

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ 125 ΩΡΩΝ



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΣΤΑ Κ.Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΟ Κ.Ε.Ε.ΕΝ.ΑΠ

ΑΘΗΝΑ 2008

ΕΠΕΑΕΚ II - ΑΞΙΟΝΑΣ 2 - ΜΕΤΡΟ 2.5 - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.5.1 - ΠΡΑΞΗ 2.5.1.α



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ε.Κ.Τ. και από Εθνικούς Πόρους



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Παραγωγοί Εκπαιδευτικού Υλικού:

Θεοδώρα Ντούλια

«Εισαγωγή στην Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα»

Ελένη Θεοδωροπούλου

«Οργάνωση, Διοίκηση, Marketing Κοινωνικών Επιχειρήσεων», «Ισότητα Ευκαιριών στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή και γυναικεία επιχειρηματικότητα»

Χρυσούλα Μαρκούση

«Επενδυτικές ευκαιρίες και πηγές χρηματοδότησης Κοινωνικών Επιχειρήσεων»

Επιστημονική Επιμέλεια:

Αλέξης Κόκκος

**Συντονισμός Παραγωγής
Εκπαιδευτικού Υλικού:**

**Καλλιόπη Δημητρούλη
Δήμητρα Χαλκιά**

Γλωσσική Επιμέλεια:

Μαρία Ντόβα

Γραφιστική Επιμέλεια:

Ειρήνη Ζαννή

**Γ' ΚΠΣ, Ε.Π.Ε.Α.ΕΚ. ΙΙ, Άξονας 2, Μέτρο 2.5, Ενέργεια 2.5.1, Πράξη 2.5.1.α
«Προγράμματα Διά Βίου Εκπαίδευσης στα Κ.Ε.Ε. και στο Κ.Ε.Ε.ΕΝ.ΑΠ.»**

**Έργο συγχρηματοδοτούμενο από το Ε.Κ.Τ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)
και από εθνικούς πόρους.**

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.)**

Διεύθυνση: Αχαρνών 417, Τ.Κ. 11143, Αθήνα

Τηλ.: 210-2114152, 2114267 | Fax : 210 2114458

E-mail: diabiou@gsae.edu.gr

www.ideke.edu.gr

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή, ολική, μερική ή επαναληπτική, καθώς και η απόδοση κατά παράφραση ή διασκευή του περιεχομένου αυτού του εκπαιδευτικού υλικού με οποιοδήποτε τρόπο, μηχανικό, ηλεκτρονικό, φωτοτυπικό, ηχογράφησης ή άλλο χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη σύμφωνα με το Ν. 2121/1993 και τους κανόνες του Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ 8

Σκοπός	17
Προσδοκώμενα αποτελέσματα.....	17
Λέξεις – Κλειδιά.....	17
Εισαγωγικές παρατηρήσεις	18

ΕΝΟΤΗΤΑ 1.1.:

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Ο ΤΡΙΤΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ20

1.1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ, ΑΡΧΕΣ, ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΚΟΠΟΙ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ 20

1.1.1.1 Εννοιολογικοί προσδιορισμοί της κοινωνικής οικονομίας	21
1.1.1.2. Περιεχόμενα του τομέα της κοινωνικής οικονομίας.....	22
1.1.1.3. Σκοποί του τομέα της κοινωνικής οικονομίας	23
1.1.1.4. Τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής οικονομίας	25
1.1.1.5. Ορισμός των κοινωνικών επιχειρήσεων και των οργανισμών Τρίτου τομέα	25
1.1.1.6. Χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων	26
1.1.1.7. Αρχές των κοινωνικών επιχειρήσεων	26
1.1.1.8. Τομείς δραστηριοποίησης των οργανισμών κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων	30
1.1.1.9. Διαφορές των κοινωνικών επιχειρήσεων από τις συμβατικές επιχειρήσεις	31

1.1.2. Η ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΩΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ 36

1.1.2.1 Η ανάδειξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας στη Διεθνή κοινότητα και στην Ευρώπη	36
1.1.2.2 Η εξέλιξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας στη Διεθνή κοινότητα και στην Ευρώπη	37
α) Ευρώπη	38
β) Διεθνής κοινότητα	39
1.1.2.3 Η εξέλιξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα	45
1.1.2.4 Η κοινωνική οικονομία ως εναλλακτική πρόταση κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης	47

α) Αποτελεί η κοινωνική οικονομία εναλλακτική πρόταση ανάπτυξης;	48
β) Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας. Τα δύο σενάρια ...	49
1.1.2.5 Η συμβολή του Τρίτου τομέα στην απασχόληση την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή	50
α) Ποσοτικά στοιχεία	51
β) Θετικά αποτελέσματα και επιπτώσεις του τρίτου συστήματος στην απασχόληση, ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή	53
1.1.2.6 Προϋποθέσεις για την ανάπτυξη του Τρίτου τομέα	55
1.1.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	57
Συζήτηση (Συνολικά για την ενότητα 1.1.)	65

ΕΝΟΤΗΤΑ 1.2.:

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 66

1.2.1. ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝ ΓΕΝΕΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	66
1.2.2. ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ – ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ Α ΚΥΚΛΟ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL	69
1.2.2.1. Συνεταιρισμός	77
α) Έννοιες	
β) Κατηγορίες συνεταιρισμών	
γ) Διαδικασίες σύστασης συνεταιρισμού	
δ) Χαρακτηριστικά του συνεταιρισμού	
ε) Αρχές συνεταιρισμών	
στ) Οφέλη για τα μέλη	
ζ) Όργανα διοίκησης	
η) Ενδεικτικές δραστηριότητες συνεταιρισμών	
θ) Φορολογική νομοθεσία	
ι) Ο κοινωνικός χαρακτήρας των συνεταιρισμών	
ια) Πλεονεκτήματα του συνεταιρισμού	

1.2.2.1.A. Αγροτικοί Συνεταιρισμοί	77
1.2.2.1.B. Αστικοί Συνεταιρισμοί	79
1.2.2.1.Γ. Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)	80
α) Βασικά χαρακτηριστικά	
β) Κοινωνικοί συνεταιρισμοί που υποστηρίχθηκαν στο πλαίσιο της κ.π. Equal á κύκλου, Α.Σ. «Συνέργια»	
γ) Προβλήματα – Δυσκολίες των Κοι.Σ.Π.Ε	
δ) Πλεονεκτήματα των Κοι.Σ.Π.Ε.	
1.2.2.2. Η Αστική Εταιρεία.....	84
α) Βασικά χαρακτηριστικά	
β) Χαρακτηριστικά παραδείγματα της Α.Μ.Κ.Ε. στα πλαίσια της κ.π. Equal á κύκλου	
β.1. «Trade Houses DIONI II»	
β.2. «Ηλιαχτίδα»	
1.2.2.3. Αστικά Σωματεία (ΜΗ.ΚΥ.Ο.).....	92
α) Χαρακτηριστικά	
β) Όργανα διοίκησης	
1.2.2.4. Οι Ε.Π.Ε. που πληρούν τα Χαρακτηριστικά της Κοινωνικής Οικονομίας.....	94
α) Βασικά χαρακτηριστικά της Ε.Π.Ε	
β) Διαδικασίες σύστασης	
γ) Όργανα διοίκησης	
δ) Φορολογική νομοθεσία	
ε) Πλεονέκτημα	
στ) Χαρακτηριστικά παραδείγματα Ε.Π.Ε. στα πλαίσια της κ.π. Equal á κύκλου	
1.2.2.4.A. Το Μοντέλο της Κοινωνικής Δικαιόχρησης (Social Franchising) ..	102
α) Βασικά χαρακτηριστικά	
β) Χαρακτηριστικά παραδείγματα στα πλαίσια της κ.π. Equal á κύκλου	
γ) Σκοπός και δραστηριότητες του δικαιοπάροχου φορέα	
δ) Σκοπός και δραστηριότητες των δικαιοδόχων	
ε) Πλεονεκτήματα	
στ) Προβλήματα – Δυσκολίες	

ζ) Καινοτομία	
1.2.2.5. Το Μοντέλο της Θερμοκοιτίδας Επιχειρήσεων (Business incubator)	107
α) Βασικά χαρακτηριστικά	
β) Παρεχόμενες υπηρεσίες	8
γ) Καινοτομία	
δ) Η καλή πρακτική «Natura Shop» στα πλαίσια της κ.π. Equal	
ε) Προβλήματα – Δυσκολίες	
1.2.2.6. Εταιρείες Λαϊκής Βάσης (Ε.Λ.Β.).....	112
1.2.2.7. Ιδρύματα.....	113
1.2.2.8. Επιχειρήσεις της Αυτοδιοίκησης.....	114
α) Μορφές	
β) Ποσοτικά στοιχεία	
1.2.3. Οι Γυναικείοι Συνεταιρισμοί – Η Γυναίκα ως Πρωταγωνίστρια στην Κοινωνική Επιχειρηματικότητα.....	118
1.2.3.1. Εισαγωγή.....	118
1.2.3.2. Λόγοι υπέρ της γυναικείας συνεταιριστικής / κοινωνικής επιχειρηματικότητας.....	120
1.2.3.3. Τομείς δραστηριοποίησης των γυναικείων συνεταιρισμών.....	121
1.2.3.4. Θετικά σημεία από την ανάπτυξη των γυναικείων συνεταιρισμών.....	122
1.2.3.5. Αδύνατα σημεία των γυναικείων συνεταιρισμών.....	124
1.2.4. Προβλήματα του Τρίτου Τομέα και των Κοινωνικών Επιχειρήσεων.....	127
1.2.5. Προοπτικές των Κοινωνικών Επιχειρήσεων και των Οργανισμών του Τρίτου Τομέα.....	132
1.2.6. Προτάσεις Πολιτικής για την Ανάπτυξη της Κοινωνικής Οικονομίας και των Κοινωνικών Επιχειρήσεων.....	135
1.2.7. Εφαρμοσμένες Πολιτικές για την Προώθηση της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	137
Συζήτηση (Συνολικά για την ενότητα 1.2.).....	142

ΕΝΟΤΗΤΑ 1.3.:

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΙ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....132

1.3.1. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.) και Κοινωνικές Επιχειρήσεις.....	132
1.3.1.1. Εισαγωγή.....	132
1.3.1.2. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί.....	133
1.3.1.3. Στόχος.....	133
1.3.1.4. Επωφελούμενοι.....	134
1.3.1.5. Δραστηριότητες.....	135
1.3.2. Κοινωνικός Έλεγχος, Κοινωνικός Απολογισμός και Κοινωνική Λογιστική	138
1.3.2.1. Εισαγωγή.....	138
1.3.2.2. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί και στόχοι.....	139
1.3.2.3. Επωφελούμενοι από τον κοινωνικό απολογισμό.....	139
1.3.2.4. Μεθοδολογία ανάπτυξης συστήματος κοινωνικού ελέγχου και αξιολόγησης.....	140
1.3.2.5. Προσδιορισμός στόχων, αξιών και δραστηριοτήτων της επιχείρησης.....	140
1.3.2.6. Ο κοινωνικός έλεγχος και ο κοινωνικός απολογισμός στις κοινωνικές επιχειρήσεις.....	141
1.3.2.7. Συμπέρασμα.....	141
Συζήτηση.....	141

ΕΝΟΤΗΤΑ 1.4.:

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΕ

ΟΜΑΔΑ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ..... 142

1.4.1. Προσωπική Ανάπτυξη – Προσωπικότητα.....	142
1.4.1.1. Προσωπικότητα και εαυτός.....	142
1.4.1.2. Αυτοεπίγνωση και αυτοεκτίμηση.....	143
α) Οφέλη υψηλής αυτοεκτίμησης.....	148
β) Αποτελέσματα χαμηλής αυτοεκτίμησης.....	148

1.4.1.3. Αυτογνωσία, αυτοαντίληψη, αυτοεκτίμηση στον επαγγελματικό χώρο. Στάσεις και συμπεριφορές.....	149
1.4.1.4. Στάσεις, ικανότητες και συμπεριφορές στην επιχειρηματική δραστηριοποίηση.....	151
1.4.1.5. Ανάλυση ρόλων στην καθημερινή ζωή.....	153
1.4.1.6. Επιλογή ρόλων και συμπεριφορά	154
1.4.1.7. Ισορροπία των ρόλων και η συμβολή τους στην προσωπική μας ανάπτυξη.....	155
1.4.1.8. Κοινωνικοί ρόλοι και γυναίκα.....	157
Συζήτηση.....	159
1.4.2. Λειτουργία Ομάδας – Ανάπτυξη Ομαδικού Πνεύματος.....	160
1.4.2.1. Ορισμός της ομάδας.....	160
1.4.2.2. Ομαδικοί κανόνες.....	161
1.4.2.3. Η ομάδα ως σύστημα.....	163
1.4.2.4. Οι διεργασίες στην ομάδα για απόκτηση ομαδικού πνεύματος....	163
α) Αλληλεπίδραση.....	164
β) Η ενδο-ομαδική επικοινωνία.....	164
γ) Λήψη αποφάσεων.....	166
1.4.2.5. Η διαφορετικότητα των μελών της ομάδας.....	167
1.4.2.6. Η σύγκρουση στις ομάδες.....	169
Συζήτηση.....	171
Οδηγός για περαιτέρω μελέτη (συνολικά για το κεφάλαιο 1).....	174
Βιβλιογραφία.....	177
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	185

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ MARKETING ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σκοπός.....	195
Προσδοκώμενα αποτελέσματα.....	195
Λέξεις – Κλειδιά.....	196
Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	197

ΕΝΟΤΗΤΑ 2.1.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	198
2.1.1. Μορφές Συνεργασίας.....	199
2.1.1.1. Είδη εταιρειών.....	199
2.1.2. Βασικές Αρχές Οργάνωσης Κοινωνικών Επιχειρήσεων.....	200
2.1.2.1. Στόχος – Δραστηριότητες – Στρατηγικός σχεδιασμός.....	200
2.1.2.2. Οργάνωση κοινωνικής επιχείρησης.....	204
2.1.3. Σύσταση Συνεταιρισμού.....	208
2.1.3.1. Δραστηριότητες συνεταιρισμού.....	210
2.1.3.1.1. Αγροτικοί συνεταιρισμοί.....	210
2.1.3.1.2. Αστικοί συνεταιρισμοί.....	210
2.1.3.1.3. Αγροτουριστικοί – Αγροβιοτεχνικοί συνεταιρισμοί γυναικών.....	211
2.1.3.1.4. Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία.....	211
2.1.3.1.5. Συνεταιρισμός Κοινωνικής Δικαιόχρησης (Franchising).....	211
2.1.3.1.6. Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.).....	212
2.1.3.2. Καταστατικό Ευρωπαϊκού Συνεταιρισμού.....	212
2.1.3.3. Συνεταιριστική νομοθεσία.....	213

ΕΝΟΤΗΤΑ 2.2.

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....214

2.2.1. Διοίκηση.....	215
2.2.1.1. Σημασία της διοίκησης.....	215
2.2.1.2. Διαδικασία της λήψης αποφάσεων.....	217
2.2.1.3. Διοικητικά στελέχη: Καθήκοντα.....	218
2.2.1.4. Διοίκηση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις – Ικανότητες, δεξιότητες, ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά.....	220

ΕΝΟΤΗΤΑ 2.3.

MARKETING ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....223

2.3.1. Η Συμπεριφορά των Αγοραστών.....	223
2.3.2. Η Τμηματοποίηση της Αγοράς.....	224
2.3.3. Το Προϊόν.....	225
2.3.4. Η Διανομή.....	226
2.3.5 Η Προβολή.....	227
2.3.6 Η Τιμολόγηση.....	228
2.3.7. Εφαρμογή Συστημάτων Διασφάλισης Ποιότητας ISO, HACCP.....	228
2.3.7.1. ISO (International Organization for Standardization).....	228
2.3.7.2. HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point).....	231
2.3.8. Επιχειρηματικό Σχέδιο (Business Plan) – Παραδείγματα.....	234
2.3.8.1. Εσωτερική Ανάλυση.....	237
2.3.8.2. Εξωτερική Ανάλυση.....	238
2.3.8.3. Επιλογή, προσδιορισμός και υλοποίηση στρατηγικής.....	241
2.3.8.4. Οικονομικό πλάνο.....	244

ΕΝΟΤΗΤΑ 2.4.

ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ.....245

2.4.1. Η Έννοια της Επιχειρηματικής Ιδέας.....	246
2.4.2. Η Έννοια της Επιχειρηματικής Ευκαιρίας.....	251
2.4.3. Η Διαδικασία Εντοπισμού Επιχειρηματικών Ευκαιριών.....	255

2.4.4. Αναγνώριση της Επιχειρηματικής Ευκαιρίας.....	257
2.4.5. Ανάπτυξη της Επιχειρηματικής Ευκαιρίας.....	260
2.4.6. Αξιολόγηση της Επιχειρηματικής Ευκαιρίας.....	262

ΕΝΟΤΗΤΑ 2.5.

ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ.....	266
2.5.1. Αναζήτηση Χρηματοδοτικών Ευκαιριών.....	268
2.5.2. Εντοπισμός Χρηματοδοτικών Ευκαιριών.....	270
2.5.3. Κρατικές Ενισχύσεις.....	273
2.5.3.1. Ν. 3299/2004 «Κίνητρα Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη και την Περιφερειακή Σύγκλιση», όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 37 του Ν. 3522/2006.....	273
2.5.3.2. Πρόγραμμα ανάπτυξης γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας.....	275
2.5.3.3. Πρόγραμμα ενίσχυσης γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	278
2.5.3.4. Πρόγραμμα ενίσχυσης νεανικής επιχειρηματικότητας.....	280
2.5.4. Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 – 2013 Θεματικές Προτεραιότητες και Γενικοί Στόχοι του Ε.Σ.Π.Α.....	282
2.5.5. Τραπεζικά Προϊόντα.....	286
2.5.5.1. Δάνεια.....	286
2.5.5.1.1. Δάνεια κεφαλαίου κίνησης.....	286
2.5.5.1.2. Δάνεια για πάγιες επενδύσεις και εξοπλισμό.....	286
2.5.5.1.3. Η Χρηματοδοτική Μίσθωση (Leasing).....	287
2.5.6. Λοιπά Τραπεζικά Προϊόντα.....	287
2.5.6.1. Οι υπεραναλήψεις.....	287
2.5.6.2. Λογαριασμοί όψεως.....	287
2.5.6.3. Εγγυήσεις.....	288
2.5.7. Λοιπές Πηγές Χρηματοδότησης.....	288
2.5.7.1. Εταιρείες Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Ε.Κ.Ε.Σ.).....	288
2.5.7.2. Κεφάλαιο Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Venture Capital).....	288
2.5.8. Ταμείο Εγγυοδοσίας Μικρών & Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων	

(Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε.).....	289
2.5.9. Μικροπιστώσεις.....	293
2.5.9.1. Τι είναι η μικροπίστωση.....	293
2.5.10. Κοινοί Ευρωπαϊκοί Πόροι για πολύ μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις - Πρωτοβουλία JEREMIE.....	296
2.5.11. Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Ανταγωνιστικότητα και την Καινοτομία (Π.Π.Α.Κ.).....	296
2.5.12. Πρωτοβουλία Gate2Growth «Πρόσβαση σε Χρηματοδότηση»...298	
Συζήτηση (για το κεφάλαιο 2).....	299
Σύνοψη.....	300
Βιβλιογραφία.....	302
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	305
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	317

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ - ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ..... 326

Σκοπός.....	326
Προσδοκώμενα αποτελέσματα.....	326
Λέξεις – Κλειδιά.....	326
Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	327

ΕΝΟΤΗΤΑ 3.1.

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ..... 330

3.1.1. Ισότητα Ανδρών και Γυναικών.....	333
3.1.2. Απασχόληση και Αμοιβή.....	334
3.1.3. Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.....	335

3.1.4. Κοινωνική Προστασία.....	336
3.1.5. Πληροφόρηση, Διαβούλευση και Συμμετοχή των Εργαζομένων....	336
3.1.6. Επαγγελματική Κατάρτιση.....	338
3.1.7. Προστασία της Υγείας και της Ασφάλειας των Εργαζομένων.....	338

ΕΝΟΤΗΤΑ 3.2.

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ...340

3.2.1. Γυναικεία Απασχόληση.....	340
3.2.1.1. Ιστορική αναδρομή της γυναικείας απασχόλησης, ομοιότητες και διαφορές στις διάφορες χρονικές περιόδους.....	341
3.2.1.2. Γυναίκα και εργασία στη σύγχρονη κοινωνία.....	346
3.2.1.3. Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών.....	348
3.2.1.4. Γυναίκα, Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Μ.Μ.Ε.) και τεχνολογία.....	352
3.2.1.5. Γυναίκα και περιβάλλον.....	353
3.2.1.6. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.....	354
3.2.1.7. Χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	356
3.2.1.8. Η γυναικεία απασχόληση στον αγροτικό χώρο και οι Αγροτουριστικοί Συνεταιρισμοί.....	360
3.2.2. Γυναικεία Επιχειρηματικότητα.....	363
3.2.2.1. Φορείς και προγράμματα για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	364
3.2.2.2. Γυναικείοι συνεταιρισμοί.....	366
3.2.2.3. Τρόποι αντιμετώπισης των προβλημάτων των γυναικείων επιχειρήσεων και συνεταιρισμών.....	370
3.2.2.4. Βιώσιμοι γυναικείοι συνεταιρισμοί – επιχειρήσεις.....	374
Σύνοψη και Συζήτηση (για το κεφάλαιο 3).....	377
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	379
Βιβλιογραφία.....	393
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	396

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σκοπός

Ο σκοπός του πρώτου κεφαλαίου είναι να κάνει μία εισαγωγή στα ζητήματα της **κοινωνικής οικονομίας, της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, της κοινωνικής ευθύνης και του κοινωνικού απολογισμού, καθώς και της προσωπικής ανάπτυξης και της δυναμικής της ομάδας**, προσεγγίζοντας θεωρητικά και πρακτικά ζητήματα και υπάρχουσες σήμερα εφαρμογές **με στόχο να αποκτήσετε γνώσεις και δεξιότητες για να προχωρήσετε στη δημιουργία συλλογικών κοινωνικών επιχειρήσεων ή στη βελτίωση των υφιστάμενων.**

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Όταν θα έχετε ολοκληρώσει το συγκεκριμένο κεφάλαιο, θα είστε σε θέση:

- Να κατανοείτε τις έννοιες, τη φιλοσοφία, τους σκοπούς, τα χαρακτηριστικά, τις δραστηριότητες και τις δυνατότητες της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων στην απασχόληση και την ανάπτυξη.
- Να ενημερωθείτε για την εξέλιξη του συγκεκριμένου τομέα στην Ευρώπη και στην Ελλάδα και για τις καλές ευρωπαϊκές και εθνικές πρακτικές.
- Να κατανοείτε τη διαφορετικότητα της κοινωνικής από εκείνη της συμβατικής οικονομίας, των κοινωνικών επιχειρήσεων από τις συμβατικές επιχειρήσεις και τις ανάγκες που καλύπτουν οι πρώτες.
- Να αντιλαμβάνεστε τη σπουδαιότητα, τη χρησιμότητα του τομέα και των κοινωνικών επιχειρήσεων στην κοινωνική συνοχή, απασχόληση, τοπική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, υπέρ της εξυπηρέτησης του ατόμου, της κοινωνίας και της οικονομίας, καθώς και στην καταπολέμηση του αποκλεισμού ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.
- Να εξοικειωθείτε με τα ζητήματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) και του Κοινωνικού Απολογισμού.
- Να αποκτήσετε ικανότητες προσωπικής και ομαδικής ανάπτυξης, ώστε να είστε σε θέση να συμμετέχετε αποτελεσματικά σε συλλογικές επιχειρήσεις
- Να αποκτήσετε ικανότητες και δεξιότητες για τη δημιουργία συλλογικών κοινωνικών επιχειρήσεων ή τη συμμετοχή σας σε άλλες δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας.



Πέξεις – Κλειδιά:

• Κοινωνία	• Κοινωνικό κεφάλαιο
• Οικονομία	• Εισόδημα
• Κοινωνικός σκοπός	• Τοπική ανάπτυξη
• Κοινωνική επιχειρηματικότητα	• Κοινωνική ευθύνη
• Δεξιότητες	• Κοινωνικός απολογισμός
• Αλληλεγγύη	• Προσωπική ανάπτυξη
• Απασχόληση	• Ομάδα
• Εμπόδια στη μάθηση	

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Ο τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας ή Τρίτος Τομέας – όπως συχνά αναφέρεται – αποτελεί το χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα της οικονομίας. Οι οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται σε αυτόν έχουν έντονο κοινωνικό περιεχόμενο. Ο τομέας αυτός συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη, δημιουργεί απασχόληση και απασχολεί ένα μεγάλο μέρος ατόμων που βάζονται από ανεργία και αποκλεισμό.

Στην Ελλάδα παρατηρείται τα τελευταία είκοσι χρόνια σοβαρή ανάπτυξη των Κοινωνικών Επιχειρήσεων. Μεταξύ των δραστηριοτήτων του τομέα συγκαταλέγονται και επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, όπως:

1. Οι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί
2. Οι αστικοί συνεταιρισμοί και οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί περιορισμένης ευθύνης για άτομα με ψυχοκοινωνικές ιδιαιτερότητες και δυσκολίες (Κοι.Σ.Π.Ε.)
3. Επιχειρηματικές συλλογικές πρωτοβουλίες που δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα της κ.π. EQUAL á κύκλου
4. Μη Κυβερνητικές οργανώσεις
5. Συνεταιριστικές τράπεζες κ.τλ.» (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., Γ.Γ.Ε.Ε., 2004.)

Επειδή ο τομέας αυτός προσφέρεται για επιχειρηματικές και ευρύτερες δραστηριότητες, με τις παρεχόμενες γνώσεις και δεξιότητες, θα είστε σε θέση να εμπλακείτε ενεργά και αποτελεσματικά σε αυτές.



Το κεφάλαιο αυτό είναι το **πρώτο κεφάλαιο** του εκπαιδευτικού προγράμματος «**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**» και θα αποτελέσει τον κορμό για την κατανόηση τόσο του παρόντος κεφαλαίου, όσο και του **δεύτερου κεφαλαίου** με τίτλο **ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ, MARKETING ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**, καθώς και του **τρίτου κεφαλαίου** **ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**, καθώς και τα τρία (3) συνολικά κεφάλαια στοχεύουν στην ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων, με την επιχειρηματική δραστηριοποίηση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών εκπαιδευόμενων, οι οποίες μαστίζονται – περισσότερο από τους άντρες – τόσο από την ανεργία όσο από την αφανή και απλήρωτη εργασία.

Στο κεφάλαιο αυτό θα έρθουμε σε επαφή με τα ζητήματα της **κοινωνικής οικονομίας**, όπως εμφανίζεται στην Ευρώπη, στη Διεθνή κοινότητα και στην Ελλάδα, με την **κοινωνική επιχειρηματικότητα**, τις **θεσμοθετημένες μορφές κοινωνικών επιχειρήσεων και οργανισμών κοινωνικής οικονομίας (κ.ο.)** και με **καλές πρακτικές**, καθώς και με τα **προβλήματα**, τις **προοπτικές** και τις υφιστάμενες σήμερα **πολιτικές για τον τομέα αυτό**.

Επιπροσθέτως, θα γνωρίσουμε τα ζητήματα της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) και Κοινωνικού Απολογισμού**, αλλά και τα **ζητήματα προσωπικής Ανάπτυξης και δυναμικής της Ομάδας**, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να έχουν αυτοπεποίθηση και να μπορούν να συνεργάζονται σε ομάδα, εάν αναπτύξουν συλλογική κοινωνική επιχείρηση.

Παράλληλα, θα διαπραγματευτούμε το **γιατί είναι ωφέλιμο** για ομάδες που αντιμετωπίζουν ανεργία και αποκλεισμό να αναπτύσσουν κοινωνικές επιχειρήσεις και **ποιες προϋποθέσεις** πρέπει να πληρούν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να είναι βιώσιμες και ανταγωνιστικές.

Επειδή η κοινωνική επιχειρηματικότητα τα τελευταία χρόνια συνεχώς αναπτύσσεται (π.χ. περιλαμβάνονται για πρώτη φορά στο 4^ο Κ.Π.Σ.), ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται και έντονο ενδιαφέρον εμπλοκής σε κοινωνικές επιχειρήσεις από μεγάλο αριθμό ατόμων (ευπαθών και μη ομάδων), το Ι.Δ.ΕΚ.Ε. σε συνεργασία με τη Γ.Γ.Ε.Ε. έχουν εντάξει το εν λόγω πρόγραμμα στα προγράμματα εκπαίδευσης, στοχεύοντας στην απόκτηση από τους εκπαιδευόμενους βασικών δεξιοτήτων, οι οποίες θα τους βοηθήσουν στη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων.



ΕΝΟΤΗΤΑ 1.1:

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Ο ΤΡΙΤΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εισαγωγή

Σκοπός της ενότητας είναι να εντοπίσει την κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και στις κοινωνικές επιχειρήσεις, να εξάγει συμπεράσματα από την Ευρωπαϊκή και Εθνική εμπειρία (θεωρητική και εμπειρική), να αποσαφηνίσει ορισμένα κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τις δραστηριότητες της κοινωνικής οικονομίας (κ.ο.), να καταδείξει την ωφελιμότητα και τις προοπτικές του τομέα ως εναλλακτική πρόταση ανάπτυξης και να συμβάλει στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων από τους εκπαιδευόμενους σχετικά με τα θέματα αυτά.

Στην πρώτη ενότητα του πρώτου κεφαλαίου αναλύονται οι εννοιολογικοί προσδιορισμοί, τα χαρακτηριστικά, οι αρχές, η εξέλιξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων, οι τομείς δραστηριοποίησης και οι δραστηριότητες τους στην Ευρώπη, στο Διεθνή χώρο και στην Ελλάδα, η συμβολή του τομέα στην απασχόληση και στην κοινωνική συνοχή και η προοπτική της κοινωνικής οικονομίας ως μία εναλλακτική πρόταση ανάπτυξης.



1.1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ, ΑΡΧΕΣ, ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Στην πρώτη υποενότητα δίνεται έμφαση στους βασικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς που αφορούν την «κοινωνική οικονομία» και τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, εξετάζονται οι στόχοι που εξυπηρετεί το σύστημα και οι δραστηριότητες αυτού (επιχειρηματικές κυρίως), η «νέα» τάση που παρατηρείται στις χώρες της Ε.Ε. σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία των οργανισμών του τρίτου συστήματος, καθώς και τα χαρακτηριστικά και τις αρχές των οργανισμών και κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτόν.



1.1.1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Στη σχετική βιβλιογραφία δεν υπάρχει ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός της κοινωνικής οικονομίας. Στις έρευνες ή στις μελέτες η κοινωνική οικονομία ορίζεται, συνήθως, είτε με βάση το νομικό καθεστώς των οργανώσεων με τις οποίες συνδέονται οι δραστηριότητες του τομέα είτε με βάση τις κοινές αρχές που διέπουν τη λειτουργία των διαφόρων οργανισμών που δραστηριοποιούνται στον τομέα.

«Η Κοινωνική Οικονομία ή Τρίτος Τομέας αποτελεί το χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον Ιδιωτικό και το Δημόσιο τομέα της οικονομίας και στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς και στόχους» (Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ, Χατζαντώνης Δ, Καραμητροπούλου Ντ., 2002, σελ. 33- 38)

Σύμφωνα με την Ε.Ε., το τρίτο σύστημα αναφέρεται και περιλαμβάνει συνεταιρισμούς, εταιρείες αλληλοβοήθειας και ενώσεις αλλά και τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης, οι δραστηριότητες των οποίων ανταποκρίνονται (με την παροχή υπηρεσιών και προϊόντων) σε κοινωνικές ακάλυπτες ανάγκες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Παρακαλούμε, σκεφθείτε, θυμηθείτε και σημειώστε, εάν στον τόπο που ζείτε, υπάρχουν συλλογικοί φορείς ή επιχειρήσεις με κοινωνικό σκοπό (κερδοσκοπικοί ή μη), στους οποίους, δουλεύουν κάποια άτομα είτε ως επιχειρηματίες είτε ως μισθωτοί ή ως εθελοντές. Αναφέρετε ένα παράδειγμα.

Σημειώστε, επίσης, εάν εσείς σκεφθήκατε ή επιθυμήσατε και γιατί να συμμετέχετε σε αυτές τις δραστηριότητες ως μέλη, εθελοντές ή εργαζόμενοι.



1.1.1.2. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Μολονότι, δραστηριότητες με κοινωνικό σκοπό αναπτύσσονται από το προηγούμενο αιώνα από φιλανθρωπικές οργανώσεις, η διάκρισή τους ως «Τρίτος τομέας» της οικονομίας είναι σχετικά πρόσφατη – από τη δεκαετία του 1970. Οι δραστηριότητες του τομέα καλύπτουν ανάγκες της κοινωνίας, τις οποίες δεν καλύπτει επαρκώς ούτε ο Δημόσιος τομέας (π.χ. φύλαξη παιδιών, ηλικιωμένων, πολιτιστικές δραστηριότητες κ.τλ.) ούτε ο Ιδιωτικός τομέας (π.χ. πολιτιστικές δραστηριότητες, «ηθικά» χρηματοπιστωτικά ιδρύματα κ.τλ.).

Στις περισσότερες βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες, οι δραστηριότητες της κοινωνικής οικονομίας (επιχειρήσεις και οργανισμοί) μπορούν να ομαδοποιηθούν σε μεγάλες κατηγορίες, ανάλογα:

- ❖ Είτε με το **νομικό- θεσμικό καθεστώς** (θεσμική – προσέγγιση)
- ❖ Είτε με τις **κοινές αρχές που υπηρετούν** (κανονιστική προσέγγιση) (Κετσετσοπούλου Μ., 2004, σελ. 9)

Η ομαδοποίηση βάσει του **Νομικού καθεστώτος** περιλαμβάνει:

- α) Συνεταιρισμούς
- β) Εταιρείες ή κοινωνίες αλληλοβοήθειας
- γ) Σωματεία, ενώσεις, μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς
- δ) Ιδρύματα, φιλανθρωπικές, εθελοντικές και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις
- ε) Ταμεία αλληλοασφάλισης
- στ) Μη κερδοσκοπικές παραγωγικές επιχειρήσεις
- ζ) Αναπτυξιακές Συμπράξεις στα πλαίσια της κ.π. EQUAL και οργανισμούς προώθησης της απασχόλησης (ιδιαίτερα στην Ιταλία, Γαλλία, Βρετανία και Ελλάδα)

(Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 10-11).



Η ομαδοποίηση βάσει του **σκοπού** που υπηρετούν και των **αρχών** από τις οποίες διέπονται περιλαμβάνει:

- α) Τοπικές παραγωγικές δραστηριότητες
- β) Ενώσεις εθελοντικής εργασίας
- γ) Οργανώσεις γειτονιάς
- δ) Κοινωνικές πρωτοβουλίες για την υγεία, την παιδεία, την κατοικία και οργανώσεις ενίσχυσης του τρίτου κόσμου
- ε) Εναλλακτικές - «ηθικές» - τράπεζες (Ναζάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005, σελ. 135)

Ορισμένες από αυτές τις οργανώσεις έχουν βαθιές ιστορικές ρίζες, άλλες είναι πιο πρόσφατες. Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση στα **χαρακτηριστικά** και στις **κοινές αρχές** που διέπουν τους οργανισμούς κοινωνικής οικονομίας, όπως: τη συλλογικότητα, τον εθελοντισμό, το συλλογικό όφελος, τη διαχειριστική αυτονομία και τις δημοκρατικές διαδικασίες. (Ε.Θ.Δ. Κοινωνικής Οικονομίας και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 10-11) (βλ. αναλυτικά υποενότητα 1.2.1.).

1.1.1.3. ΣΚΟΠΟΙ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Σκοπός των πρωτοβουλιών του Τρίτου τομέα είναι να παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες που ανταποκρίνονται σε **ανεκπλήρωτες ανάγκες της κοινωνίας** (unmet needs), συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην **τοπική ανάπτυξη και στην καταπολέμηση της ανεργίας**, επειδή παράλληλα προσπαθούν να εντάξουν μειονεκτούντα άτομα στην αγορά εργασίας.

Η έντονη ανάπτυξη των οργανισμών του τρίτου συστήματος, προήλθε κατ' αρχάς από τη **κρίση του Κράτους Πρόνοιας** που παρατηρήθηκε κατά τη δεκαετία του 1980 στην Ευρώπη και από την αυξανόμενη ανάγκη τόσο για κοινωνικές υπηρεσίες (π.χ. παιδικοί σταθμοί με συμμετοχή φυσικών προσώπων και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Κέντρα για Ηλικιωμένους κ.ά.), όσο και για νέα πιστωτικά προϊόντα και υπηρεσίες υπέρ των ανέργων και των Μικρών Επιχειρήσεων (έτσι, π.χ. δημιουργήθηκαν οι «Ηθικές τράπεζες»).

Αναντίρρητα, η **αύξηση της ανεργίας** τις τελευταίες δύο δεκαετίες σε συνδυασμό με τις περιορισμένες δυνατότητες των παραδοσιακών τομέων να παράγουν νέες θέσεις εργασίας, οδήγησαν στην εμφάνιση διαφόρων νέων μορφών και πρωτοβουλιών που δραστηριοποιούνται στην κοινωνική οικονομία, με σκοπό, κυρίως, την **ένταξη στην αγορά εργασίας** ευάλωτων ομάδων και την **καταπολέμηση του αποκλεισμού**.



Ο Τρίτος τομέας έχει προσελκύσει τελευταία το ενδιαφέρον τόσο της επιστημονικής κοινότητας, όσο και των πολιτικών που σχεδιάζουν παρεμβάσεις για βελτίωση της απασχόλησης. Για αυτό το λόγο, η Ε.Ε. προωθεί την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας ως ένα **κεντρικό άξονα για την κοινωνική και οικονομική ευρωπαϊκή ανάπτυξη και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των τοπικών κοινωνιών** (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ. 14).

Συνοπτικά, οι **σκοποί** του Τρίτου τομέα θα μπορούσαν να σκιαγραφηθούν ως εξής βάσει μελετών και ερευνών:

- **Παράγει νέες θέσεις εργασίας**, αξιοποιώντας υφιστάμενες και νέες πηγές απασχόλησης
- **Συμβάλλει στην ανάπτυξη νέων οικονομικών τομέων**
- **Συμβάλλει στη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό των τοπικών αγορών** (σε σχέση με την οργανωτική μορφή και την οικονομική δομή και διάρθρωση)
- **Ανταποκρίνεται στην εξελισσόμενη δυναμική της προσφοράς και ζήτησης** και συνδέεται με τις αλλαγές των τοπικών αναγκών, εξισορροπώντας την προσφορά και τη ζήτηση
- **Συμβάλλει στην τόνωση της κατανάλωσης και την αύξηση των εισοδημάτων**
- **Ενδυναμώνει την απασχολησιμότητα διαφόρων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων** που είναι ή απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό
- **«Χτίζει» το τοπικό «κοινωνικό κεφάλαιο»** (άτομα, δραστηριότητες), ενισχύει την εμπλοκή – κινητοποίηση των τοπικών συντελεστών και των πολιτών, δημιουργεί σχέσεις εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης
- **Προωθεί την κοινωνική συνοχή και ενδυναμώνει τον κοινωνικό ιστό** σε τοπικό επίπεδο
- **Συμβάλλει στη μείωση των γεωγραφικών ανισοτήτων και των τοπικών αποκλίσεων** [(Κετζετσοπούλου Μ. (2005, σελ. 14), ECOTEC (2001), Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), Cambell M. (1999), Borgaza C., Olabe A. & Greffe X. (1999)]



1.1.1.4. ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Τα χαρακτηριστικά της Κοινωνικής Οικονομίας μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω:

- **Αντιμετώπιση του αποκλεισμού** για Ομάδες με ανισότητες στην Αγορά εργασίας
- **Δημιουργία δυνατοτήτων συνεχούς απασχόλησης** (employment potential)
- **Κινητοποίηση του τοπικού κοινωνικού κεφαλαίου σε παραγωγικές πρωτοβουλίες** (Human capital mobilization)
- **Κάλυψη Αναγκών του κοινωνικού συνόλου που δεν καλύπτει ούτε το Κράτος, ούτε η Αγορά** (unmet needs)» (E.M.E.S. EUROPEAN NETWORK, 2001).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

Στο παράδειγμα που σας ζητήθηκε στη Δραστηριότητα 1, σημειώστε γιατί κατά τη γνώμη σας η οργάνωση ή επιχείρηση που αναφέρατε ανήκει στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας; Ποιον σκοπό υπηρετεί; Ποιες ανάγκες της κοινωνίας καλύπτει;



1.1.1.5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΡΙΤΟΥ ΤΟΜΕΑ

Είναι επιχειρήσεις ή οργανισμοί με **οικονομικό και κοινωνικό** παράλληλα σκοπό, καλύπτουν **ανάγκες**, όπου ο παραδοσιακός ιδιωτικός τομέας ή το κράτος αδυνατούν να καλύψουν και δραστηριοποιούνται, κυρίως, στους τομείς της **πρόνοιας** [παροχή προσωπικών υπηρεσιών προσαρμοσμένες στις ανάγκες της κοινωνίας (ηλικιωμένων, προσφύγων, μεταναστών, φυλακισμένων, κακοποιημένων γυναικών κ.τλ.)], του **περιβάλλοντος**, του **τουρισμού**, του **πολιτισμού**.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις είναι **συλλογικές επιχειρήσεις**, οι οποίες συνήθως λειτουργούν με τη νομική μορφή των Συνεταιρισμών, των Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών (Α.Μ.Κ.Ε.), της Ο.Ε., της Ε.Ε., της Ε.Π.Ε. ή της Α.Ε. (οι οποίες πληρούν τις προϋποθέσεις και χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων, καθώς και με την μορφή των επιχειρήσεων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Εταιρείες Λαϊκής Βάσης, Δημοσυνεταιριστικές επιχειρήσεις κ.τλ.) (βλ. αναλυτικά ενότητα 1.2.2.). Η επικρατέστερη μορφή στην Ελλάδα είναι αυτή των Συνεταιρισμών και των Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών (Α.Μ.Κ.Ε.)



