οποιοσδήποτε είναι ελεύθερος να ενταχθεί και ελεύθερος να αποχωρήσει. Επομένως είναι ανοικτοί σε νέα μέλη. Ακόμα κι

αν τα ιδρυτικά μέλη εκπαιδεύονται στο συνεταιριστικό πνεύμα, όλα μας οδηγούν να πιστέψουμε ότι, ελλείψει των πρωτοβουλιών εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα νέα μέλη αλλά και τα παλαιά, μακροπρόθεσμα ο συνεταιρισμός θα χάσει την πραγματική του ταυτότητα. Στην πραγματικότητα, η συνεταιριστική εκπαίδευση είναι για την συνεταιριστική οργάνωση ότι είναι η στρατηγική για τις επιχειρήσεις. Παρέχει έναν ξεκάθαρο δρόμο για να ακολουθηθεί ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα την συνέπεια στις καθημερινές δραστηριότητες.<sup>39</sup>

Ενώ η συνεταιριστική εκπαίδευση αφορά κάθε μέλος του συνεταιρισμού, η συνεταιριστική κατάρτιση, λόγω της πιο συγκεκριμένης φύσης της, απευθύνεται κυρίως στα στελέχη και τους υπαλλήλους. Λόγω των ευθυνών που φέρουν, τα στελέχη είναι υποχρεωμένα να υποβάλλονται στη συγκεκριμένη ειδική κατάρτιση για τα καθήκοντά τους στο συνεταιρισμό. Ανεξάρτητα από το αν αναφερόμαστε σε έναν διευθυντή ή έναν διαχειριστή, ελεγκτή, γραμματέα ή οποιονδήποτε άλλο υπάλληλο του συνεταιρισμού, όλοι χρειάζονται ειδική επαγγελματική κατάρτιση. Πηγαίνουν στα κέντρα κατάρτισης για την συνεταιριστική κατάρτιση ή επιχειρούν την από απόσταση εκμάθηση συχνά ηλεκτρονικά.<sup>40</sup>

Πρώτα απ' όλα ο συνεταιρισμός πρέπει να γνωρίζει ποιες είναι οι ανάγκες των μελών, στην συνέχεια πρέπει να οργανώσει μια κατάρτιση ή/και ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα. Φυσικά όλα τα μέλη δεν είναι απαραίτητο να ξέρουν πώς να καταρτίσουν έναν προϋπολογισμό, αλλά όλοι οφείλουν να κατανοήσουν πώς λειτουργούν ο προϋπολογισμός και οι οικονομικοί απολογισμοί. Θα είναι έπειτα σε θέση να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά στις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Συνελεύσεων.

Τα πανεπιστήμια και τα σχολεία φαίνονται να είναι τα κατάλληλα μέρη για να πραγματοποιηθεί η συνεταιριστική εκπαίδευση και η εργασία κατάρτισης. Η εισαγωγή της νεώτερης γενεάς στις συνεταιριστικές αρχές είναι ο καλύτερος τρόπος ώστε το συνεταιριστικό πλεονέκτημα να έχει διάρκεια στο χρόνο. Πράγματι, με τον ίδιο τρόπο που διδάσκονται στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην εργασία, οι συνεταιρισμοί, ως ένα ολοκληρωμένο είδος επιχείρησης από μόνοι τους, θα έπρεπε λογικά να είναι μέρος των προγραμμάτων διδασκαλίας.

Αυτό συμβαίνει σε μερικά πανεπιστήμια στην Αμερική (πανεπιστήμια του Wisconsin και της βόρειας Ντακότας), τον Καναδά (πανεπιστήμια Ottawa και Moncton), την Γερμανία (Marburg), την Αφρική (κυρίως στην Αιθιοπία) και στο Μπενίν μέσω του Ανώτερου Παναφρικανικού Ιδρύματος Συνεταιριστικής Οικονομίας.

Εάν η συνεταιριστική διδασκαλία μπορεί να είναι μέρος ενός οποιουδήποτε επιμορφωτικού προγράμματος, είναι ιδιαίτερα απαραίτητη για ορισμένα επαγγέλματα, τους αγρότες για παράδειγμα, και εκείνους που έρχονται σε επαφή με αυτούς και τους καθοδηγούν, γι' αυτό τον λόγο έχει βαρύτητα η συνεταιριστική διδασκαλία μέσα στα τεχνικά κολλέγια.

### Συνεταιρισμοί σχολείων και σπουδαστών

Οι συνεταιρισμοί σχολείων και σπουδαστών είναι ένας εναλλακτικός τρόπος των διδασκόμενων νέων να ωφεληθούν από τον συνεργατισμό. Ένας σχολικός συνεταιρισμός είναι μια μικρή κοινωνία των μαθητών που την λειτουργούν οι ίδιοι, προετοιμάζοντας κοι-

---

<sup>39</sup> Martina Vezina : L'education cooperative au sein du reseau des cooperatives en milieu scolaire: un enjeu strategique.

<sup>40</sup> Το πρόγραμμα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας COOPNET στόχευε προς αυτή την κατεύθυνση.

νές δραστηριότητες με την υποστήριξη των δασκάλων. Μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές σύμφωνα με την ηλικία των παιδιών, των ενδιαφερόντων τους και του τοπικού περιβάλλοντός τους.

Ο σχολικός συνεταιρισμός είναι μια προσεκτικά δομημένη κοινωνία. Περιλαμβάνει: έναν πρόεδρο, έναν γραμματέα, έναν ταμία, μια ομάδα εργασίας που καλείτε φορέας συνεταιριστικών υπηρεσιών. Όλα τα αρμόδια μέλη για τις δραστηριότητες εκλέγονται σύμφωνα με τους δημοκρατικούς κανόνες της πλειοψηφίας. Όλες οι αποφάσεις που λαμβάνονται πρέπει πριν να συζητηθούν από όλους μαζί και έπειτα να τεθούν σε ψηφοφορία. Οι οικονομικές δραστηριότητες τεκμηριώνονται σχολαστικά και κρατούνται από τον ταμία. Διεκπεραιώνονται μέσω ενός τραπεζικού λογαριασμού έτσι ώστε ο χειρισμός των μετρητών να μειώνεται. Στην πραγματικότητα, οι συνεταιρισμοί σπουδαστών ακολουθούν τους ίδιους κανόνες λειτουργίας με άλλους τύπους συνεταιρισμών με τα ίδια σώματα επιτροπών, αλλά ο σκοπός τους είναι η εκπαίδευση.

Οι Βορειοαμερικάνοι Σπουδαστές του Συνεργατισμού (NASCO) είναι ένας σύνδεσμος ομπρέλα για τους συνεταιρισμούς των πανεπιστημιούπολεων στον Καναδά και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Μια από τις κύριες λειτουργίες των συνεταιρισμών πανεπιστημιούπολεων είναι να παρέχει στους σπουδαστές ένα αξιοπρεπές κατάλυμα σε προσιτή τιμή. Με αυτόν τον σκοπό, οι NASCO έχουν αγοράσει αρκετά ακίνητα. Εκτός από την βοήθεια σε προβλήματα στέγασης των σπουδαστών, οι NASCO παρέχουν μαθήματα κατάρτισης στην ηγεσία και ενεργούν ως ένα εργαλείο ανάπτυξης νέων συνεταιριστών μελών. Για να εκπαιδεύσει το προσωπικό και τα μέλη, το συνεταιριστικό ίδρυμα κατάρτισης και εκπαίδευσης NASCO προσφέρει σε κάθε έτος ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα δύο ημερών με τεχνικά προγράμματα και φόρουμ συζήτησης. Επιπλέον, οι NASCO δημοσιεύουν ένα ενημερωτικό δελτίο με τον τίτλο *Συνεταιριστικές Φωνές* το οποίο ενημερώνει τους αναγνώστες για τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού. Αυτό το ενημερωτικό δελτίο είναι ένα σημαντικό εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ και των μελών.

Οι συνεταιρισμοί των Πανεπιστημιούπολεων βοηθούν στην βελτίωση της γνώσης που έχει ο πανεπιστημιακός κόσμος για τις συνεταιριστικές αρχές. Οι συνεταιρισμοί πανεπιστημιούπολεων εκτιμούν ιδιαίτερα την συμμετοχή των μελών και προσφέρουν υπηρεσίες όπως υγιεινής διατροφής, σημειώσεων μαθημάτων, στεγνοκαθαριστηρίων ρούχων και επισκευών ποδηλάτων.

Η εμπειρία δείχνει ότι τα παιδιά μεταξύ 7 και 18 χρόνων είναι πλήρως ικανά να λειτουργήσουν έναν συνεταιρισμό: επιλέγουν μεταξύ τους εκείνους που είναι περισσότερο άξιοι να αντιπροσωπεύσουν την κοινωνική τους επιχείρηση και να την καθοδηγήσουν, να καθορίσουν τους στόχους και να επιτηρούν την ολοκλήρωσή τους, να υπολογίζουν και να διαχειρίζονται έναν προϋπολογισμό κ.λπ.

Ένας σχολικός συνεταιρισμός είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να μεταδώσει στους μαθητές την πρώτη εμπειρία δημοκρατίας, με την εξοικείωση τους με το συνεταιριστικό δρόμο. Αυτός ο τύπος συνεταιρισμού είναι σημαντικός μόνο στο βαθμό που εμπνέει μια αίσθηση ευθύνης και αλληλεγγύης, με την καθημερινή δράση, με την άμεση συμμετοχή, με την εργασία που απαιτείται, η οποία πραγματοποιείται και ολοκληρώνεται

επιτυχώς σε συνεργασία με άλλους.<sup>41</sup> Ο στόχος των σχολικών συνεταιρισμών είναι πάνω απ' όλα να εκπαιδεύσουν τους μαθητές (με την διδασκαλία της συνεταιριστικής επιχειρηματικής πρακτικής και να αναλάβουν πραγματικές ευθύνες σύμφωνα με την ηλικία τους) στο μελλοντικό ρόλο τους ως πολίτες.

Σε αντίθεση με αυτό που συνέβη στο παρελθόν, οι σχολικοί συνεταιρισμοί δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιηθούν για να αντικαταστήσουν τις υποχρεώσεις του σχολείου. Δεν είναι επομένως υποχρέωσή τους να έχουν οποιαδήποτε συνεισφορά είτε στις εργασίες που εκτελούνται είτε στη χρηματοδότηση των θεσμικών δραστηριοτήτων. Αφ' ετέρου το καθήκον τους είναι να καλύψουν τις ανάγκες των μελών-μαθητών τους. Μπορούν, για παράδειγμα, να αποκτήσουν ένα φωτοτυπικό μηχάνημα, σημειώσεις μαθημάτων ή σχολικό εξοπλισμό προς όφελος των μαθητών-μελών τους. Ο κύριος αντικειμενικός στόχος τους είναι να εξυπηρετήσουν αποκλειστικά τα μέλη τους.

### Πληροφόρηση για τους συνεταιρισμούς

Το ευρύ κοινό δεν ενημερώνεται αρκετά καλά για το ρόλο των συνεταιρισμών.

Κατά συνέπεια πρέπει να γίνει πολύ δουλειά για την ευρεία ενημέρωση του κοινού για την συνεταιριστική επιχείρηση και τα χαρακτηριστικά της.

Διάφορες μέθοδοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Οι οπτικοακουστικές μέθοδοι μπορούν να αποδειχθούν πολύ αποτελεσματικές στην προσέλκυση του ενδιαφέροντος του κοινού. Πράγματι, οι ραδιοφωνικές μεταδόσεις στις τοπικές γλώσσες είναι πολύ χρήσιμες στον τομέα της συνεταιριστικής πληροφόρησης, ειδικά σε περιοχές με μεγάλο ποσοστό αναλφάβητων ανθρώπων. Μερικές φορές ταινίες για τον συνεργατισμό υπό μορφή ντοκιμαντέρ, χρησιμοποιούνται επίσης στην πληροφόρηση για τους συνεταιρισμούς.

Εκτός από την τηλεόραση και το ραδιόφωνο, οι δημοφιλείς εκδόσεις είναι ένα από τα κανάλια που μπορούν άμεσα να ενημερώσουν το κοινό για την συνεταιριστική επιχείρηση. Ήδη υπάρχουν διάφορα περιοδικά σχετικά με το θέμα των συνεταιρισμών που είναι ευρύτερα διαθέσιμα στο διαδίκτυο (internet).

Το διαδίκτυο είναι προφανώς ένα μέσο επικοινωνίας και ενημέρωσης το οποίο το συνεταιριστικό κίνημα πρέπει να αξιοποιήσει. Ήδη βοηθά τους συνεταιρισμούς για να κρατούνται ενήμεροι για τις καλύτερες πρακτικές στο συνεταιριστικό τομέα.

Επιπλέον, η πραγματοποίηση σεμιναρίων ή ομάδων συζήτησης μπορεί να είναι ένας άλλος τρόπος πληροφόρησης του κοινού για το συνεταιριστικό πλεονέκτημα.

Τα σωματεία των εργαζομένων έχουν ένα "ηθικό" καθήκον, με τις αρμοδιότητες που χορηγούνται σε αυτά, να ενημερώσουν τα μέλη τους για κάθε μορφή οργάνωσης που ενδεχομένως βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας τους, όπως είναι ένας συνεταιρισμός.

---

<sup>41</sup> Jean de Saint-Aubert : Principes et realite de la cooperation scolaire.

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Συνεταιριστική εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση"**

- Ο δημοκρατικός έλεγχος της διαχείρισης ενός συνεταιρισμού και η ενεργό συμμετοχή των μελών είναι δύο χαρακτηριστικά που εξηγούν γιατί η εμπλοκή των μελών είναι τόσο σημαντική στην επιτυχία του συνεταιρισμού
- Η συνεταιριστική εκπαίδευση αντιπροσωπεύει ένα σύνολο πρακτικών και μεθόδων που χρησιμοποιούνται για να διδάξουν τις συνεταιριστικές αρχές και πλεονεκτήματα στα μέλη του συνεταιρισμού
- Η συνεταιριστική εκπαίδευση των μελών είναι θεμελιώδης για την ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής τους στο συνεταιρισμό
- Τα στελέχη και το προσωπικό ενός συνεταιρισμού (διευθυντές, διαχειριστές, λογιστές, υπάλληλοι, κ.λπ.), λόγω των ευθυνών τους, πρέπει να έχουν συγκεκριμένη κατάρτιση για τα καθήκοντά τους μέσα στο συνεταιρισμό
- Είναι απαραίτητο να παρέχεται η πληροφόρηση και η κατάρτιση στο ευρύ κοινό για την συνεταιριστική μορφή οργάνωσης και των χαρακτηριστικών του κυρίως με την εισαγωγή σειράς μαθημάτων για τους συνεταιρισμούς στην σχολική, πανεπιστημιακή και επαγγελματική βαθμίδα εκπαίδευσης
- Οι σχολικοί συνεταιρισμοί είναι ένας κατάλληλος τρόπος αύξησης της επίγνωσης των νέων για τον συνεταιριστικό δρόμο



## **Μέρος III**

---

### **Η προώθηση των συνεταιρισμών**





## Τα σωματεία εργαζομένων και η προώθηση των συνεταιρισμών

# 9

Αν και το συνεταιριστικό και το συνδικαλιστικό κίνημα είχαν διαφορετικό ιστορικό υπόβαθρο, υπάρχουν μερικές ομοιότητες ως προς τους στόχους τους. Επομένως δεν θα ήταν έκπληξη να βρεθούν λόγοι για μια πιθανή συνεργασία που στην πραγματικότητα ήδη αποκτά μορφή.

### Κοινή προέλευση των δύο κινήματων

Οι συνεταιρισμοί και τα σωματεία των εργαζομένων έχουν ως κοινή αφετηρία τους την Βιομηχανική Επανάσταση στις αρχές XIXου αιώνα, κυρίως στην Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Εκείνη την εποχή ήταν ένα ζήτημα η απελευθέρωσή τους από τις πιέσεις που επιβλήθηκαν από την βιομηχανική επανάσταση, με την βελτίωση της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής κατάστασης των μελών και των δύο κινήματων.

Ακόμα κι αν έχουν κοινή προέλευση, η εξέλιξη των δύο κινήματων είναι άλλες φορές διαφορετική και άλλες φορές συμπληρωματική, ανάλογα εάν αναπτύχθηκαν σε μια βιομηχανική χώρα αφ' ενός ή σε μια αναπτυσσόμενη χώρα αφ' ετέρου. Ο πρώτος συνεταιρισμός του Rochdale διαμορφώθηκε από εργαζομένους, τους 28 πασίγνωστους υφαντουργούς εργάτες.

Στις βιομηχανικές χώρες, τα σωματεία και οι συνεταιρισμοί τον πρώτο καιρό εργάστηκαν μαζί για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των μελών τους. Κατόπιν αργότερα τα δύο κινήματα βαθμιαία πορεύτηκαν χωριστά, επικεντρώνοντας στις δραστηριότητές τους. Οι συνεταιρισμοί στόχευαν προς τα περισσότερο μειονεκτούντα τμήματα του πληθυσμού ενώ τα σωματεία εγκατέλειψαν σταδιακά το συνεταιριστικό κίνημα.

Αντίθετα, στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου οι συνεταιρισμοί απολάμβαναν σημαντική υποστήριξη από τις κυβερνητικές αρχές οι οποίες μερικές φορές ήταν αρμόδιες και για να τους ιδρύσουν, τα σωματεία επιπλήχθηκαν για την επιθετικότητα τους ή αλλού ενσωματώθηκαν στα μονοκομματικά συστήματα εγκαταλελειμμένα στο έλεος των δημόσιων εξουσιών. Επιπλέον, και σε αντίθεση με την κατάσταση που επικράτησε στις βιομηχανικές χώρες, ενώ τα σωματεία έτειναν κυρίως να συγκεντρώσουν τις δραστηριότητές τους στις αστικές περιοχές, για να προστατεύσουν τους εργαζομένους που απασχολούνταν στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες (οι οποίοι αποτελούν μια μειονότητα των εργαζομένων), οι συνεταιρισμοί δραστηριοποιήθηκαν στις αγροτικές περιοχές.

### Κοινά συμφέροντα

Οι συνεταιρισμοί και τα σωματεία των εργαζομένων συνδέονται με έναν κοινό τελικό στόχο, αυτόν της βελτίωσης της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης του εργαζόμενου πληθυσμού. Τα δύο κινήματα έθεσαν στους εαυτούς τους τον ίδιο στόχο, για την καταπολέμηση της φτώχειας, της άγνοιας, για την έλλειψη ευκαιριών και για την άνιση διανομή

των οικονομικών πόρων.<sup>42</sup> Φυσικά, τα χρησιμοποιούμενα μέσα δεν είναι τα ίδια. Τα σωματεία χρησιμοποιούν το όπλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ οι συνεταιρισμοί χρησιμοποιούν την μορφή της δημοκρατικής, συμμετοχικής επιχείρησής τους ως κύριο όπλο τους. Αλλά η συμπληρωματική φύση τους είναι αρκετά πραγματική. Προέρχεται από τα κοινά δεινά που υποφέρουν κάποιοι εργαζόμενοι και φτωχοί σε κάθε μέρος του κόσμου.