1.1.1.6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι οργανώσεις της κοινωνικής οικονομίας παρουσιάζουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά και αρχές έτσι, όπως αυτά εντοπίζονται στη δοκιμαστική ενέργεια «Τρίτο σύστημα και απασχόληση», η οποία τέθηκε σε εφαρμογή από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1997 και τον Ο.Ο.Σ.Α. Αυτά είναι τα παρακάτω:

- Η επιδίωξη, ταυτόχρονα, κοινωνικών και οικονομικών στόχων
- Η οργάνωσή τους με επιχειρησιακό πνεύμα
- Η ικανότητά τους να εφαρμόζουν δυναμικές και καινοτομικές λύσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και του αποκλεισμού
- Η συμβολή τους στην οικονομική ανάπτυξη που ενισχύει την κοινωνική συνοχή»

[Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Δ. Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2003), OECD, Social enterprises (1999), Borzaga C. & Defourny J. (επιμέλεια), 2001, σελ. 16-18].

1.1.1.7. ΑΡΧΕΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μέσα σε αυτό το γενικό πλαίσιο, ο ορισμός που χρησιμοποιείται στις περισσότερες χώρες τα τελευταία χρόνια σχετίζεται με τις κοινές αρχές λειτουργίας των οργανισμών της κοινωνικής οικονομίας και τον παραγωγικό τους σκοπό. Οι αρχές τους θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα ακόλουθα.

A. Οικονομικού χαρακτήρα

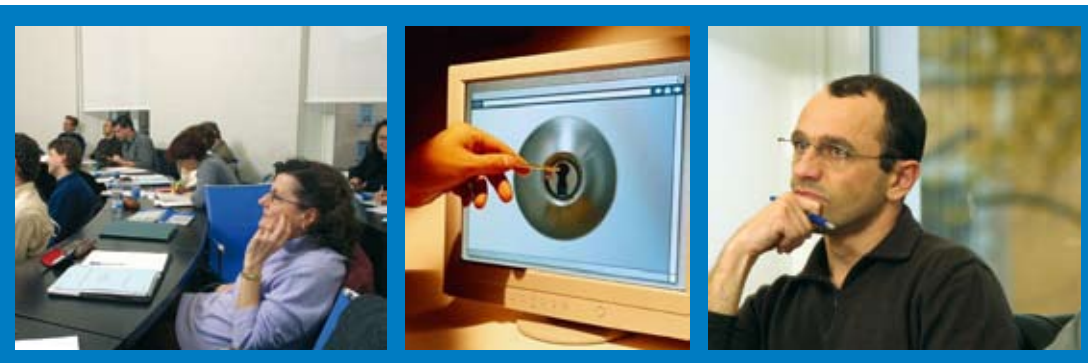
1. **Η περιορισμένη κατανομή κερδών.** Τα κέρδη των Κοινωνικών Επιχειρήσεων συνήθως επανεπενδύονται στην επιχείρηση, ενώ καθορίζουν όρια όσον αφορά την ιδιοποίηση των κερδών.
2. **Η συνεχής δράση παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών** (Η παροχή υπηρεσιών ή προϊόντων σε ανθρώπους σε συνεχή βάση αποτελεί το λόγο ύπαρξης των κοινωνικών επιχειρήσεων).
3. **Ο υψηλός βαθμός αυτονομίας.** Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις, παρόλο που μπορεί να χρηματοδοτούνται από διάφορες πηγές, δημόσιες ή ιδιωτικές, έχουν διαχειριστική αυτονομία.



4. **Το οικονομικό ρίσκο.** Η βιωσιμότητά τους εξαρτάται από τις προσπάθειες των μελών και των εργαζομένων να διασφαλίσουν επαρκείς πόρους και κέρδη και φυσικά από τη στρατηγική των επιχειρήσεων.

Β. Κοινωνικού χαρακτήρα

5. **Η συλλογικότητα στη λήψη αποφάσεων.** Το δικαίωμα λήψης αποφάσεων αφορά όλους τους μετόχους ή εταίρους.
6. **Η ποικιλομορφία της εταιρικής σύνθεσης.** Προωθούν τη συμμετοχή στη σύνθεση και διαχείρισή τους πολλών ομάδων (εργαζομένων σε αυτές, εθελοντών, φυσικών και νομικών προσώπων, χρηστών, τοπικών φορέων και προσωπικοτήτων, μη κερδοσκοπικών οργανισμών, φορέων της Τ.Α., συνεταιρισμών κ.τλ.).
7. **Η δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων**
8. **Η προτεραιότητα που αποδίδουν στα άτομα και στην εργασία έναντι του κεφαλαίου (είναι εντάσεως εργασίας)**
9. **Η εθελοντική εργασία και η συνεργασία με τις τοπικές κοινωνίες.** (Στις κοινωνικές επιχειρήσεις τα μέλη εργάζονται για το τοπικό πληθυσμό ή για ομάδες που έχουν κοινά συμφέροντα, ενώ συνήθως συμπεριλαμβάνουν και εθελοντική συμμετοχή). (Χρυσάκης Μ., Ζιώμας Δ., Καραμπτροπούλου Ντ., Χατζαντώνης Δ., 2002, σελ. 33-38, Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς, 2004, σελ. 16, Κετζετσοπούλου Μ., 2004, σελ. 12 και Χαραλάμπους Κ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 75-76).



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 3



Στην παρακάτω φωτογραφία εμφανίζεται ο Γυναικείος Συνεταιρισμός «Γυναικείο Καλλιτεχνικό Εργαστήρι «Ταναγραία κόρη». Ο συνεταιρισμός αυτός παράγει χειροποίητα κεντήματα, κεραμικά και καλλιτεχνικά δημιουργήματα. Απαρτίζεται από γυναίκες της περιοχής, οι οποίες, είναι μέλη του συνεταιρισμού, δουλεύουν σε αυτόν και αποκτούν από την παραγωγή, διαχείριση και πώληση προϊόντων ένα συμπληρωματικό εισόδημα.

(Από το Forum Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων της Κοινωνικής επιχείρησης «Κέντρο υποστήριξης Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων Αθήνας», Α.Σ. DIONI II, κ.π. Equal á κύκλου).

(Οι φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ).



Από τις γνώσεις και την εμπειρία σας σχετικά με συνεταιρισμούς, μπορείτε να σκεφθείτε ποιες από τις αρχές των κοινωνικών επιχειρήσεων πιθανόν να πληρεί ο συνεταιρισμός αυτός ως κοινωνική επιχείρηση και γιατί;

Έχει περιορισμένη κατανομή κερδών;

.....

Διαθέτει συλλογικότητα στη λήψη αποφάσεων;

.....



Διαθέτει ποικιλομορφία στην εταιρική του σύνθεση;

.....

Έχει συνεχή δράση παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών;

.....

Αποδίδει προτεραιότητα στα άτομα και στην εργασία έναντι του κεφαλαίου κατά τη διανομή του εισοδήματος;

.....

Διαθέτει υψηλό βαθμό αυτονομίας;

.....

Εφαρμόζει δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων;

.....

(Την άποψή μας θα τη βρείτε στο Παράρτημα του κεφαλαίου, υποενότητα 1.1.1, Δραστηριότητα 3).



1.1.1.8. ΤΟΜΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εντοπίσει **17 τομείς** της κοινωνικής οικονομίας σε τοπικό επίπεδο, που έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν σημαντικές προοπτικές απασχόλησης. Οι τομείς αυτοί διακρίνονται στις εξής κατηγορίες δραστηριοτήτων:

- **Στη βελτίωση της ποιότητας ζωής** (κατ' οίκον παροχή υπηρεσιών, βελτίωση των στεγαστικών συνθηκών κ.τλ.)
- **Στην περιβαλλοντική ανάπτυξη** (διαχείριση αποβλήτων και υδάτων, διατήρηση των φυσικών περιοχών και πόρων κ.τλ.)
- **Στην ανάπτυξη του πολιτισμού, αθλητισμού και των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας** (διατήρηση πολιτιστικής κληρονομιάς, τοπική πολιτιστική ανάπτυξη)
- **Στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφοριών και επικοινωνίας**

Ο Κ. Χαραλάμπους, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου (2001, σελ. 68) αναφέρει ότι, σύμφωνα με τον Archambaut (1988, σελ. 90 & 1996, σελ. 235-238), οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται στην κοινωνική οικονομία αφορούν τους παρακάτω τομείς.

- Κοινωνικές υπηρεσίες (για παιδιά, ηλικιωμένους, Α.Μ.Ε.Α.)
- Εκπαίδευση, έρευνα
- Υγεία
- Περιβάλλον / Διατροφή
- Τοπική Ανάπτυξη, Κατοικία
- Υποστήριξη δικαιωμάτων
- Αφιλοκερδείς δραστηριότητες
- Επαγγελματικά σωματεία, συλλόγους και συνδικάτα
- Μη Κυβερνητικές οργανώσεις
- Συνεταιριστικές ή «ηθικές» τράπεζες



1.1.1.9. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Κ.Ε.) ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τα στοιχεία που **διαφοροποιούν** τις δραστηριότητες της κοινωνικής οικονομίας από αυτές της συμβατικής οικονομίας (οικονομίας της Αγοράς) είναι:

- **Ο τρόπος παραγωγής των κοινωνικών επιχειρήσεων**, ο οποίος είναι αυτο-διαχειριστικός, συλλογικός, μη κερδοσκοπικός, ανθρωποκεντρικός, αλληλέγγυος
- **Οι δραστηριότητες αναπτύσσονται σε τομείς όπου οι ανάγκες είναι ακάλυπτες** (πρόνοια, περιβάλλον, διατροφή, τουρισμός, εναλλακτική πίστωση κ.τλ.)
- **Οι ανάγκες που καλύπτουν** είναι υπέρ της εξυπηρέτησης τόσο του ατόμου, όσο και της κοινωνίας
- **Οι στόχοι** είναι κοινωνικοί και οικονομικοί, σε αντίθεση με τον Ιδιωτικό τομέα, ο οποίος στοχεύει πρώτιστα στο κέρδος και αφορούν:
 - ❖ Την καταπολέμηση του αποκλεισμού
 - ❖ Τη δημιουργία απασχόλησης
 - ❖ Την κινητοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα, με απώτερο σκοπό την προσωπική, επαγγελματική και τοπική ευημερία και κοινωνική συνοχή.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

Παρατηρείστε τις 3 φωτογραφίες που ακολουθούν και αφορούν δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας, μελετήστε τις πληροφορίες που σας δίνονται και συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα.



Στην 1η εικόνα εμφανίζεται ο Γυναικείος Συνεταιρισμός Πέτα Άρτας, ο οποίος παράγει χειροποίητα υφαντά. Απαρτίζεται από αγρότισσες γυναίκες, οι οποίες είναι μέλη του συνεταιρισμού και δουλεύοντας σε αυτόν, αποκτούν από την παραγωγή, διαχείριση και



πώληση προϊόντων ένα συμπληρωματικό εισόδημα (Από το Forum Γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων DIONI II της Κοινωνικής επιχείρησης «Κέντρο υποστήριξης Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων Αθήνας» κ.π. Equal).



[1η εικόνα: Συνεταιρισμός Γυναικών Πέτα Άρτας]

Στη 2η εικόνα απεικονίζεται ο Γυναικείος Συνεταιρισμός «ΓΑΙΑ» στον Έβρο.

Ο συνεταιρισμός αυτός παράγει παραδοσιακά είδη (κουσ-κουσ, τραχανά, χυλοπίτες κ.τλ.). Απαρτίζεται από αγρότισσες γυναίκες που είναι είτε μέλη του συνεταιρισμού, είτε δουλεύουν σε αυτόν και αποκτούν από την παραγωγή, διαχείριση και πώληση προϊόντων ένα συμπληρωματικό εισόδημα.

(Από το Album Γυναικείων επιχειρήσεων DIONI II της Κοινωνική επιχείρησης «Κέντρο υποστήριξης Γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων Αθήνας» κ.π. Equal).



[2η εικόνα: Γυναικείος Συνεταιρισμός «ΓΑΙΑ»]



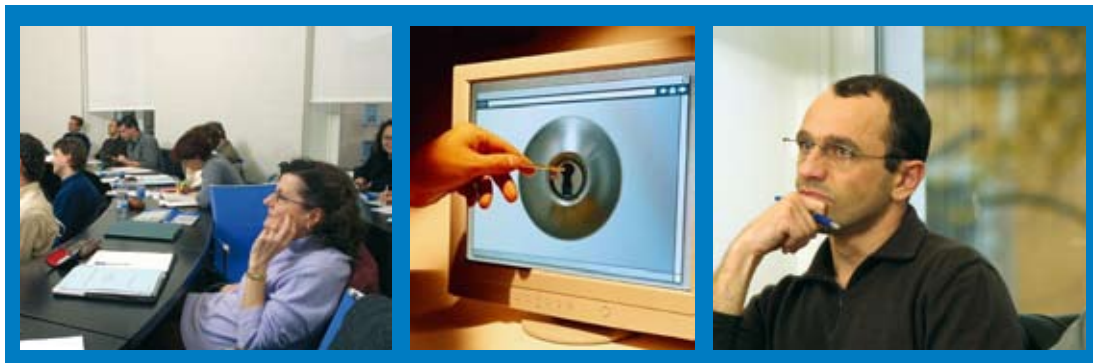
Στην 3η εικόνα απεικονίζεται ένας οργανισμός 3ου τομέα στην Πορτογαλία. Είναι ένας συνεταιριστικός παιδικός σταθμός για παιδιά μεταναστών, που δημιουργήθηκε από το Δήμο. Μέλη του είναι ο Δήμος και μετανάστριες μητέρες. Φιλοξενεί παιδάκια μεταναστών και οι γονείς πληρώνουν μικρότερο μηνιαίο τίμημα από ό,τι στους άλλους «εμπορικούς» παιδικούς σταθμούς με ανάλογες υπηρεσίες. Στον παιδικό σταθμό δουλεύουν σε όλες τις ειδικότητες είτε μητέρες είτε άλλες μετανάστριες, ενώ παράλληλα παρέχουν υπηρεσίες (1-2 ώρες την ημέρα) εθελοντικά και άλλες γυναίκες από τη Λισσαβόνα, χωρίς καμιά αμοιβή.

(Από τη διακρατική επίσκεψη της Αναπτυξιακής Σύμπραξης DIONI II στη Λισσαβόνα και την επίσκεψη στην εικονιζόμενη κοινωνική επιχείρηση, 2003).



[3η εικόνα: Συνεταιριστικός παιδικός σταθμός για παιδιά μεταναστών στη Λισσαβόνα]

(Οι φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.).



(Τώρα προσδιορίστε και σημειώστε στον πίνακα που ακολουθεί πιθανές απαντήσεις σχετικά με τους σκοπούς, τις υπηρεσίες ή προϊόντα και τις ανάγκες που καλύπτουν οι παραπάνω εικονιζόμενες κοινωνικές επιχειρήσεις.)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	Ο Συνεταιρισμός Πέτα Άρτας	Ο Συνεταιρισμός «ΓΑΙΑ»	Ο Παιδικός σταθμός στην Πορτογαλία
Κατά τη γνώμη σας, υπηρετούν οι επιχειρήσεις αυτές κάποιον κοινωνικό σκοπό ή όχι;	ΝΑΙ ΟΧΙ	ΝΑΙ ΟΧΙ	ΝΑΙ ΟΧΙ
Εάν ναι, ποιον;			
Δημιουργούν οι επιχειρήσεις αυτές απασχόληση για άτομα ή όχι;	ΝΑΙ ΟΧΙ	ΝΑΙ ΟΧΙ	ΝΑΙ ΟΧΙ
Εάν ναι, για ποιους;			



1.1.2. Η ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΩΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Εδώ θα δούμε το **πότε** και **γιατί** άρχισε να αναπτύσσεται ο Τρίτος τομέας στη **Διεθνή κοινότητα**, στην **Ευρώπη** και στην **Ελλάδα** και το **πώς** αναπτύσσεται σήμερα, τις ανάγκες που καλύπτει και το αν και πώς η κοινωνική οικονομία μπορεί να αποτελέσει μία **εναλλακτική αναπτυξιακή προοπτική**, μέσα από την ανάπτυξη βιώσιμων επιχειρήσεων και οργανισμών.

1.1.2.1. Η ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η έννοια της κοινωνικής οικονομίας εμφανίζεται στα τέλη του 19ου αιώνα. Ο όρος Κοινωνική οικονομία - «Economic social» - έχει τις ρίζες του στη Γαλλία. Αργότερα, στα μέσα της δεκαετίας του 1970 και 1980, υπήρξε μεγάλο επιστημονικό ενδιαφέρον για τον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και άρχισε ο τομέας να οριοθετείται από τον Ο.Ο.Σ.Α., το Ευρωπαϊκό δίκτυο Ε.Μ.Ε.Σ. και άλλους μεγάλους οργανισμούς στη Διεθνή κοινότητα. Ανάλογες προσπάθειες έγιναν και στις Η.Π.Α. από το 1976 (Χρυσάκης Μ. & Ζιώμας Δ. κ.ά., 2002, σελ. 31-32, Κοσμόπουλος Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2002, σελ. 112).

Στην **Ευρώπη**, ο ίδιος ο τομέας, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις αυτού άρχισαν να αναδεικνύονται και να αυτοπροσδιορίζονται στις αρχές του 1970-1980. Καταβλήθηκε τότε προσπάθεια να σκιαγραφηθούν οι δραστηριότητες που αναπτύχθηκαν για να καλύψουν κοινωνικές ανάγκες, τις οποίες δεν κάλυπτε ούτε ο κρατικός τομέας, ούτε ο ιδιωτικός τομέας (στην πρόνοια, εκπαίδευση, υγεία, πολιτισμό, ψυχαγωγία). Συνεπώς, χρησιμοποιήθηκαν και άλλοι όροι, όπως «**τρίτος τομέας**», «**τομέας της εναλλακτικής οικονομίας**», «**συλλογική οικονομία**», «**αλληλέγγυα οικονομία**» κ.τλ.

Πράγματι, στην Ευρώπη έχει αναπτυχθεί τα τελευταία είκοσι χρόνια (1989-2007) ένας ιδιαίτερα ευρύς προβληματισμός για το ρόλο, τη σπουδαιότητα και ωφελιμότητα της κοινωνικής οικονομίας. Μάλιστα στην εικοσαετία αυτή, πραγματοποιήθηκαν και πραγματοποιούνται υπό την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (23η Γενική Διεύθυνση) επιστημονικά συνέδρια σχετικά με την κοινωνική οικονομία, στα οποία καταδεικνύεται η σπουδαιότητα και οι προοπτικές της (1989 - Παρίσι, 1990 - Ρώμη, 1992 - Λισσαβόνα, 1993 - Βρυξέλες, 1995 - Σεβίλλη, 1998 - Birmingham Αγγλίας, 2001, 2005 - Αθήνα) (Κοσμόπουλος Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2003, σελ. 116-118).



Επίσης υιοθετήθηκε σε όλη την Ε.Ε., στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal á και β' κύκλου (2001-2008), ειδικό μέτρο και δράσεις για την κοινωνική επιχειρηματικότητα, ενώ, στα πλαίσια της Equal á κύκλου, το 2005 πραγματοποιήθηκαν και Ευρωπαϊκά συνέδρια για την κοινωνική οικονομία τόσο στην Αθήνα όσο και στην Πράγα.

Μέσα από την Equal αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές πρωτοβουλίες – επιχειρηματικές, αναπτυξιακές, χρηματοπιστωτικές, οι οποίες συσπειρώνουν εξαιρετικό ανθρώπινο δυναμικό, δημιουργούν απασχόληση, προσφέρουν νέα καινοτόμα προϊόντα και υπηρεσίες, ενώ διέπονται από τα χαρακτηριστικά των πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας (αλληλεγγύη, εξυπηρέτηση της κοινότητας, περιορισμένο επανεπενδύόμενο στην επιχείρηση κέρδος, εθελοντική συμμετοχή κ.τλ.). Σύντομα δε – εντός του 2008 – οι κοινωνικές επιχειρήσεις σχεδιάζεται να υπαχθούν για χρηματοδότηση στο 4ο Κ.Π.Σ. (2007-2013), ενώ αναμένεται από την Ε.Ε. και η νέα πρωτοβουλία JEREMY, η οποία θα υποστηρίζει τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύουν τη συνεχή ανάπτυξη, εξέλιξη και προοπτικές του Τρίτου Τομέα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

1.1.2.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Έχουν ποτέ πέσει στην αντίληψή σας δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας σε Διεθνές ή Ευρωπαϊκό επίπεδο; Σκεφθείτε και σημειώστε κάποιες πρωτοβουλίες. Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Σήμερα αναπτύσσονται εξαιρετικά ενδιαφέρουσες δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας στη Διεθνή κοινότητα και στην Ευρώπη· «Δομείται έτσι μία άλλη κοινωνία και μία άλλη οικονομία, μέσα στο σώμα της παλιάς, με αρχές: τη δημοκρατία (συλλογικότητα, εναλλαγή στα όργανα διοίκησης, ανακλιπτότητα εκπροσώπων), το συνεταιριστικό και κοινοτικό τρόπο παραγωγής, την κοινωνική αυτο-οργάνωση και αυτοδιαχείριση. Το νέο αυτό μοντέλο οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης χαρακτηρίζεται από την αυτοθέσμιση, την εξυπηρέτηση της τοπικής κοινωνίας, το αφούγκρασμα των αναγκών απο-



κλεισμένων και άνεργων ομάδων, τη μη εκμετάλλευση, την ποιότητα. Στόχος είναι η απασχόληση, η κοινωνική αλληλεγγύη, η ανάπτυξη της γειτονιάς, η τοπική ανάπτυξη, οι υπηρεσίες πρόνοιας (για παιδιά, ηλικιωμένους), πολιτισμού, προστασίας του περιβάλλοντος, με τη συμμετοχή ενδιαφερόμενων, ενεργών και όχι θεατών – «αγοραίων» πολιτών» (Ναξάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, ΤΕΙ Μεσολογγίου, 2005, σελ. 138-139).

Α) ΕΥΡΩΠΗ

Τα τελευταία είκοσι χρόνια τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. δείχνουν μεγάλο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της ποιότητας ζωής σε τοπικό επίπεδο. Για αυτό προωθείται και η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, η οποία συνδυάζει το διπλό πλεονέκτημα:

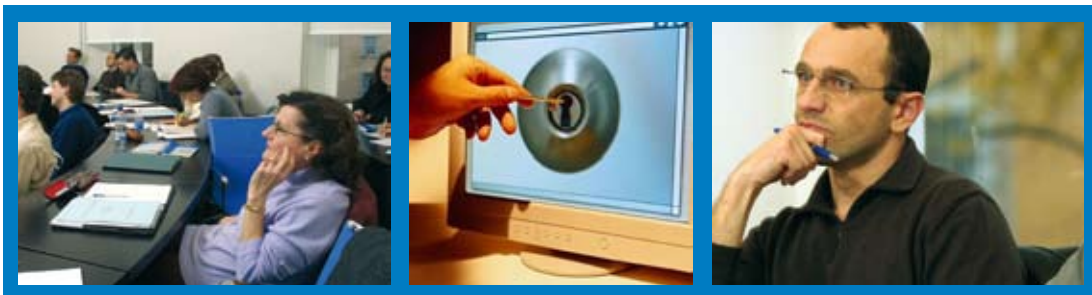
α) Της προσφοράς νέων αγαθών και υπηρεσιών για καλύτερη ποιότητα ζωής

β) Της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και καταπολέμησης της ανεργίας.

Πράγματι, στην Ευρώπη ο τομέας είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένος και προσφέρει μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας (βλ. αναλυτικά 1.1.2.5, 1.1.3. και 1.2.7) (Ναξάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005, σελ. 134)

Η συνεισφορά του μάλιστα στην απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντική στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και εκτιμάται ως εξής: Γαλλία 29%, Γερμανία 23%, Ιταλία 25% ("Euro stat Statistics", εφημερίδα ARIES, "3rd sector", Newsletter, τεύχος 1, 2 Νοέμβριος, Δεκέμβριος 1998).

Στη Γαλλία, το 1996, ο Τρίτος τομέας απασχολούσε 1.7 εκατ. εργαζόμενους, ενώ 30.000 αποταμιευτές έχουν τοποθετήσει τα χρήματά τους σε εναλλακτικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, τα οποία χρηματοδοτούν κατά κύριο λόγο κοινωνικές επιχειρήσεις ή άλλους οργανισμούς με χαρακτηριστικά κοινωνικής οικονομίας.



Β) ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στην **Αμερική** ο τρίτος τομέας απασχολούσε την δεκαετία 1980-2000 το 10,5% του ενεργού πληθυσμού και η συμβολή του στο Α.Ε.Π. ξεπερνούσε το 6.5% του εθνικού εισοδήματος (Ναξάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005, σελ. 134).

Στη **Λατινική Αμερική** επίσης και κυρίως στη Βραζιλία και Αργεντινή, τα τελευταία χρόνια, καθημερινά πολλαπλασιάζονται οι αυτο-διαχειριζόμενες επιχειρήσεις από άτομα που αντιμετώπιζαν υπο-απασχόληση και κακές αμοιβές. Πρόσφατα, το 2007, ο πρόεδρος Τσάβες ανακοίνωσε την υπαγωγή μεγάλων πετρελαϊκών μονάδων σε καθεστώς συνεταιριστικής και αυτο-διαχειριζόμενης λειτουργίας, στις οποίες συμμετέχει το κράτος και εργαζόμενοι και στις οποίες πλέον οι εργαζόμενοι σύμφωνα με ομολογίες τους βρίσκονται σε πολύ καλύτερη θέση.

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο αναπτύσσεται και μία άλλη ιδιαίτερα σημαντική δραστηριότητα της κοινωνικής οικονομίας, οι **εναλλακτικές πιστώσεις**, τις οποίες αναπτύσσουν εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.

Είναι οργανισμοί που προσφέρουν σε ιδιώτες και επιχειρήσεις **εναλλακτικά χρηματοδοτικά προϊόντα** (δάνεια με ευνοϊκές ρυθμίσεις, Μικροπιστώσεις, καταθετικά προϊόντα, Funds κ.ά.), με παράλληλη παροχή και υποστηρικτικών υπηρεσιών (επιχειρηματική υποστήριξη, εκπαίδευση, προβολή, παρακολούθηση κ.τλ.). Οι οργανισμοί αυτοί έχουν κυρίως **κοινωνικούς στόχους**, ήτοι υποστηρίζουν επιχειρήσεις που σέβονται ή δραστηριοποιούνται στο περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη, απασχολούν άτομα αποκλεισμένα, αναπτύσσουν επενδύσεις με κοινωνική υπευθυνότητα (Εφημερίδα Καθημερινή, 14-8-2006 & 5-11-2006).

Στο χώρο της εναλλακτικής πίστωσης, δραστηριοποιούνται περίπου 800 εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και ως επί το πλείστον συνεργάζονται με επιχειρήσεις που έχουν κοινωνικούς σκοπούς.



Ορισμένα χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων οργανισμών είναι τα παρακάτω.

- ❖ **Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΝΩΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ** [(International Association of Investors in the social Economy) (INAISE)], στην οποία συμμετέχουν περίπου 200 φορείς που δραστηριοποιούνται σε όλο το φάσμα της κοινωνικής οικονομίας («ηθικές» τράπεζες, κοινωνικές επιχειρήσεις, οργανισμοί εναλλακτικών πιστώσεων, πράσινοι οικοδομικοί και περιβαντολλογικοί οργανισμοί κ.ά.) [Ανακοίνωση INAISE στο Συνέδριο Κοινωνικής οικονομίας της Equal, 2005] (Περισσότερα για το φορέα αυτό βλ. ιστοσελίδα <http://www.inaise.org>).
- ❖ **Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WORLD WOMEN BANKING)**
- ❖ **Η DEUTSCHE BANK**
- ❖ **Η TRIODOS BANK ΚΑΙ Η CHARITY BANK** στη Μεγάλη Βρετανία
- ❖ **Η BANKA ETHICA** στην Ιταλία
- ❖ **Η UNICEF και πολλοί άλλοι οργανισμοί παγκοσμίως**, οι οποίοι συμβάλλουν στη δημιουργία απασχόλησης και εισοδήματος, μέσω της ενίσχυσης ανέργων για δημιουργία επιχειρήσεων (Ντούλια Θ. & Ζαγορίσιος Δ., 1998, σελ. 48-49, 234-238).

ΜΙΚΡΟΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Στα πλαίσια των εναλλακτικών πιστώσεων και της κοινωνικής οικονομίας, προωθείται από τα Ηνωμένα Έθνη, από το 1974 και μετά σε παγκόσμιο επίπεδο, η **ΜΙΚΡΟΠΙΣΤΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ** για ανάπτυξη Μικρών συλλογικών επιχειρήσεων.

Η Μικροπίστωση αποτελεί μία σοβαρότατη πολιτική, στρατηγική και μηχανισμό καταπολέμησης της φτώχειας και δημιουργίας εισοδήματος με τη στήριξη κυρίως γυναικών για δημιουργία συλλογικών επιχειρήσεων, μέσα από τη διάθεση μικρο-δανείων και την παροχή υποστηρικτικών ενεργειών (κατάρτιση, οικονομικοτεχνική στήριξη, προβολή και παρακολούθηση της επιχείρησης) (Ντούλια Θ. & Νικάκη Π., 2000, σελ. 96-97), (Εφημερίδα Καθημερινή, 5/11/06, Εφημερίδα Τα Νέα, 11-12-06).

Προς το σκοπό αυτό, το Νοέμβριο του 2005 τα Ηνωμένα Έθνη, αφού ενέκριναν την εισήγηση του Μ. Υνους – 1ου εφαρμοστή των μικροπιστώσεων παγκοσμίως – σχετικά με την εφαρμογή των Μικροπιστώσεων, με σκοπό τη δημιουργία επιχειρήσεων, εξέδωσαν **σύσταση – οδηγία** προς όλα τα κράτη μέλη για υιοθέτηση των Μικροπιστώσεων



ως πολιτική αντιμετώπισης της φτώχειας, μέσα από τη δημιουργία επιχειρήσεων. (βλ. STATEMENT.ON MICROCREDIT – 59 UNGA, session15, November 2004. [html: the 8th Habit.html](http://the8thHabit.html)) (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2005, σελ. 32).

Η Μικροπιστωση ξεκίνησε από τη **Grameen Bank**, το 1974 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα, με τη δημιουργία πλέον ενός επιχειρηματικού κοινωνικού κολοσσού – της Τράπεζας Grameen Bank – συνεταιριστικής τράπεζας. Στη Grameen Bank οι δανειζόμενες γίνονται υποχρεωτικά μέλη, ενώ προαπαιτούμενο για την λήψη του μικρο-δανείου είναι η σύσταση ομάδας, τα μέλη της οποίας θα δημιουργήσουν συλλογική επιχείρηση .

Για τα δάνεια δεν απαιτούνται εμπράγματα εγγυήσεις, παρά μόνο σύσταση ομάδας και εγγύηση μεταξύ των μελών, ενώ η μεθοδολογία δανειοδοτικής υποστήριξης στηρίζεται στην επίσκεψη της τράπεζας στους/στις δανειοδοτούμενους/ες και όχι το αντίθετο, το οποίο ως πρακτική εφαρμόζεται από τις εμπορικές και συμβατικές τράπεζες. Μέχρι σήμερα 100.000.000 φτωχοί, εκ των οποίων το 97% γυναίκες έχουν βγει από τη φτώχεια με τη δημιουργία επιχειρήσεων (Yunus M., 1998, σελ. 204) (<http://www.grameen-info.org>).

Κατά συνέπεια, ο Yunus, πατέρας της Μικροπιστώσης και ιδρυτής της Grameen Bank, έλαβε το 2006 το **Νόμπελ Ειρήνης** για τη συμβολή του στην προώθηση της ειρήνης, μέσα από την καταπολέμηση της φτώχειας με την ανάπτυξη επιχειρήσεων από φτωχούς/ες (Εφημερίδα Ο κόσμος του Επενδυτή, 14, 15/10/07, σελ. 37) (<http://www.nobelprize.org>) (<http://www.grameen-info.org>)



Ο Μ. Yunus λαμβάνοντας το Νόμπελ Ειρήνης το 2006
(Φωτογραφία από την ιστοσελίδα της Grameen bank)



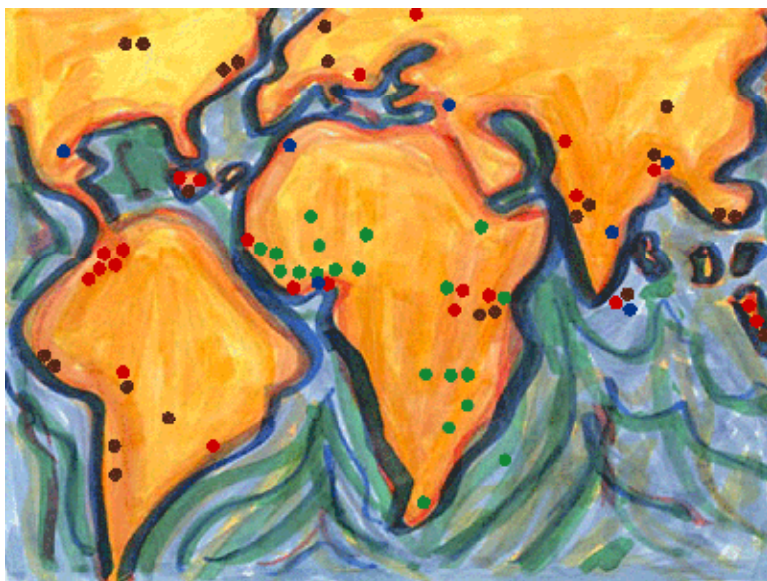
Η τράπεζα Grameen έχει αναπτυχθεί σε 60 περίπου χώρες (Ασία, Αμερική, Ευρώπη, Βαλκάνια). Μάλιστα το 2007, ο **Mohammed Yunus** ανακηρύχθηκε από το περιοδικό **Business Week**, μεταξύ των μεγαλύτερων και καλύτερων επιχειρηματιών στον κόσμο (βλ. <http://www.businessweek.com>). Αυτό δείχνει ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις, όπως η τράπεζα Grameen και οι επιχειρήσεις που υποστηρίζονται από αυτή, κάλλιστα μπορούν να είναι επιτυχημένες και ωφέλιμες οικονομικά και κοινωνικά.

Εξαιρετικές εφαρμογές Μικροπιστώσης στα πλαίσια της κοινωνικής οικονομίας, επιδεικνύουν επίσης οι παρακάτω εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.

- **Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WOMEN WORLD BANKING)**, με κέντρο την Αμερική και παραρτήματα σε όλη την Ευρώπη, Αφρική και Ασία (<http://www.worldwomenbanking/org.english/1000/1170.htm>)
- **Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΝΩΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ** (International Association of Investors in the social Economy) (INAISE)
- **Ο ΜΙΚΡΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ «HAND IN HAND»**, ο οποίος δημιουργήθηκε από τον Πέρση Μπάρνεβικ κατ' αρχάς στην Ινδία και στη συνέχεια επεκτείνεται σε όλο τον κόσμο, με επίκεντρο το Αφγανιστάν, Κίνα, Αφρική, Νότια Αμερική και στοχεύει στη δημιουργία, την επόμενη πενταετία σε παγκόσμιο επίπεδο, 50.000.000 θέσεων εργασίας, με την ανάπτυξη επιχειρήσεων από άνεργους
- Παράλληλα, στην **Ασία** και γενικότερα, στον Τρίτο κόσμο (Ινδία, Βραζιλία, Μπαγκλαντές κ.τλ.) δραστηριοποιούνται χιλιάδες οργανώσεις αλληλοβοήθειας και εναλλακτικές τράπεζες για την επιχειρηματική δραστηριοποίηση γυναικών και άλλων αποκλεισμένων ομάδων (Ναξάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005: 134)
- Στην **Ελλάδα** αναπτύχθηκε για πρώτη φορά η Μικροπιστώση (2003) από την **Συνεταιριστική Τράπεζα Ιωαννίνων**, στα πλαίσια της κ.π. Equal, έργο DIONI II και στοχεύει παρομοίως στην υποστήριξη εν δυνάμει και υπαρχόντων επιχειρηματιών για την ανάπτυξη επιχειρήσεων. Γίνεται δε προσπάθεια από εταίρους του έργου DIONI II, κ.π. EQUAL ά κύκλου - (Γ.Γ.Ε.Ε., Ι.Δ.ΕΚ.Ε., TRADE HOUSE DIONI II) – αυτή η πολιτική της Μικροπιστώσης να επεκταθεί και σε άλλες συνεταιριστικές Τράπεζες



Πρόσφατα μάλιστα (22/8/07) εγκύκλιος του Υπ. Ανάπτυξης (ΥΠ.ΑΝ.), υπαγορεύει στις ελληνικές τράπεζες, κατ' εντολή της Ε.Ε. να αναπτύξουν Μικροπιστώσεις υπέρ των μικρών Επιχειρήσεων, πρακτική που θα ενισχύσει τις συλλογικές κοινωνικές επιχειρήσεις στο μέλλον (www.in.gr) (22/8/07).



Η παγκόσμια Τράπεζα Γυναικών (W.W. B.) ανά τον κόσμο

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

Παρακάτω εικονίζεται ο Νομπελίστας Ειρήνης το 2006, Μ. Yunus.
(φωτογραφία από την ιστοσελίδα της Grameen Bank)





Σύμφωνα με την επιτροπή Νόμπελ της Νορβηγίας «το Νόμπελ δίδεται στον Muhammad Yunus και στη Grameen Bank για τις προσπάθειές του να δημιουργήσει οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη από τη βάση». [“The Norwegian Nobel Committee has decided to award the Nobel Peace Prize for 2006, divided into two equal parts, to Muhammad Yunus and Grameen Bank for their efforts to create economic and social development from below” (<http://grameen-info.org/book/book/index.html>), (<http://www.nobelprize.org>).]

Βάσει των παραπάνω, αναφέρατε χαρακτηριστικά και αποτελέσματα της GRAMEEN BANK που δύνανται να την κατατάξουν στις επιχειρήσεις / δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας .

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου 1, υποενότητα 1.1.2.)

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Β



Από όσα αναπτύχθηκαν παραπάνω, προκύπτει ότι ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας και η κοινωνική επιχειρηματικότητα κερδίζει συνεχώς έδαφος σε Ευρωπαϊκό και Διεθνές επίπεδο. Σημειώστε παρακάτω, τσεκάροντας με x, πιθανές δραστηριότητες που εκτιμάτε ότι μπορούν να ενταχθούν στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας.

- Δραστηριότητες στο περιβάλλον
- Δραστηριότητες στις εναλλακτικές πιστώσεις / Μικροπιστώσεις
- Δραστηριότητες στην αειφόρο ανάπτυξη
- Δραστηριότητες στην πρόνοια και υγεία
- Συνεταιριστικές δραστηριότητες στην παραγωγή τοπικών προϊόντων
- Προνοιακές υπηρεσίες εξυπηρέτησης της τοπικής κοινότητας
- Όλα

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου 1 υποενότητα 1.1.2.)



1.1.2.3. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

Με βάση τις εμπειρίες σας από την τοπική σας κοινωνία ή το Νομό σας, καταγράψτε 1-2 δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας (Συνεταιρισμοί, Μη κυβερνητικές οργανώσεις, Συνεταιριστική Τράπεζα, Σύλλογοι κ.τλ.). Εξηγήστε γιατί αυτές εντάσσονται στην κοινωνική οικονομία και αναφέρατε το σκοπό και τα αποτελέσματα από τη δράση τους σε τοπικό επίπεδο. (5-7 γραμμές)



Στην Ελλάδα η έννοια αλλά και οι οργανισμοί της κοινωνικής οικονομίας έχουν αναπτυχθεί αρκετά τα τελευταία είκοσι χρόνια και θα μπορούσε να υποστηριχθεί κανείς ότι η κινητοποίηση τα τελευταία χρόνια, ως προς την ανάπτυξη της, σχετίζεται έντονα με τη κινητοποίηση και υποστήριξη αυτών των πρωτοβουλιών από την Ε.Ε. (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ. 9).