### **Ανησυχίες των εργαζομένων σε ένα δύσκολο περιβάλλον**

Όπως επισημάνθηκε από τον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας όταν παρουσίασε την έκθεσή του στην Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας το 1999, η πιο ευρέως διαδεδομένη ανάγκη, μια φιλοδοξία για τον καθένα - άτομα, οικογένειες, ομάδες - είναι η απόκτηση μιας αξιοπρεπούς εργασίας για τις γυναίκες και τους άνδρες σε όλο τον κόσμο. Με την αξιοπρεπή εργασία εννοεί την παραγωγική εργασία που συνδυάζει την προστασία των δικαιωμάτων, την επαρκή αμοιβή και την κατάλληλη κοινωνική προστασία. Δυστυχώς λίγοι εργαζόμενοι μπορούν να υπερηφανευθούν για την κατοχή τέτοιας εργασίας. Η αύξηση της φτώχειας, το φορτίο της άτυπης οικονομίας, η έλλειψη κοινωνικής προστασίας είναι πολλές φορές τα εμπόδια που αποτρέπουν ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο από το να απολαμβάνουν μια αξιοπρεπή εργασία.

### **Η αύξηση της φτώχειας**

Όλες οι εκθέσεις για την ανάπτυξη συμφωνούν ότι, εκτός από την περίπτωση μερικών Ασιατικών χωρών, η παγκόσμια φτώχεια συνεχίζει να αυξάνεται. Σήμερα υπάρχουν περισσότεροι από ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι που ζουν με λιγότερο από ένα δολάριο ημερησίως,<sup>43</sup> Η υπο-Σαχάρια Αφρική από μόνη της είναι το σπίτι 300 εκατομμυρίων φτωχών, όσον αφορά την Νότια Ασία, έχει 520 εκατομμύρια φτωχούς ανθρώπους.

Σε μεγάλο βαθμό αυτοί οι φτωχοί άνθρωποι είναι εργαζόμενοι των οποίων η αμοιβή δεν είναι αρκετά υψηλή ώστε να τους παρέχει κατάλληλες συνθήκες διαβίωσης. Σε αυτό το θέμα, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) εκτιμά ότι το πλήθος των "φτωχών εργαζομένων" είναι 530 εκατομμύρια οι οποίοι πρέπει να παρέχουν εισόδημα σε 1,2 δισεκατομμύρια ανθρώπους που ζουν κάτω από τις στέγες τους.

Επιπλέον, το ILO εκτιμά σε 360 εκατομμύρια το πλήθος των ημιαπασχολούμενων εργαζομένων.<sup>44</sup>

Φυσικά, η αξιοπρεπής εργασία και η φτώχεια είναι αλληλένδετα, η απουσία μιας αξιοπρεπούς εργασίας καθιστά τα άτομα πιο ευάλωτα και εκτεθειμένα στο να περιέλθουν σε κατάσταση φτώχειας.

### **Η άτυπη οικονομία και οι συνέπειές της για τους εργαζομένους**

Η έκφραση "άτυπη οικονομία" χρησιμοποιείται γενικά για να περιγράψει τις δραστηριότητες που ούτε αναγνωρίζονται, ούτε καταχωρούνται σε επίσημα μητρώα, ούτε προστατεύονται, ούτε ρυθμίζονται από τις Αρχές που υπάρχουν.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Διεθνής Συνομοσπονδία των Ενώσεων Ελεύθερου Εμπορίου, ομιλία του Eddy Laurijssen στη Γενική Συνέλευση της Διεθνούς Συνεταιριστικής Συμμαχίας (1997).

<sup>43</sup> World Bank : World Development Report 2000/2001.

<sup>44</sup> ILO: A Global Agenda for Employment, Discussion Paper (Geneva, 2001).

Κατά τα τελευταία χρόνια η επίδραση της άτυπης οικονομίας δεν έχει σταματήσει να αναπτύσσεται, τόσο στις βιομηχανικές χώρες όπου καλείται συχνά "παράλληλη οικονομία" όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες και εκείνων υπό μετάβαση.

Η αύξηση της άτυπης οικονομίας προκαλείται από την αύξηση της φτώχειας, η οποία είναι μια από τις κύριες αιτίες της μετακίνησης προς την άτυπη οικονομία. Ο λόγος είναι πολύ απλός. Οι άνθρωποι που βρίσκονται σε ακραία φτώχεια είναι έτοιμοι να δεχτούν οποιαδήποτε εργασία, ακόμη και εάν πραγματοποιείται κάτω από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες. Πολύ συχνά πολλοί από αυτούς τους εργαζομένους δεν κατορθώνουν ποτέ να ξεφύγουν από την φτώχεια και παγιδεύονται σε αυτήν. Στην πραγματικότητα, οι εργασίες σε αυτόν τον τομέα δεν είναι τις περισσότερες φορές κακής ποιότητας, μη παραγωγικές και άμισθες, αλλά δεν αναγνωρίζονται ούτε προστατεύονται από το νόμο, με μια απουσία δικαιωμάτων των εργαζομένων, την ανύπαρκτη κοινωνική προστασία και την μη ύπαρξη εκπροσώπησης και φωνής.<sup>46</sup> Εν ολίγοις, μια έλλειψη αξιοπρεπούς εργασίας. Αν προσθέσουμε το γεγονός ότι οι περισσότεροι από τους εμπλεκόμενους εργαζομένους δεν έχουν εκπαιδευτεί με υψηλά πρότυπα, μπορούμε στην συνέχεια να κατανοήσουμε γιατί ένας άνθρωπος εργαζόμενος στην άτυπη οικονομία είναι πολύ δύσκολο να μετακινηθεί προς την αποκαλούμενη επίσημη οικονομία.

Ο πίνακας στην συνέχεια αναδεικνύει το μέγεθος της άτυπης οικονομίας σε μερικές χώρες. Δείχνει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών στο ποσοστό της επίσημης απασχόλησης έναντι της συνολικής απασχόλησης. Αυτό ποικίλλει από 5 μέχρι και περισσότερο από 70 τοις εκατό. Μεταξύ των διάφορων περιφερειών, οι χώρες της Δύσης και της Ανατολικής Αφρικής, της Νότιας Ασίας και η περιοχή των Άνδεων είναι αυτές που παρουσιάζουν γενικά το μέγιστο ποσοστό εργασίας στην άτυπη οικονομία έναντι των συνολικών επιπέδων απασχόλησης.

**Πίνακας 1: Άνθρωποι που απασχολούνται στο άτυπο τομέα<sup>1</sup> (επιλεγμένες χώρες)**

Χώρα	Έτος	Σε χιλιάδες *1000			Γυναίκες ανά 100		% της συνολικής απασχόλησης		
		Σύνολο	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Σύνολο	Άντρες	Γυναίκες	
<b>Λατινική Αμερική</b>									
Μεξικό	1999	9.141,6	5.693,8	3.447,7	61	31,9	32,7	30,7	
Μπαρμάντος <sup>2</sup>	1998	6,9	4,2	2,7	63	5,9	6,8	4,9	
Περου <sup>2,3</sup>	1999	3.606,1	1.897,8	1.708,3	90	53,8	48,9	60,6	
Βραζιλία <sup>4</sup>	1997	18.113,3	8.652,6	9.460,6	109	34,6	28,3	43,4	
<b>Αφρική</b>									
Μαλί <sup>3,4</sup>	1996	370,6	214,3	156,3	73	7,0	n.a.	n.a.	
Μπενίν <sup>3</sup>	1999	275,5	174,8	100,7	58	46,0	50,0	41,4	
Μποτσουάνα <sup>4</sup>	1996	60,5	21,1	39,4	187	19,3	12,3	27,6	
Νότια Αφρική <sup>4</sup>	1999	2.705,0	1.162,0	1.544,0	133	26,1	19,3	35,5	
Αιθιοπία <sup>2,3</sup>	1999	1.149,5	485,6	663,9	137	50,6	38,9	64,8	
Κένυα	1999	1.881,0	1.090,4	790,6	73	36,4	43,9	29,5	

<sup>45</sup> ILO: Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya (Geneva, 1972).

<sup>46</sup> ILO: Decent Work and the Informal Economy, A report presented at the International Labour Conference Geneva, 2002).

Ενωμένη Δημ. της Τανζανίας <sup>2,3</sup>	1995	345,9	221,0	124,9	57	67,0	59,7	85,3
<b>Ασία</b>								
Ινδία	2000	79.710,0	63.580,0	16.130,0	25	55,7	55,4	57,0
Νεπάλ <sup>4</sup>	1999	1.657,0	1.052,0	605,0	58	73,3	67,4	86,5
Φιλιππίνες <sup>2,6</sup>	1995	539,3	282,8	256,5	91	317	15,8	19,4
Τουρκία	2000	10.319,5	1.183,0	136,5	12	9,9	10,6	6,2
<b>Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη</b>								
ΠΓΔΜ	1999	152,0	96,0	56,0	58	27,8	n.a.	n.a.
Σλοβακία	1999	450,0	343,5	106,5	31	23,0	30,5	12,9
Πολωνία <sup>2,4</sup>	1998	1.166,0	817,0	349,0	43	7,5	9,5	5,0
Λιθουανία <sup>2,3</sup>	1997	93,0	68,3	24,7	36	8,5	11,9	4,8
Ουκρανία <sup>2,3,4</sup>	1997	755,9	345,4	420,5	122	4,9	4,5	5,3
Γεωργία <sup>7</sup>	1999	103,3	73,6	28,6	39	6,9	10,0	3,8

Σημειώσεις: <sup>1</sup> Στις ίδιες γεωγραφικές περιοχές, κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όρια ηλικίας, κ.λπ. <sup>2</sup> Της γεωργίας συμπεριλαμβανόμενης. <sup>3</sup> Αστικές περιοχές. <sup>4</sup> Συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στο σπίτι. <sup>5</sup> Dar-es-Salaam. <sup>6</sup> Περιοχή Εθνικού Κεφαλαίου. <sup>7</sup> Γεωργία που περιλαμβάνεται στις αστικές περιοχές. n.a.: Μη διαθέσιμα.

Πηγή: Γραφείο Στατιστικής του ILO, βάσει των επίσημων εθνικών στοιχείων.

Η συγκέντρωση των εργαζομένων σε οργανωμένα σωματεία είναι ένας τρόπος των εργαζομένων στον άτυπο τομέα να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους μέσω των συλλογικών διεκδικήσεων και διαπραγματεύσεων. Αλλά σε μερικές περιπτώσεις, οι νόμοι μιας χώρας απορρίπτουν τα δικαιώματα των σωματείων στην άτυπη οικονομία. Σε άλλες χώρες η νομοθεσία πολύ απλά δεν αναγνωρίζει τους ανθρώπους που αναπτύσσουν δραστηριότητες στην άτυπη οικονομία ως εργαζόμενους και εργοδότες, ή αλλιώς οι ρυθμίσεις ορίζουν έναν υψηλό, πολυπληθή αριθμό εργαζομένων για την ίδρυση ενός σωματείου.

Όλα αυτά τα εμπόδια εξηγούν γιατί, επί του παρόντος, εκατομμύρια εργαζομένων δεν απολαμβάνουν δικαιώματα τόσο θεμελιώδη όπως η ελευθερία του συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Και έτσι οι εργαζόμενοι είναι ανίκανοι να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους.

### Έλλειψη κοινωνικής προστασίας

Ένα άλλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων είναι η απουσία επαρκούς κοινωνικής προστασίας. Αυτή την στιγμή, περισσότερο από τον μισό παγκόσμιο πληθυσμό δεν έχει καμία πρόσβαση σε οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής προστασίας. Στην υπο-Σαχάρια Αφρική και στη Νότια Ασία, υπολογίζεται ότι μόνο 5 έως 10 τοις εκατό του ενεργού πληθυσμού καλύπτεται από ένα νομικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και ότι σε μερικές περιπτώσεις αυτός ο αριθμός πέφτει περισσότερο. Στην Λατινική Αμερική τα ποσοστά ποικίλλουν μεταξύ του 10 και του 80 τοις εκατό. Στην Νοτιοανατολική και Ανατολική Ασία, τα ποσοστά ποικίλλουν μεταξύ 10 και σχεδόν 100 τοις εκατό. Στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες, το ποσοστό κάλυψης είναι κοντά στο 100 τοις εκατό, αλλά σε ορισμένες χώρες, ειδικά μεταξύ εκείνων που βρίσκονται στη μετάβαση, παρατηρείται ότι στις υποχρεώσεις τους στον τομέα της κοινωνικής προστασίας υπάρχει πτώση στα τελευταία έτη.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> ILO: Social security: Issues, challenges and prospects, A report submitted to the International Labour Conference (Geneva, 2001).

Εκεί πάλι η αύξηση της άτυπης οικονομίας είναι επιβλαβής. Πράγματι, η κοινωνική προστασία είναι ανύπαρκτη εντός αυτού του τομέα, έτσι οι εργασίες της είναι περισσότερο εκτεθειμένες στους σχετικούς με την εργασία κινδύνους (ασθένειες, ατυχήματα την ώρα της εργασίας, κ.λπ.)

Το HIV/AIDS είναι μια άλλη πρόκληση για την κοινωνική προστασία. Η επιδημία έχει απλωθεί τώρα σε όλα τα μέρη του κόσμου, και μερικές φορές σε ανησυχητικά επίπεδα. Η επαρκής κοινωνική ασφάλιση είναι απαραίτητη αν λάβουμε υπόψη το υπερβολικό κόστος της ιατρικής περίθαλψης.<sup>48</sup> Η πληροφόρηση και τα προληπτικά μέτρα στον τόπο εργασίας εξακολουθούν να μην είναι κατάλληλα, ειδικά στις αναπτυσσόμενες χώρες. Όλα αυτά τα γεγονότα που συνδέονται με την έλλειψη παροχής κοινωνικής ασφάλισης, έρχονται σε αντίθεση με τα συμπεράσματα διάφορων μελετών που έχουν αποδείξει ότι υπάρχει μια σύνδεση μεταξύ της κοινωνικής ασφάλισης, της απασχόλησης και της ανάπτυξης. Θα υπήρχε ένας θετικός συσχετισμός μεταξύ της παραγωγικότητας και της κοινωνικής ασφάλισης,<sup>49</sup> αλλά μένουν πολλά να γίνουν σε αυτόν τον τομέα, όπως μια έκθεση του ILO αναφέρει: "Είναι απάνθρωπο οπουδήποτε να ζει και να εργάζεται κανείς κάτω από μόνιμη αβεβαιότητα που απειλεί την υλική ασφάλεια και την υγεία των ατόμων ή των οικογενειών".

Αυτή η έκθεση σχετικά με την αξιοθρήνητη κατάσταση των εργαζομένων του κόσμου αποτελεί μια τεράστια πρόκληση για τα σωματεία των εργαζομένων. Η συνεταιριστική μορφή οργάνωσης διαθέτει τις απαραίτητες δυνατότητες για να βοηθήσει αυτές τις οργάνώσεις να σταθούν στα πόδια τους.

## Η συνεταιριστική απάντηση

Σε όλο τον κόσμο οι συνεταιρισμοί διαδραματίζουν έναν όλο και περισσότερο σημαντικό ρόλο στη δημιουργία θέσεων εργασίας, την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική εξέλιξη. Αλλά όπως έχουμε δει, ο ρόλος και η σπουδαιότητα τους δεν είναι σε καμία περίπτωση πρόσφατοι. Τα σωματεία των εργαζομένων, πέραν της μέριμνας για την διαβίωση και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους, ήταν και θα είναι αναπόφευκτο να οδηγηθούν στην συνεργασία με τους συνεταιρισμούς. Το ζήτημα τώρα είναι να διαπιστωθεί μέχρι ποιο σημείο μπορούν να το κάνουν.

Οι συνεταιρισμοί απασχολούν 100 εκατομμύρια γυναίκες και άνδρες και έχουν περισσότερα από 800 εκατομμύρια μέλη. Η ποικιλία των μορφών που παίρνουν, η παρουσία τους και η οικονομική βαρύτητά τους σε κάθε τομέα της οικονομίας είναι απόδειξη ότι ακόμη και σήμερα έχουν την δυνατότητα να αποκριθούν στα δεινά των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο.

Πιο συγκεκριμένα, οι συνεταιρισμοί ανταποκρίνονται σε τρεις βασικές έννοιες που συνδέονται με την φτώχεια όπως καθορίζεται από την Παγκόσμια Τράπεζα<sup>50</sup>: ευκαιρίες, ενδυνάμωση ικανοτήτων και τελικά ασφάλεια.<sup>51</sup>

<sup>48</sup> Σε μια βιομηχανική χώρα όπως τις Ηνωμένες Πολιτείες, το κόστος φροντίδας για τους πάσχοντες από HIV/AIDS είναι 20.000 δολάρια ΗΠΑ ανά ασθενή ετησίως.

<sup>49</sup> Δείτε το κεφάλαιο II από την αναφορά του ILO: Social security: Issues, challenges and prospects.

<sup>50</sup> Report on World Development, World Bank (2002).

<sup>51</sup> Σε αυτό το θέμα, δείτε επίσης Johnston Birchall στην εκ' νέου ανακάλυψη του συνεταιριστικού πλεονεκτήματος, Poverty reduction through self-help (ILO, 2003).

Ευκαιρίες: γενικά οι φτωχοί άνθρωποι δεν γνωρίζουν για τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται για να ξεφύγουν από την φτώχεια και τις οικονομικές αλλά και κοινωνικές συνέπειές της. Η φτώχεια δεν εκδηλώνεται σε αυτούς μόνο ως μια έλλειψη οικονομικών πόρων. Η φτώχεια επίσης επιδρά ως μια απώλεια ελευθερίας δράσης και επιλογής. Οι συνεταιρισμοί, με την δυνατότητά τους να επιδρούν σε όλους τους τομείς της οικονομίας, αντιπροσωπεύουν έναν τρόπο για τους φτωχούς να προσδιορίσουν αυτές τις ευκαιρίες. Όπως έχουμε δει, οι συνεταιρισμοί προσφέρουν στους αδύναμους αγρότες την δυνατότητα να πωλήσουν τα προϊόντα τους, την δυνατότητα να συγκεντρωθούν μαζί και να ωφεληθούν από τις οικονομίες κλίμακας, να λάβουν έτσι πρώτες ύλες σε προσιτές τιμές και, μέσω της ομάδας, να εμπορευτούν τα προϊόντα τους, σε ανθρώπους που αποκλείονται από τα παραδοσιακά οικονομικά συστήματα, οι συνεταιρισμοί δίνουν την δυνατότητα της πίστωσης με ευνοϊκούς όρους και ένα ασφαλές μέρος για την αποταμίευσή τους. Σε ανθρώπους χωρίς οικονομικούς πόρους να αγοράζουν τα βασικά τρόφιμα, οι συνεταιρισμοί τους δίνουν την ευκαιρία να αποκτήσουν αυτά τα ίδια προϊόντα σε χαμηλότερη τιμή από την τιμή αγοράς, λόγω της μαζικής προμήθειας κ.λπ.

Ενδυνάμωση ικανοτήτων<sup>52</sup>: Αυτή η φαινομενικά σύνθετη λέξη σημαίνει απλά ότι οι φτωχοί άνθρωποι δεν μπορούν να πάρουν την μοίρα στα χέρια τους. Η ενδυνάμωση των ικανοτήτων είναι η βασική διαδικασία της ενίσχυσης των δυνατοτήτων του ατόμου που του επιτρέπει έτσι να ικανοποιήσει τις ανάγκες του, να λύσει τα προβλήματά του και να αποκτήσει τους απαραίτητους πόρους για να πάρει τον έλεγχο της ζωής του. Ένας συνεταιρισμός είναι ένας από τους τρόπους με τον οποίο η ενδυνάμωση των ικανοτήτων των ατόμων για την ικανοποίηση των αναγκών τους είναι δυνατή. Η δημοκρατική οργάνωσή του, που στηρίζεται στην αρχή "ένα μέλος, μια ψήφος" και την ενεργό συμμετοχή των μελών του δίνει στον καθένα την ευκαιρία να εκφράσει τις ανησυχίες του. Δεδομένου ότι αυτές οι ανησυχίες είναι εξ' ορισμού συγκλίνουσες εάν όχι ίδιες, κάθε πρόσωπο, με την ένταξή του στον συνεταιρισμό, έχει την ευκαιρία να εκφράσει τις ανάγκες του στις συνελεύσεις μέσω της ενεργής συμμετοχής του στη ζωή του συνεταιρισμού.