Ο τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας στη χώρα μας δεν έχει αναγνωριστεί ως διακριτός τομέας, μολονότι δραστηριοποιείται σε αυτόν ένας σημαντικός αριθμός φορέων, οι οποίοι εντάσσονται στον τρίτο τομέα, όπως γυναικείοι συνεταιρισμοί, συνεταιριστικές τράπεζες, εθελοντικές οργανώσεις, μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, άλλες νομικές μορφές επιχειρήσεων με κοινωνικούς σκοπούς.

Εντούτοις, για μία χώρα σαν την Ελλάδα, οι κοινωνικοοικονομικές ανάγκες της οποίας συγκαθορίζονται σε σημαντικό βαθμό από τη γεωγραφική διασπορά του πληθυσμού, τις προσπάθειες αναζωογόνησης της περιφερειακής οικονομίας αλλά και τη δυνατότητα προσαρμογής των αγορών μέσα από ευέλικτα σχήματα, η κοινωνική οικονομία αποτελεί πεδίο διεύρυνσης των προοπτικών βιωσιμότητας και ανάπτυξης της οικονομίας και της απασχόλησης (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ.9).

Παρόλο που στην Ελλάδα παρατηρείται σημαντικό κενό στην προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών και ευρύτερα υπηρεσιών σχετικών με την ποιότητα ζωής και συνεπώς, μεγάλη ανάγκη για υπηρεσίες που θα μπορούσαν να προσφερθούν από τον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, ο συγκεκριμένος τομέας δεν έχει αναπτυχθεί όσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, κυρίως λόγω της έλλειψης πληροφόρησης και αδιαφορίας της ελληνικής κοινωνίας, της έλλειψης θεσμικού και χρηματοδοτικού πλαισίου, που συνεπάγονται μη



αναγνώριση, μη πιστοποίηση και μη χρηματοδότηση των φορέων κοινωνικής οικονομίας από το κράτος, το οποίο απλά παρατηρεί και εξυπηρετείται από τις εθελοντικές πρωτοβουλίες, διότι έτσι, παράγεται απλήρωτη και ανασφάλιστη εργασία. (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 11).

Φωτεινή εξαίρεση αποτελεί το 4ο Κ.Π.Σ., το οποίο, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και μετά από πιέσεις αρμοδίων φορέων κοινωνικής οικονομίας, πρόκειται να περιλαμβάνει δράσεις υποστήριξης των κοινωνικών επιχειρήσεων. Άξιος λόγου είναι και οι προσπάθειες **αυτο-οργάνωσης και κινητοποίησης** των πολιτών της χώρας, οι οποίες ωστόσο δεν είναι το ίδιο έντονες, όπως στην υπόλοιπη Ευρώπη.

Παρ' όλα, όμως, τα ανωτέρω προβλήματα και τις ελλείψεις του τομέα στην Ελλάδα, τα τελευταία είκοσι χρόνια παρατηρείται **έντονη δραστηριοποίηση** στο χώρο της κοινωνικής οικονομίας, στο οποίο δραστηριοποιούνται, κυρίως, Αστικοί και Αγροτουριστικοί Συνεταιρισμοί, Γυναικείοι συνεταιρισμοί, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΗ.ΚΥ.Ο.) – Σωματεία (πολιτιστικά, περιβαλλοντολογικά, γυναικεία κ.ά.), Α.Μ.Κ.Ε., Δημοτικές επιχειρήσεις και Κοινωφελή Ιδρύματα. Σημαντική είναι αναντίρρητα και η ανάπτυξη των Γυναικείων Συνεταιρισμών. (Από την έκθεση VOLMED-HELLAS, όπως παρουσιάζεται στο Χρυσάκης Μ. κ.ά., 2000, σελ. 53).

Γενικά και στην Ελλάδα, όπως και σε όλη την Ευρώπη και τη Διεθνή κοινότητα, υπάρχει **ευχάριστη άνθιση δραστηριοτήτων του Τρίτου τομέα**, με σκοπούς κοινωνικούς (προσφορά κοινωνικού, πολιτιστικού και παραγωγικού έργου), οι οποίες και εργασία δημιουργούν και στην τοπική ανάπτυξη συμβάλλουν (βλ. αναλυτικά ενότητα 2 και Οδηγός Προβολής προϊόντων και Υπηρεσιών Γυναικείων Συνεταιρισμών και Κοινωνικών Επιχειρήσεων, 2005, Trade Houses DIONI II, ο οποίος διατίθεται στα Κ.Ε.Ε.».).

(Οι φωτογραφίες που ακολουθούν αφορούν γυναικείες κοινωνικές επιχειρήσεις)



1.



2.

1. Εργαστήριο κοινωνικής επιχειρηματικότητας, κ.π. Equal, Α.Σ DIONI II, 2005

2. Γυναικείος συνεταιρισμός «Οικοτεχνία & Σηροτροφίας Κύμης», κ.π. Equal, Forum DIONI II, 2005

(Φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)



1.1.24. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΩΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΟΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

Γνωρίζοντας τα χαρακτηριστικά του τομέα της κοινωνικής οικονομίας και την εξέλιξη του μέχρι σήμερα, τις διαφορές των συμβατικών από τις κοινωνικές επιχειρήσεις, καθώς και τους σκοπούς και τα χαρακτηριστικά των κ.ε., γράψτε την άποψή σας για το εάν έχει νόημα ή όχι, η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων στη σύγχρονη κοινωνία και γιατί. (10 γραμμές)

Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Α) ΑΠΟΤΕΛΕΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ;

Ο Τίτλος παραπέμπει σε 2 ζητήματα – σκέλη. Το ένα σκέλος, «κοινωνική οικονομία» αναφέρεται στον **οικονομικό μετασχηματισμό** της κοινωνίας, που σήμερα χαρακτηρίζεται από το παγκόσμιο κεφάλαιο και το άλλο σκέλος, «εναλλακτική λύση» παραπέμπει στον **πολιτικό μετασχηματισμό** (Νικολόπουλος Τ. & Καπόγιαννης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005, σελ. 83).

Από τη σύγχρονη επιστημονική θεωρία και πρακτική, καθώς και από τις συνεχώς αναπτυσσόμενες δραστηριότητες του τομέα της κοινωνικής οικονομίας σε Παγκόσμιο και Ευρωπαϊκό επίπεδο, προκύπτει ότι **η κοινωνική οικονομία συνδέεται με την κοινωνική πολιτική**, δεδομένου ότι το κέντρο βάρους μετατοπίζεται προς τις **κοινωνικοπολιτικές λειτουργίες** που καλούνται να παίξουν οι θεσμοί της κοινωνικής οικονομίας, καλύπτοντας αδυναμίες του Κράτους.

Παράλληλα, το σύνολο των δραστηριοτήτων του Τρίτου τομέα, παρότι είναι σε θέση να αποτελούν εναλλακτικές κοινοτικές νησίδες, προκαλούνται και απορρέουν **από παρενέργειες και αποτελέσματα του συστήματος της οικονομίας της Αγοράς** (Μαυριδάκης Θ., 2003, σελ. 46, Νικολόπουλος Τ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 69-78).

«Σήμερα, στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, αναπτύσσεται η παγκόσμια οικονομία, η παγκόσμια παραγωγή και το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα, το οποίο δεν έχει σύνορα. Στα νέα πολιτικά δρώμενα, παρατηρείται διεθνής κινητικότητα του κεφαλαίου και η ηγεμονία ασκείται πλέον όχι από ένα κράτος, αλλά από μία παγκόσμια τάξη τα μέλη της οποίας συνεργάζονται μέσω υπερεθνικών δικτύων.



Το υπερεθνικό κεφάλαιο ηγεμονεύει σε παγκόσμια κλίμακα, με υπερεθνικά προσανατολισμένες ομάδες, οι οποίες είναι παρούσες σε όλες τις χώρες και ασκούν ιδιαίτερη επιρροή και με τεράστιες αντιφάσεις, που θέτουν την ανθρωπότητα σε κίνδυνο (οικολογικές καταστροφές, υπερεθνικοί πόλεμοι, ύφεση, χρηματιστηριακές αναταράξεις κ.τλ.).

Το κεφάλαιο συνεχώς επιδιώκει επενδυτικές διεξόδους και επιτυγχάνει επενδυτική χρηματοοικονομική ανάπτυξη (π.χ. Το 2003 οι συγχωνεύσεις και εξαγορές των επιχειρήσεων έφθασαν το επίπεδο ρεκόρ των 3.540 δισεκατομμυρίων δολαρίων, ποσό που ανά έτος αυξάνεται)» (Πολυχρονίου Χ., συνέντευξη από τον William Robinson, εφημερίδα Ελευθεροτυπία, ένθετο «Οικονομία», 18/8/07, σελ. 6).

«Συνεπώς, για την αντιμετώπιση των δυσμενών αποτελεσμάτων της οικονομίας της Αγοράς (ανισότητες, ανεργία, καταστροφή περιβάλλοντος, συρρίκνωση κράτους πρόνοιας), απαιτείται **μία νέα πολιτική πρόταση ανάπτυξης**, η οποία θα στηρίζεται σε **νέες αξίες, αρχές, ήθη, σχέσεις, θεσμούς, νόμους και χρηματοδοτικά εργαλεία**, και η οποία θα συμβάλει στην οικοδόμηση μιας νέας κοινωνίας και οικονομίας. Στο βαθμό που οι κάθε λογής αποκλεισμοί (ανθρώπου και φύσης) (π.χ. κομμένα δάση, άνεργοι οικονομικοί μετανάστες κ.τλ.) θα υφίστανται και θα μεγεθύνονται και στο μέλλον, ως απόρροια της οικονομίας της αγοράς, **είναι πιθανό να παρατηρηθεί διεύρυνση και ενίσχυση του τομέα της κοινωνικής οικονομίας**, στην προσπάθεια των ατόμων να ικανοποιήσουν στοιχειώδεις ανάγκες που οι παραδοσιακοί κερδοσκοπικοί τομείς (Ιδιωτικός και Δημόσιος) δεν προτίθενται να εκπληρώσουν». (Μαυριδάκης Θ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου, 2005, σελ. 47, Rifkin 1996, σελ. 433-499).

Μολαταύτα, υπάρχουν διάφορα σενάρια για το αν πράγματι η κοινωνική οικονομία μπορεί να αποτελέσει μία εναλλακτική πρόταση.

Β) Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ - ΤΑ ΔΥΟ ΣΕΝΑΡΙΑ

Στην επιστημονική κοινότητα (Επιστημονικά συνέδρια Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001 και 2003) έχουν αναπτυχθεί διάφορα σενάρια σχετικά με την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας.

- ❖ **Το απαισιόδοξο σενάριο**, το οποίο ισχυρίζεται ότι «οι δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας αποτελούν μία εμβληματική λύση ανάγκης, οι οποίες δε μπορούν να επιβιώσουν στο επικρατούν σύστημα και στην οικονομία της Αγοράς, διότι αυτό χρησιμοποιεί τις κοινοτικές νησίδες για φτηνή εργατική δύναμη και ότι οι κανόνες της κοινωνικής οικονομίας είναι απλά για κανόνες, χωρίς να αλλάζουν το παιχνίδι» (Νικολόπουλος Τ. & Καπογιάννης Δ., Πρακτικά συνεδρίου,



Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου, 2005, σελ. 88-89, Λιόσης Β (2003), Κομμουνιστική επιθεώρηση, τ. 1, σελ. 61-82).

❖ Το **αισιόδοξο σενάριο ή της ελπίδας**, βάσει του οποίου η κοινωνική οικονομία έχει προοπτικές, «μόνο εφόσον αντιμετωπιστεί με ένα ολοκληρωμένο πολιτικό σχέδιο και εφόσον οι δραστηριότητες του τομέα αναπτύξουν μία δική τους αυτοδιαχειριζόμενη δυναμική, σε ένα εργαστήριο μεταστροφής νοοτροπιών, στα πλαίσια ενός κοινωνικού μετασχηματισμού, σε μία κοινωνία κινημάτων, με ανάπτυξη των δημιουργικών ικανοτήτων των ατόμων και της κοινωνίας, με τη δημιουργικότητα σε πρώτο πλάνο και με συστατικά στοιχεία την ποιότητα ζωής, την προστασία του περιβάλλοντος, μία ποιοτικά αναβαθμισμένη δημοκρατία, με διευρυμένη κοινωνική συμμετοχή και δράση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάδυση νέων συλλογικοτήτων και σχημάτων συλλογικής δράσης, με νέου τύπου παραγωγικές συλλογικές δραστηριότητες, ανάπτυξη συνεταιριστικών και αλληλέγγυων σχημάτων, οι οποίες θα στηρίζονται στην αυτοδιαχείριση και την αλληλοτροφοδότη» (Νικολόπουλος Τ. & Καπογιάννης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2005, σελ. 89-92).

Σήμερα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στις εθνικές κυβερνήσεις και σε πολλούς ανεξάρτητους οργανισμούς, επικρατεί το **αισιόδοξο σενάριο** και για αυτό αρχίζουν να αντιμετωπίζουν ευνοϊκά την ανάπτυξη και ενδυνάμωση της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων και οργανισμών με προοπτική τη δημιουργία απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Αυτό βεβαίως καθίσταται δυνατόν, όταν η κοινωνική οικονομία αντιμετωπίζεται ως μία εναλλακτική πολιτική προοπτική, με ολοκληρωμένο θεσμικό, νομοθετικό και χρηματοδοτικό πλαίσιο, το οποίο αρχίζει να διαμορφώνεται πλέον σε όλη την Ε.Ε.



1.1.2.5. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ

Α) ΠΟΣΟΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Όπως αναφέρεται στη σχετική Βιβλιογραφία, υπάρχουν σημαντικά **κενά** και **περιορισμοί** που αφορούν τον προσδιορισμό του τομέα (και των οργανισμών που δραστηριοποιούνται στον τομέα) και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει **έλλειψη στατιστικών στοιχείων** στις επίσημες ευρωπαϊκές και εθνικές στατιστικές, όπως, για παράδειγμα, στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού. Η επίσημη στατιστική δεν επιτρέπει να διαμορφωθεί μία **πλήρης εικόνα** σχετικά με τον αριθμό των θέσεων εργασίας του τρίτου συστήματος και ειδικά, όταν αυτό προσδιορίζεται με βάση τις λειτουργίες του. Συνεπώς, για να υπολογισθεί, κατά προσέγγιση, ο αριθμός των θέσεων απασχόλησης του τρίτου συστήματος καλύτερα, χρειάζεται ο τομέας να προσδιορισθεί με βάση το νομικό καθεστώς των οργανώσεων που ασχολούνται σε αυτόν.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που προσφέρονται στο πλαίσιο μιας από τις μελέτες της δοκιμαστικής ενέργειας της Ε.Ε. – CIRIEC 2000, **το τρίτο σύστημα προσφέρει 8.880.000 θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο των οργανισμών στις χώρες της Ε.Ε.** (ο Τρίτος τομέας προσδιορίζεται με βάση το νομικό καθεστώς των οργανώσεων και περιλαμβάνονται οι συνεταιρισμοί, τα αλληλοβοηθητικά ταμεία, ενώσεις και ιδρύματα). Ο αριθμός αυτός αντιπροσωπεύει το **6,6% περίπου της συνολικής απασχόλησης** και αντιστοιχεί στο **7,9% της μισθωτής απασχόλησης**. Η μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση του τρίτου τομέα παρουσιάζουν οι ενώσεις (το 71% της συνολικής απασχόλησης του τομέα), οι συνεταιρισμοί (το 25,7%) και τα ταμεία αλληλασφάλισης (το 3,1%).

Η **συμμετοχή των οργανισμών του τρίτου τομέα στην συνολική απασχόληση** ποικίλλει ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες. Σύμφωνα με τη μελέτη του Ciriec, οι οργανισμοί αυτοί συμβάλλουν από το 1 έως 2,5% στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα και την Πορτογαλία και φθάνει έως και 12,5% και 14,3% σε Δανία και Ιρλανδία. Στην Ελλάδα συγκεκριμένα, ο τρίτος τομέας φαίνεται να απασχολεί 68.770 άτομα που αντιπροσωπεύει μόλις το 1,8% της συνολικής απασχόλησης ή το 3,3% της μισθωτής απασχόλησης.

Το ποσοστό απασχόλησης (ανάλογα με τη νομική μορφή των οργανισμών), επιπροσθέτως, διαφέρει ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες ιδιαίτερη παρουσία έχουν οι **συνεταιρισμοί**, οι οποίοι συναντώνται ως **κυρίαρχη μορφή κ.ε. σε πολλές χώρες** (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Σουηδία, Ιρλανδία, Γερμανία, Δανία, Λουξεμβούργο, Αυστρία, Ενωμένο Βασίλειο, Βέλγιο, Ελλάδα και Γαλλία.) (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ. 11-15, Χατζαντώνης Δ., Ευρωπαϊκό συνέδριο Κοινωνικής οικονομίας Equal, 2005) (Αναλυτικά βλ. 1.1.3).



Β) ΘΕΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 6

Από όλα όσα έχουν αναπτυχθεί στις προηγούμενες ενότητες, ποια είναι η γνώμη σας για τη συμβολή του τρίτου τομέα στην απασχόληση, ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή; Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία και την Ευρωπαϊκή εμπειρία, εντοπίζονται τρεις πρωταρχικοί στόχοι και κατ' επέκταση, αποτελέσματα για τις πρωτοβουλίες του τρίτου τομέα.

- Ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες
- Διάθεση στην αγορά νέων αγαθών ή υπηρεσιών
- Προώθηση της τοπικής ανάπτυξης [Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Δ. Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2003)]

Οι περισσότεροι οργανισμοί του Τρίτου τομέα καλύπτουν ταυτόχρονα και τους τρεις στόχους, εάν και πρωταρχικός στόχος τους είναι η ενσωμάτωση ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας. Η έμφαση αυτή στην επαγγελματική ένταξη αντιστοιχεί στη βασική τάση που χαρακτηρίζει την εξέλιξη της κοινωνικής οικονομίας τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, την προσπάθεια δηλαδή της κοινωνικής οικονομίας να αντιμετωπίσει την υψηλή ανεργία, προσπάθεια που υποστηρίζεται από τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας και από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης.

Οι σχετικές μελέτες που έχουν γίνει για το τρίτο σύστημα, πιστοποιούν ότι η προσέγγιση του τρίτου συστήματος παρουσιάζει μία σειρά από πλεονεκτήματα συγκριτικά με το δημόσιο ή το ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα και «παράγει» μία σειρά από θετικά αποτελέσματα τόσο σε σχέση με την απασχόληση, όσο και με άλλες σημαντικές πλευρές της κοινωνικής και οικονομικής ζωής σε τοπικό κυρίως επίπεδο, όπως την ανάπτυξη νέων οικονομικών τομέων, την τοπική ανάπτυξη, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των τοπικών πληθυσμών, την ενίσχυση των κοινωνικών δεσμών και της κοινωνικής συνοχής, την τόνωση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας.



Συγκεκριμένα, το **τρίτο σύστημα** παρουσιάζει ορισμένα σημαντικά **πλεονεκτήματα** συγκριτικά με το δημόσιο τομέα και τις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις και δημιουργεί τις παρακάτω θετικές επενέργειες:

1. Ο **ΤΡΙΤΟΣ ΤΟΜΕΑΣ** παρέχει θέσεις εργασίας σε ευάλωτες ομάδες και **μειονεκτούντα άτομα**, τα οποία αντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία πρόσβασης στην απασχόληση. Ο τρίτος τομέας, δηλαδή, απασχολεί συνήθως άτομα, τα οποία δεν είχαν άλλες ευκαιρίες απασχόλησης και θα εξακολουθούσαν να εξαρτώνται από τα κοινωνικά επιδόματα. Πράγματι, έχει διαπιστωθεί ότι το τρίτο σύστημα συμβάλλει στην κοινωνική ένταξη, στην καταπολέμηση της παθητικής εξάρτησης από προνοιακά επιδόματα, ενδυναμώνει τις πρωτοβουλίες υπέρ του συλλογικού συμφέροντος – στοιχεία ουσιαστικά για τη διατήρηση των δημοκρατικών αξιών που χαρακτηρίζουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.
2. Ο τομέας **συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη, στην ενίσχυση των τοπικών θεσμών, στην κοινωνική ενσωμάτωση και την κοινωνική συνοχή**, στην αξιοποίηση διαφόρων πόρων, στην εξεύρεση καινοτομικών εργαλείων και πρακτικών για την επίτευξη των στόχων του.
3. Ο **Τρίτος τομέας συνήθως καλύπτει τοπικές ανάγκες**, οι οποίες δεν καλύπτονται από το δημόσιο ούτε από το κερδοσκοπικό ιδιωτικό τομέα, παρέχοντας υπηρεσίες που συχνά θεωρούνται ως μη κερδοσκοπικές και δεν προσελκύουν το ενδιαφέρον του ιδιωτικού τομέα.

Η εμπειρία δείχνει ότι οι οργανισμοί του τρίτου τομέα απευθύνονται σε διάφορες κατηγορίες αγορών.

α) Κατ' αρχάς, απευθύνονται σε αγορές, στις οποίες η προσφορά δημοσίων κοινωνικών υπηρεσιών είναι ανεπαρκής ή δεν υπάρχει.

β) Απευθύνεται επιπροσθέτως σε τμήματα της αγοράς που δεν ελκύουν το ενδιαφέρον του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα.

γ) Τέλος, υπάρχουν και οι παραδοσιακές αγορές, όπου οι οργανισμοί του τρίτου συστήματος μπορούν να ανταγωνισθούν λόγω της ευέλικτης και εξατομικευμένης παροχής αγαθών και υπηρεσιών, καθώς και με την τόνωση της ζήτησης που μπορούν να προκαλέσουν οι οργανισμοί αυτοί.

4. Οι οργανισμοί του Τρίτου τομέα προσπαθούν να κινητοποιήσουν και να αξιοποιήσουν την **εθελοντική εργασία** και το γεγονός αυτό μειώνει το κόστος



των δραστηριοτήτων για το κοινωνικό σύνολο, σε σχέση με το κόστος που θα είχαν οι δραστηριότητες αυτές, εάν προέκυπταν από τη δημιουργία θέσεων εργασίας από το δημόσιο τομέα. Οι οργανισμοί του τρίτου συστήματος **κινητοποιούν τους πολίτες**, αξιοποιούν την εθελοντική εργασία και συμβάλλουν στην **ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης**. Η δυναμική είναι αμφίδρομη – οι κοινωνικοί οργανισμοί ευνοούν την τοπική αλληλεγγύη, ενώ η επιτυχία και η βιωσιμότητά τους πολλές φορές οφείλεται στην βοήθεια, δραστηριοποίηση και δέσμευση του κοινωνικού συνόλου.

5. Οι οργανισμοί του τρίτου συστήματος έχουν την ικανότητα να παρέχουν **εξατομικευμένη προσφορά αγαθών και υπηρεσιών**, βρίσκονται κοντά στους χρήστες, δε διέπονται από γραφειοκρατικές και κανονιστικές διαδικασίες και δεν υποχρεούνται να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη και συνεπώς, αφενός αφιερώνουν όλο το χρόνο και την ενέργειά τους στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών και αφετέρου αναπτύσσουν σχέσεις εμπιστοσύνης με το τοπικό πληθυσμό.
6. Οι οργανισμοί του τρίτου συστήματος συμβάλλουν σημαντικά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του τοπικού πληθυσμού και ειδικότερα, **των λιγότερο ευνοουμένων τμημάτων του**, τα οποία, χωρίς τη συμβολή του τρίτου συστήματος, δεν θα είχαν πρόσβαση ίσως σε νέες υπηρεσίες και αγαθά.
7. Επιπλέον, το τρίτο σύστημα συμβάλλει στην **προώθηση της καινοτομίας**, μέσω της εξεύρεσης καινοτομικών εργαλείων και πρακτικών για την επίτευξη των στόχων του. Αρχικά, τα νέα προϊόντα και υπηρεσίες που ανταποκρίνονται σε τοπικές, ανικανοποίητες ανάγκες αποτελούν μία καινοτομία. Γενικά πάντως διαπιστώνεται από την εμπειρία ότι το τρίτο σύστημα **τονώνει τη δημιουργικότητα**, ενδυναμώνοντας για παράδειγμα τις διαδικασίες ανάλυσης αναγκών, διερεύνησης νέων αγορών, προώθησης νέων οργανωτικών μορφών, χρήσης νέων τεχνολογιών, εφαρμογής νέων λειτουργιών της παραγωγής. (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ. 11, Ε.Σ.Ο.Τ.Ε.Σ., 2001, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003, Cambell Μ., 1999, Borgaza C., Olabe A. & Greffe X., 1999).

Σε μία από τις μελέτες της δοκιμαστικής ενέργειας της Ε.Ε. (C.R.I.D.A.) έχει γίνει προσπάθεια να εκτιμηθούν τα ευρύτερα και μακροπρόθεσμα – σε σύγκριση με τα αναφερόμενα παραπάνω – **αποτελέσματα και επιπτώσεις** που προκύπτουν για την κοινωνία από τη δραστηριοποίηση των οργανώσεων του τρίτου συστήματος. Ειδικότερα, για το σκοπό αυτό διερευνήθηκαν οι εμπειρίες από **τη νηπιακή φροντίδα** στο Βέλγιο, στη Σουηδία και στη Γερμανία, καθώς και οι εμπειρίες από την παροχή κατ' οίκον περίθαλψης στη Γαλλία, στην Ιταλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.



Η μελέτη διαπιστώνει **ότι προκύπτουν πέντε κατηγορίες παράγωγων αποτελεσμάτων.**

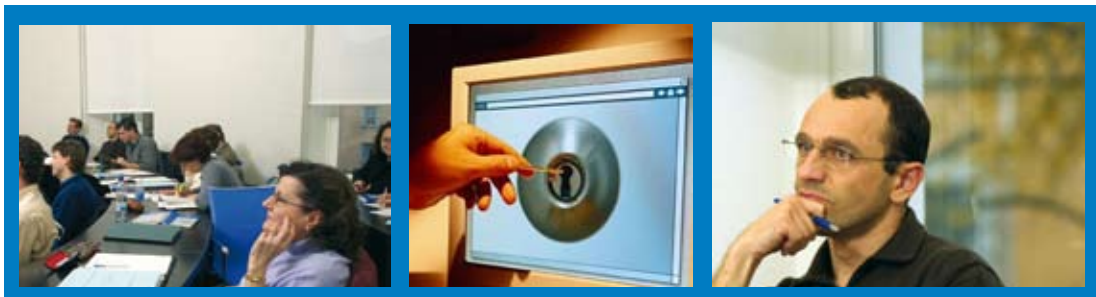
- ❖ Μείωση της παράνομης εργασίας
- ❖ Συμπύεση των κρατικών επιδομάτων και συνεπώς, εξοικονόμηση κοινωνικών πόρων
- ❖ Αύξηση της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση και στην κατάρτιση
- ❖ Μείωση των κοινωνικών και ιατροφαρμακευτικών δαπανών
- ❖ Εκσυγχρονισμό και προσαρμογή των θεσμών και της νομοθεσίας για να διευκολυνθεί η λειτουργία του τρίτου συστήματος και η παραγωγή κοινωνικής προστιθέμενης αξίας

Η μελέτη ταυτόχρονα υπογραμμίζει την έλλειψη συνειδητοποίησης και εκτίμησης των θετικών επιπτώσεων γενικά και ειδικότερα, από τα δημόσια όργανα χορήγησης χρηματοδότησης, καθώς και την ανάγκη για δημιουργία κατάλληλων μεθόδων και εργαλείων αξιολόγησης της συμβολής του τρίτου συστήματος και της προστιθέμενης αξίας που αυτό παράγει (Κετζετσοπούλου Μ., 2005, σελ. 11-20).

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 7



Από τις παραπάνω επιπτώσεις και αποτελέσματα ποια κατά τη γνώμη σας είναι η/το σπουδαιότερη/ο και γιατί; (Γράψτε 5-7 γραμμές)



1.1.2.6. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8

Στα πλαίσια της υπάρχουσας Οικονομίας της Αγοράς, πιστεύετε ότι είναι δυνατή στην Ελλάδα η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και με ποιους όρους;
(Σημειώστε με Χ.)



- Κινητοποίηση ανθρώπινου δυναμικού σε συλλογικές πρωτοβουλίες;
- Ανάπτυξη των χρηματιστηρίων;
- Λειτουργία υπερεθνικών επιχειρήσεων;
- Λειτουργία συνεταιριστικών και αλληλέγγυων επιχειρήσεων;
- Ανάπτυξη του εθελοντισμού;
- Ανάπτυξη κατάλληλου θεσμικού, νομοθετικού πλαισίου και χρηματοδοτικών εργαλείων;
- Άλλο:.....

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου 1, υποενότητα 1.1.2, Δραστηριότητα 8)

Είναι αναγκαίο οι μορφές κοινωνικής δραστηριοποίησης να εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πολιτικό σχεδιασμό, ο οποίος θα διαμορφώσει νέους θεσμούς, σχέσεις και χρηματοδοτικά εργαλεία, ώστε να αναπτυχθεί ένα εναλλακτικό αυτο-διαχειριζόμενο και αλληλέγγυο μοντέλο ανάπτυξης σε τοπική, εθνική, περιφερειακή και παγκόσμια κλίμακα.

Μία παράλληλη κοινωνία μέσα στην κυρίαρχη, μέσα από ένα νέο πολιτικό σχεδιασμό και με δραστηριοποιούμενους και ενεργούς πολίτες, σε μικρής κλίμακας αυτο-διαχειριζόμενες κοινότητες, με εθελοντικές παράλληλες δραστηριότητες, με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, τη χρήση σύγχρονων και εξειδικευμένων υποδομών (δίκτυα, δομές, νέα χρηματοδοτικά εργαλεία, δίκτυα πληροφόρησης) και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (φωτοβολταϊκά, ανεμογεννήτριες κ.τλ.).

Συνεπώς, από τους δραστηριοποιημένους στον τομέα φορείς και την επιστημονική κοινότητα, **προτείνονται συνολικά μέτρα πολιτικής** (θεσμικά, νομοθετικά, χρηματοδοτικά) και παράλληλα, κινητοποίηση και εγρήγορση της κοινωνίας και των αποκλεισμένων



ατόμων, οι οποίοι προσδοκούν μία άλλη ποιότητα ζωής με εργασία και μη εκμετάλλευση (βλ. ενότητα 2 και Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας και Υπ. Απασχόλησης, Προτάσεις πολιτικής, 2005, σελ. 6-20).

«Έτσι μπορεί να οικοδομηθεί ένας αυτο-διαχειριζόμενος – συνεταιριστικός και κοινοτικός τρόπος παραγωγής, μία αλληλέγγυα κοινωνία, εφόσον βεβαίως υπάρξουν νομοθετικά και θεσμικά και χρηματοδοτικά μέτρα, τα οποία θα χειραφετήσουν τις αυτο-διαχειριζόμενες συλλογικές και εθελοντικές πρωτοβουλίες και θα διαμορφώσουν ένα διαφορετικό πολιτισμικό και καταναλωτικό μοντέλο, που μπορεί να οδηγήσει σε μία άλλη δημοκρατία και ανάπτυξη, με περιορισμό της κυριαρχίας του εμπορεύματος και του πλούτου και με ανάπτυξη της προσωπικής μόρφωσης, της αλληλεγγύης, του ελεύθερου χρόνου της συνεργασίας, της εργασίας για όλους (π.χ. παραγωγικές και εθελοντικές δραστηριότητες για την ανάπτυξη των συνοικιών, την πολιτιστική δράση, την δημιουργία κέντρων για Α.Μ.Ε.Α., ηλικιωμένους, παιδιά, την παραγωγή και προβολή των τοπικών μεσογειακών προϊόντων και κουζίνας, την πολιτιστική δράση κ.τλ.)» (Ναξάκης Χ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου, 2005, σελ. 138-146).

Πράγματι, ο Τρίτος τομέας αποτελεί ένα **άκρως ελπιδοφόρο πεδίο** για την αντιμετώπιση προβλημάτων που απορρέουν από την πρόσφατη εξέλιξη των κοινωνικών και οικονομικών συστημάτων. Η διεθνής εμπειρία έχει αποδείξει ότι οι οργανώσεις της κοινωνικής οικονομίας είναι σε θέση να παρέχουν **«ευφυείς» λύσεις** στις κοινωνικές και άλλες ανάγκες σε τοπική ή εθνική κλίμακα, που δεν καλύπτονται από το κράτος ή την αγορά.

Σε όλες τις χώρες, στις οποίες λειτουργεί η κοινωνική οικονομία ή «οικονομία της αλληλεγγύης», εξυπηρετεί πρωτίστως τα άτομα που αναζητούν πρακτικές και άμεσες απαντήσεις στις δυσκολίες της καθημερινής ζωής, με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι (απασχόληση, διατροφή, υγεία, οικονομική αβεβαιότητα, στέγη κ.ά.).

Παράλληλα, σε μία περίοδο κρίσης στην αγορά εργασίας, ο τρίτος τομέας αποτελεί δυναμική πηγή απασχόλησης, ιδιαίτερα για τα άτομα που βρίσκονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 9).



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 9

Θα μπορούσατε να φανταστείτε ένα διαφορετικό οικονομικό – κοινωνικό παραγωγικό μοντέλο με άξονα την κοινωνική οικονομία;

Αν ναι, ποιοι παράμετροι και συντελεστές θα το χαρακτήριζαν;



- | | | |
|----------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. Συλλογικές κοινωνικές επιχειρήσεις; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |
| 2. Συνεταιριστικές τράπεζες; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |
| 3. Ιδιώτευση των πολιτών; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |
| 4. Κοινωνικά κινήματα; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |
| 5. Κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |
| 6. Οικονομία της Αγοράς; | <input type="checkbox"/> ΝΑΙ | <input type="checkbox"/> ΟΧΙ |

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου 1, υποενότητα 1.1.2, Δραστηριότητα 9).

1.1.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Στην **Ευρώπη**, όπως προαναφέρθηκε και στην υποενότητα 1.1.2., υπάρχει **ιδιαίτερη ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων και δραστηριοτήτων κοινωνικής οικονομίας**. Στις περισσότερες μάλιστα χώρες της Ευρώπης, στις οποίες αναπτύσσονται κοινωνικές επιχειρήσεις και ιδιαίτερα στον τομέα της πρόνοιας και των εναλλακτικών πιστώσεων, προβλέπεται για τα άτομα που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτό (μέλη, εθελοντές ή/και μισθωτούς) ειδική κατάρτιση, πιστοποίηση δεξιοτήτων από τον ίδιο συνήθως τον οργανισμό και στη συνέχεια, απασχόληση (μερική ή πλήρης) σε δραστηριότητες του οργανισμού ή της επιχείρησης. Κατά αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται και η ποιότητα των υπηρεσιών και η καταπολέμηση της ανεργίας και η προώθηση του εθελοντισμού.



Ηνωμένο Βασίλειο

Στα πλαίσια του Τρίτου τομέα, έχουν συσταθεί **κοινωνικές επιχειρήσεις**, οι οποίες προσφέρουν υπηρεσίες και προϊόντα, που δεν προσφέρει ούτε το κράτος ούτε και ο ιδιωτικός τομέας και στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Τέτοιες επιχειρήσεις αναπτύσσονται στον τομέα, κυρίως, **της παραγωγής βιολογικών προϊόντων, της προστασίας του περιβάλλοντος, της παροχής προσωπικών υπηρεσιών, των εναλλακτικών πιστώσεων** (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005).

Αναντίρρητα, μία σημαντική δραστηριότητα αποτελεί το Δίκαιο Εμπόριο (FAIR TRADE). Ειδικότερα, όσον αφορά τον οργανισμό **FAIR TRADE**, αυτός προωθεί προϊόντα κυρίως του Τρίτου κόσμου (καφέ, μπανάνες κ.τλ.) σε νέες αγορές του δυτικού κόσμου, στις οποίες δεν έχουν εύκολη πρόσβαση οι παραγωγοί της Αφρικής και της Λατινικής Αμερικής, και μάλιστα με συμφέρουσες τιμές για του καταναλωτές.

Συνεπώς, και εισόδημα εξασφαλίζεται σε φτωχές ομάδες πληθυσμού (στον Τρίτο κόσμο) και οι τιμές για τους καταναλωτές είναι συμφέρουσες (κοινωνικός σκοπός). Στον οργανισμό αυτόν δουλεύουν ως εθελοντές πολλοί επιστήμονες, ώστε να είναι δυνατή η ανάπτυξη της μη κερδοσκοπικής αυτής επιχείρησης, ενώ παράλληλα αποκτούν και επαγγελματική κοινωνική εμπειρία. Προσφάτως, ξεκίνησε και στην Ελλάδα η λειτουργία του Fair Trade Hellas (βλ. ιστοσελίδα: www.FairTradeHellas).

Ιταλία

Η Ιταλία έχει μακρά παράδοση στην κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα. Λειτουργούν περίπου **4.000 οργανισμοί Τρίτου τομέα**. Διαθέτει μάλιστα και ειδική νομοθεσία για τους οργανισμούς του Τρίτου τομέα – κοινωνικές επιχειρήσεις, καθώς και ειδικά χρηματοδοτικά εργαλεία. Αναπτύσσονται συνήθως **μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης, κοινωνικοί συνεταιρισμοί, αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί** γυναικών, νέων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και οι οποίοι στηρίζονται οικονομικά από το Κράτος ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Οι δραστηριότητες τις οποίες συνήθως αναπτύσσουν οι οργανισμοί αυτοί, αφορούν την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών (με σκοπό την καταπολέμηση του αποκλεισμού και της ανεργίας), το περιβάλλον, την υποστήριξη ατόμων με ειδικές ανάγκες, νέων, γυναικών και ηλικιωμένων, την παροχή υπηρεσιών εστίασης, τουρισμού, προστασίας περιβάλλοντος καθώς και τις εναλλακτικές πιστώσεις, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την



BANKA ETHICA. (Ανακοίνωση του οργανισμού METRON από την Διακρατική Σύμπραξη MEDAT, κ.π. Equal á κύκλου, έργο DIONI II), (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., Αγγλικός Οδηγός DIONI II, Γ.Γ.Γ.Ε., 2004, σελ. 58).



1. Διακρατική συνάντηση στην Ιταλία με επιχειρήσεις και Φορείς κοινωνικής οικονομίας με τον αρμόδιο υπουργό να παραθέτει τις πολιτικές για την κοινωνική οικονομία (Ιταλία 2004, κ.π. Equal á κύκλου, έργο DIONI II).
2. Οργανισμός κοινωνικής οικονομίας (πολιτιστικό εργαστήρι για άτομα με νοητική στέρση) (Ιταλία 2004, κ.π. Equal á κύκλου, έργο DIONI II).

(Φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ. και από ενημερωτικό φυλλάδιο της διακρατικής σύμπραξης MEDAT, κ.π. Equal á κύκλου)



Κάτω Χώρες

Στο ίδιο μοντέλο οργάνωσης συστήνονται **συνοικιακές αναπτυξιακές επιχειρήσεις ή συμπράξεις** με αντικείμενο προσανατολιζόμενο στην προστασία του περιβάλλοντος και στην ποιότητα ζωής των πολιτών (Ε.Μ.Ε.Σ., 1998).

Σουηδία

Υπάρχουν **κοινωνικοί συνεταιρισμοί** στους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων, της ψυχαγωγίας, του πολιτισμού, της παροχής προσωπικών υπηρεσιών κυρίως σε άτομα με ειδικές ανάγκες και οργανισμοί επιχειρηματικής υποστήριξης. Επιπρόσθετα, αναπτύσσονται **εναλλακτικές πιστώσεις** (π.χ. οργανισμός ALMI), ο οποίος παρέχει δάνεια και υποστηρικτικές υπηρεσίες με ευνοϊκούς όρους σε νέους, γυναίκες άτομα που αντιμετωπίζουν ανεργία και αποκλεισμό (Ανακοίνωση εκπροσώπου ALMI στο Forum Επιχειρηματικότητας DIONI I, 1997, Οδηγός DIONI I, Γ.Γ.Ε.Ε., 1999, σελ. 40).

Φινλανδία

Συστήνονται **συνεταιρισμοί εργασιακής ενσωμάτωσης**, με σκοπό την παροχή υπηρεσιών κατάρτισης και κοινωνικών υπηρεσιών. Ενισχύουν το αίσθημα του εθελοντισμού και δημιουργούν προϋποθέσεις ενσωμάτωσης κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων για ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005).

Αυστρία

Αναπτύσσονται κυρίως **οργανισμοί και επιχειρήσεις πρόνοιας** και ιδιαίτερα, στη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2004, Ε.Μ.Ε.Σ., 1998).

Γερμανία

Έχουν **αναπτυχθεί πρωτοβουλίες εργασιακής ενσωμάτωσης**. Στόχος τους είναι η ενεργοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου και η καταπολέμηση της ανεργίας. Παράλληλα από την Deutsche Bank και τη GLS Bank αναπτύσσονται **εναλλακτικές πιστώσεις** σε κοινωνικές επιχειρήσεις (Διακρατικό σεμινάριο Equal, Βρυξέλλες, 2004).