Ασφάλεια: Οι άνθρωποι που είναι βυθισμένοι στην φτώχεια είναι οι πιο εκτεθειμένοι στον κίνδυνο και ειδικά στις επιπτώσεις της (για παράδειγμα απώλεια εργασιών και εισοδήματος), είτε στους φυσικούς κινδύνους (πλημμύρες, ξηρασίες, σεισμοί), στους κινδύνους υγείας (επιδημίες, ασθένειες, ατυχήματα κατά την ώρα εργασίας), στους κοινωνικούς κινδύνους (βία στο σπίτι, έγκλημα) κ.λπ. Το πρόβλημα είναι ότι οι φτωχοί συχνά δεν έχουν τα μέσα να αποφύγουν ή να διαχειριστούν αυτούς τους κινδύνους. Ένας συνεταιρισμός προσφέρει την δυνατότητα να μετατραπούν αυτοί οι ατομικοί κίνδυνοι σε συλλογικό κίνδυνο, με την συσπείρωση σε μια ομάδα μελών τα οποία θέλουν να βρουν ένα καταφύγιο ενάντια στον ίδιο τύπο κινδύνου, με χαμηλότερο κόστος. Σε αυτήν την περιοχή, οι ασφαλιστικοί συνεταιρισμοί έχουν ήδη αποδείξει την αξία τους, και στις βιομηχανικές χώρες (ειδικά στην Ευρώπη και την Ιαπωνία) και στις αναπτυσσόμενες χώρες (ειδικά στις γαλόφωνες χώρες της Αφρικής).

Συνεπώς οι συνεταιρισμοί έχουν όλα τα όπλα που χρειάζονται για την αντιμετώπιση των πολλών πτυχών της φτώχειας.

### **Ο συνεταιρισμός και η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων**

---

<sup>52</sup> "Η ενδυνάμωση ικανοτήτων" επίσης σημαίνει να ανάληψη των ευθυνών, συμμετοχή, αποπεριθωριοποίηση κ.λπ.

Ένα μεγάλο και αυξανόμενο τμήμα του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού βρίσκεται στην άτυπη οικονομία, κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι οργανώσεις των εργαζομένων έχουν το καθήκον να ενδιαφερθούν για την μοίρα όλων των εργαζομένων οποιαδήποτε και αν είναι αυτή η εργασία τους και οπουδήποτε και αν εργάζονται. Η αύξηση της άτυπης οικονομίας, όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε πριν, παρουσιάζεται ως μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που απασχολεί τα σωματεία των εργαζομένων στην προσπάθειά τους να υπερασπιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ακόμη και σε τόπους χωρίς κανόνες να διέπουν τις συνθήκες εργασίας και με μια ανεπάρκεια ή απουσία κοινωνικής προστασίας, τα δικαιώματα των εργαζομένων πρέπει να εκπροσωπούνται και να υπερασπίζονται.

Αλλά κάθε τόσο είναι αναγκαία η διευκρίνιση. Ο τελικός στόχος είναι η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και όχι, όπως μερικοί θέλουν να πιστευτεί, ο σχηματισμός των συνδικάτων.<sup>53</sup>

Εξαρτάται από τους εργαζόμενους και μόνο από αυτούς, να καθορίσουν με ποιο τρόπο σκοπεύουν να κάνουν τις ανησυχίες και τις φωνές τους να ακουστούν. Τα σωματεία από την ίδια την φύση τους αναμφισβήτητα έχουν να διαδραματίσουν ένα ρόλο σε αυτήν την πρωτοβουλία αλλά είναι μόνο ένα μέσο, όχι ο στόχος καθαυτός. Φυσικά το περιβάλλον που δημιουργείται από την άτυπη οικονομία δεν καθιστά αυτήν την εργασία εύκολη, επειδή:

- Οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία δεν αποτελούν μια τυποποιημένη ομάδα: μεταξύ τους μπορεί να υπάρξουν προφανείς διαφορές συμφερόντων
- Θα μπορούσε αυτά τα συμφέροντα τους, σήμερα να μην είναι τα ίδια με εκείνα της πλειοψηφίας των σωματείων. Οι εθνικοί, οικογενειακοί και συγγενικοί δεσμοί μπορεί για αυτούς να είναι ισχυρότεροι από την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων
- Οι εργαζόμενοι μερικές φορές είναι απορροφημένοι από τον καθημερινό αγώνα για την επιβίωση και δεν αισθάνονται ότι η συμμετοχή στη συλλογική δράση, ειδικά όταν δεν αντιλαμβάνονται πώς μια τέτοια δράση ή ένταξη σε ένα συνδικάτο, μπορεί να τους βοηθήσει να λύσουν τα πρακτικά προβλήματά τους και να ικανοποιήσουν τις άμεσες βασικές ανάγκες τους
- Η εξαιρετικά αβέβαιη φύση της εργασίας τους, συχνά τους κάνει να φοβούνται για την απώλεια της εργασίας τους εάν προσχωρήσουν σε ένα συνδικάτο
- Συχνά υπάρχουν νομικά εμπόδια για την ίδρυση ενός συνδικάτου στην άτυπη οικονομία
- Μπορεί να είναι δύσκολο για τα σωματεία να έλθουν σε επαφή με τους εργαζόμενους στον άτυπο τομέα και να τους κινητοποιήσουν, ειδικά για τους εργαζόμενους σε σπίτια και σε μικρο-επιχειρήσεις - η οργάνωση μιας καμπάνιας μπορεί να είναι πολυδάπανη και δύσκολη, και χρειάζεται πολύς χρόνος και πόροι

<sup>53</sup> ILO: Decent work and the informal economy, A report submitted to the International Labour Conference (Geneva, 2002).

- Τα σωματεία μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στο να κρατούν τους εργαζόμενους ως μέλη, λαμβάνοντας υπόψη την ανασφάλεια των εργασιών τους, και θα πρέπει για αυτόν τον λόγο να δουν αν η προσπάθεια να τους οργανώσουν αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο χρήσης των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων
- Πολλά συνδικάτα δεν κατέχουν επαρκείς στρατηγικές για τους εργαζομένους στην άτυπη οικονομία
- Ίσως τα υπάρχοντα σωματεία πιστεύουν ότι το να οργανώσουν αυτούς τους εργαζόμενους είναι αδικαιολόγητο και είναι εχθρικά στις αλλαγές της πολιτικής και της κατανομής των πόρων που απαιτούνται για να ασχοληθούν με αυτούς. Για τα σωματεία η δυσκολία βρίσκεται στο να έρθουν σε επαφή με νέες ομάδες χωρίς να υπονομεύσουν την παραδοσιακή υποστήριξη της βάσης τους<sup>54</sup>

Αυτές οι εννέα προκλήσεις που μπορεί να εντοπιστούν από τα συνδικάτα μπορούν να συνομιστούν σε πέντε σημεία:

- η δυσκολία συμβιβασμού των αποκλιόντων συμφερόντων των εργαζομένων
- οι συνέπειες της ανασφαλούς εργασίας στην άτυπη οικονομία στη συμμετοχή των μελών
- οι δυσκολίες μιας οργάνωσης εργαζομένων από την άποψη των αναγκαίων οικονομικών δαπανών
- η απουσία μιας στρατηγικής από τα περισσότερα συνδικάτα για την αντιμετώπιση ενός περιβάλλοντος άγνωστου σε αυτά και
- η έλλειψη ενδιαφέροντος από τους κύριους φορείς δηλ. τους εργαζόμενους

Η συνεταιριστική μορφή οργάνωσης βρίσκεται στην προνομιούχο θέση να μπορεί να λύσει αυτά τα πέντε προβλήματα. Πράγματι, ένας συνεταιρισμός είναι μια επιχείρηση που λειτουργεί δημοκρατικά από τα μέλη του, τα οποία ενώνονται εθελοντικά για να επιτύχουν έναν κοινό στόχο. Στην πραγματικότητα, εξ' ορισμού οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να έχουν αποκλίνοντα συμφέροντα (βλ. κουκίδα 1).

Στην συνέχεια, τα μέλη που έχουν ενωθεί εθελοντικά σε ένα συνεταιρισμό που απαιτεί την ενεργό συμμετοχή από όλους, τα μέλη-εργαζόμενοι δεν μπορούν παρά να ενδιαφέρονται για μια επιχείρηση που έχουν δημιουργήσει και την οποία διαχειρίζονται και ελέγχουν (βλ. κουκίδα 5). Αυτό μας φέρνει στην συνιδιοκτησία του συνεταιρισμού. Τα μέλη-εργαζόμενοι είναι συν-ιδιοκτήτες αλλά και υπάλληλοι στην περίπτωση ενός συνεταιρισμού εργαζομένων. Τον λειτουργούν από μόνοι τους. Επομένως είναι κύριοι του πεπρωμένου της επιχείρησής τους και των συνθηκών ασφάλειας των εργασιών τους (βλ. κουκίδα 2).

---

<sup>54</sup> ILO: Promoting gender equality: A resource kit for trade unions, booklet 4: Organizing the unorganised: Informal economy and other unprotected workers (Geneva, 2001).



Η δημοκρατική φύση του συνεταιρισμού σημαίνει ότι κάθε μέλος-εργαζόμενος έχει την δική του άποψη για την στρατηγική που πρέπει να υιοθετηθεί (βλ. κουκίδα 4). Τέλος, όπως είδαμε στο κεφάλαιο 5, ένας συνεταιρισμός παρουσιάζει μια σειρά πιθανών τρόπων για να ασκήσει τις οικονομικές δραστηριότητές του: το κέρδος που πραγματοποιείται από τις εργασίες του και η χρηματοδότηση από μια πιστωτική ένωση είναι μερικά παραδείγματα (βλ. κουκίδα 3).

Οι συνεταιρισμοί είναι ένας τρόπος των εργαζομένων της άτυπης οικονομίας να ενταχθούν στην "επίσημη". Όπως θα δούμε στο κεφάλαιο 11, είναι δύσκολο να βρεθεί μια χώρα ή μια περιοχή που να μην διαθέτει νομοθεσία σχετική με τους συνεταιρισμούς και την προώθησή τους σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Οι συνεταιρισμοί επομένως αποτελούν ένα μέσο αντιπροσώπευσης για αυτά τα εκατομμύρια των εργαζομένων. Εκπληρώνουν δύο από τις απαραίτητες προϋποθέσεις που απαιτούνται από όλες τις οργανώσεις που θέλουν να υπερασπίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων:

1) της απαραίτητης αντιπροσωπευτικότητας: η Γενική Συνέλευση, το ανώτατο σώμα του συνεταιρισμού αποτελείται από όλα τα μέλη

2) της διαφάνειας: την εγγυάται ο δημοκρατικός έλεγχος της διαχείρισης

Οι συνεταιρισμοί και τα συνδικάτα έχουν συμπληρωματικούς ρόλους και χαρακτηριστικά. Οι συνεταιρισμοί μπορούν να ενεργήσουν ως συνήγοροι για τα συνδικάτα, συνήγοροι που θα τα βοηθήσουν να πραγματοποιήσουν τις λειτουργίες τους. Με την απουσία του εύκολου προσδιορισμού των εργοδοτών, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των εργαζομένων σε σπίτια, είναι δύσκολο να επαληθευτεί ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται και ότι έχουν δικαιώματα, ως "μισθοδοτούμενοι εργαζόμενοι", στην υπεράσπιση της εργασίας και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η επίσημη όψη των συνεταιρισμών είναι έτσι ένα σημαντικό πλεονέκτημα για τις οργανώσεις των εργαζομένων, δηλαδή τα συνδικάτα. Οι στρατηγικές των συνδικάτων, που βασίζονται στην πείρα τους στον τομέα της επίσημης εργασίας, πρέπει να προσαρμοστούν στο νέο πλαίσιο της άτυπης οικονομίας. Οι συνεταιρισμοί, λόγω της στενής σχέσης που έχουν με αυτόν τον τομέα, είναι σε θέση να τους βοηθήσουν.

Η διπλή ιδιότητα υπάλληλου-ιδιοκτήτη των μελών μερικών συνεταιρισμών όπως των παραγωγικών συνεταιριστικών κοινωνικών εταιρειών, σημαίνει ότι αυτά τα μέλη έχουν καλύτερη επίγνωση των κινδύνων που πρέπει να αντιμετωπιστούν και είναι σε καλύτερη θέση να εισηγούνται κατάλληλες υπηρεσίες.

Η επιβεβαιωμένη δυνατότητα των συνεταιρισμών στην δημιουργία θέσεων εργασίας και την κοινωνική ασφάλεια είναι μια αναμφισβήτητη ένδειξη ότι οι συνεταιρισμοί παρέχουν επίσης μια πολύτιμη και σημαντική υπηρεσία για την "επίσημη" οικονομία και τους εργαζομένους της.

Επιπλέον, κατά την ίδια οπτική γωνία, τα συνδικάτα και οι συνεταιρισμοί έχουν συμπληρωματικούς ρόλους:

Οι πιστωτικές ενώσεις ήδη παρουσιάζουν την ικανότητα να δημιουργούν αξιόλογα επίπεδα αποταμίευσης. Αυτή η αποταμίευση θα μπορούσε να είναι μια σημαντική πηγή χρηματοδότησης για τα μέλη των συνδικάτων.

Χάρη στις συνεταιριστικές δραστηριότητες τα σωματεία μπορούν να αποκτήσουν μεγαλύτερη σταθερότητα και περισσότερη διάρκεια ζωής και να αυξήσουν έτσι την πίστη των μελών τους. Στην πραγματικότητα αναγνωρίζεται ότι πολλοί εργαζόμενοι προσχωρούν στα συνδικάτα με σκοπό την επίλυση ενός συγκεκριμένου προβλήματος αλλά, μόλις αντιμετωπιστεί το πρόβλημα τους, συχνά χάνουν το ενδιαφέρον για την οργάνωση.

Με την δημιουργία συνεταιρισμών, τα σωματεία γίνονται επιχειρηματίες και μαθαίνουν έτσι για τα οικονομικά, αυξάνοντας την διαπραγματευτική τους δύναμη.

Η μεταβίβαση και η εξαγορά μιας επιχείρησης είναι δύο ενδιαφέρουσες πτυχές της συνεταιριστικής δράσης που πραγματοποιούνται από τα σωματεία των εργαζομένων. Η παράδοση της επιχείρησης στους εργαζομένους με μισθό υπό την μορφή συνεταιρισμού εργαζομένων παραγωγής (στα γαλλικά: SCOP, ή *societe ouvriere de production*) επιτρέπει στους διευθυντές μιας επιχείρησης να εντάξουν το προσωπικό της σε μια νέα, πραγματικά συμμετοχική δομή, εξασφαλίζοντας κατά συνέπεια την βιωσιμότητα της επιχείρησης. Στην πραγματικότητα για πολλούς διευθυντές, η μετάβιβαση δεν είναι πάντα εύκολη, είτε επειδή δεν υπάρχει κανένας άμεσος κληρονόμος ή επειδή αυτός δεν έχει καμία επιθυμία ή ευκαιρία για να επιδιώξει την εργασία που εκτελείται από τους διευθυντές. Η μετάβαση της επιχείρησης σε συνεταιρισμό παραγωγών μπορεί να ανταποκριθεί σε αυτές τις ανησυχίες και να μεταβιβάσει στους εργαζομένους την επιχείρηση, στην επιτυχία της οποίας οι ίδιοι έχουν συμβάλει.

Η επιχείρηση "Bourgeois" που ιδρύθηκε το 1946, συνέδεσε ευρέως το όνομά της με τους θαυμάσιους φούρνους της, οι οποίοι της έδωσαν μια εικόνα ποιότητας και αξιοπιστίας. Μετά από την απώλεια του ιδρυτή της, η επιχείρηση πέρασε στα χέρια του ομίλου "Valeo", η οποία βίωσε στην συνέχεια μια δύσκολη περίοδο που οδήγησε σε εθελοντική εκκαθάριση το 1981.

Το προσωπικό, γνωρίζοντας για την ποιότητα των υλικών που παρήγαγε, αποφάσισε να ξαναγοράσει την επιχείρηση. Έτσι γεννήθηκε ο συνεταιρισμός παραγωγών Bourgeois, ο οποίος για 15 χρόνια επιβλέπει την τεχνική και εμπορική ανάπτυξη και απαριθμεί τώρα 194 εργαζομένους, από τα οποία 169 είναι μέλη.

Το 1986 προχώρησε σε συνεργασία με τον αμερικανικό όμιλο Hobart, που ηγείται παγκοσμίως στον εξοπλισμό κουζινών εστιατορίων, η οποία ενίσχυσε την θέση της στη διεθνή αγορά.

Σήμερα ο Bourgeois είναι ο κορυφαίος γαλλικός κατασκευαστής φούρνων και κατά το 1995 είχε κύκλο εργασιών σχεδόν 22 εκατομμύρια δολάρια.

Ομοίως, οι εξαγορές από τους υπαλλήλους των χρεοκοπημένων δημόσιων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων είναι μια άλλη επιλογή. Στο Ηνωμένο Βασίλειο<sup>55</sup>, το Ουαλλέζικο Συνδικαλιστικό Κογκρέσο ίδρυσε το 1983 το Ουαλλέζικο Συνεταιριστικό Κέντρο για να βοηθήσει τους άνεργους να ιδρύσουν την δικιά τους επιχείρηση. Ο KASUCO Inc. Γεωργικός Συνε-

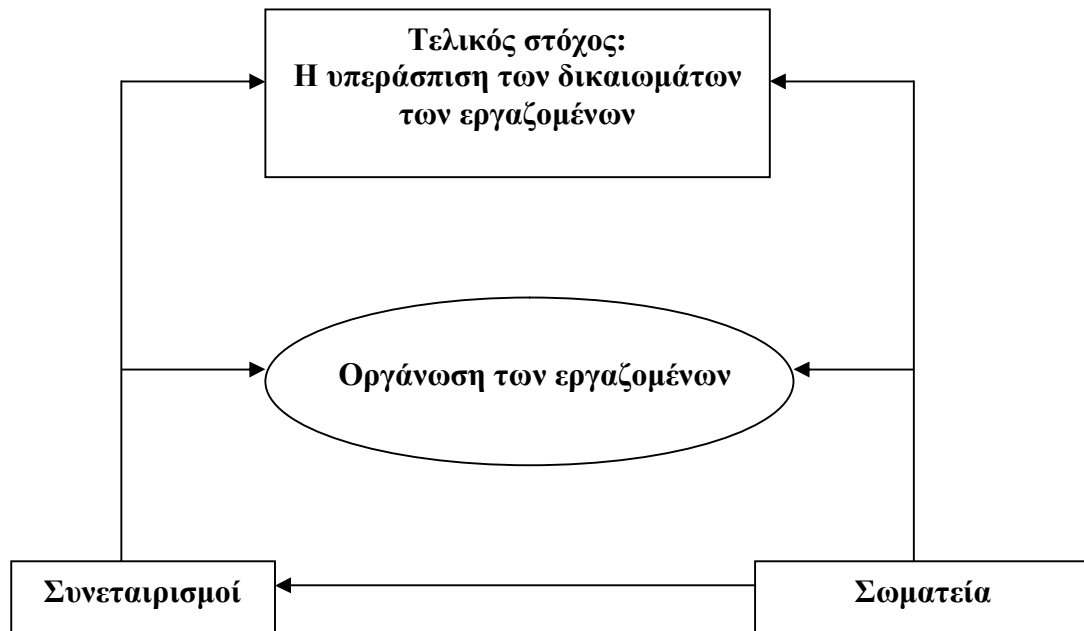
---

<sup>55</sup> W. Watson: Involvement of trade unions in the United Kingdom, Review of international cooperation, vol. no.1/1997 (Geneva, ICA, 1997).