Ιρλανδία

Δημιουργούνται **αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί και συνεταιρισμοί για άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες**. Σε αυτούς συμμετέχουν ποικίλοι εταίροι, όπως Μ.Κ.Ο., κοινωνικές επιχειρήσεις, πιστωτικές ενώσεις, τοπικοί αναπτυξιακοί οργανισμοί (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005)

Πουξεμβούργο

Έχουν συσταθεί **οργανισμοί εργασιακής ενσωμάτωσης**, με στόχο την ένταξη γυναικών και μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας μέσω οικονομικών δραστηριοτήτων. Αυτοί δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς του πολιτισμού, της εργασιακής ενσωμάτωσης, της γεωργίας, του περιβάλλοντος (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005)

Γαλλία

Αναπτύσσονται **πρωτοβουλίες εργασιακής ενσωμάτωσης ευάλωτων οικονομικά και κοινωνικά ομάδων και παροχής κοινωνικών υπηρεσιών** (σε παιδιά, ηλικιωμένους) με ιδιαίτερη δραστηριοποίηση εθελοντών (γονέων, εκπαιδευτικών, καθώς και μισθωτών) (Ε.Μ.Ε.Σ., 1998). Ιδιαίτερα σημαντική είναι επίσης **η εναλλακτική τράπεζα γυναικών A.I.D.E**, η οποία λειτουργεί στα πρότυπα της Grameen και παρέχει μικροπιστώσεις σε γυναίκες επιχειρηματίες (Yunus M., 1998, σελ. 326).



Ο Οργανισμός κοινωνικής ενσωμάτωσης 02000 για παραβατικά άτομα στη Γαλλική Γουϊάνα, (Διακρατική Σύμπραξη MEDAT, DIONI II, 2003)



Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία δραστηριοποιούνται περί τους **4.500 οργανισμούς Τρίτου τομέα**, οι οποίοι είναι κυρίως συνεταιρισμοί (τουρισμού, εστίασης, κέντρα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, κέντρα απασχόλησης και εργασιακής εμπειρίας), (Ανακοίνωση του οργανισμού ADE από τη Διακρατική Σύμπραξη MEDAT, κ.π. Equal á κύκλου, έργο DIONI II - Αγγλικός Οδηγός DIONI II, Γ.Γ.Γ.Ε., 2004, σελ. 58).



Συνάντηση με Φορείς κοινωνικής οικονομίας, Λισσαβόνα (Διακρατική Σύμπραξη MEDAT, DIONI II, 2003)

Ισπανία

Στην Ισπανία παρατηρείται μεγάλη ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας. Έχουν αναπτυχθεί συνεταιρισμοί γυναικών, οργανισμοί τρίτου τομέα στον τομέα της πρόνοιας (για παιδιά, ηλικιωμένους, Α.Μ.Ε.Α., άτομα που αντιμετωπίζουν αποκλεισμό), καθώς και οργανισμοί εργασιακής και κοινωνικής ενσωμάτωσης .

Παράλληλα, ιδιαίτερα επιτυχής είναι η ανάπτυξη των εναλλακτικών πιστώσεων και της Μικροπίστωσης Γυναικών, τομέας στον οποίο δραστηριοποιείται με επιτυχία η Παγκόσμια Τράπεζα Γυναικών (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2004, Ε.Μ.Ε.Σ., 1998).

Η **Παγκόσμια Τράπεζα Γυναικών (World Women Banking)** είναι από τις κύριες πηγές χρηματοδότησης μικροεπιχειρηματιών. Η τράπεζα αυτή έχει έδρα στην Αμερική και λειτουργεί και σε άλλες 57 χώρες στην Ασία, Αφρική, Λατινική Αμερική, Ευρώπη και Βόρεια Αμερική. Στην Ευρώπη αναπτύσσεται με επιτυχία στην Ισπανία. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες και προϊόντα είναι τα παρακάτω και στοχεύουν τόσο στην ανάπτυξη της κοινωνικής όσο και της συμβατικής Μικροεπιχειρηματικότητας.



- ❖ Διάθεση Μικροπιστώσεων
- ❖ Πληροφόρηση και συμβουλευτική για τις γυναίκες επιχειρηματίες
- ❖ Διάθεση χορηγιών
- ❖ Εκπαίδευση σε ζητήματα επιχειρηματικότητας
- ❖ Δημιουργία και ανάπτυξη Trade Houses (Κέντρα προβολής Μικρο ΜΜΕ επιχειρήσεων) (λειτουργούν στην Ισπανία περίπου 10 Τ.Ησ.)
- ❖ Πραγματοποίηση εκθέσεων και προβολής προϊόντων γυναικείων επιχειρήσεων (Sales Fairs) (Ντούλια Θ. & Ζαγορίσιος Δ., 2000 και DIONI I, 2000)

Βέλγιο

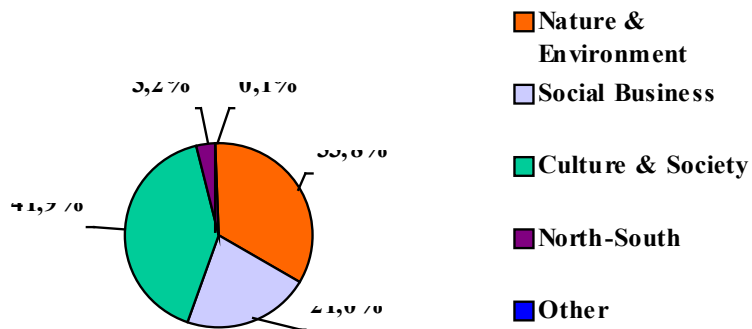
Αναπτύσσονται κυρίως πρωτοβουλίες παροχής **προνοιακών υπηρεσιών υποστήριξης** σε παιδιά, ηλικιωμένους, καθώς και **εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί** (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2004, Ε.Μ.Ε.Σ., 1998).

Ένα καλό παράδειγμα δραστηριότητας στην κοινωνική οικονομία στο Βέλγιο, αποτελεί η Διεθνής Ένωση Οργανισμών Κοινωνικής Χρηματοδότησης. (International Association of Investors in the social Economy) (INAISE). Τα προϊόντα που αναπτύσσουν οι εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί που συμμετέχουν στον οργανισμό αυτόν είναι ποικίλα και αφορούν Μικροπιστώσεις, δάνεια σε μικρές επιχειρήσεις κυρίως αποκλεισμένων ομάδων (γυναίκες, μετανάστες, πρόσφυγες κ.τλ.), καταθέσεις, χρηματοδοτήσεις επιχειρήσεων που προστατεύουν το περιβάλλον, χρηματοδοτήσεις επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας (συνεταιρισμούς, Μ.Κ.Ο.), χρηματοδοτήσεις οργανισμών και επιχειρήσεων κοινωνικής πρόνοιας και υγείας, εκπαίδευσης, πολιτισμού και προώθησης στην απασχόληση» (Ανακοίνωση INAISE, 2005).

Τα ανωτέρω εναλλακτικά ιδρύματα – κοινωνικής οικονομίας προσελκύουν αποταμιευτές και επενδυτές, οι οποίοι επενδύουν σε κοινωνικές επιχειρήσεις υγείας, περιβάλλοντος, ανάπτυξης κ.τλ.

Στο παρακάτω σχεδιάγραμμα αποτυπώνονται οι εναλλακτικές χρηματοδοτήσεις της **INAISE** και καταδεικνύεται η **σπουδαιότητα του οργανισμού** υπέρ της δημιουργίας απασχόλησης, της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της βιώσιμης και περιβαντολογικής ανάπτυξης (Ανακοίνωση INAISE, 2005, στο συνέδριο κ.ο. της Equal á κύκλου).





ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



Από τις παραπάνω αναπτυχθείσες δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας στην Ευρώπη,

- Ποια κατά τη γνώμη σας είναι πιο επωφελής;
- Ποιες κατά τη γνώμη σας θα μπορούσαν να αναπτυχθούν και στην Ελλάδα σε επιχειρηματική βάση;
- Εσείς θα είσαστε διαθέσιμοι να αναπτύξετε μία ανάλογη πρωτοβουλία σε συλλογική βάση;. Εάν ναι, ποια και γιατί;



ΣΥΖΗΤΗΣΗ

(Συνολικά για την ενότητα 1)

Υπάρχει η άποψη σε ομάδες ανέργων και επιχειρηματιών ότι «η κοινωνική οικονομία και οι συλλογικές συνεταιριστικού χαρακτήρα επιχειρηματικές πρωτοβουλίες είναι δύσκολο να αναπτυχθούν στην Ελλάδα, διότι ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας δεν είναι επαρκώς ανεπτυγμένος και θεσμοθετημένος και διότι η συνεργασία είναι μία δύσκολη «υπόθεση», ιδιαίτερα για την ανάπτυξη επιχειρήσεων».

Η άποψή μας είναι ότι, αν και υπάρχουν αυτά τα εμπόδια στην Ελλάδα, η εφαρμοσμένη πρακτική με τα εξαιρετικά επιτυχημένα παραδείγματα κοινωνικής επιχειρηματικότητας και γενικότερα, πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας, οι οποίες αναπτύσσονται σε Εθνικό, Ευρωπαϊκό και Διεθνές επίπεδο (κοινωνικές επιχειρήσεις, οργανισμοί Τρίτου τομέα, συνεταιρισμοί, επιχειρήσεις Τ.Α., εθελοντικές πρωτοβουλίες, αυτοδιαχειριστικές δραστηριότητες, χρηματοπιστωτικές κ.τλ.), όπως αναπτύχθηκαν στην Ενότητα 1, αποδεικνύει ότι **υπάρχει ελπιδοφόρα προοπτική στον τομέα**, υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- Ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση ενδιαφερομένων
- Δραστηριοποίηση τοπικών κοινοτήτων
- Συγκρότηση ομάδων εν δυνάμει ενδιαφερομένων, οριοθέτηση έργου και καθηκόντων και απόκτηση συλλογικής συνείδησης από τους εν δυνάμει εμπλεκόμενους πολίτες
- Πίεση πολιτών για δραστηριοποίηση τοπικών Αρχών (Τ.Α., Συνεταιρισμών, κ.τλ.) για επιχειρηματική συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους πολίτες
- Διεκδίκηση πολιτών για τα κατάλληλα μέτρα από την πολιτεία και το χρηματοπιστωτικό περιβάλλον
- Λήψη μέτρων από την πολιτεία (νομοθετικά, θεσμικά, εκπαιδευτικά κ.τλ.) και υιοθέτηση χρηματοδοτικών προγραμμάτων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο



ΕΝΟΤΗΤΑ 1.2.

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εισαγωγή

Σκοπός της ενότητας είναι να εντοπίσει

- α) Τις θεσμοθετημένες μορφές κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, να εξάγει συμπεράσματα από την υπάρχουσα εμπειρία (θεωρητική και εμπειρική), να αποσαφηνίσει ορισμένα κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τις δραστηριότητες, τα πλεονέκτημα και τα μειονέκτημα – προβλήματα ορισμένων από αυτές τις μορφές, ώστε να είναι σε θέση οι εκπαιδευόμενοι να αποφασίσουν για το ποία μορφή επιχείρησης θα πρέπει να δημιουργήσουν, εάν προβούν στο εγχείρημα αυτό.
- β) Να φέρει σε επαφή τους/τις εκπαιδευόμενους/ες με τα ζητήματα της κοινωνικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας, καθώς και με τα προβλήματα – εμπόδια που αντιμετωπίζει ο τρίτος τομέας, τις προοπτικές του, τη συμβολή του στην απασχόληση και τη κοινωνική συνοχή και τις κρατικές εφαρμοσμένες σήμερα πολιτικές, ώστε ή να αποφεύγουν «παγίδες» ή να εκμεταλλεύονται τα θετικά στοιχεία των κοινωνικών επιχειρήσεων.

1.2.1. ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝ ΓΕΝΕΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



Αναφέρατε ορισμένες μορφές κοινωνικών επιχειρήσεων που λειτουργούν στην Ελλάδα και έχουν κοινωνικό και οικονομικό σκοπό, δημοκρατικά εκλεγμένη διοίκηση και δημιουργούν θέσεις εργασίας.

Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Στο χώρο της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα έχουν αναπτυχθεί δραστηριότητες και πρωτοβουλίες **με επιχειρηματικό ενδιαφέρον**, οι οποίες συνδυάζουν τους κοινωνικούς με τους οικονομικούς – παραγωγικούς στόχους και προσεγγίζουν την έννοια των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Οι υπάρχουσες μορφές δραστηριοτήτων (επιχειρηματικών και μη) είναι οι παρακάτω.

1. Οι Συνεταιριστικές οργανώσεις και επιχειρήσεις [Γυναικείοι και μικτοί συνεταιρισμοί (ανδρών και γυναικών), Αγροτικοί, Αγροτουριστικοί, Αστικοί, Μεταποιητικοί, Καταναλωτικοί, Συνεταιριστικές τράπεζες κ.τ.λ.]]
2. Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)
3. Η Αστική Εταιρεία
4. Οι Ε.Π.Ε. και Ο.Ε. που πληρούν τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής οικονομίας
5. Οι Επιχειρήσεις της Αυτοδιοίκησης (Εταιρείες Λαϊκής Βάσης, η αμιγής ή μικτή επιχείρηση των Ο.Τ.Α., οι διαδημοτικές και δικοινοτικές επιχειρήσεις, οι Δημοσυνεταιριστικές Ανώνυμες Εταιρείες, οι Ανώνυμες εταιρείες Λαϊκής Βάσης και Ε.Π.Ε.)
6. Κοινωνικές επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν από Αναπτυξιακές Συμπράξεις στα πλαίσια του Α΄ Κύκλου της EQUAL [(με τη μορφή της Α.Μ.Κ.Ε., Ε.Π.Ε., της κοινωνικής δικαιόχρησης (social franchising) και της θερμοκοιτίδας επιχειρήσεων (business incubator)]
7. Τα Ιδρύματα (που διαθέτουν χαρακτηριστικά κοινωνικών οργανισμών)
8. Φορείς και εταιρικά σχήματα που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες για ένταξη στην απασχόληση ατόμων αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας (προγράμματα καταπολέμησης αποκλεισμού, Horizon, Now, Youthstart, Integra, Ψυχαργός)
9. Αναπτυξιακές Συμπράξεις της κ.π. EQUAL α και β κύκλου
10. Φορείς και εταιρικά σχήματα με σαφή προορισμό την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας από μειονεκτικές ομάδες πληθυσμού ή σε μειονεκτικές γεωγραφικές περιοχές (Κ.Π. LEADER, EQUAL κ.ά.)
11. Οργανώσεις και Δομές που δραστηριοποιούνται στην προστασία του περιβάλλοντος και του καταναλωτή, της ποιότητας ζωής και στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών



12. Σχήματα που εντάσσονται στα Ευρωπαϊκά προγράμματα και Πρωτοβουλίες και Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης
13. Το Αστικό Σωματείο{(ΜΗ.ΚΥ.Ο.) ή Αλληλοβοηθητικό Σωματείο ή Ταμείο
14. Δομές, Δίκτυα που δημιουργήθηκαν στα πλαίσια της κ.π. Equal á κύκλου από 5 Αναπτυξιακές Συμπράξεις στο μέτρο της Κοινωνικής οικονομίας
(Χρυσάκης κ.ά., 2000, σελ. 53, Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 24-28, Κετσεσοπούλου Μ., 2004, σελ. 9-10).

Εξ αυτών, **θεσμοθετημένες δραστηριότητες** (δηλαδή υπάρχει νομικό πλαίσιο) είναι οι Συνεταιρισμοί, η Αστική μη κερδοσκοπική Εταιρεία, οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί (Κοι.Σ.Π.Ε.), οι Επιχειρήσεις της Αυτοδιοίκησης, το Αστικό Σωματείο (ΜΗ.ΚΥ.Ο.), το Αλληλοβοηθητικό Σωματείο ή Ταμείο, οι Ε.Π.Ε. και οι Ο.Ε. (Κασαβέτης Δ, Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 1999, σελ. 102-109).

Επιχειρηματική κοινωνική δραστηριότητα – και ως εκ τούτου θεωρούνται κοινωνικές επιχειρήσεις – ασκούν οι παρακάτω.

- Οι Συνεταιρισμοί
- Η Αστική Εταιρεία
- Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί (Κοι.Σ.Π.Ε.)
- Οι Ε.Π.Ε. και Ο.Ε. που πληρούν τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής οικονομίας
- Οι εταιρείες της Αυτοδιοίκησης (Οι Εταιρείες Λαϊκής Βάσης, η αμιγής ή μικτή επιχείρηση των ΟΤΑ, Δημοσυνεταιριστικές επιχειρήσεις, Ανώνυμες Εταιρείες Λαϊκής Βάσης κ.τλ.)
- Τα ιδρύματα (που διαθέτουν χαρακτηριστικά κοινωνικών οργανισμών)

Σήμερα υπάρχει ένας μεγάλος προβληματισμός για το **ποια θεωρείται κοινωνική επιχείρηση**, διότι δεν υπάρχει Νομοθετικό και Θεσμικό πλαίσιο που τις καθορίζει, εκτός του πλαισίου για τους Κοι.Σ.Π.Ε. Εντούτοις, η σύγχρονη πρακτική της κατηγοριοποιεί ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους και τις αρχές λειτουργίας τους (βλ. ενότητα 1.1).



1.2.2. ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ Α΄ ΚΥΚΛΟ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL¹

1.2.2.1. ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ

ΠΡΑΞΗ 2

Βάσει των μέχρι σήμερα γνώσεων και της εμπειρίας σας, αναφέρετε ορισμένα χαρακτηριστικά των συνεταιρισμών ως προς τη σύσταση (συλλογική ή μη, αριθμός εταιρών κ.τ.λ.), τον τρόπο λήψης αποφάσεων, τον αριθμό των μερίδων, τον αριθμό των ψήφων, τα αποτελέσματα στην απασχόληση και την τοπική ανάπτυξη.
Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Α) ΕΝΝΟΙΕΣ

Οι Συνεταιρισμοί αποτελούν εκούσιες ενώσεις προσώπων, που σκοπεύουν στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των μελών τους, μέσα από την κοινή επιχειρηματική και κοινωνική δραστηριότητα, με ισότιμη συνεργασία (ένα πρόσωπο, μία ψήφος άσχετα από τις εταιρικές μερίδες που κάποιο μέλος κατέχει), με αμοιβαία βοήθεια και δημοκρατικά εκλεγμένη διοίκηση.

Οι συνεταιρισμοί έχουν συνήθως εμπορικό χαρακτήρα. Δεν αποκλείεται στο συνεταιρισμό η επιδίωξη και πραγματοποίηση κέρδους, αλλά αυτό δεν αποτελεί, την κύρια και άμεση επιδίωξη, για αυτό και η διανομή των κερδών μπορεί να αποκλεισθεί με το καταστατικό.

¹ Η υποενότητα 1.2.2. αποτελεί αναλυτικό – συμπληρωματικό υλικό για περαιτέρω μελέτη και εμπάθυνση, όσον αφορά στα μοντέλα κοινωνικών επιχειρήσεων της συνοπτικά παρουσιαζόμενης υποενότητας 1.2.1.



Ο συνεταιρισμός θεωρείται **προσωπική εταιρεία**, γιατί αποτελεί ένωση προσώπων και όχι ένωση κεφαλαίων. Οι συνεταιρισμοί διέπονται από το Νόμο 2810/2000 (αγροτικοί συνεταιρισμοί), από το Νόμο 1667/86 (αστικοί συνεταιρισμοί), από το Νόμο 2076/92 (συνεταιριστικές τράπεζες) και από το προεδρικό διάταγμα (Π.Δ.) 93/87 (οι οικοδομικοί συνεταιρισμοί).

Τη βάση της εταιρικής ιδιότητας στο συνεταιρισμό αποτελεί η **συνεταιριστική μερίδα**. Συνεταιριστική μερίδα είναι το ελάχιστο ποσό συμμετοχής κάθε προσώπου στο συνεταιρισμό. Κάθε συνέταιρος εγγράφεται για διαφορετικό αριθμό συνεταιριστικών μερίδων. Το κεφάλαιο του συνεταιρισμού αποτελείται από τις συνεταιριστικές μερίδες και από τα δικαιώματα εγγραφής.

Ένας συνεταιρισμός μπορεί να υιοθετήσει οποιοδήποτε είδος νομικής μορφής, η οποία μπορεί να προσαρμοστεί στον ανωτέρω ορισμό και χαρακτηριστικά. Ο συνεταιρισμός αποτελεί προσπάθεια των συνεταιριζόμενων μελών να συνεργαστούν σε μία **συλλογική βάση**, να αποφασίζουν οι ίδιοι στα πλαίσια μιας δημοκρατικά εκλεγμένης διοίκησης και να περιορίσουν τα υπερβολικά κέρδη των ενδιάμεσων κερδοσκόπων (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, ΤΕΙ Μεσολογγίου, 2001, σελ. 102, Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 34)



Συνεταιρισμός Γυναικών Πέτα Άρτας (FORUM DIONI II)
(Φωτογραφία από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)

Β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 3



Βάσει των μέχρι σήμερα των γνώσεων και εμπειρία σας, αναφέρετε ορισμένα κατηγορίες υπαρχόντων συνεταιρισμών.
Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Οι συνεταιρισμοί ποικίλλουν αρκετά στο μέγεθος, τον τομέα και τον τύπο ιδιότητας μέλους. Υπάρχουν πολλών ειδών συνεταιρισμοί (Αστικοί, Αγροτουριστικοί, Μεταποιητικοί, Καταναλωτικοί, ανδρών και γυναικών ή μόνο γυναικών κ.τλ.).

ΟΙ ΚΥΡΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΕΞΗΣ:

- Οι **αγροτικοί συνεταιρισμοί**, οι οποίοι διέπονται από το Νόμο 2810/2000
- Οι **αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί**
- Οι **αστικοί συνεταιρισμοί**, οι οποίοι διέπονται από το Νόμο 1667/86 και το Νόμο 2076/92 (συνεταιριστικές τράπεζες)
- Οι **οικοδομικοί συνεταιρισμοί**, οι οποίοι διέπονται από το Π.Δ. 93/87 (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 102-109).

Γ) ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Για τη σύσταση συνεταιρισμού απαιτούνται οι εξής ενέργειες:

Σύνταξη και έγκριση καταστατικού και καταχώριση στο μητρώο συνεταιρισμών. Το καταστατικό πρέπει να περιέχει την επωνυμία και το σκοπό του συνεταιρισμού, τη διάρκεια, την έδρα του και τον τρόπο διοικήσεως την ευθύνη των συνεταίρων, τον τρόπο και τον χρόνο συντάξεως του Ισολογισμού και του πίνακα διάθεσης κερδών, τον τρόπο εισδοχής νέων μελών και απομάκρυνσης παλαιών και την αξία κάθε συνεταιριστικής μερίδας.

Δ) ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Τα χαρακτηριστικά του συνεταιρισμού είναι τα ακόλουθα.

- Η συλλογική συγκρότηση και το μεταβλητό του αριθμού των συνεταίρων (απαιτούνται τουλάχιστον 7 άτομα αρχικά για τους αγροτικούς και 21 για τους αστικούς συνεταιρισμούς)
- Η διαίρεση του κεφαλαίου σε «μερίδες», το ύψος του οποίου καθορίζεται από τα μέλη



- Η μικρή ευθύνη των συνεταίρων, η οποία ανέρχεται στο ύψος του εταιρικού μεριδίου
- Η δημιουργία απασχόλησης και η κινητοποίηση των μελών του
- Η ισοτιμία στη λήψη αποφάσεων (άτομο και ψήφος, άσχετα από τον αριθμό των μεριδων)
- Η ισοτιμία στις αποφάσεις, άσχετα των αριθμό των μεριδων (ένα άτομο μία ψήφος)
- Η κοινωνική ευθύνη που συνήθως επιδεικνύουν
- Η ύπαρξη δύο οργάνων διοίκησης (της Γενικής Συνέλευσης και του Διοικητικού Συμβουλίου) και ενός εποπτικού οργάνου (του Εποπτικού Συμβουλίου) (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 34).

Ε) ΑΡΧΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

Οι συνεταιρισμοί λειτουργούν με βάση τις διεθνώς καθιερωμένες συνεταιριστικές αρχές, οι οποίες αποτελούν και τις κατευθυντήριες γραμμές με τις οποίες υλοποιούν τις αξίες τους.

Οι αρχές αυτές είναι οι εξής:

1. Εθελοντική και ελεύθερη συμμετοχή των μελών
2. Δημοκρατική διοίκηση
3. Οικονομική συμμετοχή των μελών
4. Αυτονομία και ανεξαρτησία
5. Εκπαίδευση, πρακτική άσκηση και πληροφόρηση
6. Συνεργασία μεταξύ των συνεταιρισμών
7. Ενδιαφέρον για την κοινότητα

(Κοσμάπουλος Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογίου, 2001, σελ. 113).



ΣΤ) ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ

Ορισμένα από τα **οφέλη** των μελών των συνεταιρισμών ποικίλλουν. Μεταξύ των σημαντικότερων είναι τα παρακάτω.

- Η συλλογική λειτουργία και συνυπευθυνότητα
- Ο επιμερισμός του επιχειρηματικού ρίσκου
- Η κατανομή των ευθυνών
- Ο εμπλουτισμός με την εμπειρία πολλών μελών
- Η ισοτιμία στις αποφάσεις (άτομο και ψήφος, άσχετα από τον αριθμό των μερίδων που κατέχει)
- Οι δημοκρατικές διαδικασίες
- Η δημιουργία εισοδήματος

Ζ) ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Ο συνεταιρισμός διοικείται από **α) τη Γενική Συνέλευση, β) το Διοικητικό Συμβούλιο**, το οποίο εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των μελών και **γ) το τριμελές Εποπτικό Συμβούλιο** το οποίο επίσης εκλέγεται από τη γενική συνέλευση.

Η) ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

Ενδεικτικές δραστηριότητες συνεταιρισμών αποτελούν οι ακόλουθες.

- Η **εξάσκηση και ανάδειξη παραδοσιακών επαγγελμάτων**
- Η **παραγωγή, οργάνωση και προώθηση εναλλακτικών μορφών τουρισμού**
- Η **παραγωγή και διαχείριση προϊόντων της οικιακής οικονομίας και οικοτεχνίας των μελών (τρόφιμα, γλυκά, χειροτεχνικά προϊόντα κ.τλ.)**
- Η **συγκέντρωση, συσκευασία, τυποποίηση, αποθήκευση, συντήρηση, μεταφορά και πώληση προϊόντων οικιακής οικονομίας και οικοτεχνίας των μελών**
- Η **απόκτηση κατά κυριότητα ή μίσθωση αστικών και αγροτικών ακινήτων για τη δημιουργία κάθε είδους τουριστικών εγκαταστάσεων**
- Η **οργάνωση πρότυπης ή πειραματικής εκμετάλλευσης της οικιακής τέχνης**



- Η οργάνωση, διοίκηση υπηρεσιών επιχειρηματικής συμβουλευτικής και Marketing προώθησης των προϊόντων του Συνεταιρισμού ή άλλων επιχειρήσεων
- Η συνεργασία με ομοειδείς φορείς και επαγγελματίες κάθε είδους οργανώσεις και ιδιώτες για την προώθηση και πώληση των ιδίων προϊόντων και άλλων που προέρχονται από τρίτους
- Η οργάνωση και διοίκηση πολιτιστικών, οικονομικών, αγροτουριστικών ή περιβαλλοντικών δραστηριοτήτων (ημερίδων, συνεδρίων περιβαλλοντικών πηγών)
- Η οργάνωση βιολογικών καλλιεργειών, η παραγωγή οικολογικών προϊόντων και η μεταποίηση αυτών (φαρμακευτικά, αρωματικά φυτά κ.ά.)
- Η δημιουργία και ανάπτυξη μελισσοκομίας και δενδροκομίας με σκοπό την πώληση αυτών των προϊόντων
- Η μεταποίηση, τυποποίηση, παραγωγή και εκμετάλλευση αλιευτικών προϊόντων
- Η ανάπτυξη υπηρεσιών και προϊόντων εστίασης και catering
- Η δημιουργία και λειτουργία κέντρων δημιουργικής απασχόλησης, φιλοξενίας και ψυχαγωγίας παιδιών, ηλικιωμένων ή Α.Μ.Ε.Α.
- Η παραγωγή χειροτεχνημάτων (υφαντών, κεντημάτων, κούκλων), παραδοσιακών στολών (Trade Houses DIONI II, 2005 (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 38).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4



Ποια από τις παραπάνω δραστηριότητες θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να έχουν εφαρμογή στον τόπο διαμονής σας και γιατί;
Νομίζετε ότι θα μπορούσατε να ασχοληθείτε με αυτές;



Θ) ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Ο συνεταιρισμός τηρεί τα βιβλία που προβλέπει η φορολογική νομοθεσία και επιπλέον,

- Βιβλίο μητρώου των μελών
- Βιβλίο πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης
- Βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου
- Βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων του Εποπτικού Συμβουλίου

Τα **καθαρά κέρδη** του συνεταιρισμού διατίθενται για το σχηματισμό **τακτικών, έκτακτων και ειδικών αποθεματικών και για διανομή στους συνεταιίρους**. Για το σχηματισμό **τακτικού αποθεματικού** παρακρατείται τουλάχιστον το ένα δέκατο των καθαρών κερδών χρήσης. Η παρακράτηση δεν είναι υποχρεωτική όταν το ύψος του αποθεματικού έχει εξισωθεί με τη συνολική αξία των συνεταιριστικών μεριδίων. Το μέρος των κερδών που δε διανέμεται, διατίθεται με απόφαση της Γ.Σ. για τους σκοπούς του συνεταιρισμού. Τα παραπάνω βιβλία πριν από τη χρήση τους θα πρέπει να θεωρηθούν από τον ειρηνοδίκη της περιφέρειας που εδρεύει ο συνεταιρισμός ([Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 38]).

Ι) Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις τείνουν να είναι πολύ ευαίσθητες στις κοινωνικές ευθύνες τους. Η πρώτη ευθύνη τους είναι φυσικά προς τα μέλη τους, αλλά η αποκεντρωμένη και δημοκρατική φύση τους και η δραστηριότητά τους σημαίνει ότι έχουν ή πρέπει να έχουν σταθερές αναφορές στις **τοπικές και περιφερειακές κοινότητες**. Οι αποφάσεις τους επομένως πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και αυτές τις παραμέτρους, σε σχέση με μία «συμβατική» επιχείρηση, η οποία στοχεύει πρωτίστως στο κέρδος.

ΙΑ) ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Οι Συνεταιρισμοί αποτελούν ιστορικά τον κύριο κορμό της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα. Λειτουργούν ως επιχειρήσεις, με την έννοια ότι παράγουν και διαθέτουν στην αγορά προϊόντα ή υπηρεσίες. Στο σύνολο των οργανώσεων του τρίτου τομέα, οι συνεταιρισμοί κυρίως εμφανίζονται να αναπτύσσουν συναλλακτικές σχέσεις με το δημόσιο τομέα, να αποτελούν δηλαδή αναδόχους προμήθειας αγαθών ή υπηρεσιών, εργασίας ή έργου.



Οι συνεταιρισμοί παρέχουν θέσεις σε άτομα που ο κερδοσκοπικός ιδιωτικός τομέας δε θέλει να προσεγγίσει.

- ❖ Εντάσσουν ουσιαστικά στο χώρο εργασίας άτομα που διαφορετικά θα ήταν αποκλεισμένα από την απασχόληση και θα εξαρτώνται από την κοινωνική βοήθεια.
- ❖ Παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες σε τμήματα της αγοράς που θεωρούνται μη κερδοσκοπικά και συμπληρώνουν από το Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα, προσφέροντας εναλλακτικές λύσεις, καλύπτουν ανάγκες και προσφέρουν αγαθά και υπηρεσίες που είναι καινοτόμες.
- ❖ Συμβάλλουν στην ανάπτυξη της περιοχής δημιουργώντας θέσεις εργασίας, ενισχύοντας την απασχολησιμότητα των ανέργων, εντάσσουν τις γυναίκες στην παραγωγική διαδικασία και στην επιχειρηματική δραστηριότητα και για αυτό συνιστούν επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας και όχι κεφαλαίου (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 38).

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 5



Βάσει των ανωτέρω σχεδιάστε έναν **εικονικό αγροτουριστικό συνεταιρισμό** από 7 άτομα και αναγράψτε τα παρακάτω στοιχεία.

- Επωνυμία:
- Σκοπός:
- Υπηρεσίες ή και τα προϊόντα που παράγει:
- Διάρκεια λειτουργίας του:
- Έδρα:
- Όργανα διοίκησης:
- Καθήκοντα των εταίρων:
- Προϋποθέσεις και τρόπος εισδοχής νέων μελών:
- Ύψος συνεταιριστικής μερίδας:
- Διαθέσιμο κεφάλαιο από κάθε μέλος:
- Πιθανά οφέλη για τα μέλη του:
- Πιθανά οφέλη για την κοινωνία:



1.2.2.1.Α. ΑΓΡΟΤΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ

Η αγροτική κοινωνία χρησιμοποίησε το συνεταιριστικό θεσμό ευρέως για τον τεχνικό και κεφαλαιουχικό εξοπλισμό της και η αύξηση της αγροτικής παραγωγής εξασφάλισε επάρκεια αγροτικών προϊόντων τόσο στον Αγροτικό, όσο και στον Αστικό πληθυσμό της Ελλάδας, ενώ η παραγωγή αυτή συνετέλεσε σημαντικά στην ανάπτυξη και του δευτερογενούς τομέα. Σήμερα, η Νομοθεσία περί συνεταιρισμών (Ν. 2810/2000) περιλαμβάνει καινοτόμους διατάξεις που δίνουν ώθηση στη συνεταιριστική οργάνωση.

Οι γεωργικοί συνεταιρισμοί μεταπολεμικά και μέχρι το 1974 έδωσαν **μεγάλες δυνατότητες** στους αγρότες για τη δημιουργία εισοδήματος, ενώ παράλληλα συνέβαλαν στην υπέρβαση της παραδοσιακής καλλιέργειας, διευκόλυναν τα μέλη στην απόκτηση του αναγκαίου εξοπλισμού και έδωσαν ώθηση στην ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό της αγροτικής οικονομίας και κοινωνίας.

Ωστόσο, η μετάβαση από την παραδοσιακή γεωργία σε προηγμένες μορφές επιχειρηματικότητας δεν ολοκληρώθηκε σε ανώτερα επίπεδα εκβιομηχάνισης και εμπορίας, λόγω κυρίως της ανεπαρκούς στήριξης από το κράτος και από το τραπεζικό σύστημα, καθώς και λόγω της δυσχέρειας των συνεταιρισμών για πρόσληψη του αναγκαίου στελεχιακού δυναμικού και της μεσολάβησης της δικτατορίας που εξάρθρωσε το συνεταιριστικό κίνημα.

Πολλές φορές οι ανώμαλες πολιτικές καταστάσεις και η κρατική κηδεμονία περιόρισαν τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού σε ένα **μεσολαβητικό ρόλο** μεταξύ κρατικών, κομματικών και πολιτικών δεσμών και αγροτών. Μετά το 1974 (μεταπολίτευση) οι κυβερνήσεις υποστήριξαν το συνεταιριστικό κίνημα και τη συνεταιριστική επιχειρηματικότητα και παρατηρήθηκε μεγάλη ανάπτυξη στην εκμετάλλευση ορισμένων προϊόντων (λάδι, καπνός, κρασιά, οπωροκηπευτικά γαλακτοκομικά, πτηνοτροφικά και παραδοσιακά προϊόντα).

Όμως, αργότερα, η δημιουργία πλεονάζοντος προσωπικού και μη παραγωγικών θέσεων εργασίας, η έλλειψη σταθερών κριτηρίων για επενδυτικές δραστηριότητες, οι συχνές και ανεπαρκείς αλλαγές της συνεταιριστικής νομοθεσίας και η εισαγωγή τυποποιημένων προϊόντων από την Ε.Ε., **οδήγησαν τους συνεταιρισμούς σε κρίση**. Σήμερα, στα πλαίσια ενός πολυλειτουργικού ρόλου των αγροτικών στρωμάτων, οι Αγροτικοί συνεταιρισμοί καλούνται **να αναβαθμίσουν τον οικονομικό και κοινωνικό τους ρόλο**, να ανασυνταχθούν και να διαχειριστούν με ικανοποιητικό τρόπο προβλήματα **ανταγωνιστι-**



κόπτας και βιωσιμότητας με τη δημιουργία **ανεξάρτητων και επιχειρηματικά αποτελεσματικών οργανώσεων** είτε αυτόνομα είτε σε κοινές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες με άλλες τοπικές δυνάμεις (Τ.Α., Αστικούς Συνεταιρισμούς, Συνεταιριστικές Τράπεζες κ.τλ.) και με εκλογικευμένη στελέχωση και επενδυτικό προσανατολισμό.

Παράλληλα, θα πρέπει να στοχεύουν σε **αύξηση της ανταγωνιστικότητας** των προϊόντων τους, όχι μόνο με τη μείωση του κόστους παραγωγής και την υψηλή ποιότητά τους, αλλά και με τη συντονισμένη δράση τους στους τομείς **παραγωγή, μεταποίηση και εμπορία** (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 102-103).



1



2

Αγροτικοί Συνεταιρισμοί Γυναικών από το Forum DIONI II, 2005

1. Αγροτικός Χειροτεχνικός Συνεταιρισμός Κρουσώνα Κρήτης «Κρητοτεχνική»,
 2. Συνεταιρισμός Απειράνθου Νάξου
- (Φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6



Βάσει των γνώσεων που αποκτήσατε, εάν ήσασταν ο/η πρόεδρος σε ένα Αγροτικό συνεταιρισμό παραγωγής τσίπουρου, ποιες ενέργειες θα κάνατε για να αποφευχθούν οι ανωτέρω αναφερόμενες δυσχέρειες του συνεταιρισμού, ώστε αυτός να καθίσταται βιώσιμος και ανταγωνιστικός;
(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα, βλ. υποενότητα 1.2.2., Δραστηριότητα 6).



1.2.2.1.B. ΟΙ ΑΣΤΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ

ΠΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 7

Από τις γνώσεις και την εμπειρία σας, αναφέρατε 2 Αστικούς συνεταιρισμούς που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Κατά την άποψή σας τι οφέλη προσφέρουν στα μέλη τους;

Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται μία μεγάλη ανάπτυξη των **αστικών συνεταιρισμών**, λόγω της πίεσης που δέονται διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες από την ένταση του οικονομικού ανταγωνισμού.

Με βάση το Νόμο 1667/86, λειτουργούν συνεταιριστικές επιχειρήσεις στον τομέα της **πίστης** (Ένωση Συνεταιριστικών Τραπεζών), της **κατανάλωσης** (Πανελλήνια Ένωση Καταναλωτικών συνεταιρισμών), στον τομέα **του ξύλου** (Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών συνεταιρισμών Ξύλου), στους τομείς των **υδραυλικών και ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων** (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συνεταιρισμών Ηλεκτρολόγων Εγκαταστατών), στον Τομέα του **Φαρμάκου** κ.τλ. Ταυτόχρονα, σημαντική δραστηριότητα αναπτύσσεται από τις μεγάλες Ανώνυμες Συνεταιριστικές Εταιρείες, όπως η Συνεταιριστική **Καπνοβιομηχανία** Ελλάδας (ΣΕ.ΚΑ.), η Συνεταιριστική **Ασφαλιστική** Α.Ε.Γ.Α., η Συνεταιριστική Επιχείρηση **γάλακτος** «Δωδώνη» και η συνεταιριστική οργάνωση **παραγωγής πτηνοτροφικών ειδών** «Πίνδος».

Οι Αστικοί συνεταιρισμοί και οι Ενώσεις τους **προασπίζουν τους επαγγελματιοβιοτέχνες, τους εξασφαλίζουν εισόδημα, ενώ προσφέρουν ποιοτικά και φτηνότερα προϊόντα από τις συμβατικές επιχειρήσεις** (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 103). Ταυτόχρονα, οι ίδιοι οι επαγγελματίες – μέλη διαχειρίζονται τους συνεταιρισμούς, ενώ οι τοπικές κοινωνίες, μέσω των ισχυρών συνεταιριστικών οργανώσεων, απολαμβάνουν τα οφέλη **της τοπικής ανάπτυξης, της απασχόλησης** (θέσεις εργασίας), **της ποιότητας των προϊόντων, των χαμηλότερων τιμών στα προϊόντα** – σε σχέση με τα προϊόντα των συμβατικών επιχειρήσεων. Είναι αυτονόητο βέβαια ότι και οι Αστικοί συνεταιρισμοί πρέπει να ανταποκριθούν στα αιτήματα της Αγοράς, να είναι βιώσιμοι και ανταγωνιστικοί με υψηλό επίπεδο στελεχών, ποιότητας, τεχνολογίας και εξαγορών (Λυμπεράκη Α., 1992, σελ. 35).



1.2.2.1.Γ. ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (Κοι.Σ.Π.Ε.)

Α) ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ο **Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)** είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, με περιορισμένη ευθύνη των μελών του, που θεσμοθετήθηκε με το Νόμο 2716/99, άρθρο 12, για την αντιμετώπιση και την επιχειρηματική δραστηριοποίηση των ατόμων με ψυχοκινητικά προβλήματα και την επαγγελματική και κοινωνική ένταξή τους. **Αποτελεί μία ιδιαίτερη μορφή συνεταιρισμού**, αφού παράλληλα είναι παραγωγική και εμπορική μονάδα αλλά και Μονάδα Ψυχικής Υγείας. **Η ανάπτυξη και η εποπτεία του Κοι.Σ.Π.Ε ανήκει στο Υπουργείο Υγείας και ασκείται από τη Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας.** Στους συνεταιρισμούς αυτούς συμμετέχουν, εκτός και από τα **Α.Μ.Ε.Α.** και **ειδικευμένα στελέχη ψυχικής υγείας** (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχοθεραπευτές) και **φορείς Τ.Α.**, ενώ χρηματοδοτούνται από το Υπ. Υγείας και Πρόνοιας.

Η **συμμετοχή** μελών ανά κατηγορία είναι η παρακάτω.

- **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α'** – άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα σε ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο με 35%
- **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β'** – εργαζόμενοι στο χώρο ψυχικής υγείας – σε ποσοστό μικρότερο ή ίσο με 45%
- **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ'** – Δήμοι, Κοινότητες, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., άλλα φυσικά πρόσωπα και ιδιώτες, σε ποσοστό μικρότερο ή ίσο με 20%

Ο Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί το μόνο μέχρι σήμερα **θεσμοθετημένο** μοντέλο Κοινωνικής Επιχείρησης στην Ελλάδα. Αποτελεί από μόνο του ένα καινοτόμο μοντέλο, το οποίο έχει αρχίσει να εφαρμόζεται στη χώρα πρόσφατα και το οποίο:

- Είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών του, έχει εμπορική ιδιότητα και αποτελεί και Μονάδα Ψυχικής Υγείας
- Έχει κοινωνικό σκοπό. Αποβλέπει στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα και συμβάλλει στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια



- Εξασφαλίζει τη δημοκρατική συμμετοχή των μελών του στη λήψη αποφάσεων, στη διοίκηση – διαχείρισή του καθώς και στη διανομή των κερδών
- Εμπεριέχει το στοιχείο της αλληλεγγύης τόσο μεταξύ των μελών όσο και μεταξύ των ψυχικά ασθενών (τόσο των μελών όσο και των εργαζόμενων) (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 36-41).

Β) ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΠΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL A ΚΥΚΛΟΥ , Α.Σ. «ΣΥΝΕΡΓΙΑ»

1. Κοι.Σ.Π.Ε. που υποστηρίχθηκαν για τη σύσταση και λειτουργία τους βάσει του Αναλυτικού Σχεδίου Δράσης της Α.Σ. «Συνεργία»:
 - 1.1. Κοι.Σ.Π.Ε. «Νέοι Ορίζοντες», Ψ.Ν. Κέρκυρας
 - 1.2. Κοι.Σ.Π.Ε. Ψ.Ν. Θεσσαλονίκης
 - 1.3. Κοι.Σ.Π.Ε. «Ευ Ζην», Κ.Ψ.Υ. – Παράρτημα Αιγάλεω
 2. Άλλοι Κοι.Σ.Π.Ε. που υποστηρίχτηκαν για τη σύσταση και λειτουργία τους από την Α.Σ. «Συνεργία»:
 - 2.1. Κοι.Σ.Π.Ε. «Διάπλους», Ψ.Ν.Α. Αττικής
 - 2.2. Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων
 - 2.3. Κοι.Σ.Π.Ε. Το.Ψ.Υ. Χίου
 - 2.4. Κοι.Σ.Π.Ε. Ψ.Ν. Πέτρας Ολύμπου
 - 2.5. Κοι.Σ.Π.Ε. Κ.Ψ.Υ., Παράρτημα Πάτρας
 - 2.6. Κοι.Σ.Π.Ε. «Κλίμακα»
- (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός Ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 41)



Γ) ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ – ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.

Κατά τη διαδικασία σύστασης των Κοι.Σ.Π.Ε., προέκυψαν σημαντικά προς επίλυση ζητήματα παρά το γεγονός ότι αποτελούν μία θεσμοθετημένη μορφή Κοινωνικής Επιχείρησης, της οποίας οι βασικές αρχές σύστασης και λειτουργίας διαγράφονται στο Νόμο 2716/99. Τα κυριότερα ζητήματα που απασχόλησαν τα μέλη της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Συνέργια» και τους υπό σύσταση Κοι.Σ.Π.Ε. είναι τα ακόλουθα.

ΘΕΣΜΙΚΑ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.:

- Εξεύρεση τρόπου σύνδεσης και συνεργασίας των Τομεακών Επιτροπών Ψυχικής Υγείας με τους εποπτευόμενους από αυτές Κοι.Σ.Π.Ε.
- Ανάγκη ρυθμιστικής πρόβλεψης για την περίπτωση διαφοροποίησης των ποσοτώσεων των 3 κατηγοριών μελών του Κοι.Σ.Π.Ε. κατά τη διάρκεια της λειτουργίας του, δεδομένου ότι σήμερα υπάρχει αδυναμία άμεσης διόρθωσής τους από τον ίδιο το Συνεταιρισμό.

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ:

- Η απαίτηση ασφάλισης όλων των μελών του Κοι.Σ.Π.Ε. που δεν είναι ασφαλιστικά καλυμμένα, στον Οργανισμό Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (Ο.Α.Ε.Ε. πρώην Τ.Ε.Β.Ε.) ως επιτηδευματιών.
- Η διαμόρφωση ρυθμίσεων για τη συνέχιση των επιδομάτων πρόνοιας προς τους δικαιούχους της α' κατηγορίας των Κοι.Σ.Π.Ε.

ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ:

- Παρατηρούνται κενά στην εφαρμογή του Νόμου 2716/99 από τους Κρατικούς Φορείς σε ό,τι αφορά τη φορολογική αντιμετώπιση των Κοι.Σ.Π.Ε. και την απαλλαγή τους από κάθε άμεσο ή έμμεσο ή υπέρ τρίτων φόρο.

Στην ιστοσελίδα της Αναπτυξιακής Σύμπραξης “Συνέργια” www.e-synergy.gr γίνεται αναλυτική αναφορά στις διαδικασίες σύστασης και λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. και στο νόμο 2716/99, ενώ παρατίθεται το «Υπόμνημα Θεσμικών και Νομικών Ζητημάτων για την Ανάπτυξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης» που συντάχθηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη στο πλαίσιο προώθησης και επίλυσης των ζητημάτων αυτών (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 36-41).



Δ) ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.:

- Ο συμμετοχικός και δημοκρατικός χαρακτήρας στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων
- Η επαγγελματική επανένταξη ψυχικά ασθενών
- Η δυνατότητα ανάπτυξης δράσεων για την κοινωνική επανένταξη ατόμων ψυχικά ασθενών και την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση της κοινής γνώμης
- Η σύνθεση των εταιρών εξασφαλίζει τη συμμετοχή των ψυχικά ασθενών στη λήψη αποφάσεων
- Ο διττός ρόλος των ψυχικά ασθενών στον Κοι.Σ.Π.Ε., ως μέλη του και ως εργαζόμενοι, χωρίς το ένα να αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση του άλλου. Ο διττός αυτός ρόλος βασίζεται, αλλά και ενισχύει την αλληλεγγύη τόσο μεταξύ των ψυχικά ασθενών όσο και με τα υπόλοιπα μέλη του Συνεταιρισμού. Οι ασθενείς που μπορούν να εργαστούν στηρίζουν εμμέσως μέσω της συμμετοχής τους στην παραγωγική διαδικασία τους ασθενείς που συμμετέχουν μόνο ως μέλη στον Κοι.Σ.Π.Ε. Από την άλλη, οι ασθενείς που είναι απλά μέλη, στηρίζουν εμμέσως αυτούς που εργάζονται, συμμετέχοντας στην αύξηση του συνεταιριστικού κεφαλαίου.
- Τα μέλη της κατηγορίας Β', δεν αμείβονται από τον Κοι.Σ.Π.Ε. αλλά από το φορέα ψυχικής υγείας, από όπου προέρχονται
- Υπάρχει η δυνατότητα παραχώρησης χρήσης εγκαταστάσεων και εξοπλισμού από ψυχιατρικά και άλλα νοσοκομεία, μονάδες ψυχικής υγείας και άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου
- Ο Κοι.Σ.Π.Ε. απαλλάσσεται από κάθε φόρο άμεσο, έμμεσο ή υπέρ τρίτων εκτός του Φ.Π.Α.
- Τα μέλη της α' κατηγορίας αμείβονται ανάλογα με την παραγωγικότητά τους και το χρόνο εργασίας τους και αν λαμβάνουν σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας ή επίδομα πρόνοιας ή επίδομα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, δε χάνουν αυτές τις παροχές, αλλά συνεχίζουν να τις εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αμοιβή τους στον Κοι.Σ.Π.Ε.

(Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 36-41)



1.2.2.2. Η ΑΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Α) ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Κατά το άρθρο 741 του Α.Κ., οι Αστικές Εταιρείες είναι εταιρείες – φορείς εταιρικής δραστηριότητας (δύο ή περισσότερων φυσικών ή νομικών προσώπων), με την οποία τα μέλη αναλαμβάνουν αμοιβαία την υποχρέωση να επιδιώξουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό (κοινωνικό και οικονομικό).

Η μορφή αυτή εταιρείας χρησιμοποιείται για διάφορες δραστηριότητες, π.χ. επιστημονικές, φιλανθρωπικές οικονομικές, εμπορικές. Παράδειγμα αποτελεί η επιλογή από το Νομοθέτη (Νόμος 2372/96, άρθρο 8), του Νομικού σχήματος της Αστικής Εταιρείας ως τρόπου συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φορέων για την εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων που αφορούν την οικονομική και κοινωνική ένταξη των λιγότερο ευνοημένων κοινωνικών ομάδων, την καταπολέμηση του οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της αλληλεγγύης (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσσολογίου, 2001, σελ. 105).

Βασικό χαρακτηριστικό είναι **η μη διανομή κερδών** στους εταίρους κατά το τέλος της χρήσης. Τα κέρδη πρέπει να **επανεπενδύονται** στην εταιρεία, με στόχο την προαγωγή των στόχων της, οι οποίοι καθορίζονται στο καταστατικό της.

Οι **εισφορές των εταίρων** μπορούν να συνίστανται σε **εργασία** τους, σε **χρήματα ή σε άλλη παροχή**. Αν δε συμφωνήθηκε κάτι άλλο, οι εταίροι είναι υποχρεωμένοι σε **ίσες εισφορές**. Σε περίπτωση υπερημερίας ή αδυναμίας του εταίρου να καταβάλει την εισφορά και να εκτελέσει τις υποχρεώσεις του, αντί για το δικαίωμα υπαναχώρησης κατά τις αρχές για τις αμοτεροβαρείς συμβάσεις, χωρεί καταγγελία της εταιρίας.

Ο εταίρος ευθύνεται μόνο για την επιμέλεια που δείχνει στις δικές του υποθέσεις. Ο εταίρος δε δικαιούται να διενεργεί για δικό του ή ξένο λογαριασμό πράξεις αντίθετες με τα συμφέροντα της εταιρείας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 53- 56)



Β) ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ Α.Μ.Κ.Ε. ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Κ.Π. EQUAL Α' ΚΥΚΛΟΥ

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ιδρύθηκαν οι ακόλουθες αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες:

Β.1) «Κέντρα Υποστήριξης Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων» «Trade Houses DIONI II» (Αθήνα, Αλεξανδρούπολη). [Α.Σ. «DIONI II» («Γυναικεία επιχειρηματικότητα και διαπεριφερειακό σύστημα υποστήριξης στην κοινωνική οικονομία», κ.π. Equal ά κύκλου)]

ΙΣΤΟΡΙΚΟ: Τα «Κέντρα Προβολής και Υποστήριξης Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων» - «Trade Houses», δημιουργήθηκαν στην Αθήνα και Αλεξανδρούπολη το 2004, από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ.) «DIONI II» στην οποία συμμετείχαν 25 νομικά πρόσωπα. Έλαβαν τη μορφή της Αστικής μη κερδοσκοπικής Εταιρείας και σε καθμία από τις 2 εταιρείες συμμετέχουν από 6 - 8 μέλη.

Τα απαιτούμενα κεφάλαια για τη δημιουργία των δύο εταιρειών προήλθαν τόσο από χρηματοδότηση της Equal όσο και από ίδια κεφάλαια των εταιρών.

ΟΝΟΜΑΣΙΑ: «Κέντρα Προβολής και Υποστήριξης γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων», με τον διακριτό τίτλο «Trade Houses».

ΣΚΟΠΟΙ των «Trade Houses» είναι η επιχειρηματική υποστήριξη, προώθηση, προβολή, δικτύωση κοινωνικών επιχειρήσεων, γυναικείων επιχειρήσεων συμβατής οικονομίας και ευρύτερων πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων κοινωνικής οικονομίας, η εξεύρεση νέων αγορών, η συγκρότηση και ανάπτυξη δικτύων, η εκπαίδευση επιχειρηματιών, η εξοικείωση Επιχειρηματιών Γυναικών με τις Νέες Τεχνολογίες, η Ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση Φορέων στον Τρίτο Τομέα και η υποστήριξη Τοπικών Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων Κοινωνικής Οικονομίας.

ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ: Η Εταιρεία αποτελεί Κοινωνική Επιχείρηση και ταυτόχρονα Δομή υποστήριξης της επιχειρηματικότητας στην Κοινωνική οικονομία (πρωτίστως των Γυναικών), στην οποία συμμετέχουν στο μεν Trade House Αθήνας 6 μέλη (φυσικά και νομικά πρόσωπα και 1 άνεργη), στο δε Αλεξανδρούπολης 7 μέλη (φυσικά και νομικά πρόσωπα), τα οποία έχουν διαθέσει και επαρκή κεφάλαια.



ΑΓΟΡΑ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ:

- Κοινωνικές Επιχειρήσεις κατά προτεραιότητα Γυναικών
- Γυναίκες άνεργες, εν δυνάμει και υφιστάμενες επιχειρηματίες
- Γυναικείες συλλογικές επιχειρήσεις (συνεταιρισμοί κ.τλ.)
- Τοπικοί Φορείς Ανάπτυξης επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών στην Κοινωνική Οικονομία (Τ.Α., ΜΗ.ΚΥ.Ο.)
- Κοινωνικοί Επιχειρηματίες, οι οποίοι μπορούν μέσω των Trade Houses να προωθούν τα προϊόντα τους
- Εθελοντές που συμμετέχουν σε κοινωνικές επιχειρήσεις (Άτομα, Επιχειρήσεις και Φορείς) (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2005, σελ. 27-30).



Trade Houses Αθήνας και Αλεξανδρούπολης (Φωτογραφίες από προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ Τ.ΗΣ:

- Ο συμμετοχικός και δημοκρατικός χαρακτήρας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- Η ανάπτυξη καινοτόμων δράσεων για την κοινωνική και γυναικεία επιχειρηματικότητα (Forum, ημερίδες, εργαστήρια επιχειρηματικότητας, ευαισθητοποίηση και ενημέρωση της κοινής γνώμης για την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα)
- Η Συγκρότηση επιχειρηματικών δικτύων (υπάρχει δικτύωση με 380 επιχειρήσεις) για επικοινωνία και απορρόφηση προϊόντων μεταξύ των ομοειδών συνεργαζόμενων επιχειρήσεων, οι οποίες δημιουργούν ένα πλέγμα επιχειρηματικής συνεργασίας και αμοιβαιότητας έτσι, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό της ελεύθερης αγοράς



- Η καταγραφή, συνεργασία και προβολή των συνεργαζόμενων επιχειρήσεων μέσω εκθέσεων και του Οδηγού κοινωνικών και γυναικείων επιχειρήσεων
- Η Εξασφάλιση απασχόλησης σε άνεργες συμβούλους (μισθωτές στα Τ.Ηs)
- Η Εξασφάλιση συμπληρωματικού εισοδήματος στα μέλη των Τ.Ηs
- Η σύνθεση της Εταιρείας (συλλογική) και ο εμπλουτισμός της εμπειρίας των μελών (από την ομαδική τους λειτουργία)
- Η παροχή χρήσιμων και αναγκαίων υπηρεσιών για κοινωνικές και γυναικείες επιχειρήσεις. (Τα πεδία οικονομικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει, παρουσιάζουν ζήτηση στην εγχώρια αγορά και διαθέτουν σε σημαντικό βαθμό ποιοτικό χαρακτήρα.)
- Η εξασφάλιση φιλικού υποστηρικτικού περιβάλλοντος στις επιχειρήσεις –πελάτες (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2005).

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ TRADE HOUSES:

1. Ανομοιογένεια απόψεων (σε ορισμένες περιπτώσεις) ως προς την στρατηγική και την τακτική της εταιρείας
2. Έλλειψη ορισμένες φορές ταμειακής ρευστότητας, λόγω οικονομικών αδυναμιών των πελατών – επιχειρήσεων να αγοράσουν τις υπηρεσίες των Τ.Ηs
3. Απροθυμία στην εθελοντική ανάληψη καθηκόντων από ορισμένα μέλη χωρίς αμοιβή, όταν δεν υπάρχει επαρκής ρευστότητα
4. Ύπαρξη της αντίληψης σε ορισμένα μέλη για την εξασφάλιση κονδυλίων από Ευρωπαϊκά προγράμματα κυρίως και όχι από ίδια κεφάλαια, παράγοντας που δεν είναι να πάντα εφικτός
5. Αδυναμία ένταξης των Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών στα προγράμματα επιχειρηματικότητας του Ο.Α.Ε.Δ. και του ΥΠ.ΑΝ. (Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2005)
6. Έλλειψη κατάλληλης νομοθεσίας για αποδέσμευση της Αστικής Εταιρείας από συμβατικές διαδικασίες χρηματοδότησης, ως αποτέλεσμα της μη αναγνώρισης της ως επιχείρηση του Τρίτου Τομέα (Κετζετσοπούλου Μ., 2005)

Ορισμένα προβλήματα λειτουργίας και ανάπτυξης της εταιρείας καταγράφονται παρακάτω σε [συνέντευξη της προέδρου του TRADE HOUSE Αθήνας κα. Καστάνη Ειρήνης](#) προς την συγγραφέα.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΕΡΩΤΗΣΗ:

Ποια προβλήματα αντιμετωπίζει η Εταιρεία σας και πώς αυτά είναι δυνατόν να ξεπεραστούν;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ:

Θα σας μιλήσω για τα προβλήματα και για το πώς πιστεύω ότι πρέπει να αναπτύσσεται και να λειτουργεί με όρους βιωσιμότητας μία κοινωνική επιχείρηση, μετά από την εμπειρία λειτουργίας των Τ.Ηs.

Παρατηρήθηκαν κατά καιρούς τα παρακάτω προβλήματα:

α) Ανομοιότητα στη στοχοθεσία ως προς τη δημιουργία και ανάπτυξη των Τ.Ηs από τα μέλη.

Για μένα το πρόβλημα ξεκινά από το ότι η δημιουργία των Τ.Ηs δεν ήταν κοινή και εξίσου δυνατή επιθυμία και κύριος στόχος όλων των εταίρων. Όταν λοιπόν έπαυσε η χρηματοδότηση του προγράμματος, εμφανίστηκαν τα προβλήματα που απορρέουν από την έλλειψη επαρκών κεφαλαίων κίνησης και κοινού στόχου μεταξύ των εταίρων.

β) Πιλοτικός χαρακτήρας και παροχή υπηρεσιών (υποστήριξη, δικτύωση, προβολή προς άλλες κοινωνικές και γυναικείες επιχειρήσεις) σε μία αγορά με δυσχέρειες ρευστότητας.

Τα Τ.Ηs είναι από τις πρώτες εφαρμογές – αποτελέσματα της Equal à κύκλου και οι εμπειρίες που αποκομίσαμε είναι πολύτιμες για τον νέο προγραμματισμό, ώστε μία κοινωνική επιχείρηση να είναι βιώσιμη και επικερδής για να μπορεί να εκπληρώνει απρόσκοπτα τον σκοπό για τον οποίο δημιουργείται. Δηλαδή την προσφορά της σε λιγότερο ευνοούμενες ομάδες της κοινωνίας, με χαμηλότερες τιμές από τις συμβατικές επιχειρήσεις.

Εν τούτοις, κατά το σχεδιασμό της επιχείρησης είναι αναγκαίο να λαμβάνεται υπόψη και η δυνατότητα πώλησης των προσφερόμενων υπηρεσιών ή προϊόντων και αγοράς από τους προσδοκώμενους πελάτες. Κάτι το οποίο δεν εκτιμήθηκε δεόντως στο σχεδιασμό της επιχείρησης, ο οποίος έγινε 4 χρόνια πριν την δημιουργία της – στα πλαίσια μάλιστα των αδυναμιών των Μικρο Μ.Μ.Ε. επιχειρήσεων από την υπάρχουσα οικονομική κρίση, που εξαναγκάζει τις επιχειρήσεις – πελάτες να αδυνατούν να αγοράσουν τις προσφερόμενες υπηρεσίες μας, παρότι τις θεωρούν αναγκαίες – με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η ρευστότητα στην Εταιρεία μας, επειδή δεν εξασφαλίζονται επαρκή έσοδα από τις προσφερόμενες υπηρεσίες.



Αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο οι δραστηριότητες να διαφοροποιηθούν (αναζήτηση άλλων αγορών για προώθηση ελληνικών προϊόντων που παράγουν οι υποστηριζόμενες επιχειρήσεις).

Με δύο λόγια πρέπει οι κ.ε. να είναι υγιείς εμπορικές επιχειρήσεις με χαμηλότερα κέρδη, τόσο όσο είναι απαραίτητο για να είναι βιώσιμες και οι υπηρεσίες τους προσιτές στις ομάδες στόχους.

Τα έσοδά τους πρέπει να προέρχονται εξίσου από κερδοφόρες δραστηριότητες όσο και από χρηματοδοτούμενα προγράμματα του Κράτους και της Ε.Ε., ώστε οι προσφερόμενες υπηρεσίες να είναι πολύ χαμηλού κόστους και άκρως προσιτές στις ομάδες στόχου.

γ) Μη επαρκής ομοιογένεια στο στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό της επιχείρησης. Ζήτημα που δημιουργήσε ορισμένα προβλήματα στο είδος και εύρος των παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. πραγματοποίηση ή όχι εκθέσεων) και κατ' επέκταση στη μείωση των προσδοκώμενων εσόδων και των κερδών.

Για αυτό πιστεύω ότι οι επιδιώξεις των εταιρών πρέπει να είναι κοινές και οι δραστηριότητες της εταιρείας να αποτελούν και τη δική τους κύρια δραστηριότητα.

Αναγκαία, λοιπόν, είναι η ομάδα των εταιρών στις κοινωνικές επιχειρήσεις να έχει τα ίδια χαρακτηριστικά, άποψη και ενδιαφέρον για μια εταιρεία. Η συλλογικότητα σε αυτή την περίπτωση, εάν η άποψη δεν ομογενοποιηθεί, μπορεί να αποτελέσει δυσμενή παράγοντα ανάπτυξης και βιωσιμότητας της κάθε επιχείρησης, διότι δεν υπάρχει ίδια άποψη ως προς τη στρατηγική της εταιρείας.

Για αυτό όλα τα μέλη στις κ.ε. όλοι θα πρέπει να περνάνε από σεμινάριο δυναμικής και ομογενοποίησης της ομάδας και επιχειρησιακού σχεδιασμού, πριν την σύσταση της επιχείρησης. Στο σεμινάριο θα πρέπει, επίσης, να συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι στην εταιρεία για να αντιλαμβάνονται το εργασιακό περιβάλλον

δ) Προβλήματα ανταγωνιστικότητας με ομοειδείς συμβατικές επιχειρήσεις.

Η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών από τα Τ.Ης, επιτρέψτε μου να σας πω ότι, αν όχι καλύτερη, είναι εφάμιλλη αυτής της προσφερόμενης από τις ομοειδείς κερδοσκοπικές επιχειρήσεις. Οι δε κοστολογούμενες τιμές είναι κατά πολύ χαμηλότερες. Αυτό ίσως έχει και αρνητικά αποτελέσματα, διότι ενδεχομένως κάνει τους ενδιαφερόμενους να σκεφτούν ότι, εφόσον η τιμή είναι χαμηλή, χαμηλή θα είναι και η ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών, ενώ συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο. Συνεπώς, θα πρέπει να



γίνεται εμφανής στους πελάτες τόσο ο κοινωνικός χαρακτήρας των επιχειρήσεων όσο και η ακολουθούμενη τιμολογιακή πολιτική, ώστε να μην παρερμηνεύονται αυτά τα ζητήματα.

στ) Ανάλυση και κατανομή καθηκόντων

Δεν υπάρχει πάντα επαρκής διαθέσιμος χρόνος για ανάλυση, εκτέλεση καθηκόντων και διεκπεραίωση των απαιτούμενων εργασιών από όλα τα μέλη (όταν αυτό πρέπει να γίνει σε εθελοντική βάση). Ισχύει πολλές φορές το «να ασχοληθεί όποιος προλαβαίνει και επιθυμεί», πράγμα που δυσχεραίνει την λειτουργία και ανάπτυξη της επιχείρησης. Εκτιμάται ότι ένας λόγος είναι το ότι όλα τα μέλη έχουν άλλη κύρια απασχόληση και συνεπώς δεν έχουν επαρκές ενδιαφέρον, χρόνο και κεφάλαια για να διαθέσουν στην Εταιρεία.

Κατά τη γνώμη μου, εάν τα μέλη δε μπορούν και δε δύνανται να ασχοληθούν, θα πρέπει να διαθέτουν τα αναγκαία κεφάλαια για την απασχόληση εξειδικευμένου και ειδικά καταρτισμένου προσωπικού. Διαφορετικά, δε θα πρέπει να προβαίνουν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Επίσης, οι μέτοχοι δε θα πρέπει να στηρίζοντα μόνο σε χρηματοδοτήσεις της Ε.Ε. αλλά κάθε κοινωνική, όπως και κάθε συμβατική επιχείρηση θα πρέπει να διαθέτει επαρκή κεφάλαια κίνησης και διαθέσιμα, καθώς και ίδια αντίληψη από τα μέλη στον τρόπο αξιοποίησης τους. Συμπερασματικά, η επιχείρησή μας, παρά τα προβλήματα, έχει, όπως οι περισσότερες κοινωνικές επιχειρήσεις, εξαιρετικές δυνατότητες και προοπτικές, ενώ οι υπηρεσίες και η φιλοσοφία της είναι απολύτως καινοτόμες και ευπρόσδεκτες από την κοινωνία και την Αγορά. Φυσικά απαιτείται «μπόλιασμα» της κοινωνίας και της Αγοράς με τη λογική και προοπτική των κ.ε., ώστε να αναδεχθεί ο χαρακτήρας και τα πλεονεκτήματά τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8



Μετά τα ανωτέρω και τη συνέντευξη της προέδρου του Τ.Η. Αθήνας, παρακαλούμε γράψτε τις προτάσεις σας για το πώς κατά την γνώμη σας θα μπορούσαν να ξεπεραστούν τα προαναφερόμενα προβλήματα. (15-20 σειρές)

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα της ενότητας 1.2.2, Δραστηριότητα 8)



Β.2) ΑΣΤΙΚΗ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΗΛΙΑΧΤΙΔΑ» ΤΗΣ Α.Σ. «ΝΕΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ Β. ΑΙΓΑΙΟ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΖΩΗΣ»

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ: Ανακύκλωση αλουμινίου, πλαστικού, χαρτιού και γυαλιού

ΣΚΟΠΟΣ: Ο κοινωνικός σκοπός της επιχείρησης είναι διττός: η προστασία του περιβάλλοντος και η προώθηση στην αγορά εργασίας Ατόμων με Αναπηρίες και ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων πληθυσμού.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ: Ωστόσο, η εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας επηρεάζεται από προβλήματα που εντοπίζονται και απαιτούν λύση. Συγκεκριμένα:

- Η κάλυψη του λειτουργικού κόστους
- Η αποστασιοποίηση της ομάδας στόχου από τις δυσκολίες λειτουργίας της εταιρείας και ανάπτυξη «δημοσιοϋπαλληλικής» νοοτροπίας
- Το μεγάλο κόστος αμοιβών λόγω των εισφορών στο Ι.Κ.Α. Παρά τα προβλήματα, η Εταιρεία έχει εξαιρετικά αποτελέσματα τόσο στην προστασία του περιβάλλοντος όσο και στην προσφορά εργασίας και απασχόλησης σε Άτομα με Αναπηρίες (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 41).



Η Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία «ΗΛΙΑΧΤΙΔΑ»
από στο Forum κοινωνικών επιχειρήσεων DIONI II, 2005, κ.π. Equal)
(Φωτογραφία από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)



1.2.2.3. ΑΣΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ (ΜΗ.ΚΥ.Ο.)

Σύμφωνα με το άρθρο 78 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.), το **αστικό σωματείο** αποτελεί εκούσια ένωση φυσικών ή νομικών προσώπων, η οποία επιδιώκει μη κερδοσκοπικό σκοπό. Εντούτοις, δεν αποκλείεται η με ευρεία έννοια επιδίωξη οικονομικού σκοπού. Αυτό συμβαίνει για παράδειγμα στα επαγγελματικά σωματεία ή σε αλληλοβοηθητικά ταμεία. Στα σωματεία αυτά προβλέπονται από ειδικούς νόμους ιδιαίτερες ρυθμίσεις που αφορούν την ίδρυση και λειτουργία τους (Κασσαβέτης Δ, Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσσολλογίου, 2001, σελ. 104)

Για τη σύστασή τους απαιτούνται είκοσι άτομα φυσικά ή νομικά πρόσωπα.

Α) ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Τα Βασικά του χαρακτηριστικά είναι τα εξής:

- Διαθέτουν θεσμική οντότητα
- Είναι μη κερδοσκοπικά, πράγμα που σημαίνει ότι στόχος τους δεν είναι να αποκομίζουν κέρδη για τα διοικητικά στελέχη ή μέλη τους
- Είναι ανεξάρτητα (από κυβερνήσεις και άλλες δημόσιες αρχές), δηλαδή είναι ελεύθερα χωρίς καμία εξωτερική παρέμβαση, σύμφωνα με τους δικούς τους κανόνες και διαδικασίες
- Η διοίκηση τους πρέπει να ασκείται κατά ανιδιοτελή τρόπο. Η χρήση αυτού του όρου σημαίνει ότι αυτοί που τις διοικούν δεν πρέπει να ενεργούν με την προοπτική του προσωπικού κέρδους
- Πρέπει να συμμετέχουν με κάποιο τρόπο στη δημόσια ζωή και η δραστηριότητά τους να στοχεύει και στην προώθηση του δημόσιου συμφέροντος

Στην κοινωνική οικονομία δεν περιλαμβάνονται οι εξής κατηγορίες σωματείων:

- Πολιτικά κόμματα
- Θρησκευτικές οργανώσεις (με την αυστηρή έννοια του χώρου, χωρίς να αποκλείονται αυτές που έχουν σαν στόχο το δημόσιο όφελος)
- Συνδικάτα
- Οργανώσεις εργοδοτών



Β) ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Τα σωματεία διοικούνται από Δ.Σ. Όταν η διοίκηση είναι πολυμελής, αν δεν ορίζεται κάτι άλλο στη συστατική πράξη ή στο καταστατικό, οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη ή σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Ο τρόπος σύστασης του Δ.Σ. και λήψης αποφάσεων, καθώς και οι στόχοι και οι τομείς δραστηριότητας των σωματείων περιγράφονται στα καταστατικά τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 9

Η Ένωση Γυναικών Ελλάδας είναι ένα παράδειγμα σωματείου με δραστηριότητα την ενημέρωση, πληροφόρηση και την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Έχει μέλη γυναίκες (Οδηγός Τράπεζας Πληροφοριών Γυναικείων θεμάτων, Γ.Γ.Ε.Ε., 1998, σελ. 14) Αναφέρετε, ποιοι κατά τη γνώμη σας είναι



α) Οι πιθανοί κοινωνικοί σκοποί της οργάνωσης; (γράψτε έως 3 σκοπούς)

β) Εάν το σωματείο αυτό μπορεί κατά τη γνώμη σας να συγκαταλέγεται μεταξύ οργανισμών κοινωνικής οικονομίας και γιατί;

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα της ενότητας 1.2.2, Δραστηριότητα 9).



1.2.2.4. ΟΙ Ε.Π.Ε. ΠΟΥ ΠΛΗΡΟΥΝ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Α) ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ Ε.Π.Ε.

Η Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης αποτελεί ενδιάμεσο τύπο μεταξύ των προσωπικών και κεφαλαιουχικών εταιριών. Η Ε.Π.Ε. από οικονομική άποψη προορίζεται για επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους και με τον εταιρικό αυτό τύπο αποφεύγονται τα μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι προσωπικές και οι κεφαλαιουχικές εταιρείες.

Στην Ε.Π.Ε. **οι εταίροι ευθύνονται περιορισμένα μέχρι το ποσό της εισφοράς τους** και «δια τις εταιρικές υποχρεώσεις ευθύνεται μόνο η εταιρία δια της περιουσίας της» (άρθρο 1.1 ν.3190/1955). Συγκεκριμένα, το εταιρικό κεφάλαιο χωρίζεται **σε εταιρικά μερίδια** και κάθε εταίρος ευθύνεται μέχρι του ποσού της εισφοράς του. Η ονομαστική αξία του κάθε εταιρικού μεριδίου πρέπει να είναι τουλάχιστον 30 € ή πολλαπλάσιο αυτού. Το ελάχιστο ποσό για τη σύσταση της Ε.Π.Ε. είναι **18.000 €** και καταβάλλεται εξολοκλήρου στη σύσταση. Εισφορές σε είδος επιτρέπονται, αλλά δεν πρέπει να υπερβαίνουν το 1/2 της αξίας του ελάχιστου ποσού του κεφαλαίου που απαιτείται για τη σύσταση της Ε.Π.Ε.

Τα **ουσιώδη χαρακτηριστικά** της είναι τα παρακάτω.

1. Η διαίρεση του κεφαλαίου σε «μερίδες συμμετοχής», καθεμία εκ των οποίων αποτελείται από εταιρικά μερίδια, από τα οποία το καθένα δε μπορεί να είναι μικρότερο των 30 €
2. Συγκεκριμένοι όροι δημοσιότητας κατά την ίδρυση της, αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια ζωής της
3. Η ορισμένη διάρκεια της εταιρείας
4. Η περιορισμένη ευθύνη των εταίρων
5. Η λήψη αποφάσεων κατά πλειοψηφία
6. Η ύπαρξη δύο οργάνων, ήτοι της Γενικής Συνέλευσης των εταίρων και του Διαχειριστή

Οι βασικές διαφορές της εταιρίας περιορισμένης ευθύνης από την ανώνυμη, είναι οι εξής:

- 1) Η εταιρική ιδιότητα απαγορεύεται από τον νόμο να ενσωματωθεί σε μετοχές, γεγονός που δυσκολεύει τη μεταβίβαση του εταιρικού μεριδίου. Κατά



τα λοιπά, όμως, η μεταβίβαση αυτή δεν απαγορεύεται από το νόμο.

- 2) Τα εταιρικά μερίδια δεν είναι αξιόγραφα, ενώ οι μετοχές είναι αξιόγραφα όπου το δικαίωμα ενσωματώνεται επί του εγγράφου (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 41-42).

ΠΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 10

Ποια από τα παραπάνω χαρακτηριστικά θεωρείτε ως πλεονεκτήματα και ποια ως μειονεκτήματα για τη σύσταση Ε.Π.Ε.;



- Πλεονεκτήματα:
- Μειονεκτήματα:

Β) ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ

α. Σύναψη καταστατικού:

Το καταστατικό συνάπτεται από δύο τουλάχιστον ιδρυτές, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, που πρέπει να έχουν την ικανότητα να ενεργούν εμπορικές πράξεις. Απαγόρευση συμμετοχής σε Ε.Π.Ε. είτε με την ιδιότητα του εταίρου είτε του διαχειριστή προβλέπεται για τους υπαγόμενους στον Υπαλληλικό Κώδικα και για τους Καθηγητές Ανώτατων Σχολών. Οι ιδρυτές υπέχουν ευθύνη απέναντι στην εταιρεία για πράξεις ή για παραλείψεις κατά τη σύσταση της εταιρείας.

Το καταστατικό πρέπει να περιέχει απαραίτητως τα εξής στοιχεία:

- α) Το όνομα, το επώνυμο, το επάγγελμα, την κατοικία και την ιθαγένεια των εταιρών
- β) Την εταιρική επωνυμία



- γ) Την έδρα της εταιρείας
- δ) Το σκοπό της εταιρείας (αντικείμενο της εταιρικής επιχείρησης)
- ε) Το κεφάλαιο της εταιρείας, τη μερίδα συμμετοχής και τα τυχόν περισσότερα εταιρικά μερίδια κάθε εταίρου, καθώς και βεβαίωση των ιδρυτών ότι καταβλήθηκε το κεφάλαιο
- στ) Το αντικείμενο των εισφορών σε είδος, την αποτίμησή τους, το όνομα του εισφέροντος εταίρου και το σύνολο της αξίας των εισφορών σε είδος
- ζ) Τη διάρκεια της εταιρείας, η οποία δεν μπορεί να είναι αόριστη. Δεν προβλέπεται έλεγχος νομιμότητας του καταστατικού

Ο νόμος αναφέρει (περιοριστικά) τους λόγους ακυρότητας της Ε.Π.Ε. Μολατούτα, είναι δυνατό η εταιρική σύμβαση να συμπληρωθεί με συμβολαιογραφικό έγγραφο ως προς τα σημεία αυτά με συμφωνία όλων των εταίρων και να υποβληθεί στις διατυπώσεις δημοσιότητας.

β. Καταβολή εισφορών:

Το κεφάλαιο της Ε.Π.Ε. πρέπει να έχει καταβληθεί ολόκληρο κατά τη σύναψη του καταστατικού (δεν επιτρέπεται διαδοχική ίδρυση). Η εταιρική περιουσία σχηματίζεται από τις εισφορές των εταίρων, οι οποίες μπορεί να είναι σε χρήμα ή σε είδος (οποιοδήποτε περιουσιακό αγαθό δεκτικό εμφάνισης στον ισολογισμό μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο εισφοράς σε είδος και συνεπώς, αποκλείεται η εισφορά εργασίας).

Στο πλαίσιο της Ε.Π.Ε. διακρίνουμε:

- α) Το **εταιρικό μερίδιο**, το οποίο αφενός εκπροσωπεί τμήμα του εταιρικού κεφαλαίου και αφετέρου σημαίνει την εταιρική σχέση από όπου απορρέουν τα ιδιαίτερα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εταίρου. Λόγος ύπαρξης του εταιρικού μεριδίου είναι η διευκόλυνση μερικής μεταβίβασης της εταιρικής συμμετοχής.
- β) Τη **μερίδα συμμετοχής**, που εκφράζει τη δυνατότητα κτήσης από τον ίδιο εταίρο περισσότερων εταιρικών μεριδίων (πράγμα που αποκλείεται στις προσωπικές εταιρείες, όπου υπάρχει πάντα μία εταιρική συμμετοχή).

Με τον τρόπο αυτό ο νόμος συνδυάζοντας τα κεφαλαιουχικά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά της Ε.Π.Ε. συνέδεσε τα εταιρικά μερίδια σε σύνθετη ενότητα, τη μερίδα συμμετοχής (πράγμα που δε συμβαίνει με τις μετοχές). Έτσι, κάθε εταίρος μετέχει οπωσδήποτε



τε με μία μερίδα συμμετοχής, η οποία αποτελείται από ένα ή και περισσότερα εταιρικά μερίδια. Η μερίδα συμμετοχής, όπως και το εταιρικό μερίδιο, είναι τμήμα του κεφαλαίου και σύνολο εταιρικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η ενότητά της εκδηλώνεται στο ότι το δικαίωμα ψήφου των περισσότερων εταιρικών μεριδίων δε μπορεί να ασκηθεί προς διαφορετική κατεύθυνση. Όμως η ενότητα αυτή είναι σχετική, αφού ο εταίρος μπορεί να μεταβιβάσει μερικά από τα εταιρικά μερίδια (που αποτελούν τη μερίδα συμμετοχής του) σε διαφορετικά πρόσωπα.

γ. Δημοσιότητα:

Οι διατυπώσεις δημοσιότητας που ακολουθούνται είναι οι εξής:

- Αντίγραφο της εταιρικής σύμβασης κατατίθεται με επιμέλεια κάθε εταίρου ή του διαχειριστή και υποχρεωτικά από το συμβολαιογράφο μέσα σε ένα μήνα από την κατάρτισή της, στη γραμματεία του Πρωτοδικείου της έδρας της εταιρείας. Ο γραμματέας προβαίνει στην καταχώριση της εταιρικής σύμβασης στο Μητρώο Ε.Π.Ε.(Μ.Ε.Π.Ε.)
- Με επιμέλεια κάθε εταίρου ή του διαχειριστή και με δαπάνες της ενδιαφερόμενης εταιρείας δημοσιεύεται στην ΕτΚ περίληψη των πράξεων και των στοιχείων που υποβάλλονται σε δημοσιότητα. Τα κείμενα που υποβάλλονται για δημοσιότητα στο Τ.Α.Ε. & Ε.Π.Ε. της ΕτΚ πρέπει απαραίτητα να έχουν θεωρηθεί από τον αρμόδιο γραμματέα πρωτοδικών.