ταιρισμός εργαζομένων (KWACI), που ιδρύθηκε στις Φιλιππίνες το 1991 από δικαιούχους ενός προγράμματος αγροτικής μεταρρύθμισης, είναι ο καρπός της εξαγοράς μιας επιχειρήσεως ζάχαρης από τους υπαλλήλων της με την βοήθεια του Εθνικού Κογκρέσου των Συνδικάτων της Φιλιππινέζικης βιομηχανίας ζάχαρης (NACUSIP).

Τα σωματεία των εργαζομένων μπορούν να ενημερώσουν, να εκπαιδεύσουν, να βοηθήσουν και να καταρτίσουν τα μέλη τα οποία επιθυμούν να σχηματίσουν συνεταιρισμούς. Μπορούν να διαπραγματευτούν με τις οργανώσεις των εργοδοτών για την απευθείας απόδοση των συνδρομητικών εισφορών προς τα σωματεία για την χρηματοδότηση Πιστωτικών Ενώσεων και επίσης ως βοήθεια στους εργαζόμενους στον άτυπο τομέα για να σχηματίσουν και να αναπτύξουν τους συνεταιρισμούς τους με στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την αύξηση του εισοδήματός τους.<sup>56</sup>

Διάγραμμα 1: Σχέση Σωματείων - Συνεταιρισμών



Το ανωτέρω σχεδιάγραμμα συνοψίζει τα θέματα που θίγουμε. Εάν οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο οργάνωσης, η οποία συνήθως υπάρχει στην περίπτωση της αποκαλούμενης επίσημης οικονομίας, τα σωματεία στην συνέχεια είναι σε θέση να υπερασπίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων με έναν άμεσο τρόπο. Αλλά η συνεργασία με τους συνεταιρισμούς θα μπορούσε να αποδειχθεί ευεργετική και παραγωγική από πολλές απόψεις, όπως έχουμε δει. Αφ' ετέρου, σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι δεν παρουσιάζουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο οργάνωσης, ή ίσως δεν οργανώνονται καθόλου όπως στην άτυπη οικονομία, δεν υπάρχει καμιά αξιόπιστη φωνή για τα σωματεία. Οι συνεταιρισμοί αποτελούν ένα συνεργάτη και μια μορφή οργάνωσης των εργαζομένων που θα μπορούσε κάλλιστα να βοηθήσει τα σωματεία να επιτύχουν το στόχο τους να υπερασπιστούν τα δικαιώματα των μελών τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συνεταιρισμοί έχουν τον ίδιο αντικειμενικό σκοπό και ότι αυτοί είναι σε θέση να τον επιτύχουν ανεξάρτητα από

<sup>56</sup> ILO: The promotion of cooperatives, Report V(1) παρουσιάστηκε στην Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας (Γενεύη, 2001).

το ρόλο ή την ύπαρξη των συνδικάτων. Αλλά η συνεργασία μεταξύ των δύο οργανώσεων είναι κάτι περισσότερο από επιθυμητή.

Ο συνεταιριστικός τύπος, χάρη στον τρόπο που έχει προσαρμοστεί σε ένα σχετικά ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, μπορεί να βοηθήσει τα σωματεία των εργαζομένων να συνδυάσουν τις εποικοδομητικές προτάσεις με τις καμπάνιες διαμαρτυρίας χωρίς από καμιά άποψη να διακυβεύεται η κύρια αποστολή τους.

Στην πραγματικότητα, η σύμπραξη σωματείου-συνεταιρισμού υπάρχει ήδη. Στην Σιγκαπούρη για παράδειγμα, το Εθνικό Κογκρέσο Συνδικάτων (NTUC) υποστήριξε την δημιουργία ενός σημαντικού δικτύου συνεταιρισμών: ένα συνεταιρισμό καταναλωτών δίκαιων τιμών, ένα συνεταιρισμό εγγυημένων κοινωνικών επιδομάτων, ένα συνεταιρισμό ασφάλισης υγείας και ένα συνεταιρισμό βρεφονηπιακών σταθμών. Οι στόχοι αυτών των συνεταιρισμών είναι: να βοηθήσουν στην ουσιαστική σταθεροποίηση των τιμών βασικών αγαθών και υπηρεσιών, να ενισχύσει και να υπερασπίσει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και τελικά να βοηθήσει τους ηγέτες των σωματείων να αποκτήσουν εμπειρία στη διαχείριση και στην κατανόηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζονται από την διαχείριση, βοηθώντας κατά συνέπεια στην προώθηση καλύτερων σχέσεων εργαζομένων διαχειριστών. Στην Κένυα, τα σωματεία βοηθούν την οργάνωση του Εθνικού Συνεταιριστικού Ομίλου Στέγασης. Στις Φιλιππίνες, ο LEAD-CO-TUCP δημιουργήθηκε με την υποστήριξη του Φιλιππινέζικου Κογκρέσου Συνδικάτων (TUCP) για να βελτιώσει τις ζωές των φτωχών οικογενειών στην κοινότητα Dagat-dagatan βοηθώντας τα μέλη να προμηθευτούν πόσιμο νερό και να εξασφαλίσουν αξιοπρεπή στέγαση, κ.λπ. Το πρόγραμμα SYNDICOOP του ILO, το οποίο εξηγείται αναλυτικότερα στο κεφάλαιο 12, είναι ένα άλλο παράδειγμα συνεργασίας σωματείου-συνεταιρισμού. Ο στόχος του προγράμματος είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των ανυπεράσπιστων εργαζομένων της άτυπης οικονομίας σε ορισμένες χώρες της Αφρικής, που επιλέγονται εκ' των προτέρων μέσω των πιλοτικών έργων που στοχεύουν στη δημιουργία αξιοπρεπών εργασιών και εισοδήματος.

Όπως ο Γενικός Γραμματέας του Αφρικανικού Περιφερειακού Οργανισμού της Διεθνούς Συνομοσπονδίας των Ενώσεων του Ελεύθερου Εμπορίου δήλωσε:

*"Για τις εκατοντάδες των εκατομμυρίων των άνεργων εργαζομένων, ειδικά στον αγροτικό τομέα, η δυνατότητα ίδρυσης συνεταιρισμών και οποιασδήποτε άλλης μορφής αμοιβαίας ένωσης βοήθειας είναι ένας από τους τρόπους με τους οποίους η ελευθερία της συνεργασίας σε ενώσεις μπορεί να βοηθήσει να ξεριζωθεί η φτώχεια. Για τις γυναίκες και άλλα κοινωνικά στρώματα που καταπιέζονται από την κοινωνία, το δικαίωμα να σχηματίσουν οργανώσεις, να τις προωθήσουν και να υπερασπιστούν τα συμφέροντά τους μπορεί να τις βοηθήσει κάνοντας όλη την διαφορά".<sup>57</sup>*

### Το Εθνικό Κογκρέσο Συνδικάτων της Σιγκαπούρης και οι Συνεταιρισμοί

Οι δεσμοί που ενώνουν τα σωματεία και τους συνεταιρισμούς της Σιγκαπούρης έχουν μακράν ιστορία. Το 1970, ιδρύθηκε ο πρώτος συνεταιρισμός με την υποστήριξη του Εθνι-

<sup>57</sup> A. Kailembo, Trade Unions and poverty alleviation: towards a comprehensive strategy, background paper for a high-level symposium on the role of unions in the relief of poverty in Africa (Nairobi, 2001).

κού Κογκρέσου Συνδικάτων (NTUC) Σιγκαπούρης, ο οποίος ήταν ένας ασφαλιστικός συνεταιρισμός. Ήταν τότε όπου οκτώ ενώσεις, μια πιστωτική ένωση και μέλη της Κεντρικής Επιτροπής του NTUC συνασπίστηκαν μαζί συλλέγοντας ένα εκατομμύριο δολάρια για να δημιουργήσουν τον ασφαλιστικό συνεταιρισμό. Εκείνη την περίοδο, με την Σιγκαπούρη να έχει μόλις επιτύχει την ανεξαρτησία, δεν είχε ένα πολύ καλά ανεπτυγμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και θανάτου για έναν εργαζόμενο, ειδικά εάν ο μισθός του ήταν η μόνη πηγή εισοδήματος, σε περίπτωση ασθένειας ή θανάτου σχεδόν αναπόφευκτα η οικογένειά του οδηγώντας στην φτώχεια. Έτσι η συνεταιριστική ασφαλιστική NTUC παρουσίασε συμβόλαια ασφάλειας ζωής με χαμηλά ασφαλιστρα προσιτά στους χαμηλού εισοδήματος εργαζομένους. Αλλά ο ασφαλιστικός συνεταιρισμός πολύ γρήγορα απέκτησε ένα πολύ ευρύ φάσμα προϊόντων: οικιακά ασφαλιστήρια συμβόλαια, υπηρεσίες υποθηκών, αποταμίευσης και επενδυτικά σχέδια, ειδικές ασφαλιστικές συμβάσεις για τις επιχειρήσεις κ.λπ. Επιπλέον, ο συνεταιρισμός επιστρέφει το 98% του πλεονάσματός του στους πελάτες υπό μορφή μόνου.

Ο NTUC δεν υποστήριξε μόνο την δημιουργία ενός συνεταιρισμού, αλλά ενός ολόκληρου δικτύου συνεταιρισμών των οποίων στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Να βοηθήσουν στην σταθεροποίηση των τιμών των βασικών αγαθών και υπηρεσιών
- Να ενισχύσουν και να υπερασπιστούν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων
- Να επιτρέψουν στους ηγέτες των σωματείων να αποκτήσουν εμπειρία στον τομέα της διαχείρισης και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές, βοηθώντας τους έτσι να προωθηθούν καλύτερες σχέσεις εργασίας

Μεταξύ της μεγάλης ποικιλίας των συνεταιρισμών που οργανώθηκαν με την υποστήριξη του NTUC, υπάρχουν:

- Ένας συνεταιρισμός καταναλωτών αποκαλούμενος "Δίκαιη Τιμή". Ιδρύθηκε μετά από την άνοδο των τιμών κατά την κρίση του πετρελαίου της δεκαετίας του 1970. Ο σκοπός του ήταν να σταθεροποιήσει τις δαπάνες διαβίωσης στην Σιγκαπούρη μέσω των εμπορικών διαδικασιών και του λιανικού εμπορίου. Τα αποτελέσματα μιλούν από μόνα τους. Το 2001, ο συνεταιρισμός "Δίκαιη Τιμή" είχε συνολικά την χαμηλότερη τιμή για το καλάθι βασικών αγαθών. Στο καλάθι 200 ειδών, 59% είχαν χαμηλότερες τιμές από εκείνες των κύριων ανταγωνιστών του, ενώ 30% είχαν παρόμοιες τιμές. Μόνο 11% των προϊόντων ήταν ακριβότερα. Για τους τελευταίους 15 μήνες, αρχίζοντας από αυτό το καλάθι των 200 ειδών, η Δίκαιη Τιμή έχει βοηθήσει τους καταναλωτές να εξοικονομήσουν 3,6 εκατομμύρια δολάρια
- Συνεταιρισμοί βρεφονηπιακών σταθμών των οποίων σκοπός είναι να παρασχεθεί ποιοτική φροντίδα σε προσιτές τιμές για τα παιδιά των εργαζομένων γονέων. Το NTUC λειτουργεί αυτήν την περίοδο 38 κέντρα τα οποία φροντίζουν σχεδόν 4.000 παιδιά και εκπαιδεύει περίπου 1.000 δασκάλους κάθε έτος των οποίων το 90% απασχολούνται από άλλους βρεφονηπιακούς σταθμούς
- Ένας συνεταιρισμός υγείας για να ανταποκριθεί στις αυξανόμενες ανάγκες του πληθυσμού μετά από μια άνοδο του κόστους ιατρικής φροντίδας. Αυτός ο συνε-

ταιρισμός είναι η μόνη οργάνωση που παρέχει βασικές ιατρικές υπηρεσίες σε τρεις κλάδους: φαρμακευτικής, γενικής ιατρικής και οδοντιατρικής

- Συνεταιρισμοί φροντίδας των ηλικιωμένων οι οποίοι στοχεύουν στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και εξοπλισμού σε προσιτές τιμές για τους ηλικιωμένους. Αυτοί οι συνεταιρισμοί λειτουργούν ως κέντρα φροντίδας επιτρέποντας στους ηλικιωμένους να συμμετέχουν στις δραστηριότητες που τους κρατούν σωματικά, κοινωνικά και διανοητικά υγιείς
- Ένας συνεταιρισμός κατοικίας ιδρύθηκε για να βοηθήσει τους Σιγκαπούριους να ικανοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους για την απόκτηση ενός σπιτιού ή ενός διαμερίσματος, με την πώληση σε αυτούς ποιοτικών σπιτιών σε μια δίκαιη τιμή. Έτσι και έγινε και χτίστηκαν τα συγκροτήματα συνιδιοκτησίας των συγκροτημάτων για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων με ένα μέσο εισόδημα. Τον Σεπτέμβριο του 2002, ο συνεταιρισμός στέγασης NTUC ξεκίνησε την κατασκευή 391 συγκροτημάτων συνιδιοκτησίας με μια μέση τιμή 368 \$ ανά τετραγωνικό πόδι. Όπως με τα προηγούμενα προγράμματά του, ο συνεταιρισμός διατήρησε το 10% των διαμερισμάτων για τα στελέχη των σωματείων του και το 5% για τα στελέχη της βάσης. Μέχρι σήμερα το 70% αυτών των συγκροτημάτων έχουν διατεθεί
- Μια πιστωτική ένωση της οποίας στόχος είναι να ενθαρρύνει την αποταμίευση και τα δάνεια μεταξύ των μελών της και να παράσχει μια προσιτή πηγή χρηματοδότησης. Κατά μέσον όρο, τα μέλη της ένωσης χρεώνονται 10 με 20% λιγότερο από τα ποσοστά που επιβάλλονται από άλλους οργανισμούς

Όλοι αυτοί οι συνεταιρισμοί καθοδηγούνται από τις ίδιες αρχές, δηλαδή:

1. Ένας συνεταιρισμός πρέπει να είναι σε θέση να ανταγωνιστεί πλήρως με άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις και δεν μπορεί να αναμένει ειδική μεταχείριση από την κυβέρνηση
2. Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να συμμετέχει στη συνεταιριστική μορφή οργάνωσης στους τομείς όπου έχει ένα έμφυτο φυσικό πλεονέκτημα
3. Οι συνεταιρισμοί πρέπει να έχουν ένα υψηλό επίπεδο εντιμότητας
4. Οι συνεταιρισμοί πρέπει να ασκούν αποτελεσματική διαχείριση

### **Συνεργασία σωματείων-συνεταιρισμών, το παράδειγμα των ινδών εργαζομένων**

Εξαντλημένες από τα καταστρεπτικά αποτελέσματα της άτυπης οικονομίας που είχαν υποστεί (εργασιακή αβεβαιότητα, άθλιες συνθήκες εργασίας, απουσία κοινωνικής προστασίας...) μερικές γυναίκες από την Πολιτεία του Gujarat στην Ινδία ίδρυσαν το 1972 τον Σύνδεσμο των Αυτοαπασχολούμενων Γυναικών (SEWA). Αυτό το συνδικάτο γυναικών είχε ως αρχικό στόχο του να εκπροσωπεί τους αυτοαπασχολούμενους πωλητές λαχανικών, τις κατ' οίκων μοδίστρες ή τους ρακένδυτους εργάτες συγκομιδής και να τους οργανώσει. Από τότε πολλοί και ποικίλοι ρόλοι έχουν προστεθεί στον ρόλο ως σωματίου εκπροσώπησης: τραπεζικές εργασίες, ένας εμπορικός συνεταιρισμός, ένας παροχής υπηρεσιών, έ-

νας εκπαίδευσης και ένας αγωνιστικής δράσης υπέρ της αλλαγής των επίσημων πολιτικών. Ο SEWA έχει αυτήν την περίοδο περισσότερα από 220.000 αυτοαπασχολούμενα μέλη γυναίκες.

Τον χρόνο που ιδρύθηκε ο SEWA, οι γυναίκες που αντιπροσώπευε ήταν απελπιστικά φτωχές (παρά την 18-ωρή καθημερινή εργασία), κυρίως επειδή ήταν πιθανότερο να τις εκμεταλλευτούν και δεν προστατεύονταν είτε με το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, είτε με νομοθεσία για έναν βασικό μισθό. Το σωματείο οργάνωσε κυρίως τα μέλη του σε τοπικούς συνεταιρισμούς. Τα αποτελέσματα ήταν κάτι παραπάνω από αναμφισβήτητα. Στις αγροτικές περιοχές, η εποχιακή μετανάστευση λόγω της ενδημικής ανεργίας που μπορεί να εξαπλώνεται ανάλογα με το μουσώνα έχει μειωθεί σημαντικά. Στις αστικές περιοχές, το μέγεθος του σωματείου κατέστησε την διαπραγμάτευση με τους χρηματοοικονομικούς εκπροσώπους ευκολότερη. Επιπλέον, επειδή ήταν γυναίκες, τα μέλη δεν θα μπορούσαν να ικανοποιήσουν τις οικονομικές ανάγκες τους μέσω των δανείων από τις εμπορικές τράπεζες. Μερικές γυναίκες έπρεπε ακόμη και να δανειστούν από τους δανειστές χρημάτων με ετήσια επιτόκια που θα μπορούσαν μερικές φορές να φθάσουν στο 3.000%. Η λύση ήρθε με ένα σχήμα συνεταιριστικού τύπου. Μια συνεταιριστική τράπεζα συστάθηκε. Το 1999 η τράπεζα SEWA κατείχε 125.000 λογαριασμούς αποταμίευσης και είχε χορηγήσει 30.000 δάνεια τα οποία συχνά βοήθησαν τους οφειλέτες να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους και το εισόδημά τους.

#### Διάγραμμα ανάπτυξης της συνεταιριστικής τράπεζας SEWA για τα έτη 1999-2003

	1999-2000	2000-2001	2001-02	2002-03
<b>Αριθ. μελών</b>	25.011	25.464	26.793	29.595
<b>Μερίδια</b>	241.600	244.867	261.711	330.488
<b>Σύνολο λογαριασμών</b>	139.611	119.583	172.010	202.706
<b>Σύνολο καταθέσεων *</b>	4.688.244	5.958.266	10.319.800	13.865.067
<b>Σύνολο δανείων &amp; προκαταβολών</b>	33.709	39.284	44.187	5.0849
<b>Δάνεια &amp; προκαταβολές</b>	2.012.755	1.993.911	2.372.200	2.968.556
<b>Κέρδη *</b>	53.822	40.489	79.333	115.022

Πηγή: Τράπεζα SEWA, Ετήσια έκθεση (\* σε δολάρια)

Ο SEWA έγινε επίσης εμπορικός συνεταιρισμός μετά από την επιτυχία του σωματείου του το οποίο κατάφερε να επιβάλλει τα δικαιώματα των γυναικών στους εμπόρους που εκμεταλλεύονταν τον κλάδο του κεντήματος. Μετά από την δράση του σωματείου που οδηγήθηκε από τα μέλη του SEWA, οι έμποροι αρνήθηκαν να έχουν οποιαδήποτε σχέση με τις γυναίκες αυτές. Ένας εμπορικός συνεταιρισμός συστάθηκε για να βοηθήσει τις ινδές εργαζόμενες γυναίκες να βάλουν τα προϊόντα τους στην αγορά. Η στρατηγική που εφαρμόστηκε από αυτές τις ινδές εργαζόμενες υιοθετήθηκε επίσης από ένα σωματείο στη Νότια Αφρική, την Ένωση Αυτό-Απασχολούμενων Γυναικών (SEWU), και στην Τουρκία.