Οι διατυπώσεις δημοσιότητας αυτές έχουν **συστατικό χαρακτήρα**, δηλαδή μόνο από τη συντέλεσή τους η εταιρεία αποκτά τη νομική προσωπικότητα. Οι ίδιες διατυπώσεις απαιτούνται για κάθε τροποποίηση του καταστατικού.

ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 11

Βάσει των ανωτέρω παρακαλούμε απαντήστε στα παρακάτω ερωτήματα:

- Από τι αποτελείται η εταιρική περιουσία στην Ε.Π.Ε.;
- Σε τι συνίσταται το εταιρικό μερίδιο;
- Σε τι συνίσταται η μερίδα συμμετοχής;
- Για πόσο ποσό ευθύνεται ο κάθε Εταίρος στην Ε.Π.Ε., εάν η εταιρεία έχει χρέη;

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα, βλ. ενότητα 1.2.2, Άσκηση 11)



δ) Όργανα διοίκησης

Τα κύρια όργανα της Ε.Π.Ε. κατά το νόμο είναι:

- **Η ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ**

Η συνέλευση των εταίρων είναι το ανώτατο όργανο της εταιρίας και δικαιούται να αποφασίζει για κάθε εταιρική υπόθεση. Η συνέλευση μπορεί να είναι τακτική, έκτακτη και καταστατική.

- **Ο ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ**

Ο διαχειριστής ή διαχειριστές είναι **όργανα της εταιρείας** που διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις στο όνομα της εταιρίας, αλλά και την εκπροσωπούν. Κατά το νόμο, η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και η εκπροσώπηση της εταιρείας ανήκει, εάν δε συμφωνηθεί αλλιώς, σε όλους τους εταίρους, πράγμα που σημαίνει ότι απαιτείται η σύμπραξη όλων για την ενέργεια οποιαδήποτε πράξεως. Κατά κανόνα, όμως, με διάταξη του καταστατικού ή με απόφαση της συνελεύσεως, η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και η εκπροσώπηση της εταιρίας διενεργείται από ένα ή περισσότερους εταίρους ή μη εταίρους.

Στα σχετικά άρθρα του νόμου (3190/1955) καθορίζεται ο τρόπος διορισμού του διαχειριστή, της ανακλήσεως του, η εξουσία του, η απαγόρευση ασκήσεως ανταγωνισμού κατά της εταιρίας, η υποχρέωση συντάξεως από τον διαχειριστή απογραφής – ισολογισμού, η υποχρέωση τηρήσεως από αυτόν των προβλεπόμενων από το νόμο βιβλίων, ο έλεγχος των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και τέλος, η ευθύνη του διαχειριστή για παραβάσεις του νόμου και του καταστατικού ή για πταίσματα σχετικά με τη διαχείριση του.

- **Ο ΕΛΕΓΚΤΗΣ**

Ο ελεγκτής ή οι ελεγκτές ορίζονται από τη συνέλευση των εταίρων και ο διορισμός τους υποβάλλεται στις διατυπώσεις δημοσιότητας που υποβάλλεται και η σύσταση της εταιρίας.



ε) Φορολογική νομοθεσία

Η Ε.Π.Ε. υποχρεούται από το νόμο **να παρακρατεί 5% των κερδών για το σχηματισμό τακτικού Αποθεματικού**. Αυτή η υποχρέωση σταματά στην Ε.Π.Ε., όταν το Τακτικό Αποθεματικό γίνει ίσο με το 1/3 του εταιρικού κεφαλαίου.

Τα κέρδη κατανέμονται στους εταίρους σύμφωνα με τα ποσοστά που ορίζει το καταστατικό. Αν δεν ορίζονται ποσοστά, στα κέρδη συμμετέχουν σύμφωνα με τα **ποσοστά συμμετοχής στο κεφάλαιο**.

Τέλος, η Ε.Π.Ε. σύμφωνα με τη φορολογική νομοθεσία υποχρεούται στη τήρηση **Βιβλίων Γ' κατηγορίας**. Υποχρεούται, επίσης, στην τήρηση των παρακάτω Βιβλίων.

- Βιβλίο εταιρών, στο οποίο καταχωρούνται τα στοιχεία ταυτότητας κάθε εταιρού, οι εισφορές του, καθώς και κάθε μεταβολή στα πρόσωπα των εταιρών
- Βιβλίο πρακτικών συνελεύσεων, στο οποίο καταχωρούνται οι αποφάσεις που λαμβάνονται από τη Γενική συνέλευση
- Βιβλίο πρακτικών διαχειρίσεως, στο οποίο καταχωρούνται οι αποφάσεις των διαχειριστών

στ) Πλεονεκτήματα

- Κατοχυρώνονται τα δικαιώματα της μειοψηφίας σε όλη τη διαδικασία ανάπτυξης της επιχείρησης, καθότι η Ε.Π.Ε. λόγω της φύσης της ως μικτής εταιρείας (δηλαδή εταιρείας με προσωπικό αλλά και κεφαλαιουχικό χαρακτήρα)
- Για τη λήψη αποφάσεων απαιτείται πλειοψηφία όχι μόνο εταιρικών μεριδίων (εταιρικού κεφαλαίου), αλλά και εταιρικών μερίδων (εταιρών). Έτσι, ακόμη και όταν ένας εταίρος (αναπτυξιακή) κατέχει το 80% του εταιρικού κεφαλαίου, δε μπορεί να αυθαιρετήσει εις βάρος των δυο άλλων εταιρών
- Δεν υπάρχει κρατική εποπτεία
- Η ρύθμιση των σχέσεων των εταιρών στην Ε.Π.Ε. γίνεται με κανόνες ενδοτικού δικαίου έτσι, ώστε με την κατάλληλη προσαρμογή του καταστατικού να επιτυγχάνονται οι διευθετήσεις που εξυπηρετούν καλύτερα τις συγκεκριμένες περιπτώσεις
- Το κατώτατο μετοχικό κεφάλαιο (18.000 €) είναι σαφώς μικρότερο από το απαιτούμενο στην Ανώνυμη Εταιρεία. Η ύπαρξη κεφαλαίου κατά την έναρξη



λειτουργίας της επιχείρησης είναι απαραίτητη προκειμένου να καλυφθούν δαπάνες, οι οποίες δεν επιδοτούνται από προγράμματα ή άλλες επιχορηγήσεις. Κανείς εταίρος (ούτε ο διαχειριστής) δεν ευθύνεται για τα χρέη της εταιρείας παρά μόνο μέχρι το ποσό της εισφοράς του, δηλαδή καταβάλλοντας την εισφορά του δεν έχει περαιτέρω υποχρέωση

- Δε δημιουργούνται προβλήματα με το θάνατο, την απαγόρευση ή την πτώχευση του εταίρου, αλλά αντίθετα δίνεται η δυνατότητα να ρυθμιστούν σύμφωνα με τη θέληση των εταίρων και τις ανάγκες της συγκεκριμένης εταιρείας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 41-46).

ζ) Χαρακτηριστικά παραδείγματα Ε.Π.Ε. στα πλαίσια της κ.π. EQUAL ά κύκλου

1. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Π.Ε.

Αντικείμενο: Γραφείο Γενικού Τουρισμού και Πολιτιστικών Εκδηλώσεων

2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΓΡΙΝΙΟΥ ΧΑΡΑΥΓΗ Ε.Π.Ε.

Αντικείμενο: Περιβάλλον και Δημιουργία Κήπων

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ:

«Σύμφωνο προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Αιτωλοακαρνανία»

Περιγραφή

Οι δύο κοινωνικές επιχειρήσεις ενισχύουν την επαγγελματική ένταξη των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καθώς το 100% των θέσεων που προσφέρουν απευθύνεται σε μειονεκτούντα άτομα. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των κοινωνικών επιχειρήσεων αποτελεί η συμμετοχή της τοπικής αυτοδιοίκησης και κοινωνικών εταίρων στο εταιρικό τους κεφάλαιο, γεγονός που ενισχύει τον κοινωνικό χαρακτήρα των επιχειρήσεων και διευκολύνει τη συνεργασία με τα υπόλοιπα μέρη της τοπικής κοινωνίας. **Η συμμετοχή τους επιτεύχθηκε μέσω της αγοράς εταιρικών μεριδίων** από διαδημοτικές αναπτυξιακές εταιρείες, στις οποίες συμμετέχουν τόσο η τοπική αυτοδιοίκηση όσο και κοινωνικοί εταίροι. Η συγκεκριμένη λύση (συμμετοχή διαδημοτικών αναπτυξιακών εταιριών) προωθήθηκε για τους ακόλουθους λόγους.



1. Για να εξασφαλιστεί η λειτουργικότητα και η ευελιξία του εταιρικού σχήματος
2. Για να διατηρηθεί η αυτονομία των κοινωνικών επιχειρήσεων
3. Για να ενισχυθεί η έννοια της από κοινού ανάπτυξης στρατηγικών δράσεων

Οι δύο κοινωνικές επιχειρήσεις έχουν κλείσει περίπου δύο χρόνια ζωής κατά τα οποία προσφέρουν εργασία σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες και συνεργάζονται με τοπικούς φορείς για την επίτευξη των οικονομικών και κοινωνικών τους σκοπών (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης & λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 35).

Τα **προβλήματα** που παρουσιάστηκαν κατά τις περιόδους προετοιμασίας και λειτουργίας των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι τα παρακάτω.

1. Δυσκολία στην επιλογή ατόμων από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες που διέθεταν τα απαιτούμενα προσόντα για τη δραστηριοποίησή τους ως επιχειρηματίες
2. Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας για τη σύσταση συμμετοχικής επιχείρησης
3. Δυσκολία στη συγκέντρωση του απαιτούμενου ελάχιστου εταιρικού κεφαλαίου (18.000 €)
4. Προβλήματα με την ασφαλιστική κάλυψη των ωφελούμενων που συμμετείχαν τόσο ως επιχειρηματίες όσο και ως εργαζόμενοι στις κοινωνικές επιχειρήσεις
5. Αδυναμία συμμετοχής μη κυβερνητικών οργανώσεων στο εταιρικό κεφάλαιο των κοινωνικών επιχειρήσεων
6. Δυσκολία στη μετάδοση του κοινωνικού ρόλου των κοινωνικών επιχειρήσεων στην τοπική κοινωνία, λόγω της έλλειψης γνώσεων σε θέματα κοινωνικής επιχειρηματικότητας
7. Δυσκολία στην κάλυψη των οφειλών των κοινωνικών επιχειρήσεων στον προβλεπόμενο χρόνο λόγω των καθυστερήσεων στη χρηματοδότησή τους
8. Δυσκολία στην προώθηση της σχέσης προμηθευτή – πελάτη μεταξύ των κοινωνικών επιχειρήσεων και της τοπικής αυτοδιοίκησης, λόγω των εμποδίων από υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, παρά τη θέληση και των δυο μερών (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης & λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 35)



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 12



Παραπάνω παρουσιάστηκαν τα προβλήματα των 2 ανωτέρω κοινωνικών επιχειρήσεων με τη μορφή της Ε.Π.Ε.

Κατά την άποψή σας, ποιοι τρόποι ξεπεράσματος των ανωτέρω προβλημάτων υπάρχουν;

1.2.2.4.Α. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΑΙΟΧΡΗΣΗΣ (SOCIAL FRANCHISING)

α) Βασικά χαρακτηριστικά

Πρόκειται για τη δημιουργία ενός δικτύου κοινωνικών επιχειρήσεων (δικαιοδόχοι φορείς), **οι οποίες αποτελούν κοινές επιχειρήσεις των ιδρυτών τους στη βάση της ισότητας, ενώ η δράση τους συντονίζεται από μία «μητρική» επιχείρηση (δικαιοπάροχος).** Η τελευταία καθοδηγεί και υποστηρίζει επιχειρηματικά τις υπόλοιπες κοινωνικές επιχειρήσεις, τις εφοδιάζει με συγκεκριμένα διακριτικά χαρακτηριστικά, προωθεί τα προϊόντα τους σε ενιαίο δίκτυο πωλήσεων και εφαρμόζει κοινή στρατηγική ανάπτυξης.

Το μοντέλο αφορά **τη δημιουργία δικτύου κοινωνικών επιχειρήσεων** που λειτουργούν με το σύστημα της κοινωνικής δικαιοχρησίας (social franchising). Τα μέλη του δικτύου δικαιοχρησίας (μητρική επιχείρηση – δικαιοπάροχος φορέας και νέες επιχειρήσεις – δικαιοδόχοι φορείς) συγκροτούνται με τη μορφή της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.). Η κατεύθυνση για το δικαιοπάροχο είναι να μετεξελιχθεί αργότερα σε ανώνυμη εταιρεία.

Τα προϊόντα και οι υπηρεσίες των επιχειρήσεων του δικτύου κοινωνικής δικαιοχρησίας εμπίπτουν συνολικά στον τομέα των βιολογικών, παραδοσιακών και εναλλακτικών προϊόντων. Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο, κάθε επιχείρηση (δικαιοπάροχος – δικαιοδόχοι) διαθέτει στην αγορά συγκεκριμένο προϊόν ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της περιοχής εφαρμογής, αλλά παράλληλα διακινεί και τα αντίστοιχα προϊόντα των υπόλοιπων κοινωνικών επιχειρήσεων του δικτύου, πάντα με ενιαίο brand name και σύστημα marketing.



Αναλυτικότερα, οι νέες αυτές κοινωνικές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν **ενιαίο όνομα, ενιαία επιχειρηματική τεχνογνωσία, ενιαία διαφήμιση, ενιαίο σύστημα προμηθειών, χρηματοδοτήσεων** κ.τλ., ώστε να αντιμετωπίζουν ευκολότερα τις συνήθεις δυσκολίες που προκύπτουν στις επιχειρήσεις νέων και συνεπώς, να αυξήσουν στο μέγιστο βαθμό τις πιθανότητες επιτυχίας τους.

Οι επιχειρηματικοί στόχοι σε αυτή τη περίπτωση έχουν κοινωνικό χαρακτήρα, αφού προωθείται η συνεταιριστική επιχειρηματικότητα ανέργων νέων με ελλιπή προσόντα και ατόμων με κινητικές δυσκολίες, στους οποίους δίνεται η δυνατότητα να αναπτύξουν το δυναμικό τους, να επιμορφωθούν και να καλλιεργήσουν επιχειρηματική κουλτούρα.

Σύμφωνα με το σχεδιασμό του δικτύου κοινωνικής δικαιοχρησίας, καθεμία από τις επιχειρήσεις – δικαιοδόχους θα έχει ίσο μερίδιο στη μητρική επιχείρηση δικαιοπαροχής, χαρακτηριστικό που κατά βάση διαφοροποιεί το εν λόγω μοντέλο από το κλασικό franchising της ελεύθερης αγοράς. Επομένως, η επιχείρηση δικαιοπαροχής θα ανήκει ισότιμα σε όλα τα μέλη του δικτύου, προωθώντας με τον τρόπο αυτό την ελαχιστοποίηση του επιχειρηματικού κινδύνου στις κοινωνικές επιχειρήσεις – δικαιοδόχους, αλλά και τη βιωσιμότητά τους, δεδομένου ότι σε περίπτωση που κάποια επιχείρηση χρειαστεί κεφαλαιακή υποστήριξη, θα μπορεί να την έχει μέσω της συμμετοχής της στο δικαιοπάροχο φορέα (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 56-60).

β) Χαρακτηριστικά παραδείγματα στα πλαίσια της κ.π. EQUAL ά κύκλου

Στο πλαίσιο του έργου δημιουργήθηκε ο δικαιοπάροχος φορέας – Μητρική Εταιρεία **(ΠΕΙΡΑΝ Ε.Π.Ε.)** ο οποίος έχει τον κλασικό ρόλο του μητρικού φορέα σε ένα δίκτυο δικαιοπαροχής με μέλη κοινωνικές επιχειρήσεις. Το δίκτυο επεκτείνεται και λειτουργεί με το σύστημα **δικαιοχρησίας**, με δικαιοδόχους φορείς τρεις νέες κοινωνικές επιχειρήσεις νέων (ΠΕΙΡΑΝ ΙΩΑΝΝΙΝΑ Ε.Π.Ε. – Βιολογικά και Παραδοσιακά Προϊόντα, ΠΕΙΡΑΝ ΑΓΡΙΝΙΟ Ε.Π.Ε.– Βιολογικά και Παραδοσιακά Προϊόντα, ΠΕΙΡΑΝ ΣΠΑΡΤΗ Ε.Π.Ε. – Βιολογικά και Παραδοσιακά Προϊόντα), ενώ βρίσκονται σε φάση και διαδικασίες ίδρυσης 5 κοινωνικές επιχειρήσεις (δικαιοδόχοι) (ΠΕΙΡΑΝ ΠΑΤΡΑ Ε.Π.Ε., ΠΕΙΡΑΝ ΑΡΓΟΣΤΟΛΙ Ε.Π.Ε., ΠΕΙΡΑΝ ΣΑΜΟΣ Ε.Π.Ε., ΠΕΙΡΑΝ ΜΥΤΙΛΗΝΗ Ε.Π.Ε. και ΠΕΙΡΑΝ ΛΕΩΝΙΔΙΟ Ε.Π.Ε.).



γ) Σκοπός και δραστηριότητες του δικαιούχου φορέα

- α) Η λειτουργία επιχειρήσεως χονδρικής εμπορίας παραδοσιακών, βιολογικών και εναλλακτικών προϊόντων (ήτοι οπωροκηπευτικών, κτηνοτροφικών, ειδών παντοπωλείου και συναφών προς τα παραπάνω), η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικού και υποστηρικτικού χαρακτήρα σε θέματα παραγωγής και τυποποίησης των παραπάνω προϊόντων, καθώς και η παροχή πάσης φύσεως υπηρεσιών σε θέματα πολιτιστικού και τουριστικού ενδιαφέροντος.
- β) Η δημιουργία δικτύου επιχειρήσεων, μέσα από το οποίο θα πραγματοποιείται η διάθεση των προϊόντων και η παροχή των προαναφερθέντων υπηρεσιών.
- γ) Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης ποιότητας, περιβάλλοντος, περιλαμβανομένων των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας στα πλαίσια του HACCP.
- δ) Η παροχή επιχειρηματικών και διαχειριστικών συμβουλών και συμβουλών διαχείρισης (management), οι υπηρεσίες οικονομικών και εμπορικών πληροφοριών, οι μελέτες οργάνωσης και επιχειρησιακής έρευνας, η παροχή συμβουλών σε θέματα γενικής διαχείρισης, οι υπηρεσίες σχεδιασμού διάρθρωσης ή αναδιάρθρωσης επιχείρησης, οι υπηρεσίες διαδικασιών ίδρυσης επιχείρησης, η παροχή συμβουλών σε θέματα οικονομικής διαχείρισης στα μέλη του δικτύου επιχειρήσεων.
- ε) Οι υπηρεσίες εκπαίδευσης και διεξαγωγής σεμιναρίων επιμόρφωσης στελεχών επιχειρήσεων, οι υπηρεσίες εκπαίδευσης μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων, οι υπηρεσίες εκπαίδευσης μέσω υπολογιστή στα μέλη του δικτύου επιχειρήσεων.

δ) Σκοπός και δραστηριότητες των δικαιούχων

- α) Η λειτουργία επιχειρήσεως χονδρικής και λιανικής εμπορίας παραδοσιακών, βιολογικών και εναλλακτικών προϊόντων (ήτοι οπωροκηπευτικών, κτηνοτροφικών, ειδών παντοπωλείου και συναφών προς τα παραπάνω).
- β) Η παραγωγή και τυποποίηση των παραπάνω προϊόντων καθώς και κάθε άλλος συναφής ή παρεμφερής σκοπός με τους ανωτέρω αναφερόμενους.
- γ) Η διοργάνωση εκδηλώσεων (όπως εκθέσεων, φεστιβάλ, προβολών, πολιτιστικών εργαστηρίων κ.τλ.) για την ανάδειξη των τοπικών πολιτιστικών και τουριστικών χαρακτηριστικών της περιοχής, καθώς και η παροχή κάθε μορφής υπηρεσίας τουριστικού και πολιτιστικού ενδιαφέροντος.



ε) Πλεονεκτήματα

Το μοντέλο της κοινωνικής δικαιόχρησης προσφέρει ιδιαίτερα σημαντικά πλεονεκτήματα στην κατεύθυνση της δημιουργίας και λειτουργίας βιώσιμων κοινωνικών επιχειρήσεων, αφού:

- Διασφαλίζει την επιχειρηματική λειτουργία και την υποστήριξη των επιχειρήσεων – μελών του ακόμα και σε περιόδους κάμψης της οικονομικής τους αποδοτικότητας
- Δημιουργεί ένα πλέγμα επιχειρηματικής συνεργασίας και αμοιβαιότητας μεταξύ των επιχειρήσεων του δικτύου έτσι, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό της ελεύθερης αγοράς
- Τα πεδία οικονομικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει παρουσιάζουν μεγάλη ζήτηση στην εγχώρια αγορά και διαθέτουν σε σημαντικό βαθμό ποιοτικό χαρακτήρα (υπάρχει πρόβλεψη για πιστοποίηση της ποιότητας των προϊόντων των κοινωνικών επιχειρήσεων του δικτύου, καθώς και των διαδικασιών λειτουργίας τους)
- Η λειτουργία της μητρικής επιχείρησης (δικαιοπάροχος φορέας) δημιουργεί τις προϋποθέσεις κεντρικής υποστήριξης και χάραξης ενιαίας στρατηγικής και marketing, με αποτέλεσμα τη μεγιστοποίηση της προοπτικής βιωσιμότητας και επεκτασιμότητας των επιχειρήσεων
- Η επιλογή για πρόβλεψη ίσων μεριδίων των δικαιοδόχων στο δικαιοπάροχο φορέα, αλλά και ίσων μεριδίων στη διανομή των κερδών εκφράζεται με δίκαιο και ανακατανεμητικό τρόπο στη λειτουργία του δικτύου

στ) Προβλήματα – Δυσκολίες

Οι σημαντικότερες δυσκολίες που παρουσιάστηκαν στη δημιουργία των Κοινωνικών Επιχειρήσεων με το Μοντέλο της Κοινωνικής Δικαιόχρησης αφορούσαν και αφορούν κυρίως τα παρακάτω θέματα.

- Τον πιλοτικό χαρακτήρα του κοινωνικού franchising
- Τη διαμόρφωση κοινής στρατηγικής του Δικτύου, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των διαφόρων περιοχών
- Τη χάραξη ενιαίας πολιτικής, ενιαίου συστήματος προμηθειών, καθώς και ενιαίου συστήματος πρώθησης και εμπορίας των προϊόντων



Άλλες σοβαρές δυσκολίες προέκυψαν και σε θέματα νομικού – φορολογικού χαρακτήρα κατά την ίδρυση του δικαιούχου φορέα, ασυμφωνιών μεταξύ των εταίρων των επιχειρήσεων, ενώ σοβαρές καθυστερήσεις προέκυψαν και από τις δυσκολίες εύρεσης χώρων εγκατάστασης των επιχειρήσεων στις διάφορες πόλεις, που θα επέτρεπαν μία αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη δραστηριότητα (πωλήσεις προϊόντων κ.τλ.) (Ε.θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 56-60).

ζ) Καινοτομία

Η καινοτομία του συγκεκριμένου μοντέλου έγκειται στη μεταφορά της επιτυχημένης επιχειρηματικής πρακτικής της δικαιόχρησης (franchising) από το πεδίο της ελεύθερης αγοράς στο χώρο της κοινωνικής οικονομίας, με όρους και προϋποθέσεις που εγγυώνται **τον κοινωνικό προσανατολισμό** ενός έργου, στην **κατεύθυνση της άρσης των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας** που αντιμετωπίζει η ομάδα – στόχος.

Γενικότερα, το μοντέλο της Κοινωνικής Δικαιόχρησης (social franchising), όσον αφορά τη δημιουργία βιώσιμων κοινωνικών επιχειρήσεων, θεωρείται πως μπορεί να **συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες**, αξιοποιώντας παράλληλα τα ιδιαίτερα πολιτιστικά και παραδοσιακά χαρακτηριστικά κάθε περιοχής (Ε.θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 56-60)

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 13



Βάσει των παραπάνω ποια κατά τη γνώμη σας είναι τα «δυνατά» σημεία στο μοντέλο της κοινωνικής δικαιόχρησης και γιατί;



1.2.2.5. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΘΕΡΜΟΚΟΙΤΙΔΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (BUSINESS INCUBATOR)

α) Βασικά χαρακτηριστικά

Η ιδέα της **θερμοκοιτίδας** ξεκίνησε κατά την διάρκεια του 1980 στην Αμερική και το Ηνωμένο Βασίλειο και εξαπλώθηκε στην Ευρώπη, όπου προωθήθηκε από την περιφερειακή πολιτική ως μέσο υποστήριξης για την επιχειρησιακή ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Υ.).

Για να αναπτυχθεί η νέα αυτή πολιτική, η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε τα **Επιχειρησιακά Κέντρα Καινοτομιών** (B.I.C.: Business Innovation Centers), μία μορφή των οποίων αποτελούν οι θερμοκοιτίδες.

Η Ε.Υ. B.I.C. είναι ένα μέσο που παρέχει βοήθεια και συμβουλή για ανάπτυξη επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, μπορεί να προωθεί πολιτικές για επιχειρηματικότητα και οικονομική ανάπτυξη, υποστηρίζοντας τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων ή καινοτομιών και την αναδιοργάνωση ήδη ενεργών μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

β) Παρεχόμενες υπηρεσίες

Σύμφωνα με τη διαφορετικότητα των μοντέλων των θερμοκοιτιδών, κάθε νεο-ιδρυθείσα επιχείρηση που εντάσσεται στη θερμοκοιτίδα, έχει το δικό της χώρο (ευρύχωρες αποθήκες, κτίρια) εξοπλισμένα με τηλέφωνα και γραμμές internet, όπου η νέα επιχείρηση μπορεί να κάνει τα νέα της βήματα. Η νέα επιχείρηση πρέπει να πληρώσει ενοίκιο για τους χώρους και τον εξοπλισμό.

Η νέα επιχείρηση (incubatee) μπορεί να χρησιμοποιήσει διαφορετικές υπηρεσίες που, συνήθως, προσφέρονται από την επιχείρηση – σύμβουλο (incubator) με φθηνότερο κόστος συγκρινόμενες με την έξω από τη θερμοκοιτίδα αγορά.

Μερικές από τις παρεχόμενες υπηρεσίες είναι οι ακόλουθες.

- Κοινή επαγγελματική στέγη
- Επαγγελματικές συμβουλές
- Υπηρεσίες



- Υπηρεσίες μέσω διαδικτύου
- Συμβουλευτική
- Διοικητικές υπηρεσίες
- Νομική υποστήριξη
- Ποιοτική έρευνα
- Συμβουλές στρατηγικής και Marketing
- Βάσεις δεδομένων
- Αίθουσες συνεδριάσεων και συνεδρίων πρακτική άσκηση
- Χώροι στάθμευσης
- Λογιστήρια
- Φύλαξη, καθαρισμός, συντήρηση κτιρίων
- Ταχυδρομικές υπηρεσίες
- Χρηματοδότηση με αρχικό κεφάλαιο
- Χώρο στη θερμοκοιτίδα, κάτω από συνθήκες ευέλικτες και οικονομικά προσιτές, με δυνατότητα επέκτασης
- Κοινές υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης γραμματειακής υποστήριξης
- Έμπρακτη διοικητική βοήθεια και παροχή συμβουλών
- Προγραμματισμένες επαφές με σημαντικές επιχειρήσεις τεχνικής υποστήριξης
- Υπηρεσίες δικτύωσης (εταιρικές σχέσεις, αλληλεπίδραση & ανταλλαγή ιδεών)
- Υπηρεσίες μεταγενέστερης υποστήριξης και αναζωογόνησης

Οι θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων (incubators) λειτουργούν ως καταλύτης κατά τη διαδικασία σύστασης και ανάπτυξης εταιρειών. Αναλαμβάνουν νέες εταιρείες (incubatees), τις οποίες βοηθούν να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν στο αρχικό στάδιο λειτουργίας τους.

Κύριος **στόχος** του μοντέλου κοινωνικής επιχειρηματικότητας της θερμοκοιτίδας είναι η **δημιουργία επιτυχημένων επιχειρήσεων**, που κατά την αποχώρησή τους από τη θερμοκοιτίδα θα είναι οικονομικά βιώσιμες και αυτοδύναμες.



Η εμπειρία έχει δείξει ότι οι εταιρείες που εμπίπτουν στο παραπάνω μοντέλο, προέρχονται συνήθως από το τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών, έναν από τους ταχύτερα αναπτυσσόμενους τομείς της οικονομίας. Είναι χώροι προσωρινής εγκατάστασης νέων επιχειρήσεων, αποτελούν ιδιοκτησία κρατικών ή ιδιωτικών φορέων και ενσωματώνονται σταδιακά σε μεγαλύτερους οργανισμούς (όπως Τεχνολογικά Πάρκα).

Η **χρονική περίοδος** της θερμοκοιτίδας για μία ατομική επιχείρηση διαρκεί από 3 έως 5 χρόνια. Όταν η περίοδος αυτή τελειώσει, η επιχείρηση θα πρέπει να εγκαταλείψει τους χώρους της εταιρείας και να μεταφερθεί σε άλλο νέο χώρο. Υιοθετώντας ένα νέο ξεκίνημα, οι θερμοκοιτίδες ζητούν μία ποσοτική αναφορά από τη νέα επιχείρηση.

Αν και πληθαίνουν οι υποστηρικτές του διαδομένου αυτού θεσμού στο εξωτερικό, στην Ελλάδα οι ως τώρα προσπάθειες οφείλονται σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα (π.χ. το Μετσόβιο Πολυτεχνείο στο Λαύριο, το ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας στο Ηράκλειο Κρήτης, το Επιστημονικό Πάρκο Πατρών), σε νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, στο πλαίσιο **όμως** της ανάπτυξης **τεχνολογικών πάρκων**. Στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται οι παρακάτω θερμοκοιτίδες επιχειρηματικότητας:

1. IVen της Εθνικής Επιχειρηματικών Συμμετοχών Α.Ε.
2. I4G (incubator for Growth) της Ευρωσύμβουλοι Α.Ε.
3. Θερμοκοιτίδα Χανίων του Ελληνικού Οργανισμού Μικρο Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 51-64).

γ) Καινοτομία

Το μοντέλο κοινωνικής επιχειρηματικότητας της θερμοκοιτίδας Επιχειρήσεων έρχεται να αντιμετωπίσει το κεντρικό πρόβλημα των διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν οι άνεργοι/ες, οι οποίοι επιθυμούν να αναπτύξουν επιχειρηματικές δραστηριότητες μέσω της ανάπτυξης και της εφαρμογής ενός ολοκληρωμένου πιλοτικού μοντέλου ενίσχυσης πρωτοβουλιών επιχειρηματικότητας.



δ) Η καλή πρακτική «Natura Shop» στα πλαίσια της κ.π. EQUAL από την Α.Σ. «Συν-επιχειρώντας»

Στο πνεύμα της γενικότερης φιλοσοφίας της έννοιας «θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων» δημιουργήθηκε από την Α.Σ. «Συν-επιχειρώντας» το **Natura Shop**, ένα **Θεματικό Πάρκο Εμπορίας Βιολογικών και παραδοσιακών προϊόντων**.

Η δημιουργία ενός θεματικού πάρκου εντάσσεται στη δυνατότητα που έχουν οι τοπικές αρχές να παρέχουν συγκεκριμένες υπηρεσίες στους κατοίκους της ευρύτερης περιοχής τους – συμπεριλαμβανομένων των ανέργων, των επιχειρηματιών, των εμπόρων και των καταναλωτών – σε έναν οργανωμένο, ευχάριστο και φιλικό προς τον χρήστη χώρο.

Συγκεκριμένα, η **Θερμοκοιτίδα Επιχειρήσεων Natura Shop** περιλαμβάνει:

- ❖ 15 επιχειρήσεις εμπορίας Βιολογικών & Παραδοσιακών Προϊόντων
- ❖ Χώρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών για τα παιδιά των επισκεπτών, των εργαζομένων και των επιχειρηματιών και Κέντρο Οικολογικής Ευαισθητοποίησης για οργανωμένες επισκέψεις σχολείων
- ❖ Κέντρο Επιχειρηματικότητας, το οποίο παρέχει δωρεάν υπηρεσίες σε ανέργους και υποψήφιους επιχειρηματίες, αλλά και επιμέρους υπηρεσίες στους 15 επιχειρηματίες εμπορίας Βιολογικών & Παραδοσιακών Προϊόντων (γραμματειακή υποστήριξη, συμβουλευτική, λογιστικά – φορολογικά θέματα, πρόσβαση στο διαδίκτυο κ.ά.)
- ❖ Γραφείο Ελέγχου Πιστοποίησης Βιολογικών Προϊόντων το οποίο διασφαλίζει την ποιότητα των προϊόντων που πωλούνται



Το περίπτερο της επιχείρησης Natura shop – Forum DIONI II, 2005
(Φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)

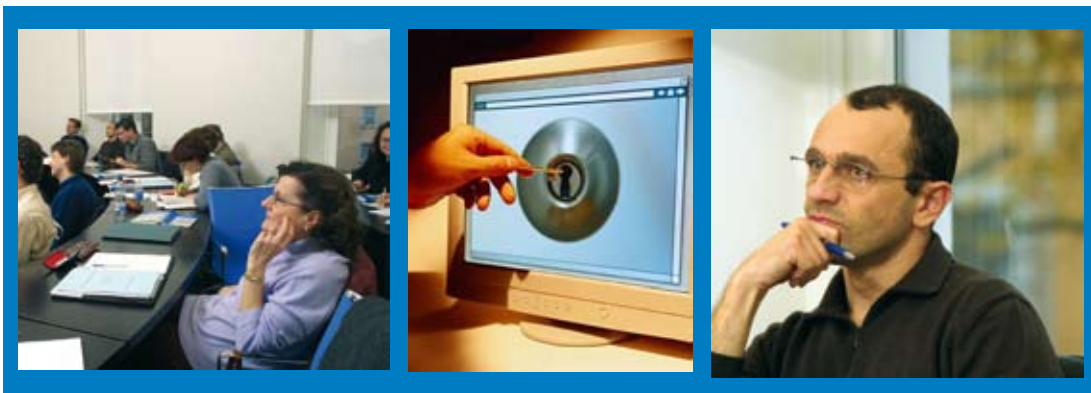


ε) Προβλήματα – Δυσκολίες

Σε μία συνοπτική περιγραφή των προβλημάτων που ενέκυψαν κατά την υλοποίηση – λειτουργία της παρούσας πρακτικής για πρώτη φορά στην Ελλάδα, δηλαδή της ολοκληρωμένης έννοιας θερμοκοιτίδας προστατευμένων επιχειρήσεων, σημειώνονται τα εξής:

- ❖ Το κύριο εμπόδιο προέκυψε από την αθέτηση υποχρεώσεων της συνεργαζόμενης Δημοτικής Αρχής για την υλοποίηση των κύριων Υποέργων του Έργου που αφορούσαν τη δημιουργία θεματικού πάρκου Βιολογικών και Παραδοσιακών Προϊόντων τα οποία είχε αναλάβει
- ❖ Επιπρόσθετα, εμπόδια υπήρξαν τόσο στην ανεύρεση καταρτιζόμενων οι οποίοι θα παρακολουθούσαν το αντίστοιχο πρόγραμμα κατάρτισης και θα ίδρυσαν τις 15 επιχειρήσεις, όσο και στην περαιτέρω πορεία εμπλοκής του στην ίδρυση της επιχείρησης
- ❖ Παρατηρήθηκαν προβλήματα και δυσκολίες σε επίπεδο χρηματοδότησης και εξεύρεσης πόρων με καταληκτική προοπτική τη βιωσιμότητα του παρόντος έργου (και κατ' επέκταση όλων των Υπηρεσιών και δομών του Θεματικού Πάρκου)

Τα προβλήματα αυτά σε ένα πρώτο επίπεδο αφορούσαν την έλλειψη ενός **συντονιστικού οργάνου**, αρμοδίου για την ουσιαστική αναζήτηση πόρων και επιχορηγήσεων από φορείς δημόσιους ή ιδιωτικούς και από τη συμμετοχή σε προγράμματα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ σε ένα δεύτερο επίπεδο, δυσκολίες παρουσιάστηκαν λόγω της αδυναμίας των επιχειρηματιών να κινητοποιηθούν αυτόνομα προς την κατεύθυνση εξεύρεσης πόρων, με έμμεση επίδραση στην οικονομική πορεία του έργου (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 62-64).



1.2.2.6. ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΛΑΪΚΗΣ ΒΑΣΗΣ (Ε.Λ.Β.)

Οι εταιρείες αυτές διέπονται από το Νόμο 2190/1920. Η εμφάνισή τους έγινε με την ίδρυση της Α.Ν.Ε.Κ. στα Χανιά την 1/4/1967.

Ως φορείς συλλογικής οικονομικής δραστηριότητας, παρότι διέπονται από το νόμο περί **ανωνύμων εταιρειών**, το καταστατικό τους περιορίζει τον άκρατο κεφαλαιουχικό χαρακτήρα της ανώνυμης Εταιρείας (π.χ. ύπαρξη μόνο ονομαστικών μετοχών, καθορισμός ανωτάτου ορίου συμμετοχής στο κεφάλαιο κάθε μετόχου, αποκλεισμός της συγκέντρωσης μεγάλου αριθμού ψήφων με εξουσιοδοτήσεις άλλων μετόχων στις γενικές συνελεύσεις, εντοπιότητα μετόχων, συμμετοχή κοινωνικών φορέων στην διοίκηση κ.τλ.).

Η Ε.Λ.Β. χαρακτηρίζεται από αυξημένη **κοινωνική ευθύνη** ως προς τους καταναλωτές των αγαθών και υπηρεσιών τους, και ως προς τη **συμβολή της στην τοπική ανάπτυξη** (απασχόληση τοπικού εργατικού δυναμικού).

Οι Ε.Λ.Β. αναπτύχθηκαν ικανοποιητικά στο τομέα της ακτοπλοΐας, συνέβαλαν στην τοπική ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών (απασχόληση, εισόδημα στους εργαζόμενους, συμβολή στον τουρισμό) και αναδεικνύουν τις υφιστάμενες δυνατότητες για αυτοδύναμη τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 104).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 14



Σας ζητείται να σχεδιάσετε μία εικονική Εταιρεία Λαϊκής Βάσης (Ε.Λ.Β.) στον τόπο διαμονής σας.

Αναφέρατε:

- Τα πιθανά μέλη:
- Τους κοινωνικούς και οικονομικούς σκοπούς της:
- Τις δραστηριότητες, υπηρεσίες ή και προϊόντα:



1.2.2.7. ΙΔΡΥΜΑΤΑ

Τα ιδρύματα αποτελούν από νομικής πλευράς μία πιο ευρεία ομάδα από τα σωματεία. Τα ιδρύματα που θεωρούνται ότι ανήκουν στον τρίτο τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, καθώς είναι αυτά που αποτελούν φορείς με δικές τους πηγές χρηματοδότησης και διαθέτουν αυτούς τους πόρους κατά βούληση για σχέδια ή δράσεις κοινωφελούς χαρακτήρα. Είναι εντελώς ανεξάρτητα από κυβερνήσεις ή άλλες δημόσιες αρχές και διοικούνται από ανεξάρτητα διοικητικά συμβούλια.

Τα περισσότερα σωματεία και ιδρύματα, αν και δύσκολο να ταξινομηθούν, μπορούν να θεωρηθούν ότι υπάγονται σε έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς δραστηριοτήτων.

- **ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ:** Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται ιδρύματα, τα οποία παρέχουν στα μέλη ή στους πελάτες τους κοινωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, κατάρτισης, ενημέρωσης, παροχής συμβουλών ή άλλα είδη υποστήριξης
- **ΑΣΚΗΣΗ ΠΙΕΣΗΣ:** Πρόκειται για οργανώσεις που προβάλλουν και υποστηρίζουν ένα σκοπό ή μία ομάδα, με απώτερο σκοπό τον επηρεασμό της κοινής γνώμης ή τη μεταβολή της υφιστάμενης πολιτικής
- **ΟΜΑΔΕΣ ΑΛΛΗΛΟΒΟΗΘΕΙΑΣ:** Αυτές αποτελούνται συνήθως από ομάδες ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα ή ανάγκες που συμμετέχουν σε αυτές προκειμένου να προσφέρουν αμοιβαία βοήθεια, ενημέρωση, υποστήριξη και συνεργασία
- **ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ:** Πρόκειται για τους επονομαζόμενους ενδιάμεσους φορείς που είτε συντονίζουν τις δραστηριότητες μεμονωμένων οργανώσεων που απασχολούνται σε έναν τομέα ή τις δραστηριότητες σωματείων είτε παρέχουν ενημέρωση και υποστήριξη. Οι οργανώσεις αυτές επιτελούν σημαντικό έργο ως προς τη διασύνδεση των σωματείων με τις δημόσιες αρχές (Κοσμόπουλος Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 111).



1.2.2.8. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

α) Μορφές

Η Αυτοδιοίκηση μπορεί να συνιστά δικές της επιχειρήσεις ή να μετέχει σε επιχειρήσεις που συνιστά με άλλα νομικά ή φυσικά πρόσωπα ή σε επιχειρήσεις που υπάρχουν για την εκτέλεση έργων ή παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών με σκοπό την οικονομική εκμετάλλευση αυτών, προς όφελος των τοπικών κοινωνιών και την πραγματοποίηση εσόδων.

Η ίδρυσή και λειτουργία τους διέπεται από το Π.Δ. 410/95 (Δημοτικός και Κοινοτικός κώδικας, άρθρο 277 και επόμενα).

Υπάρχουν διάφορες μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των εν λόγω επιχειρήσεων:

- **Αμιγείς δημοτικές, κοινοτικές και διαδημοτικές, δικοινοτικές επιχειρήσεις**
- **Συνεταιριστικές επιχειρήσεις**

Ιδρύονται και λειτουργούν με τη σύμπραξη Ο.Τ.Α. και φυσικών προσώπων. Αυτές συστήνονται και διέπονται βάσει του Π.Δ. 410/95, άρθρα 288, 277 παρ.6 και της Νομοθεσίας για τους συνεταιρισμούς.

- **Δημοσυνεταιριστικές Ανώνυμες Εταιρείες**

Αφορούν τη συνεργασία οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης και τοπικών ενώσεων δήμων και κοινοτήτων με συνεταιρισμούς με τη σύσταση και λειτουργία Ανώνυμης Εταιρείας (Δημοσυνεταιριστική Α.Ε.) .

Αυτές συστήνονται και διέπονται βάσει του Π.Δ. 410/95, από τα άρθρα 1-10 του Π.Δ. 80/1986 και τη Νομοθεσία για τις ανώνυμες εταιρείες.

Στην εν λόγω Ανώνυμη εταιρεία οι Ο.Τ.Α. και οι Τ.Ε.Δ.Κ. διατηρούν το 35-65% του μετοχικού κεφαλαίου.

- **Ανώνυμες Εταιρείες Λαϊκής Βάσης .**

Αφορούν τη συνεργασία οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), με συνεταιρισμούς και φυσικά ή νομικά πρόσωπα, μέσα από τη σύσταση Α.Ε. Λαϊκής Βάσης .(Π.Δ. 410/95 άρθρα 290 και 277 και άρθρα 11-20 Π.Δ. 80/1986) και τη Νομοθεσία για τις ανώνυμες εταιρείες.



- **Ανώνυμες Εταιρείες και ΕΠΕ από Φορείς Τ.Α.**

Για αυτές απαιτείται η σύμπραξη φορέων της Τ.Α. (Δήμοι, Κοινότητες, Τ.Ε.Δ.Κ., Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.), οι οποίοι διατηρούν πάντοτε κοινές μετοχές ή μερίδια που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 35% του εταιρικού κεφαλαίου και μαζί με τους συνεταιρισμούς διατηρούν την πλειοψηφία των μεριδίων ή μετοχών, σύμφωνα με το Π.Δ. 410/95, άρθρο 291 παρ.1.β.

- **Ανώνυμες Εταιρείες από Φορείς Τ.Α. σε συνεργασία με φορείς του Δημοσίου, με κοινές μετοχές που αντιπροσωπεύουν αρθρικά έως το 20% του μετοχικού κεφαλαίου.**

Οι εταιρείες αυτές διέπονται από το Π.Δ. 410/95 άρθρο 291 παρ.1.

- **Κοινοπραξίες**, στις οποίες συμμετέχουν Ο.Τ.Α., σύμφωνα με το άρθρο 291 του Π.Δ. 410/95 (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 104-105).

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 15

Ποια οφέλη κατά τη γνώμη σας μπορούν να προκύψουν για τους τοπικούς πληθυσμούς από την ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων της Τ.Α.;

Εξηγήστε τους λόγους.

Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Οι παραπάνω μορφές κοινωνικών επιχειρήσεων των Ο.Τ.Α. δύνανται να εξασφαλίσουν πολλά οφέλη στους τοπικούς πληθυσμούς (συμπληρωματικό εισόδημα, μεγιστοποίηση του αγροτικού προϊόντος, απασχόληση, συμμετοχή γυναικών και αποκλεισμένων ομάδων στην ανάπτυξη, φροντίδα για το περιβάλλον ή την πρόνοια, κ.τλ.), αρκεί οι τοπικές κοινωνίες να δραστηριοποιηθούν και να εκμεταλλευτούν την υπάρχουσα νομοθεσία.

Β) Ποσοτικά στοιχεία

Σύμφωνα με υφιστάμενα στοιχεία στο σύνολο των επιχειρήσεων της Τ.Α., το 76% είναι Δημοτικές και Κοινοτικές, το 7,6% είναι Αναπτυξιακές Εταιρείες, το 9% Κ.Ε.Κ., το 9% Δ.Ε.Υ.Α. (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 106).

ΤΟΜΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα δραστηριοποιείται το 21,2%, ενώ στον τριτογενή το 78,2%. Με βάση το νομικό καθεστώς τους, το 80% είναι αμιγείς δημοτικές – κοινοτικές επιχειρήσεις και μόνο το 4,5% περίπου Εταιρείες Λαϊκής Βάσης (στις οποίες επικρατεί η λαϊκή συμμετοχή).

Αυτό καταδεικνύει ότι οι Ο.Τ.Α. δε μπόρεσαν να παίξουν ρόλο καταλύτη στην κινητοποίηση των τοπικών κοινωνιών και ούτε οι τοπικές κοινωνίες επέδειξαν ιδιαίτερο ζήλο, παρά των νομοθετικών δυνατοτήτων που υπάρχουν.

Αντίθετα, οι τοπικές κοινωνίες και ο κάθε πολίτης μαζί με την Τ.Α. πρέπει να συμμετέχουν στις τοπικές αναπτυξιακές διαδικασίες και η Τ.Α. να είναι **μοχλός κινητοποίησης** του τοπικού ανθρώπινου δυναμικού, των υφιστάμενων πόρων και των ανθρωπογενών πηγών (π.χ. των εθελοντών), όπως ο Δήμος Τυχερού Έβρου που βραβεύτηκε από την Ακαδημία Αθηνών για τη συμβολή του στην ανάπτυξη της Τοπικής Κοινωνίας. Διότι ο προγραμματισμός της τοπικής ανάπτυξης είναι μία **σύνθετη διαδικασία** και στα πλαίσια της απαιτείται ευαισθητοποίηση και ενημέρωση τόσο των ατόμων που ασκούν πολιτική όσο και των τοπικών κοινωνιών.

Παράλληλα, απαιτείται η **συμμετοχή** των κοινωνικών φορέων, η συνεργασία της Τ.Α. και του Δημοσίου, με επιστημονικές, επαγγελματικές, γυναικείες, πολιτιστικές περιβαλλοντολογικές κ.ά. ενώσεις, με επιχειρήσεις και με αποκλεισμένα άτομα, στα πλαίσια ανάπτυξης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας. (Κασσαβέτης Δ., Πρακτικά Συνεδρίου, Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2001, σελ. 106).



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 16

Πιστεύετε ότι στο Δήμο σας θα μπορούσε να συσταθεί μία ομάδα πολιτών από 10-20 άτομα – μαζί με τη δική σας συμβολή – τα οποία θα μπορούσαν να απευθυνθούν στο Δήμο σας και μαζί του να δημιουργήσουν μία μικρή επιχείρηση Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών ή Ηλικιωμένων ή ένα εστιατόριο – καφενείο με τη μορφή της Εταιρείας Λαϊκής Βάσης ή της Ε.Π.Ε.;



- α) Εάν ναι, ποια βήματα θα κάνατε;
- β) Θα ήσασταν διατεθειμένος/η να συμμετέχετε ή να κινητοποιήσετε μία τέτοια ομάδα;
- γ) Ποιες προϋποθέσεις θα απαιτούνταν για να συσταθεί η ομάδα και να ενημερωθεί η τοπική κοινωνία και ο Δήμος;
- δ) Θα ήσασταν διατεθειμένος/η να διαθέσετε ένα μικρό κεφάλαιο προκειμένου να συμμετέχετε σε μία επιχείρηση και να εξασφαλίσετε εισόδημα;
- ε) Τι ρόλο θα αναλαμβάνατε για τη σύσταση της ομάδας και στη μελλοντική επιχείρηση,;
- στ) Σε ποιους άλλους φορείς θα απευθυνόσασταν για συνεργασία;



Ευρωπαϊκό Συνέδριο Κοινωνικής οικονομίας
à κύκλου κ.π. Equal., 2005, (Διοργάνωση
Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης της Equal)



1.2.3. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ – Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΩΣ ΠΡΩΤΑΓΩΝΙΣΤΡΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

1.2.3.1. Εισαγωγή

Εξαιρετικό παράδειγμα κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα αλλά και σε όλη τη Νότιο Ευρώπη (Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία) αποτελούν οι **Γυναικείοι συνεταιρισμοί** και ειδικότερα, οι Αγροτουριστικοί και οι Αστικοί συνεταιρισμοί παραγωγής ειδών εστίασης, γλυκών παραδοσιακών και βιολογικών προϊόντων και παροχής προνοϊακών και πολιτιστικών και τουριστικών υπηρεσιών ή προϊόντων.

Στην Ελλάδα λειτουργούν περί τις 120 γυναικείες αγροτουριστικές επιχειρήσεις, ενώ εξακολουθούν να δημιουργούνται νέες μικρές ή μεγαλύτερες μονάδες σε χωριά και πόλεις της χώρας, σε εποχές μάλιστα δύσκολες για τέτοιες επιχειρηματικές πρωτοβουλίες (Μπέκου Ε., Ημερίδα Γ.Γ.Ι., 2001, Trade Houses Α.Σ. DIONI II, 2005).

Μολονότι στη χώρα μας υπάρχει μεγάλη συνεταιριστική παράδοση από το 19ο αιώνα (συνεταιρισμοί Αμπελακίων και Μαστιχοπαραγωγών Χίου, ναυτικοί στα νησιά του Αιγαίου κ.ά.), τα πρώτα μεγάλα άλματα στον αγροτουρισμό έγιναν τη δεκαετία του 1980 και συνεχίστηκαν τη δεκαετία του 1990, με χαρακτηριστικά παραδείγματα τον Αγροτουριστικό συνεταιρισμό στην Πέτρα Μυτιλήνης, Αμπελάκια, Μέτσοβο, Πρέσπες κ.τλ.

Πρόσφατη καταγραφή και προβολή των γυναικείων Αγροτουριστικών Συνεταιρισμών που έγινε από τις κοινωνικές επιχειρήσεις «Κέντρα υποστήριξης γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων»-«TRADE HOUSES» DIONI II κ.π. EQUAL ά κύκλου στον Οδηγό προβολής προϊόντων και υπηρεσιών Γυναικείων συνεταιρισμών και κοινωνικών επιχειρήσεων, καταδεικνύει μία **εξαιρετική ανάπτυξη και προοπτική αυτών** (Trade Houses, 2005).

Παράλληλα, «Μελέτες του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης έδειξαν ότι οι περισσότεροι από τους γυναικείους συνεταιρισμούς είναι βιώσιμοι, διότι οι γυναίκες επιδεικνύουν αξιοζήλευτη **επιχειρηματικότητα** και δη συλλογική και δραστηριοποιούνται τόσο σε αστικές και ημιαστικές περιοχές, όσο και σε ορεινές, ημιορεινές και νησιώτικές περιοχές όπου οι γυναίκες υποαπασχολούνται ή είναι άνεργες, ενώ αντιμετωπίζουν και παρωχημένες αντιλήψεις, οι οποίες μέσα από την επιχειρηματική επιτυχημένη δραστηριοποίησή τους σιγά καταρρίπτονται» (Εφημερίδα Καθημερινή, 17/10/2004).



Πράγματι, το μοντέλο των Γυναικείων συνεταιρισμών έδωσε διέξοδο απασχόλησης σε γυναίκες που αντιμετωπίζουν ανεργία και αποκλεισμό και ιδιαίτερα στην ύπαιθρο (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 40).

Οι συνεταιρισμοί Γυναικών έχουν παίξει στην Ελλάδα τα τελευταία 25 χρόνια ένα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της υπαίθρου και στην τοπική ανάπτυξη, εξασφαλίζοντας και απασχόληση στα μέλη τους και τοπικά προϊόντα εξαιρετικής ποιότητας (αγροτικά, τοπικά, τουριστικά, πολιτιστικά κ.τλ.), ενώ συμβάλλουν αποφασιστικά και στην κατάρτιση των αναχρονιστικών αντιλήψεων περί «ανικανότητας» των γυναικών (Μπέκου Ε., Ημερίδα Γ.Γ.Ι., 2001 και Ντούλια Θ., 1998).



Forum γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων 1/2005, Α.Σ DIONI II
(Συνεταιρισμοί Ζαγοράς και Πτελεού Ζαγορίου, Πέτα Άρτας και Νέας Κυζίκου Ευβοίας)
(Φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.)



1.2.3.2. ΛΟΓΟΙ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 17



Αναφέρατε 5-7 οικονομικούς, κοινωνικούς, προσωπικούς, επαγγελματικούς λόγους, οι οποίοι συναινούν υπέρ της γυναικείας συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας. Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.

Οι λόγοι που υποκινούν τις γυναίκες στη δημιουργία συνεταιρισμών είναι κυρίως,

Α) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Οι Οικονομικοί και επαγγελματικοί λόγοι θα μπορούσαν να σκιαγραφηθούν ως εξής: Καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας και υποαπασχόλησης, **απόκτηση επαγγέλματος, εισοδήματος, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων**, δημιουργία ικανού εργατικού δυναμικού, **δυνατότητα συμμετοχής στην τοπική οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη**. «Από τις αγροτουριστικές επιχειρήσεις το 20-30% αποδίδει στα ενεργά μέλη ικανοποιητικό εισόδημα που ξεπερνά τα 1.000 το μήνα, ενώ σε ορισμένους το εισόδημα που αντιστοιχεί στα μέλη αγγίζει τα 300-400 ευρώ» (Εφημερίδα Καθημερινή, 17/10/2004).

Παράλληλα, οι γυναικείοι συνεταιρισμοί έχουν **τη δυνατότητα ευκολότερης εξασφάλισης χρηματοδοτήσεων** από ευρωπαϊκά προγράμματα, από ότι οι ατομικές επιχειρήσεις (π.χ. το πρόγραμμα γυναικείας επιχειρηματικότητας του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. - 2007 δίδει προτεραιότητα στους Γυναικείους Συνεταιρισμούς).

Β) ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Μεταξύ των κοινωνικών λόγων που ευνοούν την ανάπτυξη των γυναικείων συνεταιρισμών, θα μπορούσαν να αναφερθούν οι παρακάτω.

Ανάγκη εξόδου των γυναικών από το σπίτι και από τις αποκλειστικές οικογενειακές ευθύνες (ιδιωτικός χώρος), με άσκηση επαγγέλματος, στο οποίο δύνανται να συνδυάζουν επαγγελματικές και οικογενειακές ασχολίες (κοντά στον τόπο διαμονής, επιλογή μερικής απασχόλησης κ.ά.) και **ανάγκη για εμπλοκή στην κοινωνική διεργασία και για συναστροφή και συνεργασία με ομάδα** (κοινωνικός χώρος).



Γ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Οι γυναίκες αποκτούν **αυτοπεποίθηση**, μαθαίνουν να συνεργάζονται με άλλα μέλη, εκμεταλλεύονται και **αναδεικνύουν υπάρχουσες ικανότητες και δεξιότητες** που διαθέτουν από τις εργασίες του σπιτιού ή της αφανούς εργασίας σε οικογενειακή επιχείρηση (π.χ. μαγείρεμα, χειροτεχνία, παρασκευή παραδοσιακών προϊόντων, οικονομική διαχείριση, πωλήσεις κ.τλ.), καθώς και από τη συμμετοχή τους σε συλλόγους (γονέων, πολιτιστικούς και περιβαλλοντολογικούς συλλόγους, ιδιαίτερα στα χωριά, όπου η συμμετοχή των γυναικών σε αυτούς δεν υπολείπεται των ανδρών) (Κ.Ε.Γ.Μ.Ε., 1989).

Δ) ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι κ.ε. χαρακτηρίζονται από τη συλλογικότητα, τον επιμερισμό του επιχειρηματικού ρίσκου και των ευθυνών στην επιχείρηση και τη μεγαλύτερη δυνατότητα εξασφάλισης δανείων, παράγοντες που συναινούν υπέρ της συμμετοχής των γυναικών σε αυτές.

Ε) ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥΣ

Το κράτος και η Ε.Ε. παρωθεί και υποστηρίζει την εκπαίδευση στη συλλογική – κοινωνική επιχειρηματικότητα, παράγοντας που εξασφαλίζει δεξιότητες και επαγγελματισμό.

1.2.3.3. ΤΟΜΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

Οι επικρατέστεροι τομείς δραστηριοποίησης είναι:

- Ο αγροτουρισμός [καταλύματα (ξενώνες, ενοικιαζόμενα διαμερίσματα, δωμάτια, κατοικίες κ.τλ.), πολιτιστικές, οικολογικές δραστηριότητες]
- Η χειροτεχνία (υφαντά, κεντήματα, παραδοσιακές στολές κ.ά.)
- Η μεταποίηση (παραγωγή αρτοσκευασμάτων και ειδών διατροφής)
- Η παραγωγή βιολογικών και τοπικών προϊόντων (τσιπούρο, λάδι, μαστίχα, τραχανάς, χυλοπίτες, κ.τλ.)
- Η παραγωγή γλυκών και προϊόντων εστίασης
- Το catering (TRADE HOUSES DIONI II, 2005)



1.2.3.4. ΘΕΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

Τα θετικά σημεία είναι τα παρακάτω, σύμφωνα με τη σύγχρονη βιβλιογραφία και με όσα επισημάνθηκαν από τις ίδιες τις συνεταιρίστριες, στο εργαστήριο γυναικείας επιχειρηματικότητας του DIONI II, 2005 (Ντούλια Θ., Ημερίδα Money show, Υπ. Απασχόλησης, 2005).

ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ

- Εξασφάλιση απασχόλησης
- Εξασφάλιση συμπληρωματικού εισοδήματος και βελτίωση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής
- Εξασφάλιση χρηματοδοτήσεων από ευρωπαϊκά προγράμματα
- Έξοδος από το σπίτι και τις οικογενειακές ευθύνες
- Κοινωνικοποίηση των μελών και στη συνέχεια δυνατότητα για συμμετοχή σε Κέντρα Λήψης Αποφάσεων (Κ.Λ.Α.)
- Επιμερισμός ρίσκου και ευθυνών στην επιχείρηση
- Αυτανάπτυξη και απόκτηση αυτοπεποίθησης
- Ανάπτυξη της κοινωνικότητας των γυναικών μέσω της κοινωνικής τους συναναστροφής, της συνεργασίας σε ομάδα και της απόκτησης κοινωνικών δεξιοτήτων
- Επιμόρφωση, εκπαίδευση για την απόκτηση προσόντων στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και βελτίωση του μορφωτικού τους επιπέδου
- Ανάδειξη των κρυμμένων δεξιοτήτων από την παροχή αφανούς εργασίας στο σπίτι, ή στην οικογενειακή επιχείρηση
- Απόκτηση επιχειρηματικής και επαγγελματικής συνείδησης και εμπειρίας

ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

- Ανάπτυξη αυτοδιαχειριστικών μορφών επιχειρηματικότητας, που συμβάλουν στην προσωπική, οικογενειακή και τοπική ανάπτυξη, με επικέντρωση στους παρακάτω τομείς σύμφωνα με τον Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.: Περιβάλλον 89,4%, τουρισμός 87,8%, παραδοσιακά προϊόντα 86,6%, πολιτιστικές εκδηλώσεις



85,7%, εκπαίδευση 80,6%, συμβουλευτικές υπηρεσίες 60,7%, αναπτυξιακές εταιρείες 57,7%» (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., Β.Ι.Σ.,2000)

- Εμπλουτισμός της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με τις ικανότητες και δεξιότητες των γυναικών
- Συμβολή και των γυναικών στην τοπική ανάπτυξη επιχειρηματικότητα και στη συγκράτηση του πληθυσμού στα χωριά
- Ανάπτυξη ήπιων μορφών τουρισμού
- Παραγωγή και ανάδειξη τοπικών ποιοτικών προϊόντων και των πολιτιστικών και οικολογικών δυνατοτήτων της Ελλάδας (βιολογικά προϊόντα, πολιτιστικός και λαογραφικός πλούτος, γλυκά του κουταλιού, τοπικά εδέσματα, χειροτεχνήματα, τοπική κουζίνα κ.ά.)
- Εξοικείωση της κοινωνίας με τη γυναικεία δημιουργικότητα και ανάπτυξη
- Δημιουργία ικανού εργατικού δυναμικού
- Συνεργασία με διαφορετικές ομάδες γυναικών και ανάπτυξη της πολυπολιτισμικότητας (ηλικιωμένες – νέες, πρόσφυγες – ντόπιο δυναμικό κ.ά.)
- Άρση των πατριαρχικών κοινωνικών και οικογενειακών στερεοτύπων σχετικά με την «ανικανότητα» των γυναικών»
- Παραγωγή προστιθέμενης κοινωνικής αξίας (Μπόλιασμα των τοπικών κοινωνιών με τη ματιά και την άποψη των γυναικών, μετατροπή της αφανούς σε εμφανή απασχόληση, ενίσχυση ταμείων, μεγαλύτερη δυνατότητα επιβολής των παιδιών κ.τλ.) (Ντούλια Θ., 1998 & 2007, DIONI II, Forum και Ημερίδα, 2005, Εφημερίδα Καθημερινή, 2004).



1.2.3.5. ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 18



Αναφέρετε ορισμένα προβλήματα (έως 5) που μπορεί κατά τη γνώμη σας ή από την εμπειρία σας να αντιμετωπίζουν οι γυναικείοι συνεταιρισμοί σε τοπικό επίπεδο.

«Οι ίδιες οι συνεταιρίστριες θεωρούν ως αδύνατα σημεία:

- Την έλλειψη ταμειακής ρευστότητας
- Την αναποτελεσματική προώθηση των προϊόντων
- Την έλλειψη κατάλληλου δικτύου διανομής
- Την ανεπαρκή διαφήμιση (τόσο λόγω του υψηλού κόστους όσο και της μη στελέχωσης με εξειδικευμένο προσωπικό)
- Τα ζητήματα συσκευασίας, πιστοποίησης και τυποποίησης των προϊόντων τους (HACCP, ISO), στα οποία οι γυναικείοι συνεταιρισμοί πάσχουν» (Εφημερίδα Καθημερινή, 2004).

Εάν σε αυτά προστεθούν και ορισμένες αδυναμίες των γυναικείων επιχειρήσεων, όπως

- «Της μικρής υποστήριξης (για συμβουλευτικές, φοροτεχνικές και πιστωτικές υπηρεσίες)» (Κοσκοβόλης Σ., 2005)
- «Των αντιρρήσεων και καχυποψίας του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος, απέναντι στη γυναικεία ικανότητα και ειδικά των μη μορφωμένων γυναικών
- Της έλλειψης αρχικών κεφαλαίων (και ιδιαίτερα από τους/τις άνεργους/ες)
- Της ελλιπούς εκπαίδευσης των επιχειρηματιών
- Της αδυναμίας πρόσβασης σε φιλικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα για λήψη δανείων
- Της ανεπαρκούς χρήσης των νέων τεχνολογιών
- Της έλλειψης πολλές φορές αυτοπεποίθησης και αδυναμίας για συνεργασίας σε ομάδα



- Της έλλειψης τυπικής – συστηματικής δικτύωσης μεταξύ τους για την από κοινού προώθηση των προϊόντων τους και για την από κοινού διευθέτηση ζητημάτων – προβλημάτων που προκύπτουν
- Των προβλημάτων στην οργάνωση, διοίκηση και marketing, γίνεται κατανοητό ότι για την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων απαιτούνται **μέτρα** και προσπάθειες τόσο από τις ίδιες τις συνεταιριζόμενες **γυναίκες**, όσο και από το **κράτος** (εκπαίδευση, χρηματοδότηση, αναγνώριση της κοινωνικά προστιθέμενης αξίας, συμβουλευτική επιχειρηματική υποστήριξη από εξειδικευμένα στελέχη, Μικροπιστώσεις κ.τλ.) (Ντούλια Θ., Money show, 2007, DIONI II – Ημερίδα και Forum, 2005)

Αυτό είναι αναγκαίο διότι οι συνεταιρισμοί γυναικών και γενικότερα, οι γυναικείες επιχειρήσεις **υστερούν σε ορισμένα σημεία** ` δε διαθέτουν πάντα τα αναγκαία κονδύλια και το κατάλληλο στελεχιακό δυναμικό, τις κατάλληλες δεξιότητες, αντιμετωπίζουν αναχρονιστικές αντιλήψεις στον οικογενειακό και κοινωνικό περίγυρο, ορισμένες φορές τα προϊόντα τους δεν είναι ανταγωνιστικά, δε διαθέτουν επαρκή δίκτυα προώθησης, δεν κάνουν την απαιτούμενη χρήση νέων τεχνολογιών και δεν έχουν όλοι προσπαθήσει να αποκτήσουν τα προϊόντα τους (γεωργικά) ονομασία προέλευσης (Κασσαβέτης Δ., 2001, σελ. 55-60, Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 40).

Και αυτό γιατί δεν έχουν τύχει της απαιτούμενης στήριξης από το κράτος, ούτε από το τραπεζικό σύστημα, ενώ τα μέλη τους δε διαθέτουν πάντα τον αναγκαίο επαγγελματισμό, ικανότητες και δεξιότητες (για την παραγωγή ή μεταποίηση, τη διοίκηση και την εμπορία των παραγόμενων προϊόντων τους).

Ευτυχώς η κοινοτική πρωτοβουλία Equal (<http://www.equal.gr>) και το προκηρυχθέν πρόγραμμα «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα» του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. υποστηρίζουν τους γυναικείους συνεταιρισμούς και χρηματοδοτούν ανάλογες δράσεις, όπως «συμβουλευτικές υπηρεσίες, συμμετοχή σε θεματικά εργαστήρια, εκθέσεις, ημερίδες, συνέδρια, επιχειρηματικές αποστολές, διαφήμιση και προβολή μικρής κλίμακας, προμήθεια ηλεκτρονικού εξοπλισμού και λογισμικού» (Πρόγραμμα «Ανάπτυξη γυναικείας Απασχόλησης και επιχειρηματικότητας») (<http://www.eommex.gr>) (βλ. αναλυτικά κεφ. 2).

Παράλληλα, μέσα από την κοινοτική πρωτοβουλία Equal έχουν δημιουργηθεί εξειδικευμένα **εργαλεία** εκπαίδευσης και ειδικές **δομές** στήριξης των γυναικείων επιχειρήσεων, στις οποίες οι ενδιαφερόμενες μπορούν να απευθύνονται (π.χ. Πολυδύναμα κέ-



ντρα Γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας «TRADE HOUSES» Αθήνας και Αλεξανδρούπολης και άλλες δομές υποστήριξης τους γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 25-28) και Ηλεκτρονικό Εκπαιδευτικό Υλικό στο Management και Marketing (για κοινωνικές, συμβατικές, γυναικείες επιχειρήσεις), Γ.Γ.Ε.Ε., Ι.Δ.ΕΚ.Ε., 2004)

Παρά όμως τα προβλήματα, οι γυναικείοι συνεταιρισμοί παίζουν ένα **ιδιαίτερα σοβαρό ρόλο** στην ανάπτυξη της περιοχής που δραστηριοποιούνται και συμβάλλουν αποτελεσματικά στη βελτίωση της ζωής των μελών τους.



Εργαστήριο γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας με γυναικείους συνεταιρισμούς, άλλες γυναικείες επιχειρήσεις και τη συνεταιριστική τράπεζα Ιωαννίνων (Forum DIONI II, 2005).
(Φωτογραφία από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ.).



1.2.4. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 19

Ποία κατά τη γνώμη σας είναι τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο τομέας και οι κοινωνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα;

Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.



Παρά τον αυξανόμενο ρόλο της κοινωνικής οικονομίας στην απασχόληση και την έμφαση που δίνεται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση του τομέα, η ανάπτυξή του αντιμετωπίζει **μία σειρά προβλημάτων και εμποδίων.**

Τα κυριότερα από αυτά, όπως εντοπίζονται και από τα συμπεράσματα της δοκιμαστικής ενέργειας της Ε.Ε. «Τρίτο σύστημα και απασχόληση», στο Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Προτάσεις Πολιτικής (2005) και στον Οδηγό DIONI II (2004), σχετίζονται με τα εξής:

- Έλλειψη κατάλληλου και ευνοϊκού νομικού και φορολογικού πλαισίου τόσο για τον ίδιο τον τομέα όσο και για τις δραστηριότητές του
- Έλλειψη συστήματος αξιολόγησης, ποιοτικού ελέγχου και εγγύησης της ποιότητας των αγαθών και υπηρεσιών
- Έλλειψη εκπαιδευμένων και έμπειρων στελεχών διαχείρισης και διοίκησης, αλλά και έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένων εργαζόμενων που να κατέχουν επαγγελματικά προσόντα για τις θέσεις εργασίας όπου ασχολούνται
- Ελλιπής τεχνική υποστήριξη
- Έλλειψη πολιτικών χρηματοδότησης των κοινωνικών επιχειρήσεων
- Περιορισμένη πρόσβαση σε χρηματοδότηση, καθώς και έλλειψη κατάλληλων μηχανισμών και εργαλείων βελτίωσης της πρόσβασης αυτής
- Περιορισμένη λειτουργία των κοινωνικών επιχειρήσεων σε δίκτυο και περιορισμένη συνεργασία με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς
- Χαμηλός βαθμός ευαισθητοποίησης και έλλειψη επαρκών πολιτικών και στρατηγικών από τα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων (Πολιτικών) για μέτρα υπέρ της κοινωνικής οικονομίας



- Χαμηλός βαθμός ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης της Τ.Α. προς επιχειρηματικές δραστηριότητες κ.ο. με τη συμμετοχή των τοπικών κοινωνιών, η οποία θα μπορούσε να ήταν καταλύτης σε επιχειρηματικές δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας
- Χαμηλός βαθμός δραστηριοποίησης και δυσπιστία από τις τοπικές κοινωνίες υπέρ συλλογικών κοινωνικού χαρακτήρα επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (Κετζετσοπούλου Μ., 2004, σελ. 11, EROTEC, 2001)
- Ανυπαρξία Ειδικής Αρχής υποστήριξης και πιστοποίησης κοινωνικών επιχειρήσεων και των γενικότερων πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας (π.χ. εθελοντικών δραστηριοτήτων, δραστηριοτήτων των Μ.Κ.Ο.)
- Ανυπαρξία νομοθετικού πλαισίου για εναλλακτικές πιστώσεις και τη Μικροπίστωση γυναικών
- Έλλειψη εναλλακτικών χρηματοδοτικών εργαλείων
- Έλλειψη ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και βούλησης από τα περισσότερα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα (συνεταιριστικές και μη τράπεζες) για την υιοθέτηση εναλλακτικών πιστώσεων, με αποτέλεσμα τη μη εφαρμογή τους στην Ελλάδα (εκτός εξαιρέσεων, στα πλαίσια της EQUAL).
- Έλλειψη εξειδικευμένων και ειδικά καταρτισμένων κοινωνικών επιχειρηματιών (αγρότισσες γυναίκες, Α.Μ.Ε.Α., άτομα σε απεξάρτηση)
- Έλλειψη κουλτούρας και κοινωνικής συνειδητοποίησης για την ωφελιμότητα της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας (Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Προτάσεις Πολιτικής (2005), Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., Οδηγός DIONI II, 2004, σελ. 19).

Τα ανωτέρω προβλήματα και εμπόδια για την ανάπτυξη του τομέα θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε **εσωτερικά και εξωτερικά, γενικά και ειδικά**.

Τα **εσωτερικά** εμπόδια έχουν να κάνουν με τις ίδιες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, τα **εξωτερικά** με το πολιτικό, θεσμικό και χρηματοδοτικό περιβάλλον, τα **γενικά** με το ευρύτερο περιβάλλον και τα **ειδικά** με τις ίδιες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς Τρίτου τομέα (βλ. τον παρακάτω πίνακα Νο 1 και 2).

Στον παρακάτω πίνακα **συνοψίζονται ορισμένα από τα εμπόδια** που αντιμετωπίζει η ανάπτυξη του τρίτου συστήματος έτσι, όπως αυτά έχουν εντοπισθεί από την ευρωπαϊκή εμπειρία



Αποτέλεσμα των ανωτέρω προβλημάτων είναι η δυσκολία στην εξασφάλιση της βιωσιμότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων, η επιβράδυνση της απασχόλησης ατόμων που αντιμετωπίζουν αποκλεισμό, η απογοήτευση των δρώντων στον τομέα (επιχειρηματιών, απασχολούμενων, εθελοντών) και η μη καταμέτρηση της κοινωνικά προστιθέμενης αξίας που οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί και οι εθελοντικές δραστηριότητες του τρίτου τομέα μπορούν να παράγουν (Κετζετσοπουλου Μ., 2004, Cambell Μ., 1999, Borgaza C., Olabe A. & Greffe X., 1999).

Πίνακας Νο 1

(Εμπόδια για την ανάπτυξη της κ.ο. και των κ.ε.)

	Εξωτερικά	Εσωτερικά
ΓΕΝΙΚΑ	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Πολιτικά</u> -Υπερεκτίμηση του ρόλου της «αγοράς» και του «κράτους» ως τους καταλληλότερους θεσμούς για την αντιμετώπιση κοινωνικών και οικονομικών αναγκών • <u>Ευρύτερο περιβάλλον</u> - Η πολύ σκληρή δημοσιονομική πολιτική που «παραλύει» την εκδήλωση / αύξηση της ιδιωτικής ζήτησης για υπηρεσίες του 3ου τομέα • <u>Θεσμικά</u> - Έλλειψη κατάλληλης νομοθεσίας για αποδέσμευση των οργανισμών του Τρίτου Συστήματος (Τ.Σ.) από συμβατικές διαδικασίες - Επικάλυψη μεταξύ πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικών πολιτικών υποστήριξης του 3ου τομέα 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Διαχειριστικά / Διοικητικά</u> - Έλλειψη προσφοράς εργατικού δυναμικού που να κατέχει τα κατάλληλα διαχειριστικά και επαγγελματικά προσόντα αναγκαία για την παροχή υπηρεσιών από τις επιχειρήσεις του 3ου τομέα - Έλλειψη συστήματος ποιοτικού ελέγχου για τις κοινωνικές επιχειρήσεις • <u>Συντονισμός / Ανταγωνισμός</u> - Έλλειψη συντονισμού ή και ύπαρξη υπέρμετρου ανταγωνισμού μεταξύ οργανισμών που παρέχουν ίδια προϊόντα ή έχουν την ίδια πελατεία • <u>Πολιτιστικά</u> - Προτίμηση γραφειοκρατικής οργάνωσης από μονάδες παροχής κοινωνικών υπηρεσιών



<p>ΕΙΔΙΚΑ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Πολιτιστικά</u> - Έλλειψη κουλτούρας (αντίληψης) για τον 3ο τομέα στην κοινωνία ως σύνολο • <u>Θεσμικά</u> - Έλλειψη σαφούς θεσμικής ρύθμισης πλαισίου/ προσδιορισμού του 3ου τομέα και των κοινωνικών επιχειρήσεων - Γραφειοκρατικά εμπόδια από το δημόσιο τομέα • <u>Ανταγωνισμός</u> - Αθέμιτος ανταγωνισμός από την άτυπη οικονομία 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Πολιτιστικά</u> - Έλλειψη κουλτούρας (αντίληψης) για το Τρίτο Σύστημα (Τ.Σ.) (για τους σκοπούς και ρόλους) στους ίδιους τους οργανισμούς • <u>Διαχειριστικά / Διοικητικά</u> - Έλλειψη διαχειριστών για τις νέες οργανώσεις του Τρίτου Συστήματος (Τ.Σ.) - Δυσκολίες στην πρόσβαση σε χρηματικές πηγές, καθώς και στην εξασφάλιση επενδύσεων • <u>Υποστήριξη / Ανταγωνισμός</u> - Έλλειψη ισχυρών δομών υποστήριξης (τεχνικής, οργανωτικής, χρηματοπιστωτικής) - Ανταγωνισμός μεταξύ των παραδοσιακών και των νέων οργανισμών του Τρίτου Συστήματος (Τ.Σ.)
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Πηγή: Προσαρμογές από τη μελέτη Borgaza C., Olabe A. & Greffe X. (1999), Key sectors: Neighbourhood Social Services; Environment; and Culture, Sports and the Media, University of Trento, Ιταλία, Fundacion Deixalles, Majorca and University of Paris 1 Pantheon, Γαλλία, mimeo.

Παράλληλα, σύμφωνα με τους Lloyd P., Granger B. & Shearman C. (1999), στο Κετzesσοπούλου Μ. (2004, σελ. 11), η διάσταση των υποστηρικτικών δράσεων και πολιτικών που χρειάζεται ο Τρίτος τομέας και οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η σύνδεση – αλληλουχία μεταξύ των δράσεων αυτών και των προβλημάτων του τομέα και των κ.ε. απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα.



Πίνακας Νο 2

Προβλήματα κ.ε. και υποστηρικτικές δράσεις

Προβλήμα- τα/ ανάγκες κ.ε.	Αναγκαίες πολιτικές						
	Πολιτικές (θεσμικά, Νομοθετι- κά και Φορολογι- κά μέτρα)	Χρηματο- δοτήσεις και Χρη- ματοπι- στωτικά εργαλεία	Τεχνική υποστή- ριξη	Πηγές προμήθει- ας	Απόκτη- ση προσό- ντων	Έρευνα αγο- ράς	Δίκτυα
Έναρξη							
Ανάπτυξη Ύψωση *							
Βιωσιμότητα							
Ποιότητα							
Καινοτομία							

* Scaling up, όπως αναφέρεται στη σχετική βιβλιογραφία.

Η γνώση για τα εμπόδια αυτά αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την ανάπτυξη **κατάλληλων μέτρων και μηχανισμών αντιμετώπισης και επίλυσης των εμποδίων** αυτών αφενός και αφετέρου, δείχνει το πόσο «ευάλωτη» είναι ακόμα η ίδια η κοινωνική οικονομία και το πόσο μεγάλη προσπάθεια χρειάζεται ακόμα από όλους τους εμπλεκόμενους προς όλες τις κατευθύνσεις για να κατοχυρωθεί, να αναβαθμιστεί και να αναπτυχθεί περαιτέρω ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας (Κετζετσοπούλου Μ., 1999, σελ. 20).

ΟΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 20

Αναφέρετε 3-5 μέτρα, με τα οποία θα μπορούσαν να ξεπεραστούν ορισμένα από τα ανωτέρω προβλήματα- εμπόδια.

(Η άποψή μας στην υποενότητα 1.2.5 και 1.2.6.)



Όσο αφορά τους τρόπους επίλυσης των προαναφερόμενων προβλημάτων, αυτοί αναγράφονται στην υποενότητα 1.2.5 και 1.2.6.



1.2.5. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΤΟΜΕΑ

Στη βιβλιογραφία υπογραμμίζεται η αναγκαιότητα για τη δημιουργία **κατάλληλων συστημάτων – εργαλείων αξιολόγησης της προστιθέμενης αξίας που επιφέρει το τρίτο σύστημα**, τα οποία θα βοηθήσουν επιπλέον και στη βελτίωση της λειτουργίας των ιδίων των οργανισμών του τομέα, καθώς και στην αναβάθμιση και εγγύηση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται.

Η κοινωνική οικονομία απευθύνεται συνήθως στα λιγότερα ευνοούμενα τμήματα του πληθυσμού, για τα οποία ο τομέας αποτελεί συχνά τη μοναδική ευκαιρία να ενταχθούν στην απασχόληση. Τα άτομα αυτά συνήθως δε διαθέτουν υψηλά επαγγελματικά και εκπαιδευτικά προσόντα και η ποιότητα των θέσεων που δημιουργούνται έχουν προκαλέσει την έντονη ανησυχία των συνδικάτων. Ο τομέας, γενικά, χαρακτηρίζεται από σχετικά **χαμηλές αποδοχές** και **μέτριες συνθήκες εργασίας**. Από την άλλη πλευρά, η κοινωνική οικονομία έχει γενικώς **δημιουργήσει την εικόνα του ερασιτεχνισμού και της χαμηλής ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρει**. Επιπρόσθετα, κρίσιμο σημείο για την ανάπτυξη και την **αναβάθμιση των θέσεων εργασίας** και του τομέα γενικά αποτελεί και η ανάπτυξη – αναβάθμιση των διαχειριστικών – διοικητικών ικανοτήτων των στελεχών του κοινωνικού τομέα.

Η Ευρωπαϊκή εμπειρία δείχνει ότι η διοίκηση – διαχείριση των οργανώσεων του τρίτου τομέα απαιτεί **ειδικές ικανότητες** και πρέπει να συνδυάζει την επιδίωξη οικονομικών και κοινωνικών στόχων και να τους διατηρεί σε ισορροπία. Προφανώς υπάρχει ανάγκη για αναβάθμιση και πιστοποίηση των προσόντων και των ικανοτήτων των ατόμων που εμπλέκονται στην κοινωνική οικονομία αφενός και αφετέρου, για εφαρμογή μηχανισμών για την εγγύηση της ποιότητας των υπηρεσιών που θα παρέχονται.