Ο SEWA είναι μια χειροπιαστή απόδειξη ότι η κοινή δράση σωματείων και συνεταιρισμών μπορεί να επιτρέψει στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζομένους να βελτιώσουν τις κοινωνικοοικονομικές τους συνθήκες. Ένα παράδειγμα που αξίζει να ακολουθεί...

### Βασικά σημεία από το κεφάλαιο

#### "Τα σωματεία των εργαζομένων και η προώθηση των συνεταιρισμών"

- Το συνεταιριστικό και το συνδικαλιστικό κίνημα δημιουργήθηκαν κατά την βιομηχανική επανάσταση τον XVIII αιώνα
- Οι συνεταιρισμοί και οι οργανώσεις των εργαζομένων μοιράζονται τον κοινό σκοπό της βελτίωσης της κοινωνικοοικονομικής θέσης του εργαζόμενου πληθυσμού με το να φέρουν την δημοκρατία στις ζωές τους
- Για να επιτύχουν αυτόν τον στόχο, τα σωματεία χρησιμοποιούν το όπλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ οι συνεταιρισμοί χρησιμοποιούν μια μορφή οργάνωσης που βασίζεται στις αρχές της δημοκρατίας και της συμμετοχής.
- Η συνεταιριστική μορφή οργάνωσης βρίσκει απαντήσεις σε τρία βασικά θέματα τα οποία συνδέονται με την φτώχεια: ευκαιρίες, αίσθηση ευθύνης ή αυτονομίας και τελικά ασφάλεια
- Οι συνεταιρισμοί μπορούν να βοηθήσουν τα σωματεία στο στόχο της υπέρσπισης των συμφερόντων των μελών τους, ειδικά για την άτυπη οικονομία όπου οι συνεταιρισμοί μπορούν να θεωρηθούν ως ένας τρόπος οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται σε αυτή την οικονομία
- Η δυνατότητα των συνεταιρισμών να δημιουργούν θέσεις εργασίας είναι ένα σημαντικό πλεονέκτημα για τα συνδικάτα, μην έχοντας ως "αποστολή τους" την ενασχόληση με τους ανέργους, οι συνεταιρισμοί βοηθούν αυτούς που δεν έχουν εργασία να ενταχθούν στο κόσμο της εργασίας, συνιστούν μια γέφυρα μεταξύ της θέσης τους ως άνεργοι και της ένταξης ως μέλος σε ένα συνδικάτο
- Η ποικιλομορφία των συνεταιρισμών τους επιτρέπει να διαδραματίσουν έναν σημαντικό ρόλο στις δράσεις κατά της φτώχειας καθώς επίσης και στις πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ανάπτυξη των συστημάτων οικονομικής και κοινωνικής προσασίας
- Τα γεγονότα δείχνουν ότι η συνεργασία σωματείων και συνεταιρισμών υφίσταται: υπάρχουν πολλά παραδείγματα από σωματεία που βρίσκονται πίσω από την σύσταση συνεταιρισμών για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των μελών τους



Από την αρχή της δεκαετίας του 1980, ιδιαίτερα στην αναπτυσσόμενες και στις υπό μετάβαση χώρες, έχει επιβεβαιωθεί ένας επαναπροσδιορισμός του ρόλου του Κράτους. Το τελευταίο δεν είναι πλέον κυρίαρχο και ορατό στην οικονομική και κοινωνική ζωή αλλά επιλέγει να αποσυρθεί από ορισμένες δραστηριότητες, συχνά κάτω από εξωτερικές πιέσεις (π.χ. προγράμματα διορθωτικών αλλαγών). Εξαρτάται επομένως από τον ιδιωτικό τομέα να αναπληρώσει το κενό που δημιουργήθηκε και να αναλάβει την παροχή συγκεκριμένων λειτουργιών που ήταν μέχρι τώρα ευθύνη του κράτους.

Οι συνεταιρισμοί αισθάνθηκαν τα αποτελέσματα αυτής της Κρατικής απόσυρσης και βρέθηκαν έτσι για άλλη μια φορά στο προσκήνιο. Ωστόσο, μερικές φορές συμβαίνει να είναι δύσκολο να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες που παρουσιάζονται. Παραμένει υποχρέωση του Κράτους να δημιουργήσει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξή τους.

### Αναγνώριση του συνεταιριστικού θεσμού

Οι δημόσιες αρχές δεν μπορούν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των συνεταιρισμών χωρίς πρώτα να αναγνωρίσουν το συνεταιριστικό θεσμό ως τέτοιο. Αυτή η αναγνώριση επιτυγχάνεται με την κατάρτιση νομοθεσίας που να προσαρμόζεται στις ειδικές ανάγκες των συνεταιρισμών. Δυστυχώς, η ιδιαίτερη και διαφορετική φύση αυτής της μορφής οργάνωσης δεν λαμβάνεται πάντοτε υπόψη από την εθνική νομοθετική εξουσία.

Δύο τάσεις διαφαίνονται, ανάλογα με την χώρα: αφ' ενός, χώρες στις οποίες οι συνεταιρισμοί δεν είναι μια συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης, αν και έχουν δική τους νομοθεσία (Γαλλία και Βέλγιο) αφ' ετέρου, χώρες με μια ισχυρή συνεταιριστική ταυτότητα που έχουν δώσει στους συνεταιρισμούς τους μια ειδική δομή και δικούς τους νόμους και των οποίων οι αρχές έχουν μερικές φορές συνταγματική κατοχύρωση (Πορτογαλία, Ισπανία και Ιταλία).

Η ειδική φύση του συνεταιριστικού θεσμού ασκεί επίσης επίδραση στους φορολογικούς νόμους. Οι συνεταιρισμοί δεν πραγματοποιούν κέρδη υπό αυτήν την μορφή. Τα πλεονάσματα διαθέτονται για την ανάπτυξη του συνεταιρισμού, για τα μερίσματα των μελών ανάλογα με τις συναλλαγές τους, και για να υποστηρίξουν άλλες δραστηριότητες που εγκρίνονται από τα μέλη. Είναι επομένως δύσκολο να δημιουργήσουν εισόδημα που να υπόκειται σε φόρο. Στην πράξη, τα κέρδη ενός συνεταιρισμού φορολογούνται συνήθως μόνο όταν περνάν στην κατοχή των μελών ή εάν τοποθετηθούν στο αποθεματικό ως συλλογική περιουσία του συνεταιρισμού. Η φορολογία μπορεί να είναι ένα ιδιαίτερο φορτίο για τους συνεταιρισμούς. Αυτό είναι ένα γεγονός που αναγνωρίζεται συχνά από τις αρχές.

Οι συνεταιρισμοί, των οποίων ο σκοπός είναι να προωθήσουν τα συμφέροντα των μελών τους, μπορεί να θεωρηθούν ότι εξυπηρετούν το γενικό συμφέρον και να απολαμβάνουν έτσι φορολογικά οφέλη. Σε καμία περίπτωση οι αρχές δεν καλούνται να ευνοήσουν τους συνεταιρισμούς σε σχέση με άλλες μορφές επιχείρησης αλλά μόνο να λάβουν υπόψη τα

ειδικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα τους προκειμένου να τους αφήσουν να απολαμβάνουν ίση και δίκαιη μεταχείριση.

## Το Κράτος και η προώθηση των συνεταιρισμών

Η σχετικά ευρεία σφαίρα δραστηριοτήτων των συνεταιρισμών (παροχής χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, κοινωνικής προστασίας, τροφίμων... κ.λπ.) επιτρέπει να υποθέσουμε ότι οι συνεταιρισμοί είναι δημόσιου συμφέροντος, ειδικά όταν λάβουμε υπόψη την έβδομη συνεταιριστική αρχή της συμμετοχής των συνεταιρισμών στις κοινότητές τους. Επομένως φαίνεται λογικό να αναμένεται από τις αρχές να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των συνεταιρισμών και να τους αναγνωρίσει ως ωφέλιμους για το ευρύ κοινό, όπως ορίζεται στην Σύσταση Νο.193. Οι συνεταιρισμοί είναι ένας αναγνωρισμένος τρόπος μείωσης της ανεργίας χάρη στις εργασίες που δημιουργούνται σε κάθε μια από τις λειτουργίες τους.

Αν και το Κράτος αναμένεται να ενθαρρύνει την συνεταιριστική ανάπτυξη, είναι επίσης ουσιαστικό να μην παρεμβαίνει συνολικά στη διαχείριση των συνεταιρισμών. Τα όποια κίνητρα δίνουν οι αρχές πρέπει να είναι προσωρινά και μεταβατικά με μια σαφή μέριμνα για την ανεξαρτησία.

Εντούτοις το Κράτος μπορεί να κληθεί να παρέχει μερικές τεχνικές υπηρεσίες που στοχεύουν ιδιαίτερα στη διευκόλυνση της δημιουργίας των συνεταιρισμών. Σε μερικές χώρες οι δημόσιες αρχές διαθέτουν τμήματα που ασχολούνται αποκλειστικά με τους συνεταιρισμούς (όπως συμβαίνει ειδικά στον Καναδά). Αυτά τα τμήματα έχουν συχνά ως δουλειά τους την μετάδοση από τα μέσα επικοινωνίας των αρχών και των κανόνων που διέπουν τους συνεταιρισμούς, βοηθώντας στην σύσταση και οργάνωση των συνεταιρισμών, ακόμα και βοηθώντας στην λειτουργία και την διαχείρισή τους, προσφέροντας σε αυτούς γνωματεύσεις, συμβουλές και τον αναγκαίο έλεγχο.

Η εκπροσώπηση των συνεταιρισμών εντός του κρατικού συστήματος είναι ένα σημαντικό ζήτημα. Λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλία των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνει το συνεταιριστικό κίνημα, θα ήταν καλύτερα να υπάρχει, εντός των δημόσιων υπηρεσιών, μια μονάδα ειδικά σχεδιασμένη για την προώθηση των συμφερόντων των συνεταιρισμών. Είναι γεγονός ότι μια τέτοια μονάδα έχει οργανωθεί εντός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.<sup>58</sup> Αυτό θα διευκολύνει επίσης το συντονισμό μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων.

Οι δημόσιες αρχές έχουν επίσης υποχρέωση να λάβουν μέτρα στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (βλ. κεφάλαιο οκτώ). Τόσο στις αναπτυσσόμενες όσο και τις βιομηχανικές χώρες βεβαιώνεται η αποτυχία στον τομέα της συνεταιριστικής διδασκαλίας. Με μερικές εξαιρέσεις (του Καναδά, των Ηνωμένων Πολιτειών, της Γερμανίας και του Μπενίν), οι συνεταιρισμοί δεν είναι αρκετά, έως καθόλου, ενσωματωμένοι στα προγράμματα γενικής, τεχνικής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό είναι καταστρεπτικό υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπει σε κάποιους ανθρώπους να απολαύσουν τα οφέλη της προστιθέμενης αξίας των συνεταιρισμών, παρ' όλο που τα χρειάζονται πραγματικά.

Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θα έπρεπε να παρέχουν περισσότερες πληροφορίες για έναν τύπο επιχείρησης που είναι σε θέση να διαδραματίσει έναν δυναμικό ρόλο

---

<sup>58</sup> Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δημιουργήσει στην πραγματικότητα μια ειδική διεύθυνση, την XXIII Γενική Διεύθυνση, της οποίας σκοπός είναι να προωθηθούν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων της "κοινωνικής οικονομίας": συνεταιρισμών, ενώσεων και αλληλασφαλιστικών εταιριών.

στις ζωές των τοπικών κοινοτήτων, στη δημιουργία του εθνικού πλούτου και την διεθνή σταθερότητα.<sup>59</sup>

## Η συνεταιριστική νομοθεσία

Η νομοθεσία, και μέσω αυτής ο νόμος, είναι οι πιο κατάλληλοι τρόποι ελέγχου των δραστηριοτήτων των ανθρώπων που εργάζονται στο πεδίο της οικονομίας. Η νομοθεσία είναι η πηγή για όλους τους νόμους και τα νομοθετικά μέτρα μιας χώρας. Η συνεταιριστική νομοθεσία βοηθά στην ρύθμιση των δραστηριοτήτων των συνεταιρισμών, στον καθορισμό του τρόπου ίδρυσης ενός συνεταιρισμού, στις πρακτικές λειτουργίας του κ.λπ. Για παράδειγμα, η συνεταιριστική νομοθεσία ρυθμίζει την νομική και εταιρική προσωπικότητα ενός συνεταιρισμού. Αυτές βοηθούν αντίστοιχα τις συνεταιριστικές κοινωνίες να έχουν μια ευδιάκριτη ταυτότητα έναντι άλλων ιδιωτικών επιχειρήσεων και να παρέχουν τις κατάλληλες συνθήκες στα μέλη για να συνάψουν συμβάσεις με τρίτους.

Η συνεταιριστική νομοθεσία λαμβάνει διάφορες μορφές ανάλογα με την χώρα:

- Μερικές χώρες προτιμούν να υιοθετήσουν έναν ενιαίο νόμο εφαρμογής και ισχύος για όλους τους συνεταιρισμούς (μεταξύ των άλλων Γερμανία, Βραζιλία, Ακτή Ελεφαντοστού, Ταϊλάνδη, Μεξικό)
- Άλλες έχουν συγκεκριμένους νόμους για κάθε δεδομένο τύπο ή τομέα των συνεταιρισμών και ρυθμίζουν την λειτουργία των συνεταιρισμών ξεχωριστά (μεταξύ των άλλων Αιθιοπία, Ιαπωνία, Γαλλία, Ρουμανία)
- Σε μερικές χώρες, οι συνεταιρισμοί ρυθμίζονται από συγκεκριμένα κεφάλαια των γενικότερων κωδίκων όπως του αστικού κώδικα ή του εμπορικού κώδικα (μεταξύ των άλλων Ελβετία, Βέλγιο)
- Οι συνεταιρισμοί μπορεί επίσης να ρυθμίζονται από ειδικές διατάξεις που διέπουν την εφαρμογή ενός γενικότερου νόμου για τους συνεταιρισμούς (για παράδειγμα το Ηνωμένο Βασίλειο)

Μερικές χώρες όπως η Δανία και η Νορβηγία διακρίνονται για το ότι δεν έχουν συνεταιριστική νομοθεσία ενώ συγχρόνως έχουν ένα μεγάλο συνεταιριστικό κίνημα. Αλλά αυτά τα παραδείγματα είναι μόνο μεμονωμένες περιπτώσεις. Παρά την ποικιλομορφία από την άποψη της συνεταιριστικής νομοθεσίας, είναι σωστό να επισημανθεί ότι όλη η νομοθεσία για τους συνεταιρισμούς περιλαμβάνει συνήθως τρία μέρη.

Καταρχήν, ένας νόμος, μια διάταξη, ένα διάταγμα, μια διακήρυξη ή μια απόφαση, ή όποιος και αν είναι ο όρος που χρησιμοποιείται από την κάθε χώρα, παραθέτει την θεμελιώδη φύση και τις γενικές αρχές. Αυτή η νομοθετική πράξη είναι δύσκολο να αλλάξει και γενικά δεν εμβαθύνει σε λεπτομέρειες όπως γίνεται στους κανονισμούς.

Δεύτερον, εκδίδονται οι κανονιστικές διατάξεις που καταρτίζονται για να εναρμονιστούν με τον νόμο. Πρέπει να αναδεικνύουν τα σημεία όπου οι καταχωρημένοι συνεταιρισμοί πρέπει να λειτουργούν με αυτές τις διατάξεις.

<sup>59</sup> ILO : Promotion of cooperatives (Geneva, 2001).

Τρίτον και τελικό, θέτονται οι κανόνες που διέπουν τις διαδικασίες λειτουργίας τους.<sup>60</sup>

Η συνεταιριστική νομοθεσία αναπτύσσεται διαφορετικά ανάλογα με την κάθε περιοχή. Στις βιομηχανικές χώρες όπου η επίδραση των συνεταιρισμών στην οικονομία μπορεί να αποδειχθεί σημαντική ανάλογα με τον τομέα, η νομοθεσία βοηθά τους συνεταιρισμούς να εξασφαλίσουν χρηματοδότηση από τις κεφαλαιοκρατικές αγορές αν και περιορίζουν την πρόσβαση στο δικαίωμα ψήφου των μη μελών, σεβόμενη την συνεταιριστική αρχή της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας.

Στις υπό μετάβαση χώρες, η μετάβαση από μια προγραμματισμένη οικονομία σε μια οικονομία της αγοράς είχε σοβαρές συνέπειες για τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Πριν από την κατάρρευση του σοσιαλιστικού συστήματος, οι συνεταιρισμοί έπρεπε να προσαρμόζονται στο συγκεντρωτικό οικονομικό σχέδιο, που καταρτίζεται από το κράτος. Μετά από την πτώση του σοσιαλισμού, η νομοθεσία σε αυτές τις χώρες επιχείρησε πολύ σκληρά να παρέχει καθεστώς ιδιωτικής επιχείρησης στους συνεταιρισμούς. Ωστόσο ο στόχος αποδείχθηκε μάλλον δύσκολος λόγω της απουσίας δικαιωμάτων ιδιωτικής περιουσίας. Αυτές οι δυσκολίες έγιναν ιδιαίτερα αισθητές από τους συλλογικούς γεωργικούς συνεταιρισμούς. Ακολούθησε μια έντονη νομοθετική δραστηριότητα της οποίας η αφετηρία ήταν ο συνυπολογισμός των συνεταιρισμών στη Σοβιετική νομοθεσία του 1988. Άλλες πρόοδοι και βελτιώσεις πρόκειται ακόμα να σημειωθούν.

Στις αναπτυσσόμενες χώρες, η οικονομική φιλελευθεροποίηση, η παγκοσμιοποίηση και τα προγράμματα των διαρθρωτικών αλλαγών έχουν συμβάλει στην ελάττωση του ασφυκτικού κλοιού του Κράτους στους συνεταιρισμούς. Τα νομοσχέδια έχουν προσπαθήσει να ακολουθήσουν αυτήν την εξέλιξη, μερικές φορές με κάποια επιτυχία κυρίως στην Ασία (Μαλαισία, Μογγολία, Νεπάλ, Ταϊλάνδη, Βιετνάμ). Μετά από την πλήρη απαλλοτρίωση του συνεταιριστικού κινήματος από το Κράτος, τα νομοσχέδια των αναπτυσσόμενων χωρών κάνουν ότι καλύτερο για να τους δώσουν την συνεταιριστική αυτονομία και ανεξαρτησία.

---

<sup>60</sup> ILO: *Initiation a la pratique de la cooperation* (Geneva, 1962).

## Περιεχόμενο ενός συνεταιριστικού νόμου

### § Πρόλογος

Προσδιορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για την ερμηνεία του νόμου.

### § Γενικές διατάξεις

Αυτό το τμήμα περιέχει, μεταξύ άλλων θεμάτων, τον ορισμό μιας συνεταιριστικής κοινωνίας, των συνεταιριστικών αρχών, τους ορισμούς των όρων που χρησιμοποιούνται στο νόμο... κ.λπ.

### § Σχηματισμός, εγγραφή και δημοσίευση

Το τμήμα σχετικά με τον σχηματισμό υποδεικνύει τις διαδικασίες ίδρυσης ενός συνεταιρισμού (ιδιότητα των μελών, ο αριθμός τους, περιορισμοί ηλικίας).

Αυτό το τμήμα περιέχει επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές για την διαδικασία εγγραφής του συνεταιρισμού σε μητρώα των αρμόδιων αρχών και τα αποτελέσματα αυτής της εγγραφής καθώς επίσης περιέχει τους κανόνες αποδοχής και παραίτησης των μελών και τις προϋποθέσεις για τον αποκλεισμό και την αναστολή της ιδιότητας μέλους.

### § Υποχρεώσεις και δικαιώματα των μελών

Αναφέρεται: στις ατομικές υποχρεώσεις των μελών όταν προσχωρούν στο συνεταιρισμό (σεβασμός των κανονισμών, ενεργός συμμετοχή στη ζωή της οργάνωσης...), τις οικονομικές υποχρεώσεις των μελών (να συνεισφέρουν έναν καθορισμένο αριθμό μεριδίων) και τα ατομικά και οικονομικά δικαιώματά τους (να συμμετέχουν στις Γενικές Συνελεύσεις, να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες που παρέχονται από το συνεταιρισμό, να λαβαίνουν μερίσματα...).

### § Όργανα και διαχείριση της συνεταιριστικής κοινωνίας

Ένας κατάλογος που αναφέρει τα διάφορα όργανα του συνεταιρισμού μαζί με την σύνθεσή και τις αρμοδιότητές τους (Γενική Συνέλευση, Διοικητικό Συμβούλιο, Εποπτική Επιτροπή).

### § Χρηματοδότηση, απολογισμοί και διανομή των πλεονασμάτων

Αν ληφθεί υπ' όψη η μέριμνα για την αυτονομία των συνεταιριστικών κοινωνιών, ο νόμος πρέπει να καθορίζει και να διευκρινίζει τους κανόνες σχετικά με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς οικονομικούς πόρους του συνεταιρισμού: έναν ορισμό και μια περιγραφή του μεριδίου, τις σχέσεις με τα μη μέλη, έναν καθορισμό του αποθεματικού κεφαλαίου, τρόπους διανομής του πλεονάσματος στο τέλος του δημοσιονομικού έτους και των συναλλαγών με τους χρήστες.

### § Λογιστικός έλεγχος

Ο λογιστικός έλεγχος είναι μια διαδικασία για τον έλεγχο της ευθύνης και της διαχείρισης μιας επιχείρησης και του τρόπου που ανταποκρίνεται στους στόχους της. Εποπτεύει εάν τα συμφέροντα των τρίτων, των διοικητών και των μελών προστατεύονται. Ο λογιστικός έλεγχος μπορεί να είναι εσωτερικός (πραγματοποιείται από τα μέλη που εκλέγονται στην Γενική Συνέλευση) ή εξωτερικός (πραγματοποιείται από μια ένωση, ομοσπονδία, συνομοσπονδία ή από ιδιώτες ελεγκτές). Η συχνότητα των εσωτερικών και εξωτερικών λογιστικών ελέγχων πρέπει να καθορίζεται σαφώς στο νόμο.

#### **§ Μορφές διάλυσης**

Ο νόμος ασχολείται και με τα μέτρα που λαμβάνονται μετά από την διάλυση χωρίς εκκαθάριση (συγχώνευση συνεταιρισμών, τμημάτων ή μετατροπή) και την διάλυση με εκκαθάριση.

#### **§ Απλουστευμένες δομές**

Ο νόμος θα μπορούσε να προβλέπει την παροχή μιας μορφής οργάνωσης λιγότερο σύνθετης από τον παραδοσιακό συνεταιρισμό.

#### **§ Οργανώσεις κορυφής**

Ο συνεταιριστικός νόμος πρέπει να καθορίζει τους ρόλους των ενώσεων, των ομοσπονδιών και των συνομοσπονδιών μαζί με τις αρμοδιότητές τους.

#### **§ Διευθέτηση των αντιδικιών**

Ο συνεταιριστικός νόμος διευκρινίζει τον τρόπο που οι αντιδικίες σε συνεταιριστικά θέματα εξετάζονται και επιλύονται.

#### **§ Διάφορες, μεταβατικές και τελικές διατάξεις**

Αυτό το τμήμα μπορεί να περιέχει πληροφορίες για τις νομικές ποινικές κυρώσεις που υφίστανται από συγκεκριμένες πράξεις, καθώς και διατάξεις οι οποίες διευκρινίζουν πώς ο νόμος πρέπει να τεθεί σε ισχύ κ.λπ.

Πηγή: ILO: Κατευθυντήριες γραμμές για την συνεταιριστική νομοθεσία, πρόγραμμα COOPREFORM (Γενεύη, 1997)

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Το κράτος και η προώθηση των συνεταιρισμών"**

- Επιβεβαιώνεται όλο και περισσότερο η επίδραση και η αύξηση του εύρους των συνεταιρισμών σε τομείς από τους οποίους το Κράτος έχει αποσυρθεί
- Οι συνεταιρισμοί κατορθώνουν να παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες που παρέχονταν έως τώρα από το Κράτος
- Λόγω της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις άλλες μορφές επιχείρησης και την αναγνώριση της αποδεδειγμένης χρησιμότητας των συνεταιρισμών, το Κράτος πρέπει να προωθήσει τους συνεταιρισμούς και να δημιουργήσει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξή τους
- Η αναγνώριση του συνεταιριστικού θεσμού από το Κράτος είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση για κάθε πολιτική συνεταιριστικής προώθησης
- Αν και δεν πρέπει να παρεμβαίνει στη συνεταιριστική ζωή, το Κράτος μπορεί να κληθεί να παρέχει στους συνεταιρισμούς τεχνικές υπηρεσίες, ειδικότερα για να καταστήσει ευκολότερη την ίδρυση ή να παρέχει υπηρεσίες στο πεδίο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
- Το Κράτος πρέπει να θεμελιώσει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για τους συνεταιρισμούς, κυρίως μέσω μιας νομοθεσίας προσαρμοσμένης στις ανάγκες τους
- Η συνεταιριστική νομοθεσία βοηθά στην ρύθμιση της συνεταιριστικής δραστηριότητας, στον καθορισμό των τρόπων έναρξης ενός συνεταιρισμού, τις διαδικασίες λειτουργίας του κ.λπ.
- Στον τομέα της συνεταιριστικής νομοθεσίας, υπάρχουν διάφορες ομάδες χωρών:
  - ο χώρες με έναν μοναδικό νόμο που εφαρμόζεται σε όλους τους συνεταιρισμούς
  - ο χώρες με έναν ειδικό νόμο για κάθε τύπο συνεταιρισμού ή τομέα
  - ο χώρες όπου οι συνεταιρισμοί ρυθμίζονται από ειδικά εδάφια των γενικότερων κωδίκων
  - ο χώρες στις οποίες οι συνεταιρισμοί ρυθμίζονται από μια ειδική διάταξη
  - ο και τελικά χώρες χωρίς έλεγχο έναντι των συνεταιρισμών
- Ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου των συνεταιρισμών στις εθνικές οικονομίες έχει οδηγήσει στην ανάγκη αλλαγής της συνεταιριστικής νομοθεσίας, ειδικά στις αναπτυσσόμενες και στις υπό μετάβαση χώρες





## Περιφερειακές ρυθμίσεις

Σε μία εποχή που η παγκοσμιοποίηση και η περιφερειακή ενοποίηση προσπαθούν να ρίξουν τα σύνορα, το ζήτημα της εναρμόνισης των εθνικών νομοθεσιών είναι ένα αρκετά φυσικό επακόλουθο. Αυτή η εναρμόνιση έχει ήδη αρχίσει στις τέσσερις γωνίες του κόσμου. Υπαγορεύεται από την ανάπτυξη του συνεταιριστικού κινήματος σε ορισμένους τομείς της οικονομίας σε μια όλο και περισσότερο ανταγωνιστική ατμόσφαιρα όπου η παγκοσμιοποίηση και η φιλελευθεροποίηση των οικονομιών κατέχει δεσπόζουσα θέση.

### Η εμπειρία της Αφρικής

Η Αφρική είναι η ήπειρος η οποία έχει περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη έναν πλούτο επιτυχούς εμπειρίας σε αυτόν τον τομέα. Αυτή η εμπειρία περιλαμβάνει την μεταρρύθμιση ενός πολύ συγκεκριμένου τύπου συνεταιρισμού, των πιστωτικών ενώσεων και των δραστηριοτήτων τους αλλά και της ανάπτυξης μιας ομοιόμορφης δράσης στα δικαιώματα της συνεταιριστικής κοινωνίας.

Το 1993 η Δυτική Αφρικανική Οικονομική και Νομισματική Ένωση<sup>61</sup> (UEMOA) υιοθέτησε έναν νόμο αποκαλούμενο PARMEC, ένα σχέδιο υποστήριξης για την ρύθμιση των πιστωτικών ενώσεων. Ο κύριος στόχος αυτού του νόμου ήταν να ελεγχθούν τα αμοιβαία ή συνεταιριστικά ιδρύματα αποταμίευσης και πίστωσης, με στόχο να ρυθμιστούν οι πιστωτικές υπηρεσίες που δεν έχουν το καθεστώς των παραδοσιακών τραπεζών, δηλ. τα συστήματα αμοιβαίας φύσης όπως οι πιστωτικές ενώσεις. Η πρωτοτυπία αυτού του νόμου οφείλεται στο γεγονός ότι δίνει στις οργανώσεις που δεν ιδρύονται με αμοιβαίες ή συνεταιριστικές γραμμές (κεφαλαία διανομής επιδομάτων, τράπεζες χωριού) έναν τρόπο να πραγματοποιούν τις διαδικασίες τους νόμιμα μετά από την σύναψη μιας συμφωνίας πέντε ετών το πολύ, αποκαλούμενης "σύμβαση", με την αρμόδια διοικητική αρχή (συνήθως με τον Υπουργό Οικονομικών).

Η κεντρική Αφρική, μέσω της Οικονομικής Κοινότητας των Κεντρικών Αφρικανικών Κρατών<sup>62</sup> (CEMAC), προτίμησε να ρυθμίσει τις τωρινές επιχειρήσεις μικροδανείου.

Με την λέξη "μικροδάνειο" η CEMAC υποδηλώνει την παροχή οικονομικών υπηρεσιών (αποταμίευσης και πίστωσης) από τους φορείς που δεν έχουν το καθεστώς των τραπεζών. Αυτός ο νόμος είναι πολύ αμφιλεγόμενος εξαιτίας των πολυάριθμων ελλείψεων στο κείμενο. Μπορούμε να κατακρίνουμε το νόμο προ πάντων για τις αναφορές στα άρθρα του σε νομικές δομές που εγκρίνονται για να πραγματοποιούν δραστηριότητες που συνδέονται με το μικροδάνειο, ενώ αυτός ο νόμος προοριζόταν να ρυθμίσει την δραστηριότητα μόνο

<sup>61</sup> Αυτή η οργάνωση που ιδρύθηκε το 1994 στοχεύει στην ενοποίηση των εθνικών οικονομιών της περιοχής. Περιλαμβάνει το Burkina Faso, την Ακτή Ελεφαντοστού, το Μαλί, την Σενεγάλη, το Μπενίν, την Γουινέα-Μπισσάου, την Νιγηρία και το Τόγκο.

<sup>62</sup> Η CEMAC περιλαμβάνει έξι χώρες της κεντρικής Αφρικής, το Καμερούν, την Δημοκρατία της Κεντρικής Αφρικής, το Κογκό, την Γκαμπόν, την ισημερινή Γουινέα, το Τσαντ. Αυτό που επιδιώκει να κάνει, μεταξύ των άλλων, είναι η ενθάρρυνση των εθνικών αγορών με την αφαίρεση των εμποδίων στο διακοινοτικό εμπόριο, με το συντονισμό των προγραμμάτων ανάπτυξης και την εναρμόνιση των κρατών μελών.

του μικροδανείου. Εκτός αυτού, ο νόμος δεν δίνει καμία προσοχή στους ασφαλιστικούς συνεταιρισμούς ή ακόμα και της διανομής επιδομάτων, ενώ τα τελευταία βρίσκονται παντού στη ζώνη CEMAC, και απαγορεύει στους συνεταιρισμούς την χρησιμοποίηση του όρου "τράπεζα" στο όνομά τους παρά την υπαρκτή υπόστασή τους.<sup>63</sup>

Σε ένα ακόμα ευρύτερο πλαίσιο, η Οργάνωση για την Εναρμόνιση του Επιχειρηματικού Νόμου (OHADA) στην Αφρική που ιδρύθηκε από δέκα έξι Αφρικανικές χώρες,<sup>64</sup> είναι αποφασισμένη να υιοθετήσει μια ομοιόμορφη πράξη για τις συνεταιριστικές και αλληλασφαλιστικές εταιρίες και άλλες μορφές αποκεντρωμένων οικονομικών συστημάτων στη ζώνη OHADA. Αυτή η οργάνωση, που σχηματίστηκε το 1993, έχει ως στόχο να διορθώσει την νομική και δικαστική ανασφάλεια που υπάρχει στα Κράτη μέλη, που οφείλεται κυρίως στους πεπαλαιωμένους νόμους που είναι σε ισχύ.

Το πλεονέκτημα αυτής της διαδικασίας είναι ότι, μόλις υιοθετηθεί από το Συμβούλιο των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών των Κρατών μελών, αυτή η ομοιόμορφη πράξη θα ισχύσει σε ολόκληρη την ζώνη OHADA των δέκα έξι χωρών μελών.

### Η Ευρωπαϊκή εμπειρία

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έδειξε επίσης ενδιαφέρον για την συνεταιριστική νομοθεσία με την διατύπωση και την υιοθέτηση του καταστατικού της "Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής Κοινωνικής Εταιρείας" τον Ιούλιο του 2003. Εντός των 15 (τότε) μελών που αποτελούσαν την Ευρωπαϊκή Ένωση, υπήρχαν περισσότεροι από 180.000 συνεταιρισμοί με περισσότερα από 80 εκατομμύρια μέλη και περισσότερους από 3,2 εκατομμύρια εργαζομένους. Με την διεύρυνση, μετά την ένταξη των υποψηφίων χωρών, το σύνολό τους έφτασε να αθροίζει 300.000 επιχειρήσεις, 5 εκατομμύρια εργαζομένους και 150 εκατομμύρια μέλη. Αυτή η εικόνα εξηγεί γιατί η ΕΕ ενδιαφέρθηκε για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής Κοινωνικής Εταιρείας (ΕΣΕ). Υπήρξε ουσιαστικής σημασίας για τους συνεταιρισμούς ότι οι δραστηριότητές τους δεν προορίζονται αποκλειστικά για να ανταποκριθούν στις υφιστάμενες ανάγκες σε τοπικό επίπεδο, αλλά έχουν την δυνατότητα να πραγματοποιούνται σε κοινοτική κλίμακα. Ο σκοπός αυτού του καταστατικού είναι να διευκολυνθεί η ανάπτυξη των διακρατικών δραστηριοτήτων των συνεταιρισμών παρέχοντάς τους τα κατάλληλα νομικά μέσα, με άλλα λόγια να επιτρέψει την δημιουργία νέων συνεταιρισμών από φυσικά πρόσωπα ή εταιρικούς φορείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Για παράδειγμα, η ΕΣΕ αποτελεί ένα οικονομικό όπλο για τους γεωργικούς συνεταιρισμούς στην ενιαία αγορά και την παγκόσμια οικονομία. Θα τους βοηθήσει να διευρύνουν τα αποθεματικά και τις αγορές τους, ενώ συγχρόνως θα τηρούν τις ευδιάκριτες αρχές τους και την αποστολή της οικονομικής οργάνωσης της παραγωγής. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα είναι σε θέση να δραματίσουν έναν ρόλο στην οργάνωση των αγορών.

---

<sup>63</sup> Η τράπεζα Raiffeisen στη Γερμανία, την Ελβετία και την Αυστρία, η Rabobank στην Ολλανδία, η Credit Agricole στη Γαλλία είναι μερικά παραδείγματα τα οποία δείχνουν την έκταση των συνεταιριστικών τραπεζών.

<sup>64</sup> Αυτές οι χώρες είναι το Μπενίν, το Burkina Faso, το Καμερούν, η Δημοκρατία της Κεντρικής Αφρικής, οι Κομόρες, το Κογκό, η Ακτή Ελεφαντοστού, η Γκαμπόν, η Γουινέα, η Γουινέα-Μπισσάου, η Ισημερινή Γουινέα, το Μαλί, η Νιγηρία, η Σενεγάλη, το Τσαντ και το Τόγκο.

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Περιφερειακές ρυθμίσεις"**

- Η παγκοσμιοποίηση και η ανάπτυξη των συνεταιρισμών σε μερικούς τομείς ενθάρρυναν σε κάποιο βαθμό την εναρμόνιση σε περιφερειακό και διεθνές επίπεδο
- Υπάρχουν διάφορες περιφερειακές πρωτοβουλίες ρύθμισης: στην Αφρική με την ρύθμιση των δραστηριοτήτων και των ιδρυμάτων του μικροδανείου, και σε ευρωπαϊκό επίπεδο με την δημιουργία του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής κοινωνικής Εταιρείας



## **Μέρος IV**

---

### **Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) και οι συνεταιρισμοί**



Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) διατηρεί στενούς και παλαιούς δεσμούς με το Παγκόσμιο Συνεταιριστικό Κίνημα. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι ο πρώτος Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ο κ. Albert Thomas, ήταν μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Διεθνούς Συνεταιριστικής Συμμαχίας (ICA), της οργάνωσης που εκπροσωπεί το συνεταιριστικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο.

### Ο ρόλος των συνεταιρισμών στην εξασφάλιση της αξιοπρεπούς εργασίας

Το ILO, μια ειδική αντιπροσωπεία των Ηνωμένων Εθνών που ιδρύθηκε το 1919, έχει ως αποστολή του να υπερασπίζεται και να προωθεί τα δικαιώματα των ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όπως αναγνωρίζεται παγκοσμίως. Αυτή η μόνιμη οργάνωση περιλαμβάνει:

- μια γενική διάσκεψη των αντιπροσώπων των μελών ή Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας (ILC)
- ένα Σώμα Διακυβέρνησης
- ένα Διεθνές Γραφείο Εργασίας υπό την καθοδήγηση του Σώματος Διακυβέρνησης

Το ILC αναπτύσσει και υιοθετεί πρότυπα για τα δικαιώματα των εργαζομένων, την απασχόληση και άλλα θέματα σχετικά για τα οποία έχει εξουσιοδοτηθεί το ILO. Ένα πρότυπο μπορεί να λάβει δύο μορφές: 1) μιας Συνθήκης που υποχρεώνει τα κράτη μέλη που την επικύρωσαν να την εφαρμόσουν, 2) μιας Σύστασης που είναι μια οδηγία γενικής πολιτικής που, αν και τίποτα στη διατύπωση δεν υποχρεώνει τα Κράτη μέλη να την ενσωματώσουν στην εθνική νομοθεσία τους, γενικά εφαρμόζεται.

Στην 87η σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, ο Γενικός Διευθυντής επικεντρώθηκε εκ' νέου στις δραστηριότητες του ILO για την πρόσβαση για όλους σε μια αξιοπρεπή εργασία. Ο θεμελιώδης στόχος για το ILO σήμερα είναι κάθε γυναίκα και κάθε άνδρας πρέπει να είναι σε θέση να αποκτήσει μια αξιοπρεπή και γόνιμη εργασία με συνθήκες ελευθερίας, δικαιοσύνης, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας.<sup>65</sup>

Όπως διατυπώσαμε στο κεφάλαιο 9, λέγοντας αξιοπρεπή εργασία ο Γενικός Διευθυντής εννοεί την παραγωγική εργασία που είναι σύμμαχος της προστασίας των δικαιωμάτων, του επαρκούς εισοδήματος και της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας. Δυστυχώς, λίγοι εργαζόμενοι μπορούν να υπερηφανευθούν ότι κατέχουν μια τέτοια εργασία.

Το ILO αναγνώριζε πάντα και αναγνωρίζει ακόμα και σήμερα ότι οι συνεταιρισμοί δραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας

<sup>65</sup> Έκθεση του Γενικού Διευθυντή η οποία παρουσιάστηκε κατά την διάρκεια της 87ης συνόδου της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, 1999).

και στην παροχή ουσιαστικών υπηρεσιών και υποδομών στις περιοχές που παραμελούνται από τις δημόσιες επιχειρήσεις και τους επενδυτές. Εξουσιοδοτημένοι από την υιοθέτηση της Σύστασης Νο.193 τον Ιούνιο του 2002 σχετικά με την προώθηση των συνεταιρισμών,<sup>66</sup> οι συνεταιρισμοί συντάσσονται πλήρως με τις νέες δραστηριότητες του ILO που στοχεύουν στην προώθηση των ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες για να αποκτήσουν μια αξιοπρεπή και γόνιμη εργασία σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Όπως έχουμε δει σε όλο αυτό το εγχειρίδιο, οι συνεταιρισμοί καλύπτουν όλες τις απαιτήσεις της αξιοπρεπούς εργασίας, προσφέροντας οικονομικές ευκαιρίες στα μέλη τους μέσω της λειτουργίας μιας κοινής επιχείρησης, με την παροχή της βασικής κοινωνικής προστασίας για τα μέλη τους, μέσω της αμοιβαίας ενίσχυσης και επιτρέποντας στα μέλη τους να ακουστεί η δικιά τους φωνή χάρη στη δημοκρατική οργάνωση των συνεταιρισμών κ.λπ.

Επιπλέον, είναι πάλι ο συνεταιριστικός τύπος με τον οποίο το ILO ελπίζει, στα πλαίσια της εξουσιοδότησής του, να αντιμετωπίσει την πρόκληση της φτώχειας. Σε αυτό, η έκθεση του Γενικού Διευθυντή είναι πολύ σαφής:

*"Η συμμετοχή και ο συνυπευθυνότητα είναι δύο θεμελιώδεις πτυχές της νέας προσέγγισης στη μείωση της φτώχειας. Οι συνεταιρισμοί είναι ένα ιδανικό εργαλείο σε μια στρατηγική αυτού του τύπου και το ILO εδώ και πολύ καιρό κάνει καλή χρήση των ιδιαίτερων δυνατοτήτων (...) Οι συνεταιρισμοί έχουν αποδείξει την δυνατότητά τους να ανοίγουν νέους δρόμους για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας, ειδικά με την ενθάρρυνση των τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών."<sup>67</sup>*

### **Το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα του ILO**

Όλες οι δραστηριότητες σχετικά με τους συνεταιρισμούς πραγματοποιούνται μέσω του Συνεταιριστικού Κλάδου του ILO, που ιδρύθηκε το 1920.

Το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα του ILO (EMP/COOP) πασχίζει να προωθήσει τις συνεταιριστικές αξίες και αρχές. Παρέχει στα Κράτη μέλη συμβουλευτικές και τεχνικές υπηρεσίες, οργανώνει τις διεθνείς συνεδριάσεις, παράγει ενημερωτικό υλικό και δημοσιοποιεί εργασίες για να βελτιώσει την ενημέρωση για τον συνεταιριστικό θεσμό. Η τεχνική βοήθεια καλύπτει ένα πολύ εκτεταμένο φάσμα, την συνεταιριστική νομοθεσία, την πολιτική και την κατάρτιση προσωπικού στα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας, την μείωση της φτώχειας ή την τοπική οικονομική ανάπτυξη.

### **Συνεταιριστική πολιτική και νομοθεσία**

Ο εκδημοκρατισμός της αστικής ζωής, η άρση των ελέγχων των εθνικών οικονομιών και η παγκοσμιοποίηση του εμπορίου και της οικονομίας έχουν αλλάξει εντελώς το περιβάλλον στο οποίο οι συνεταιρισμοί λειτουργούν. Σε αυτό προστίθεται η αποχώρηση του Κράτους και το τέλος της υποστήριξής του στο συνεταιριστικό χώρο, ειδικά στις αναπτυσσόμενες χώρες.

---

<sup>66</sup> Δείτε το κεφάλαιο 13.

<sup>67</sup> Έκθεση του Γενικού Διευθυντή για την 91η σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (Γενεύη, 2003).



Αυτές οι οικονομικές και πολιτικές αλλαγές έχουν καταστήσει απαραίτητη την σχεδίαση νέων συνεταιριστικών αναπτυξιακών πολιτικών.

Σε αυτό το πλαίσιο το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα βοηθά διάφορα Κράτη μέλη στην διατύπωση των συνεταιριστικών αναπτυξιακών πολιτικών, με σκοπό την δημιουργία ενός περιβάλλοντος που να συμβάλλει στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών.

Το πρόγραμμα COOPREFORM είχε σχεδιαστεί με στόχο να δημιουργήσει ένα ευνοϊκό κλίμα για την συνεταιριστική ανάπτυξη με την αναθεώρηση του πολιτικού και νομικού πλαισίου των ενδιαφερόμενων χωρών. Ακριβέστερα οι τρεις στόχοι ήταν: 1) να βοηθήσει τους υπεύθυνους στην λήψη αποφάσεων οι οποίες να καθιερώνουν ένα κλίμα που να συμβάλλει στη συνεταιριστική ανάπτυξη 2) να βοηθήσει τις κυβερνήσεις και τα συνεταιριστικά κινήματα να σχεδιάσουν ένα νομοθετικό πλαίσιο το οποίο να συμβάλλει στην ανάπτυξη βιώσιμων και αυτόνομων συνεταιρισμών 3) να ενισχύσει τις αρμοδιότητες των εθνικών οργανώσεων με το να καταστήσει διαθέσιμες υπηρεσίες τεχνικής υποστήριξης σε αυτούς προς όφελος των μελών τους. Και οι 62 χώρες να είναι σε θέση να ωφεληθούν από αυτό το πρόγραμμα. Μερικά από τα αποτελέσματα ήταν:

- η δημοσίευση 10 εθνικών εργασιών για τους συνεταιρισμούς και την διαρθρωτική νομική προσαρμογή
- η βοήθεια για την σύνταξη τουλάχιστον 50 συνεταιριστικών νομοθεσιών και πρότυπων νομοσχεδίων
- η βοήθεια με την κατάρτιση 29 συνεταιριστικών πολιτικών προκαταρκτικών σχεδίων
- επιπλέον, η υιοθέτηση της Σύστασης Νο.193 από τα Κράτη μέλη τα ενθαρρύνει να προσαρμόσουν τις πολιτικές τους για τους συνεταιρισμούς σύμφωνα με το περιεχόμενό της. Οι υπηρεσίες υποστήριξης στοχεύουν στην προώθηση της Σύστασης Νο.193 όπως έχει ήδη πραγματοποιηθεί σε 16 χώρες

### **Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και του σχηματισμού των δικτύων**

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχία των συνεταιριστικών επιχειρήσεων, είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού η οποία τελικά βοηθά εκείνους που ενδιαφέρονται να ενταχθούν στις δραστηριότητες ενός συνεταιρισμού. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση των μελών και του προσωπικού είναι μόνο μια πτυχή της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Η επιλογή και η τοποθέτηση του προσωπικού, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας του προσωπικού, η αξιολόγηση της απόδοσης των ομάδων ή των ατόμων κ.λπ. είναι άλλες πτυχές που λαμβάνονται υπόψη.

Ο σχηματισμός των δικτύων είναι η κύρια στρατηγική του Συνεταιριστικού Προγράμματος που χρησιμοποιείται για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πληροφορίες και οι εξειδικευμένες γνώσεις ανταλλάσσονται χάρη στα δίκτυα που διαμορφώνονται μεταξύ των συνεταιριστικών ιδρυμάτων. Το έργο MATCOM και το πρόγραμμα COOPNET χρησιμεύουν για να αναλύεται η στρατηγική που επιλέγεται από το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα.

Το MATCOM είναι ένα πρόγραμμα που χρηματοδοτείται εν' μέρει από την Ιταλία το οποίο υποστηρίζει την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με την ανάπτυξη αλληλεπιδραστικών μέσων κατάρτισης και της εξ' απόστασης μάθησης. Μια μεγάλη ποικιλία υλικού κατάρτισης έχει παραχθεί χάρη σε αυτό το πρόγραμμα.

Το πρόγραμμα COOPNET έχει βοηθήσει στην οργάνωση ενός δικτύου ανταλλαγής μεταξύ των υφιστάμενων συνεταιριστικών αναπτυξιακών παραγόντων ανθρώπινου δυναμικού και άλλων οργάνωσεων που εμπλέκονται στη συνεταιριστική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Χάρη στο δίκτυο, έχει καθιερωθεί μια ροή πληροφοριών και εξειδικευμένων γνώσεων μεταξύ των συνεταιριστικών ιδρυμάτων, που επιτρέπει όχι μόνο την αποτελεσματικότερη διανομή πληροφοριών αλλά και την ορθολογική οργάνωση των δραστηριοτήτων σε περιφερειακό, διαπεριφερειακό και διεθνές επίπεδο. Οι στόχοι για το COOPNET ήταν να βελτιώσει τις πολιτικές και τα προγράμματα. Οι εκπαιδευτές και οι υπεύθυνοι των ιδρυμάτων και των προγραμμάτων για τα συνεταιριστικά προγράμματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι οι άμεσοι δικαιούχοι του προγράμματος.

Το COOPNET ήταν σε θέση να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην Ασία στην Ανατολική, στην Κεντρική, στην Νότια, στην Δυτική Αφρική, και στην Λατινική Αμερική. Σε όλες αυτές τις περιοχές, οι εθνικοί συντονιστές οργάνωσαν εθνικά και υπο-περιφερειακά εκπαιδευτικά εργαστήρια με τα υπάρχοντα δίκτυα και τους συνεργάτες ανάπτυξης, πραγματοποίησαν ασκήσεις εμπειρογνομώνων, δημοσίευσαν υλικό κατάρτισης και ξεκίνησαν πειραματικά σχέδια σε εθνικό επίπεδο.

Πέρα από την κατάρτιση μελών και προσωπικού, το αποτέλεσμα ήταν η δημιουργία ενός ηλεκτρονικού δικτύου που λειτουργεί μέχρι σήμερα. Δημιουργήθηκε ένα ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο, το COOPNET AL DIA, που βοηθά την ενίσχυση του συνεταιριστικού δικτύου.

### ACOPAM \*

Το ACOPAM ήταν ένα από τα σημαντικότερα περιφερειακά προγράμματα του ILO για την τεχνική συνεργασία και το μεγαλύτερης διάρκειας στην Αφρική. Αυτό το πρόγραμμα απόκτησε μια αξιοσημείωτη εμπειρία και μιας μακράς διάρκειας εμπειρία στην ανάπτυξη διάφορων τύπων γεωργικών συνεταιρισμών, οι οποίοι άσκησαν σημαντική επίδραση στην αυτό-απασχόληση στο Sahel.

Το πρόγραμμα ενθάρρυνε την αυτοαπασχόληση των ανθρώπων του Sahel μέσω της προώθησης των συνεταιρισμών και άλλων αμοιβαίων οργάνωσεων βοήθειας όπως:

- Αυτο-εκτελούμενα προγράμματα περιμετρικής άρδευσης
- Ομάδες διαχείρισης φυσικών πόρων
- Τράπεζες σιτηρών σε χωριά
- Αποταμιευτικές και πιστωτικές ενώσεις

- Αλληλασφαλιστικές κοινωνικές εταιρίες για την βασική υγειονομική περίθαλψη
- Εμπορικοί συνεταιρισμοί για την αγορά συγκομιδών από τους παραγωγούς

Το ACOPAM ξεκίνησε 247 συνεταιριστικές τράπεζες σιτηρών οι οποίες βελτίωσαν την ασφάλεια τροφίμων για 86.000 οικογένειες σε τρεις χώρες. Χάρη σε αυτό το σύστημα, οι χωρικοί αγρότες κράτησαν στην γη τους και παρέμειναν οικονομικά ανεξάρτητοι. Στο Burkina Faso για παράδειγμα, το ACOPAM εισήγαγε ένα καινοτόμο σύστημα συλλογικής τεχνικής προώθησης του βαμβακιού που πρόσφερε στις ομάδες του χωριού ένα πρόσθετο εισόδημα μέσω της ανταμοιβής για τις υπηρεσίες τους στα εργοστάσια εκκοκκισμού. Το μεγαλύτερο μέρος αυτού του πρόσθετου εισοδήματος επενδύθηκε στα κοινοτικά σχέδια ανάπτυξης για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στο χωριό. Αυτό το σύστημα ήταν τόσο επιτυχές που σήμερα το 80% του βαμβακιού που καλλιεργείτε στο Sahel πωλείται από συνεταιριστικές ομάδες.

\* Κατά το ξεκίνημά του, το ACOPAM ήταν ένα γαλλικό ακρωνύμιο για την Συνεταιριστική Υποστήριξη του Παγκόσμιου Επισιτιστικού Προγράμματος βοήθειας στις Αναπτυξιακές Δραστηριότητες στην περιοχή του Sahel. Το όνομα έχει διατηρηθεί αν και οι στόχοι του προγράμματος έχουν αλλάξει πολύ, δεδομένου ότι ξεκίνησε το 1978.

### Οργανώνοντας τους εργαζομένους της άτυπης οικονομίας

Τα σωματεία των εργαζομένων και οι συνεταιρισμοί έχουν μοιραστεί παραδοσιακά τους ίδιους σκοπούς και στόχους (την προώθηση της δημοκρατίας, τον αγώνα κατά της φτώχειας, την υπεράσπιση των εργαζομένων, την διατήρηση και την δημιουργία της εργασίας, κ.λπ.), επίσης σε μερικές περιοχές, αυτές οι δύο μορφές οργάνωσης έχουν κοινή προέλευση.

Πράγματι ένα πλήθος παραδειγμάτων μπορούν να βρεθούν, τα οποία αποδεικνύουν τις τεράστιες δυνατότητες για δράση που υπάρχουν με την συνεργασία μεταξύ των συνεταιρισμών και των σωματείων των εργαζομένων, στην δημιουργία αξιοπρεπών εργασιών και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτά τα δύο στοιχεία έχουν λείψει για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα από την άτυπη οικονομία και, σύμφωνα με πολυάριθμες εκθέσεις σχετικά με την φτώχεια, ενέργειες που στόχευαν να απαντήσουν σε αυτήν την ανεπάρκεια γινόταν όλο και περισσότερο επείγουσες. Από αυτές τις διαπιστώσεις γεννήθηκε το πρόγραμμα SYNDICOOP.

Ο στόχος του προγράμματος είναι να βελτιωθεί η εργασία και οι συνθήκες διαβίωσης των ανυπεράσπιστων εργαζομένων της άτυπης οικονομίας σε μερικές χώρες της Αφρικής, οι οποίες προεπιλέχθηκαν εκ' των προτέρων μέσω των πειραματικών σχεδίων που στοχεύουν στη δημιουργία αξιοπρεπών εργασιών και εισοδήματος. Καταρχήν όλοι οι αρμόδιοι των οργάνωσεων των εργαζομένων και των συνεταιρισμών θα ενισχύονταν επιτρέποντας τους να εργαστούν μαζί για την άτυπη οικονομία. Αυτό το έργο είναι ο καρπός της συνεργασίας μεταξύ του ILO (μέσω του Συνεταιριστικού Προγράμματος και του Γραφείου για τις Δραστηριότητες των Εργαζομένων), της Διεθνούς Συνεταιριστικής Συμμαχίας και της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας.

### Γηγενείς πληθυσμοί

Οι γηγενείς και φυλετικοί πληθυσμοί (ITP), που υπολογίζονται σε περισσότερους από 300 εκατομμύρια ανθρώπους, ανήκουν στις φτωχότερες και πιο περιθωριοποιημένες κοινότητες στον κόσμο. Οι προκλήσεις ανάπτυξης που πρέπει να αντιμετωπίσουν αυτοί οι λαοί είναι συνολικά διαφορετικές από εκείνες της περιβάλλουσας κοινωνίας καθώς ο τρόπος που κερδίζουν τα προς το ζην, διατηρούν τις γλώσσες τους και η σχέση τους με το περιβάλλον, ειδικά με την φύση, είναι διαφορετικός.

Το ILO είναι η μόνη οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών που έχει δύο νομικά όργανα για την αποσαφήνιση των δικαιωμάτων των γηγενών και φυλετικών πληθυσμών.<sup>68</sup>

Το πρόγραμμα INDISCO ολοκληρώνει αυτήν την πρωτοβουλία υπέρ της υπεράσπισης των δικαιωμάτων αυτών των κοινοτήτων. Αναπτύχθηκε με στόχο την υποστήριξη των ITP και των οργανώσεών τους για να βάλει σε εφαρμογή πρωτοβουλίες και προγράμματα ανάπτυξής τους σύμφωνα με την Συνθήκη Νο.169.

Το σχέδιο INDISCO περιλαμβάνει τα υποστηρικτικά πειραματικά σχέδια επίδειξης, υποστηρίζοντας την καλύτερη πρακτική και σφυρηλατώντας συνδέσεις μεταξύ των δοκιμαστικών σχεδίων σε επίπεδο βάσης και του ευρύτερου πολιτικού φάσματος.

Από το 1994 αυτό το πρόγραμμα λειτουργεί ένα χαρτοφυλάκιο αναπτυξιακών έργων στην ενδοχώρα των ITP στην Νότια και την Νοτιοανατολική Ασία, στην Αφρική και την Κεντρική Αφρική. Το πρόγραμμα είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικό στη δημιουργία πηγών σταθερού εισοδήματος, βιώσιμων οργανώσεων και αξιοπρεπών εργασιών. Σε κάθε περιοχή, το πρόγραμμα στοχεύει να ενισχύσει τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης, κυρίως με τον σχηματισμό συνεταιρισμών, προκειμένου αυτοί να ενισχυθούν και να προσαρμοστούν στις νέες πιέσεις χρησιμοποιώντας τους τοπικούς φυσικούς πόρους ως εγγύηση της αναπτυξιακής βιωσιμότητας. Στην Orissa στην Ινδία, για παράδειγμα, οι κοινότητες φυλών έχουν βελτιώσει πολύ την οικονομική κατάστασή τους με την ίδρυση οργανώσεων αμοιβαίας βοήθειας και συνεταιρισμών για να παραγάγουν και να πουλήσουν φλιτζάνια και πιάτα κατασκευασμένα από φύλλα δέντρων Sal, σχοινιά και ψάθες που γίνονται από χορτάρι Sabai και μεταξένιο νήμα από μεταξοσκώληκες Tasar.

## **SYNDICOOP εν συντομία**

### **Υπόβαθρο και στόχος του προγράμματος**

Στο 25ο συνέδριό της στη Βαρσοβία, η Διεθνής Συνεταιριστική Συμμαχία (ICA) ενέκρινε ένα ψήφισμα σχετικά με την ενοποίηση της δράσης των συνεταιρισμών και των συνδικάτων. Προς αυτή την κατεύθυνση και με τον συντονισμό από το ILO, διοργανώθηκε ένα Διεθνές Συμπόσιο για τα Συνδικάτα και τον Άτυπο Τομέα στη Γενεύη το 1999. Αυτό το Συμπόσιο αποτυπώνει την έναρξη του προγράμματος SYNDICOOP με στόχο του τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ανυπεράσπιστων εργαζομένων της άτυπης οικονομίας.

Οι στόχοι του προγράμματος είναι: (1) να ενισχύσει τις αρμοδιότητες των συνεταιρισμών και των συνδικάτων επιτρέποντάς τους να οργανώσουν τους εργαζομένους της άτυπης οι-

---

<sup>68</sup> Συνθήκη Νο.107 (1957) και Συνθήκη Νο.169 (1989).

κονομίας (u) να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των δικαιούχων των πειραματικών σχεδίων.

Η χρησιμοποιούμενη στρατηγική είναι η στενή συνεργασία μεταξύ των σωματείων και των συνεταιριστικών οργανώσεων για:

- Να συλλεχθούν πληροφορίες για την άτυπη οικονομία
- Να συλλεχθούν και να αναλυθούν στοιχεία σχετικά με τις ορθές πρακτικές
- Να δημοσιευτούν περιπτωσιολογικές μελέτες
- Να προσδιοριστούν τα σημεία εισόδου
- Να δημιουργηθεί ένα δίκτυο μεταξύ των συνδικάτων και των συνεταιρισμών
- Να εκπαιδευτούν οι διευθυντές και το προσωπικό των σωματείων και των συνεταιρισμών
- Να βοηθηθεί το ξεκίνημα των δοκιμαστικών σχεδίων στις επιλεγμένες χώρες

#### **Αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν**

Το πρόγραμμα είναι αυτήν την περίοδο ενεργό σε τρεις χώρες της Αφρικής: στην Ουγκάντα, την Τανζανία και την Ρουάντα, σε διαφορετικό στάδιο στην καθεμία. Κατά την διάρκεια του 2003, πραγματοποιήθηκαν μελέτες σε κάθε μια από αυτές τις χώρες για την επεξεργασία μεθόδων για την οργάνωση των άτυπων ομάδων σε συνεταιρισμούς και, σύμφωνα με τα συμπεράσματα αυτών των μελετών, υιοθετήθηκαν συγκεκριμένες στρατηγικές για κάθε χώρα. Μια Οργανωτική Επιτροπή συστάθηκε για τις τρεις χώρες, από τις επιλεγμένες οργανώσεις των εργαζομένων και ομάδες από τον άτυπο τομέα και κυβερνητικούς εκπροσώπους.

Τα αποτελέσματα του προγράμματος περιλαμβάνουν μέχρι τώρα:

Στην Τανζανία:

- Επτά πειραματικές ομάδες προσδιορίστηκαν και επιλέχθηκαν ως τοπικοί συνεργάτες με συνολικά 363 ανθρώπους, 190 γυναίκες και 173 άνδρες (μόνο δύο ομάδες καταχωρήθηκαν ως συνεταιρισμοί)
- Δέκα συνεταιρισμοί και συνδικάτα εκπαιδεύτηκαν για να οργανώσουν τους δικαιούχους του προγράμματος στο πως να ιδρύουν και να διαχειρίζονται συνεταιρισμούς. Διδάχθηκαν επίσης λίγα για τον συνδικαλισμό
- Εκπαιδευτικά εγχειρίδια των πιστωτικών ενώσεων, την συνεταιριστική ευαισθητοποίηση, τα συνδικάτα και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων

Στην Ουγκάντα:

- Προετοιμάστηκε ένα εκπαιδευτικό εγχειρίδιο για τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής
- Αναλήφθηκε μια μελέτη για το ζήτημα των σχέσεων των δύο Φύλων
- Δόθηκε τεχνική υποστήριξη υπό την μορφή λογιστικής εργασίας
- Δημιουργήθηκαν αποταμιεύσεις και ξεκίνησε ένα κυλιόμενο ταμείο δάνειων

Στη Ρουάντα :

- Πέντε ομάδες-στόχοι προσδιορίστηκαν
- Αναπτύχθηκαν τέσσερα εκπαιδευτικά εγχειρίδια για την συνεργασία γενικά, τις πιστωτικές ενώσεις, τον συνδικαλισμό και τα προγράμματα παραγωγής εισοδήματος
- Οι διευθυντές και τα μέλη των ομάδων-στόχων έλαβαν εκπαίδευση

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Η σημασία των συνεταιρισμών για το ΙΛΟ"**

- Από την αρχή, το ΙΛΟ αντιλήφθηκε την συνεταιριστική μορφή οργάνωσης ως πολύ σημαντική στις στρατηγικές του για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία
- Όλες οι δραστηριότητες σχετικά με τους συνεταιρισμούς πραγματοποιούνται από το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα του ΙΛΟ
- Το Συνεταιριστικό Πρόγραμμα είναι ενεργό στα ακόλουθα πεδία:
  - συνεταιριστική πολιτική και νομοθεσία
  - ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των συνεταιρισμών
  - σχέσεις με την άτυπη οικονομία, ειδικά για την οργάνωση των εργαζομένων από αυτόν τον τομέα της οικονομίας
  - υπεράσπιση των δικαιωμάτων των γηγενών και φυλετικών πληθυσμών
  - έρευνα και πληροφόρηση





## Η Σύσταση Νο.193 του ILO

Η Σύσταση Νο.193 του ILO για την προώθηση των συνεταιρισμών είναι ένα μεγάλο βήμα στην προώθηση της δημιουργίας ενός διεθνούς ευνοϊκού περιβάλλοντος για την ανάπτυξη των συνεταιρισμών.

Στις 3 Ιουνίου του 2002, το ILC υιοθέτησε σχεδόν ομόφωνα την Σύσταση Νο.193 για την προώθηση των συνεταιρισμών. Αυτή η Σύσταση αντικατέστησε την προηγούμενη Σύσταση Νο.127, της οποίας το πεδίο περιοριζόταν στις αναπτυσσόμενες χώρες και είχε καταλήξει κενή και μηδενικής αξίας, υπό το φως των αλλαγών οι οποίες είχαν λάβει μέρος από το 1966 που είχε υιοθετηθεί. Η Σύσταση χρησιμοποιεί την Δήλωση της ICA για την συνεταιριστική ταυτότητα, η οποία επαναπροσδιόρισε την έννοια ενός συνεταιρισμού. Επιπροσθέτως περιλαμβάνει τις συνεταιριστικές αξίες, την ηθική, τις αρχές και ολόκληρο το κείμενο αυτής της Δήλωσης ως απόδειξη της επαναβεβαίωσης της συνεταιριστικής ταυτότητας.

Αυτό το έγγραφο έλαβε σημαντική έκταση μεταξύ των διαφόρων φορέων του συνεταιριστικού κινήματος. Στην πραγματικότητα, με την υπογράμμιση της σημασίας των συνεταιρισμών στη δημιουργία θέσεων εργασίας, την κινητοποίηση των πόρων και την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη όλων των ανθρώπων,<sup>69</sup> η Σύσταση Νο.193 προσδίδει τους ρόλους των κυβερνήσεων, των εργοδοτών, των σωματείων των εργαζομένων και των συνεταιριστικών οργανώσεων στην προώθηση των συνεταιρισμών.

### Ο ρόλος των κυβερνήσεων στην προώθηση των συνεταιρισμών

Η Σύσταση Νο.193 προσδίδει μια σημαντική θέση στις κυβερνήσεις στην προώθηση των συνεταιρισμών. Πάνω απ' όλα καλούνται να θεσπίσουν πολιτικές και ένα νομικό πλαίσιο το οποίο να συμβάλλει στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών σύμφωνα με τις αξίες και τις αρχές τους. Αυτό το πλαίσιο πρέπει να περιλάβει μέτρα για την εποπτεία των συνεταιρισμών και ειδικές πολιτικές για τους συνεταιρισμούς και τις ανάγκες τους.

Ειδικότερα οι κυβερνήσεις αναμένεται να θεσπίσουν μέτρα για τους συνεταιρισμούς τα οποία δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκά από εκείνα που απολαμβάνουν άλλες μορφές επιχείρησης και να λάβουν μέτρα για να υποστηρίξουν τις δραστηριότητες των συνεταιρισμών ειδικά στον τομέα της εργασίας και εκείνων που κατευθύνονται στις μειονεκτούσες ομάδες ή περιοχές. Αυτά τα μέτρα θα μπορούσαν να λάβουν την μορφή φορολογικών ευεργετημάτων, δανείων ή επιχορηγήσεων.

Η προώθηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στους συνεταιρισμούς και τις λειτουργίες τους καθώς και τα θεμελιώδη πρότυπα εργασίας του ILO (και της Διακήρυξης του ILO) στις εθνικές πολιτικές είναι μερικά από τα ζητήματα που αναφέρονται σε εδάφια της Σύστασης σχετικά με το ρόλο των κυβερνήσεων.

Λαμβάνεται επίσης υπόψη η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στους συνεταιρισμούς. Οι κυβερνήσεις ενθαρρύνονται ώστε να εγκρίνουν μέτρα για την ανάπτυξη του ανθρώπι-

<sup>69</sup> Εισαγωγή στη Σύσταση Νο.193 σχετικά με την προώθηση των συνεταιρισμών.

νου δυναμικού του συνεταιριστικού κινήματος καθώς επίσης και της γνώσης των αρχών, των πλεονεκτημάτων και των οφελών αυτού του κινήματος. Οι εθνικές κυβερνήσεις πρέπει να αναπτύξουν τις τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, τις επιχειρηματικές και διοικητικές ικανότητες, την γνώση των επιχειρηματικών δυνατοτήτων και τις γενικές δεξιότητες οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής των μελών, των εργαζομένων και των διευθυντών και να βελτιώσουν την πρόσβασή τους στις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

Η Σύσταση ενθαρρύνει τις κυβερνήσεις να προωθήσουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση για τις συνεταιριστικές αρχές και τις πρακτικές σε όλες τις αντίστοιχες βαθμίδες των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία.

Η βελτίωση της πρόσβασης των συνεταιρισμών στην πίστωση και τις αγορές, εγκρίνοντας μέτρα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, η προώθηση του ρόλου των συνεταιρισμών στη "διαμόρφωση" του άτυπου τομέα, παρέχοντας στους συνεταιρισμούς υπηρεσίες υποστήριξης (στους τομείς της διαχείρισης, της λογιστικής, του οικονομικού ελέγχου, κ.λπ.) είναι άλλα ειδικά θέματα που αναφέρονται στο κείμενο.

### **Ο ρόλος των οργανώσεων των εργοδοτών, των εργαζομένων και των συνεταιριστικών οργανώσεων**

Η Σύσταση Νο.193 προσδίδει έναν κρίσιμο και συμπληρωματικό ρόλο στις οργανώσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και στις συνεταιριστικές οργανώσεις για την προώθηση των συνεταιρισμών.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών καλούνται να επεκτείνουν την ιδιότητα του μέλους και τις υπηρεσίες υποστήριξης σε συνεταιρισμούς που επιθυμούν να ενωθούν με αυτές.

Οι οργανώσεις των εργαζομένων ενθαρρύνονται να βοηθήσουν τους εργαζομένους στους συνεταιρισμούς για να προσχωρήσουν στα συνδικάτα, να βοηθήσουν τα μέλη των οργανώσεων των εργαζομένων να ιδρύσουν συνεταιρισμούς, να συμμετέχουν στη σύσταση συνεταιρισμών με σκοπό την δημιουργία ή την διατήρηση της απασχόλησης, για να προωθήσουν την παραγωγικότητα, τις ίσες ευκαιρίες και τα σχετικά δικαιώματα των εργαζομένων και να αναλάβουν δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Όσον αφορά τις συνεταιριστικές οργανώσεις, ενθαρρύνονται να εργαστούν στενά με τις οργανώσεις των εργαζομένων στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών, να παρέχουν τις τεχνικές, εμπορικές και οικονομικές υπηρεσίες, να προωθήσουν την οριζόντια και κάθετη ολοκλήρωση των συνεταιρισμών, να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, να εκπροσωπήσουν τους συνεταιρισμούς σε διεθνές επίπεδο και να ενθαρρύνουν την διεθνή συνεργασία.

Εξετάζοντας προσεκτικά τον ρόλο του καθένα στην προώθηση των συνεταιρισμών, η Σύσταση ενθαρρύνει την διεθνή συνεργασία υπό μορφή ανταλλαγής πληροφόρησης για τις πολιτικές και τα προγράμματα τα οποία έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας και την παραγωγή εισοδήματος για τα μέλη των συνεταιρισμών, μέσω της ανάπτυξης των σχέσεων μεταξύ των εθνικών και διεθνών ιδρυμάτων και φορέων που συμμετέχουν στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών.

Αυτή η Σύσταση έχει μια σημαντική αξία στην ανάπτυξη και την προώθηση των συνεταιρισμών δεδομένου ότι απευθύνεται άμεσα και στα 177 κράτη-μέλη της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, προσδιορίζοντας τους ρόλους των κυβερνήσεων τους, των οργανώσεων των εργαζομένων τους, των εργοδοτών τους και των συνεταιριστικών οργανώσεων.

Το ψήφισμα σχετικά με το ρόλο των συνεταιρισμών στην κοινωνική ανάπτυξη των Ηνωμένων Εθνών που υιοθετήθηκε τον Ιανουάριο του 2002, ενισχύει την ιδέα σύμφωνα με την οποία οι συνεταιρισμοί παίζουν έναν σημαντικό ρόλο στην κοινωνική ανάπτυξη με την προώθηση της πλήρους συμμετοχής ολόκληρου του πληθυσμού (γυναικών, νέων, ηλικιωμένων και ανθρώπων με ειδικές ανάγκες) στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Το ψήφισμα ενθαρρύνει επίσης τα Κράτη μέλη των Ηνωμένων Εθνών να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που να συμβάλλει στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών.

Συνεπώς διεθνώς αναγνωρίζεται ότι οι συνεταιρισμοί εκπροσωπούν έναν σημαντικό μηχανισμό για την δημιουργία θέσεων εργασίας και την παραγωγή εισοδήματος και, κατά συνέπεια, για την πάλη ενάντια στην φτώχεια.

**Βασικά σημεία από το κεφάλαιο  
"Σύσταση Νο.193 του ILO"**

- Η Σύσταση Νο.193 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την προώθηση των συνεταιρισμών είναι ένα μεγάλο βήμα προς τα εμπρός στην καθιέρωση ενός διεθνούς περιβάλλοντος το οποίο να συμβάλλει στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών
- Η Σύσταση Νο.193 προσδίδει τους ρόλους των κυβερνήσεων, των οργάνωσεων των εργοδοτών των εργαζομένων και των συνεταιριστικών οργάνωσεων στην προώθηση των συνεταιρισμών
- Το ψήφισμα των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με το ρόλο των συνεταιρισμών στην κοινωνική ανάπτυξη αναγνωρίζει την συνεισφορά και την δυνατότητα των συνεταιρισμών στην κοινωνική ανάπτυξη και ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να καθιερώσουν ένα περιβάλλον το οποίο να συμβάλλει στην ανάπτυξή τους
- Η δυνατότητα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης των συνεταιρισμών αναγνωρίζεται διεθνώς

## Βιβλιογραφία

- Birchall, J: The International Cooperative Movement, Manchester University Press (Manchester 1997a).
- Birchall, J: Rediscovering the cooperative advantage, Poverty reduction through self-help (Geneve, 2003).
- Birchall, J: Organizing Workers in the Informal Sector: a strategy for trade union-cooperative action, ILO (Geneva, 2001a).
- Canadian Cooperatives Association: Promise the Future: a collection of essays on cooperatives and poverty reduction, CCA (Ottawa, 2001).
- Couture, M-F: Cooperatives de services d'appui aux entreprises: Quels potentiels pour les pays en developpement? (Geneva, 2002).
- Craig, J: The Nature of Co-operation (Montreal, 1994).
- Davis,P: Managing the Cooperative Difference: a survey of the application of modern management practices in the cooperative context, ILO Cooperative Branch (Geneva,1999).
- Draperi, J-F: La cooperative, une autre facon d'entreprendre (2002).
- European Commission: L'avenir des cooperatives en Europe (1984).
- Food and Agriculture Organization: Bangladesh dairy cooperative lifts farmers out of poverty, archived press release, found at [www.fao.org](http://www.fao.org) (2002a).
- Galor, Z: The Cooperative, the Member - and the Question of Ownership (Israel, 1994).
- Galor, Z: "Dividing the results in a cooperative and the participation of members" Journal of the ICA Vol 4, no.3 (1995).
- Galor, Z: Trade Union Enterprises: A New Approach to the Problem of the Relation Between the Trade Unions and Cooperatives (Israel, 1991).
- Galor, Z: Chomage et emploi (Israel,1994).
- Gbedjissokpa, G. and Ndjeumi, J: L'entrepreneurship cooperatif (Training Manual).
- ICA: Declaration on the Cooperative Identity (1995).
- ILO: La cooperation (cours d'education ouvriere) (Geneva, 1956).
- ILO: Initiation a la pratique de la cooperation (Geneva, 1962).
- ILO: Les cooperatives d'habitation (Geneva, 1964).

- ILO: Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya (Geneva, 1988).
- ILO: Cooperative management and administration (Geneva, 1988).
- ILO: Canevas de legislation cooperative (Geneva, 1997).
- ILO: Report of the Director General on Decent Work (Geneva, 1999)
- ILO: Trade Unions and the Informal sector: Towards a comprehensive strategy, International symposium on the organization of workers from the informal sector (Geneva, 1999).
- ILO: Promotion of Cooperatives: Report V(I) , International Labour Conference 89th session (Geneva, 2000c).
- ILO: Promoting gender equality: A resource kit for trade unions, Booklet 4: Organizing the unorganised: Informal economy and other unprotected workers (Geneva, 2001).
- ILO: Poverty reduction and decent work in a globalizing world, Working Party on the Social Dimension of Globalization (2001c).
- ILO: Social security: issues, challenges and prospects, International Labour Conference, 89th session (Geneva, 2001).
- ILO: Decent work and informal economy, International Labour Conference, 90th session (Geneva 2002).
- Kamdem, E: La cooperative, une analyse historique et spaciale (to be published). Laidlaw, A: Cooperatives in the Year 2000 (Geneva, 1980).
- Lambert, P: La doctrine cooperative (1964).
- Louis, R: Organisation et fonctionnement administratif des cooperatives (1976).
- Munkner, H: Chances of Cooperatives in the Future, Marburg Consult for Self-Help Promotion (Marburg, 1995).
- Munkner, H (ed): Best Practice: Innovative approaches to cooperative solutions of housing problems of the poor, ICA Housing Cooperatives Habitat 11 plus 5 (Marburg, 2001).
- Schwettmann, J: Cooperatives and Employment in Africa (Geneva, 1997).
- Theriault, C: Le colonialisme est-il responsable de la richesse de l'Occident et des retards de developpement du Tiers Monde (2002).
- Vezina, M: L'education cooperative au sein du reseau des cooperatives en milieu scolaire: un enjeu strategique (2002).
- World Bank: World Development Report (2001).
- World Bank: World Development Report (2002).