Ένα σημαντικό ζήτημα που σχετίζεται με την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, αφορά την **ανάγκη για υποστήριξη του τομέα**, καθώς και τον εντοπισμό **της μορφής υποστήριξης** που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα παροχή συμβουλευτικής, πληροφόρησης και υποστήριξης, εντοπισμός κατάλληλης χρηματοδότησης, ανάπτυξη και εφαρμογή χρηματοδοτικών εργαλείων, δημιουργία δικτύων για τη σύνδεση των δομών, ανάπτυξη διαφόρων εργαλείων, όπως επιχειρηματικά σχέδια και οδηγοί, επιλογή κατάλληλης μορφής λειτουργίας (όπως για παράδειγμα το σύστημα δικαιόχρησης), εκπόνηση σχεδίου για προώθηση προϊόντων, μετά την ίδρυση παρακολούθηση κ.τλ.



Μία άλλη μορφή υποστήριξης σχετίζεται με την ανάγκη για **βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και βιωσιμότητας** των νέων (ή και υφιστάμενων) κοινωνικών μονάδων. Η ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητα των οργανισμών αυτών συνδέεται άμεσα και με την ανάγκη για **αναγνώριση νέων αγορών** και αναγκών που πρέπει να καλυφθούν. Στην προσπάθεια εντοπισμού και εξασφάλισης νέων αγορών έχουν αναπτυχθεί στον Ευρωπαϊκό χώρο τεχνικές αύξησης της ζήτησης, για παράδειγμα, μέσω διασύνδεσης ή σύναψης συμβολαίων με το δημόσιο τομέα, έκδοσης κουπονιών για κοινωνικές υπηρεσίες κ.τλ. (Κετζετσopoulos Μ., σελ.18-19, Ντούλια Θ., Ημερίδα Υπ. Απασχόλησης - Money show, 2007).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο αναφέρουμε τους κύριους **τομείς** που έχουν εντοπίσει οι διάφορες μελέτες, στους οποίους είναι αναγκαία η ενίσχυση, αλλά προσφέρεται και η δυνατότητα πειραματισμού με νέες πρακτικές τεχνικής υποστήριξης: (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), Οι νέοι πρωταγωνιστές της απασχόλησης, και αφορούν τις εμπειρίες της μελέτης του Cigiec και ορισμένων σχεδίων, όπως OKAPI, UGT και PARABUS).

1. Εμπορία / αγορές:

Παροχή βοήθειας όσον αφορά κοινές εργασίες αγοράς και εμπορίου

2. Συμβουλές και έρευνα:

Παροχή εμπειρογνωμοσύνης και βοήθειας όσον αφορά τη διαχείριση, τις διαπραγματεύσεις, την ποιότητα, τις τιμές των υπηρεσιών – προϊόντων που παρέχονται, την ανάπτυξη της κοινωνικής διάστασης

3. Ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου:

Επαφές με ομάδες εθελοντών, χρηστών και φορέων ή ατόμων που θα μπορούσαν να συμμετέχουν στα διάφορα σχέδια

4. Διοικητική υποστήριξη:

Σε ορισμένες περιπτώσεις για τη δημιουργία οικονομιών κλίμακας, σε άλλες – για την παροχή πρόσβασης σε πιο εξελιγμένα εργαλεία, π.χ. στον τομέα της πληροφορικής

5. Οικονομικά:

Βοήθεια για τη λήψη δανείων, επιχορηγήσεων και δημοσίων ενισχύσεων

6. Ανάπτυξη της εικόνας:

Προώθηση των οργανισμών της κοινωνικής οικονομίας και των συμφερόντων τους μέσω διαλόγου με τις κυβερνήσεις στα διάφορα κλιμάκια της εξουσίας, με σκοπό τη διαμόρφωση της νομοθεσίας, της φορολογίας και των κανονιστικών ρυθμίσεων, ώστε να είναι πιο ευνοϊκές για τις δραστηριότητες του Τρίτου τομέα



7. Χρηματοδότηση:

Ένα επίσης από τα βασικότερα ζητήματα για την προώθηση, τη λειτουργία και τη βιωσιμότητα της κοινωνικής οικονομίας σχετίζεται με τη χρηματοδότηση των κοινωνικών επιχειρήσεων. Οι οικονομικές ανάγκες και δυσκολίες προκύπτουν από την έναρξη λειτουργίας μιας κοινωνικής οργάνωσης και συνθήτως υπάρχουν κατά όλη τη διάρκεια λειτουργίας. Για την κάλυψη των αναγκών αυτών οι οργανισμοί του τρίτου συστήματος συνδυάζουν ποικίλους πόρους: δημόσιες επιχορηγήσεις, έσοδα από την πώληση προϊόντων, δωρεές, δάνεια. Η πρόσβαση των κοινωνικών οργανισμών στις κλασικές πηγές χρηματοδότησης είναι σχεδόν ανύπαρκτη (στη χώρα μας δεν προβλέπεται θεσμικά παρά μόνο των ιδιωτικών κερδοσκοπικών επιχειρήσεων) και αυτό έχει οδηγήσει στην εμφάνιση και εφαρμογή, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, **νέων χρηματοοικονομικών μέσων**. Τα μέσα αυτά εντάσσονται σε τρεις κατηγορίες: κεφάλαια (όπως τα κοινωνικά αμοιβαία κεφάλαια), δανειοληψία (όπως η μικροπίστωση) και νέα μέσα συναλλαγής (όπως τα κουπόνια παροχής υπηρεσιών). Γενικά, πάντως, για τη βελτίωση της πρόσβασης των κοινωνικών οργάνωσεων στη χρηματοδότηση, καθώς και των νέων χρηματοοικονομικών μέσων χρειάζεται ακόμα πολύ προσπάθεια και πειραματισμός.

8. Δικτύωση:

Άλλο σημαντικό ζήτημα αφορά την ανάγκη ένταξης των οργανισμών της κοινωνικής οικονομίας σε ένα ευρύτερο δίκτυο συνεργασίας με άλλους κοινωνικούς και οικονομικούς τοπικούς παράγοντες. Από τους μελετητές του τρίτου συστήματος τονίζεται ιδιαίτερα το πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος των ιδιωτικών παραγωγικών επιχειρήσεων για την ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και το πόσο εποικοδομητική είναι η συνεργασία με το ιδιωτικό τομέα. Η εμπειρία από τη δοκιμαστική ενέργεια έχει δείξει ότι η εργασία σε δίκτυο με άλλες οργανισμούς του τομέα έχει πολλαπλά πλεονεκτήματα και συγκεκριμένα, ότι το δίκτυο ευνοεί τις ανταλλαγές πληροφοριών, την κοινή πρόσβαση σε πόρους, τις συνεργασίες μεταξύ διαφόρων πρωτοβουλιών και την αμοιβαία ενίσχυσή τους, τη σώρευση των πλεονεκτημάτων της τοπικής διάστασης και ευρύτερης κλίμακας που ευνοεί τη διάδοση των καινοτομιών, την υποστήριξη μεμονωμένων φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα κ.τλ.

[Κετζετσοπούλου Μ. 2005, σελ. 18-19, Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., 2004].



1.2.6. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 21

Τι μέτρα νομίζετε ότι είναι αναγκαία και εσείς θα παίρνατε (εάν είχατε την πολιτική εξουσία) για να ενισχύσετε τις κοινωνικές επιχειρήσεις και τον κοινωνικό τομέα; (γράψτε 5-7 γραμμές)



[Η άποψη μας παρατίθεται παρακάτω και είναι ανάλογη με αυτή του Ε.Θ.Δ. κ.ο. της Equal á κύκλου (στην οποία η συγγραφέας συμμετείχε ως εκπρόσωπος της Α.Σ. DIONI II)] (βλ.1.2.7.)

Οι οποιεσδήποτε απαιτούμενες αλλαγές για την ενδυνάμωση του Τρίτου τομέα θα προσδιοριστούν **ανάλογα με το βαθμό πίεσης της κοινωνίας** για την κάλυψη ακάλυπτων κοινωνικών αναγκών (ανεργία, πρόνοια, υγεία, περιβάλλον, γειτονιά, πολιτισμός κ.τλ.) και κυρίως, ανάλογα με την **πολιτική βούληση** της κάθε κυβέρνησης. Γιατί βεβαίως δεν αρκούν μόνο τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες του τρίτου τομέα. Απαιτούνται **ριζικά μέτρα** και πολιτικές ενταγμένες στις εθνικές πολιτικές και παράλληλα, ενημέρωση ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση της κοινωνίας, συλλογικές δράσεις διεκδίκησης, οι οποίες θα κατευθύνονται σε προσανατολισμούς που η ίδια η κοινωνία προδιαγράφει, και τα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων (Κ.Λ.Α) υλοποιούν για το καλό της.

Ιδιαίτερα στην **Ελλάδα**, έχει επαρκώς μελετηθεί ο τομέας και έχουν κατατεθεί προτάσεις για την ανάπτυξή του και τη **βιωσιμότητα των οργανισμών** και **επιχειρήσεων** που δραστηριοποιούνται σε αυτές, από την επιστημονική κοινότητα, από το Συνεταιριστικό Κίνημα, από υπάρχουσες κοινωνικές επιχειρήσεις, καθώς και από και το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας (Κ.Ο.) της Equal (2005), (στο οποίο συμμετείχαν 7 Α.Σ., οι οποίες με τη σειρά τους εκπροσωπούσαν γύρω στους 200 φορείς).

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί το **μοναδικό ευρωπαϊκό πρόγραμμα** το οποίο προβλέπει τη χρηματοδότηση πρωτοβουλιών στον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας. Στο πλαίσιο του Α' κύκλου εφαρμογής της κ.π. EQUAL στην Ελλάδα, **χρηματοδοτήθηκαν 5 έργα στο μέτρο 2.2 «Ενίσχυση της Κοινωνικής Οικονομίας»**. Η συνολική χρηματοδότηση ανήλθε στο ποσό των 8.327.220 Ευρώ. Στο Β' κύκλο εφαρμογής ο διατιθέμενος



προϋπολογισμός αυξήθηκε έτσι, ώστε να χρηματοδοτήσει την υλοποίηση 10 νέων έργων με το ποσό των 12.370.216 Ευρώ.

Η κοινωνική οικονομία επιλέχθηκε εξάλλου να αποτελέσει αντικείμενο έρευνας ενός Εθνικού Θεματικού Δικτύου του Προγράμματος. Στο πλαίσιο αυτού του Δικτύου, οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις κατέγραψαν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν στην προσπάθειά τους να υλοποιήσουν έργα στον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας και παρέθεσαν σε δημόσιο διάλογο προτάσεις για την επίλυσή τους (Ε.θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Προτάσεις Πολιτικής, 2005).

Βάσει αυτών των προτάσεων της επιστημονικής κοινότητας και του Ε.θ.Δ. της κ.ο. για την ανάπτυξη του τομέα απαιτούνται τα εξής μέτρα:

- ❖ **Νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο**, που θα οριοθετεί τον ίδιο τον τομέα τις δραστηριότητες αυτού και τις κοινωνικές επιχειρήσεις
- ❖ **Υποστηρικτικό πλαίσιο για τις κοινωνικές επιχειρήσεις** (εξειδικευμένες δομές με εξειδικευμένο προσωπικό)
- ❖ **Ειδικό χρηματοδοτικό πλαίσιο ενίσχυσης των κοινωνικών επιχειρήσεων και των οργανισμών Τρίτου τομέα**
- ❖ **Ανάπτυξη των εναλλακτικών χρηματοδοτήσεων και των Μικροπιστώσεων** για αποκλεισμένα και άνεργα άτομα, Φορείς και κοινωνικές επιχειρήσεις
- ❖ **Αναγνώριση της κοινωνικά προστιθέμενης αξίας** που παράγεται από τις εθελοντικές δραστηριότητες στις κοινωνικές επιχειρήσεις
- ❖ **Ειδικό φορολογικό ευνοϊκό πλαίσιο για τις κοινωνικές επιχειρήσεις**

(Ε.θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Προτάσεις Πολιτικής, 2005, σελ. 6-23, Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ., DIONI II, 2004, σελ. 83-84)

Επίσης, όπως αναφέρει η Μ. Κετζετσοπούλου (2005, σελ. 10-11), σύμφωνα με την μελέτη – έκθεση (VOLMED-HELLAS), όπως παρουσιάζεται στο Χρυσάκης κ.ά. (2000, σελ. 53), εντοπίζονται οι **βασικοί άξονες αναγκαίων παρεμβάσεων** για την ανάπτυξη του τομέα και τη χάραξη συγκροτημένης πολιτικής προώθησης του τρίτου τομέα στην Ελλάδα και προτείνεται ένα σχέδιο δράσης προς αυτή την κατεύθυνση.

Συνοπτικά αναφέρονται οι βασικότερες προτεινόμενες ενέργειες:

- Νομοθετικές ρυθμίσεις και προσαρμογές
- Φορολογικά και διοικητικά κίνητρα



- Σταδιακή και προσηκτική κλιμάκωση των προνοϊακών και άλλων εισοδηματικών επιδομάτων ανάλογα με τη συμμετοχή των δικαιούχων σε σχήματα κοινωνικών επιχειρήσεων/ συνεταιρισμών
- Χρηματοπιστωτικές δομές για τον κοινωνικό τομέα
- Ενθάρρυνση και ώθηση στην κατανάλωση υπηρεσιών του τομέα
- Δημιουργία Παρατηρητηρίου της κοινωνικής οικονομίας
- Επαγγελματική κατάρτιση και κινητοποίηση στελεχών
- Προώθηση της συνεργασίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων με τους φορείς της κοινωνικής οικονομίας
- Σύσταση φορέα διοικητικής και χρηματοδοτικής στήριξης των οργανισμών του τομέα

1.2.7. ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μετά από την Equal α κύκλου και με την ανάπτυξη δραστηριοτήτων στην Equal β' κύκλου, ωριμάζουν όλο και περισσότερο οι συνθήκες για τη σοβαρή αντιμετώπιση του τομέα και των δραστηριοτήτων του από την πολιτεία. Πρόσφατα, το 2007, το **Υπουργείο Απασχόλησης** μετά τη συνεχή και αδιάκοπη πίεση τόσο της επιστημονικής κοινότητας, όσο και των Φορέων που δραστηριοποιούνται στην κοινωνική οικονομία και των κοινωνικών επιχειρήσεων και ΜΗ.ΚΥ.Ο., προκήρυξε κατ' αρχάς πρόγραμμα ενίσχυσης των ΜΗ.ΚΥ.Ο. (2007), ενώ μαζί με το **Υπ. Ανάπτυξης (ΥΠ.ΑΝ.)**, βρίσκεται σε διάλογο με το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας της κ.π. Equal για την κατάρτιση Νομοθετικού, Θεσμικού και Χρηματοδοτικού πλαισίου για τις κοινωνικές επιχειρήσεις στο 4ο Κ.Π.Σ., καθώς και ειδικό επιχειρησιακό πρόγραμμα ενίσχυσης των κοινωνικών επιχειρήσεων και των εναλλακτικών πιστώσεων. Ήδη δημοσιεύθηκε σχέδιο των μελλοντικά εφαρμοζόμενων μέτρων από το ΥΠ.ΑΝ., το οποίο περιλαμβάνει μέτρα στήριξης τόσο των κ.ε. όσο και προώθησης των εναλλακτικών πιστώσεων (Εφημερίδα Ο κόσμος του Επενδυτή, 26, 28/10/07).

Παράλληλα, στα πλαίσια του Β' κύκλου της κ.π. Equal, το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας επεξεργάζεται προτάσεις και πολιτικές για τη στήριξη του τομέα και των κοινωνικών επιχειρήσεων, ως συνέχεια του α κύκλου.

Επιπρόσθετα, η Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπ. Παιδείας, από το 1994



έως και σήμερα εφαρμόζει πολιτικές στήριξης του τρίτου τομέα και ιδιαίτερα των Γυναικείων Κοινωνικών Επιχειρήσεων, στα πλαίσια κατ' αρχάς της πρωτοβουλίας «Απασχόλησης», άξονας Now (1994-2000), στη συνέχεια του προγράμματος Αποκλεισμού (1998) και της κ.π. Equal (2001-2005) και ακόμα,

- Λειτουργεί δομή πληροφόρησης και υποστήριξης κοινωνικών και γυναικείων επιχειρήσεων
- Λειτουργεί Δίκτυο Κοινωνικών Επιχειρήσεων
- Εκδόθηκαν και διατίθενται ειδικά ενημερωτικά φυλλάδια για συνεργαζόμενες κοινωνικές επιχειρήσεις (βλ. βιβλιογραφία κεφαλαίου 1)
- Συμμετείχε και συμμετέχει σε συνέδρια ημερίδες και forum Κοινωνικών επιχειρήσεων (1995-2007)
- Αναπτύσσει συνεργασίες με Ευρωπαϊκούς Φορείς και Δίκτυα κοινωνικής οικονομίας και με τη GRAMEEN BANK
- Συμμετέχει, μέσω του Ι.Δ.ΕΚ.Ε. στην κοινωνική επιχείρηση «Κέντρο Υποστήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων Αθήνας» - «TRADE HOUSE DIONI II»
- Συνεργάστηκε με το TRADE HOUSE DIONI II για την έκδοση του Album Γυναικείων και Κοινωνικών επιχειρήσεων
- Αναπτύσσει συνεργασίες με συνεταιριστικές τράπεζες για ενημέρωσή τους σχετικά με την ωφελιμότητα των Μικροπιστώσεων σε ανέργους και γυναίκες
- Παράλληλα, στα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.) του Ι.Δ.ΕΚ.Ε. εποπτευόμενου από τη Γ.Γ.Γ.Ε. φορέα, στα πλαίσια του Ε.Π.Ε.Α.ΕΚ., έχει ενταχθεί για πρώτη φορά το 2007, το μάθημα της εκπαίδευσης στην κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα, εντάσσοντας έτσι το εκπαιδευτικό αυτό αντικείμενο στις εθνικές πολιτικές (με σκοπό να το παρακολουθήσουν υπάρχοντες και εν δυνάμει κοινωνικοί επιχειρηματίες, εργαζόμενοι και άλλα στελέχη οργανισμών κ.ο.), ενώ εκδίδεται και το αναγκαίο εκπαιδευτικό υλικό



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η σπουδαιότητα του Τρίτου τομέα είναι ιδιαίτερα σημαντική για την κοινωνία, το κράτος και για κάθε έμμεσα ή άμεσα εμπλεκόμενο σε αυτή πολίτη. Η κοινωνική επιχειρηματικότητα αποτελεί σοβαρή συνιστώσα για την καταπολέμηση της ανεργίας και την τοπική ανάπτυξη, καθώς και για την εξασφάλιση ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών. Ο κάθε ενδιαφερόμενος/η καλό θα ήταν να ασχοληθεί με τις δραστηριότητες του τομέα και η Πολιτεία να προχωρήσει στα αναγκαία μέτρα και πολιτικές. Παράλληλα, η κοινωνία θα πρέπει να ενημερωθεί για την ωφελιμότητα και προοπτικές του τομέα.

ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 22

Βάσει όλων των ανωτέρω σχεδιάστε μία εικονική επιχείρηση από 7 άτομα, αφού πρώτα επιλέξετε τη νομική μορφή που σας αντιπροσωπεύει και πιστεύετε ότι ανταποκρίνεται στους στόχους και τις οικονομικές δυνατότητές σας και αναγράψτε τα παρακάτω στοιχεία.



- Επωνυμία:
- Σκοπός:
- Υπηρεσίες ή και τα προϊόντα που παράγει:
- Διάρκεια λειτουργίας του:
- Έδρα:
- Όργανα διοίκησης:
- Καθήκοντα των εταίρων:
- Προϋποθέσεις και τρόπος εισδοχής νέων μελών
- Ύψος εταιρικής ή συνεταιριστικής μερίδας (για Ε.Π.Ε. και συνεταιρισμό αντίστοιχα):
- Διαθέσιμο κεφάλαιο από κάθε μέλος:
- Πιθανά οφέλη για τα μέλη του:
- Πιθανά οφέλη για την κοινωνία:



ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΙΣ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ, ΕQUAL Ά ΚΥΚΛΟΥ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΕ Η Γ.Γ.Ε.Ε. ΚΑΙ ΤΟ Ι.Δ.ΕΚ.Ε.



1.

1. Εργαστήριο γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας δικτυωμένων επιχειρήσεων με στελέχη του ΔΙΟΝΙ ΙΙ και εμπειρογνώμονες (Forum ΔΙΟΝΙ ΙΙ, 2005)



2.

2. Ο Γυναικείος Αγροτικός Συνεταιρισμός Πτελεού Μαγνησίας (Forum ΔΙΟΝΙ ΙΙ, 2005)



3.

3. Το Γυναικείο καλλιτεχνικό εργαστήριο «Ταναγραία Κόρη» (Forum ΔΙΟΝΙ ΙΙ, 2005)



4

4. Διακρατική επίσκεψη στη Γαλλική Γουιάνα, σε οργανισμό Ζου Τομέα (Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ, 2004)



5

5. Ο Γ.Γ. της Γ.Γ.Ε.Ε. Κ. Τσαμαδιάς και η πρόεδρος του Ι.Δ.ΕΚ.Ε. κ. Μαυροπούλου σε ημερίδα της Γ.Γ.Ε.Ε. και του Ι.Δ.ΕΚ.Ε., 2004





6.



7

6,7: Διακρατικό Σεμινάριο για τη Μικροπίστωση στην Ελλάδα(Α.Σ. DIONII II, 2004)

Σημείωση: Οι φωτογραφίες είναι από το προσωπικό αρχείο Ντούλια Θ. & Τσαμαδιά Κ.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Υπάρχει η άποψη και η καχυποψία από θιασώτες της οικονομίας της αγοράς ότι «η κοινωνική οικονομία και η κοινωνική επιχειρηματικότητα δεν έχει δυνατότητες ιδιαίτερης στην Ελλάδα».

Η άποψή μας, βάσει των προηγούμενων αναλύσεων, είναι η παρακάτω.

Τόσο τα αποτελέσματα του Α' κύκλου εφαρμογής της κ.π. EQUAL, όσο και οι γενικότεροι κοινωνικοί και οικονομικοί δείκτες στην Ελλάδα και οι καλές πρακτικές κοινωνικών επιχειρήσεων δείχνουν ότι ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας μπορεί και πρέπει να αποτελέσει νέο κοίτασμα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, όπως συμβαίνει και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Γενικότερα, οι νέες ανάγκες που εμφανίζονται στην ελληνική κοινωνία συνδέονται με αιτήματα (απαιτήσεις) που αφορούν τόσο τη βελτίωση της καθημερινότητας και της ποιότητας ζωής στις πόλεις και στην επαρχία, όσο και τη διασφάλιση του δικαιώματος της εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας αυτής.

Δυσνητικά, η ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας μπορεί να καλύψει μέρος αυτών των αναγκών (απαιτήσεων), ανοίγοντας «**νέους δρόμους**» στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση δημιουργώντας νέες θέσεις και νέες συνθήκες απασχόλησης για άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων.



Παράλληλα, θα μπορούσε να εξυπηρετήσει σοβαρές ανάγκες της οικονομίας των τοπικών κοινωνιών, δημιουργώντας νέες και ευνοϊκές συνθήκες για την ανάπτυξη καινοτόμων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και την απορρόφηση πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού σε νέες δραστηριότητες.

Ειδικότερα, η κινητοποίηση του Κοινωνικού Κεφαλαίου στην Ελλάδα, το οποίο δεν αξιοποιείται επαρκώς, θα μπορούσε να δημιουργήσει νέα δεδομένα και νέους προσανατολισμούς στις τοπικές οικονομίες, κυρίως μέσω της προώθησης και στήριξης νέων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών κοινωνικά προσανατολισμένων.

Συνοπτικά, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι με την οργάνωση και ενίσχυση του εν λόγω τομέα και αξιοποιώντας ταυτόχρονα το ευρύ φάσμα των υπηρεσιών και προϊόντων του τομέα – όπως είναι τα πεδία ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ – οι προοπτικές απασχόλησης και ειδικότερα, η δημιουργία βιώσιμων και ποιοτικών θέσεων εργασίας, θα μπορούσαν να βελτιωθούν σημαντικά και στη χώρα μας, συγκλίνοντας έτσι με τα αντίστοιχα πρότυπα που ισχύουν σε άλλες χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επιτακτική, επομένως, είναι η ανάγκη σχεδιασμού και εφαρμογής μιας συνολικής πολιτικής για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και παράλληλα, η ανάληψη από ενδιαφερόμενα άτομα συλλογικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με οικονομικό και κοινωνικό προσανατολισμό.



ΕΝΟΤΗΤΑ 1.3.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

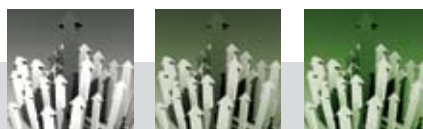
Σκοπός της ενότητας είναι να διαπραγματευτεί τα σύγχρονα ζητήματα της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.)**, του **Κοινωνικού Ελέγχου (Social Report)** και του **Κοινωνικού Απολογισμού (Social Audit)**, θεσμούς τους οποίους έχει υιοθετήσει τα τελευταία χρόνια ο επιχειρηματικός κόσμος, ως στοιχεία υγιούς ανταγωνισμού και συμφιλίωσης των επιχειρήσεων με την κοινωνία, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν την ωφέλεια για τους εμπλεκόμενους (επιχειρήσεις, εργαζόμενους, εθελοντές, κοινωνία) και τη μεθοδολογία ανάπτυξής τους.

1.3.1. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (Ε.Κ.Ε.)

1.3.1.1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια αναπτύσσεται έντονος προβληματισμός και υιοθετούνται πρακτικές εφαρμογής από τον επιχειρηματικό κόσμο της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.)**, του **Κοινωνικού Ελέγχου (Social Report)** και του **Κοινωνικού Απολογισμού (Social Audit)** των επιχειρήσεων. Μάλιστα πρόσφατα, τον Οκτώβρη 2006, πραγματοποιήθηκε στο Άμστερνταμ τριήμερο Διεθνές Συνέδριο για την επιχειρηματική Βιωσιμότητα και Αειφορία (Global Reporting Initiative – G.R.I.), στο οποίο συμμετείχαν 1150 σύνεδροι από 65 χώρες και στο οποίο συζητήθηκαν τα ανωτέρω ζητήματα, αποφασίστηκαν οι κατευθύνσεις και διατέθηκαν εργαλεία για τη διασφάλιση από τις επιχειρήσεις ενός βιώσιμου μέλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (επιχειρηματίες, εργαζόμενους, καταναλωτές, τοπικές κοινωνίες) (Δαμουλιάνου Χ. & Κοψίνη Χ., εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/ 2006).

Τα ανωτέρω ζητήματα συνδέονται άρρηκτα και με τις **κοινωνικές επιχειρήσεις**, οι οποίες θα πρέπει – όπως και οι άλλες επιχειρήσεις της συμβατικής οικονομίας – λόγω του κοινωνικού τους χαρακτήρα, να παρουσιάζουν πρακτικές, δράσεις και προγράμματα που εντάσσονται στις πολιτικές της Ε.Κ.Ε. και να προβαίνουν σε κοινωνικό απολογισμό και κοινωνικό έλεγχο.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



Παρακαλούμε δώστε έναν ορισμό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων, ο οποίος κατά τη γνώμη σας προκύπτει από τον ίδιο τον όρο και ένα παράδειγμα εφαρμογής της από κάποια επιχείρηση που έχει πέσει πιθανά στην αντίληψή σας. Η άποψή μας παρατίθεται παρακάτω.

1.3.1.2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Ως **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.)**, ορίζεται η εφαρμοζόμενη από επιχειρήσεις πολιτική, η οποία αφορά δράσεις, ενέργειες και προγράμματα κοινωνικού, περιβαλλοντικού, πολιτιστικού εκπαιδευτικού και ερευνητικού χαρακτήρα (**Εξωτερική Ε.Κ.Ε.**), καθώς και σε δράσεις, οι οποίες αφορούν την ανθρωποκεντρική και δίκαιη πολιτική ανθρωπίνων πόρων, το σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου, την εξασφάλιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, το σεβασμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (**Εσωτερική Ε.Κ.Ε.**) (Μαργαριτίδου Β., 2004, σελ. 94, Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ., 2005, σελ. 54).

1.3.1.3. ΣΤΟΧΟΣ

Στόχος των επιχειρήσεων μέσω της Ε.Κ.Ε. είναι η «**ηθική» στρατηγική και πολιτική τους**, οι οποίες έχουν **κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο**, καθώς και αντίκτυπο στις **εργασιακές σχέσεις**.

Τέτοιες πολιτικές και δράσεις μπορεί να είναι:

- Η ανάπτυξη της κοινωνικής αλληλεγγύης
- Η προστασία του περιβάλλοντος
- Η προστασία του πολιτισμού, της κοινωνικής συνοχής και ιδιαίτερα αποκλεισμένων και μη προνομιούχων ομάδων προς όφελος της κοινωνίας
- Η υγιεινή, ασφάλεια και καλές συνθήκες εργασίας δημοκρατικός έλεγχος
- Η προώθηση των ίσων ευκαιριών κ.τλ.

Οι παραπάνω δράσεις και πολιτικές ονομάζονται «**ανερχόμενα ζητήματα**», διότι όλο και περισσότερο απασχολούν τις επιχειρήσεις.



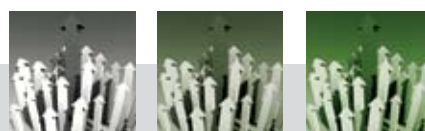
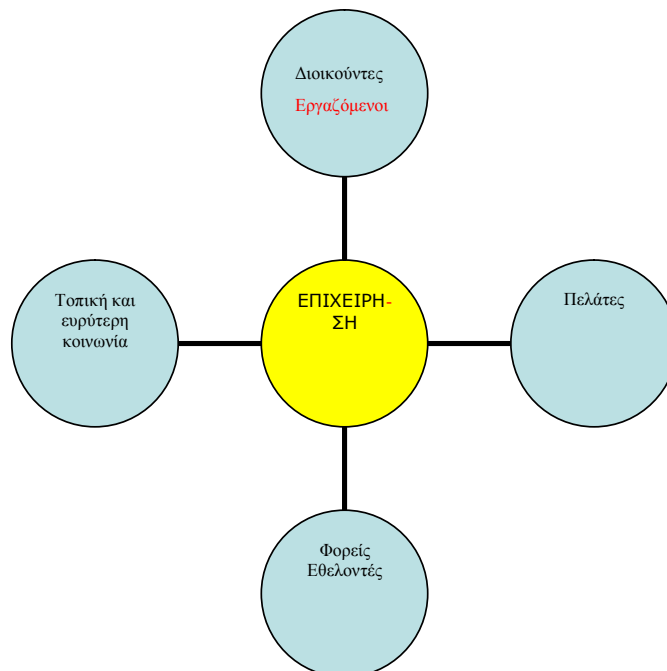
1.3.1.4. ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ

Οι πολιτικές και δράσεις της Ε.Κ.Ε. είναι προς όφελος:

- Των ίδιων των επιχειρήσεων που τις αναπτύσσουν, διότι δημιουργούν καλό όνομα για την επιχείρηση στο αγοραστικό κοινό και προσελκύουν πελατεία
- Των εργαζόμενων, διότι συμβάλλουν στη διατήρηση της υγείας και της ασφάλειας τους, ευνοούν την ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους εργοδότες, και έτσι έμμεσα ωφελούνται, εκτός των εργαζομένων, και οι επιχειρήσεις
- Της κοινωνίας, του περιβάλλοντος, του πολιτισμού και αποκλεισμένων ομάδων, διότι οι αναπτυσσόμενες δράσεις και πολιτικές στοχεύουν στην προστασία αυτών [(Εφημερίδα Ναυτεμπορική, 18/8/07, συνέντευξη του David Grayson), Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ., 2005, σελ. 54-55)].

Οι βασικότερες κατηγορίες επωφελομένων, οι οποίοι επηρεάζονται από την άσκηση (Ε.Κ.Ε.) (έμμεσα ή άμεσα), αποτυπώνονται στο παρακάτω Διάγραμμα Νο 1.

Διάγραμμα Νο 1



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2



Οι παρακάτω εικονικές επιχειρήσεις προβαίνουν στις αναγραφόμενες σε κάθε πίνακα δράσεις (βλ. πίνακες που ακολουθούν).

Ποια κατά τη γνώμη σας επιχείρηση εφαρμόζει πολιτική Ε.Κ.Ε. και σε ποια δράση; Απαντήστε τσεκάροντας ναι ή όχι.

(Η άποψή μας παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου 1, ενότητα 3, υποενότητα 1.3.1)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 1: ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

1.	Χρήση ανακυκλωμένου χαρτιού	ΝΑΙ	ΟΧΙ
2.	Άλλαγμα πετσετών κάθε 2η μέρα, αντί για κάθε μέρα	ΝΑΙ	ΟΧΙ
3.	Χρήση οικολογικών ειδών καθαρισμού	ΝΑΙ	ΟΧΙ
4.	Πρόσληψη κατά 25% Α.Μ.Ε.Α.	ΝΑΙ	ΟΧΙ
5.	Πρόσληψη κατά 50% γυναίκες	ΝΑΙ	ΟΧΙ
6.	Χρήση εναλλακτικών μορφών ενέργειας (ηλιακής ενέργειας – φωτοβολταϊκά κ.ά.)	ΝΑΙ	ΟΧΙ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 2. ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΗ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΛΥΝΤΙΚΩΝ

1.	Συμμετοχή των εργαζομένων στο Δ.Σ.	ΝΑΙ	ΟΧΙ
2.	Τήρηση κανόνων υγιεινής και ασφάλειας	ΝΑΙ	ΟΧΙ
3.	Εφαρμογή πολιτικής εξυπηρέτησης των εργαζόμενων	ΝΑΙ	ΟΧΙ
4.	Ύπαρξη παιδικού σταθμού και καντίνας έτοιμου φαγητού	ΝΑΙ	ΟΧΙ
5.	Διάθεση του 1% των κερδών στους «Γιατρούς του Κόσμου»	ΝΑΙ	ΟΧΙ
6.	Χρήση πρώτων υλών από υπανάπτυκτες περιοχές από χώρες του Τρίτου κόσμου	ΝΑΙ	ΟΧΙ
7.	Χρήση ανακυκλωμένου χαρτιού	ΝΑΙ	ΟΧΙ

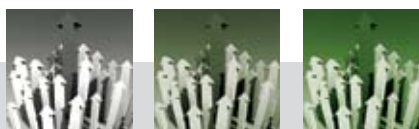


Δραστηριότητες Ε.Κ.Ε.

Συνοπτικά, οι δραστηριότητες που αναπτύσσουν οι επιχειρήσεις για να επιδεικνύουν Κοινωνική Ευθύνη, αποτυπώνονται στον παρακάτω συνοπτικό πίνακα.

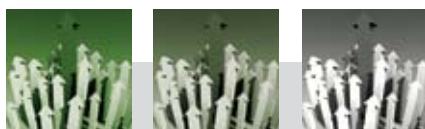
ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Δράσεις στους δύο πόλους Ε.Κ.Ε.	Προς Ποιους	Πώς (Εργαλεία)
<p><u>Εσωτερική Κοινωνική Ευθύνη:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Σεβασμός των εργασιακών δικαιωμάτων και των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας • Ανθρωποκεντρική και δίκαιη πολιτική ανθρωπίνων πόρων • Άρση κάθε μορφής διάκρισης, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, κοινωνικός διάλογος, εξασφάλιση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, ποιότητα συνθηκών εργασίας • Προώθηση πολιτικών κατά αποκλεισμό και της ανεργίας (π.χ. πρόσληψη Α.Μ.Ε.Α.) • Προώθηση των ίσων ευκαιριών • Σωστή συμπεριφορά προς τους υπαλλήλους 	<ul style="list-style-type: none"> • Διοικούντες • Εργαζόμενους 	<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνικός Έλεγχος • Κοινωνικός Απολογισμός • Κοινωνική Λογιστική



<u>Εξωτερική Κοινωνική Ευθύνη</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • Σχέση με την τοπική κοινότητα • Σεβασμός /προστασία φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος • Συμμετοχή σε πολιτιστικά δρώμενα • Συμμετοχή σε περιβαντολογικές δράσεις (ενέργεια, εκπομπή ρύπων, διάθεση αποβλήτων) • Προώθηση αειφόρου και βιώσιμης ανάπτυξης • Προϊόντα που δε διαθέτουν σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία • Προϊόντα καλής ποιότητας • Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας • Υποστήριξη σε κοινωφελή ιδρύματα για τους πολίτες • Υποστήριξη οικονομικά και κοινωνικά ασθενέστερων ομάδων • Οικονομική υποστήριξη σε Α.Μ.Ε.Α. • Μέριμνα σε άτομα τρίτης ηλικίας • Σωστή / πλήρης πληροφόρηση για προϊόντα και 9 συστατικά 	<ul style="list-style-type: none"> • Τοπική / ευρύτερη κοινωνία • Πελάτες • Φορείς 	<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνικός Έλεγχος • Κοινωνικός Απολογισμός • Κοινωνική Λογιστική

(Ευσταθόπουλος Γ. Βουλγαράκη Α., Μιχαρικόπουλος Δ., 2005, σελ. 54-55)
(Έρευνα Ινστιτούτου Επικοινωνίας / Μ.Ρ.Β., εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/2006)



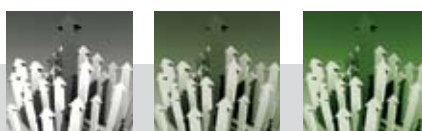
Εκ των ανωτέρω ενδεικτικών δραστηριοτήτων – παραμέτρων Ε.Κ.Ε. του πίνακα, η αξιολόγηση από τους πολίτες ως προς τη σπουδαιότητα και αναγκαιότητα είναι η παρακάτω.

- Σεβασμός και προστασία φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος (38,5%)
- Προϊόντα που δε διαθέτουν σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία (23,1%)
- Προϊόντα καλής ποιότητας (14,9%)
- Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (13,3%)
- Υποστήριξη σε κοινωφελή ιδρύματα για τους πολίτες (11,3%)
- Υποστήριξη οικονομικά ασθενέστερων κοινωνικά ομάδων (8,4%)
- Οικονομική υποστήριξη σε Α.Μ.Ε.Α. (8,3%)
- Μέριμνα σε άτομα τρίτης ηλικίας (6,7%)
- Σωστή και πλήρης πληροφόρηση για προϊόντα και στατικά (6,4%)

(Έρευνα Ινστιτούτου Επικοινωνίας / Μ.Ρ.Β., εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/2006).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3

Εάν είχατε μία συλλογική, κοινωνική επιχείρηση (π.χ. βιολογικού catering, τουρισμού ή πολιτισμού), ποιες δράσεις θα αναπτύσσατε, οι οποίες θα μπορούσαν να ενταχθούν στη φιλοσοφία και λογική της Ε.Κ.Ε. (σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα) και γιατί; Αναφέρετε 3-5 δράσεις.



1.3.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ (SOCIAL AUDIT), ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (SOCIAL REPORT) ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ

(SOCIAL ACCOUNTING)

1.3.2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλουν οικονομικούς απολογισμούς και οικονομικούς ελέγχους μέσω της γνωστής λογιστικής παρακολούθησης. Τα τελευταία χρόνια – από το 1992 και μετά – στον κόσμο των επιχειρήσεων έχει αναπτυχθεί και μία άλλη πρακτική, αυτή της κατάρτισης **έγκυρων Κοινωνικών και Περιβαντολογικών απολογισμών**, όπως ακριβώς συμβαίνει με τους Οικονομικούς Απολογισμούς.

Η πρακτική αυτή εφαρμόστηκε κατ' αρχάς από την παγκόσμια πρωτοβουλία του Global Reporting Initiative (G.R.I.), με σκοπό να ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των εμπλεκόμενων (των στελεχών των επιχειρήσεων, των πελατών – χρηστών, των επενδυτών, των καταναλωτών, της ενεργούς κοινωνίας και των εργαζόμενων).

Για αυτό το λόγο, ο οργανισμός **G.R.I.** έχει εκδώσει κατευθυντήριες **οδηγίες, δείκτες και διεθνή πρότυπα**, για ένα τεκμηριωμένο και έγκυρο κοινωνικό απολογισμό. Με αυτές/ούς/ά αξιολογούνται η οικονομική, περιβαντολογική και κοινωνική δραστηριότητα των επιχειρήσεων και οργανισμών που εφαρμόζουν ή επιθυμούν να υιοθετήσουν πολιτικές **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**. Σήμερα, περίπου 1000 επιχειρήσεις απ 65 χώρες χρησιμοποιούν το πρότυπο του G.R.I. Στην Ελλάδα εθνικός συντονιστής του G.R.I. αποτελεί ο οργανισμός Quality Net Foundation (www.qualitynet.gr) (Δαμουλιάνου Χ. & Κοψίνη Χ., εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/2006) (από το συνέδριο για την Επιχειρηματική Βιωσιμότητα και Αειφορία, Άμστερνταμ, 10/2006).



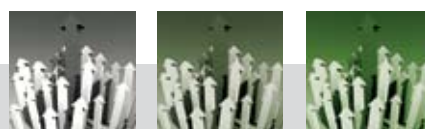
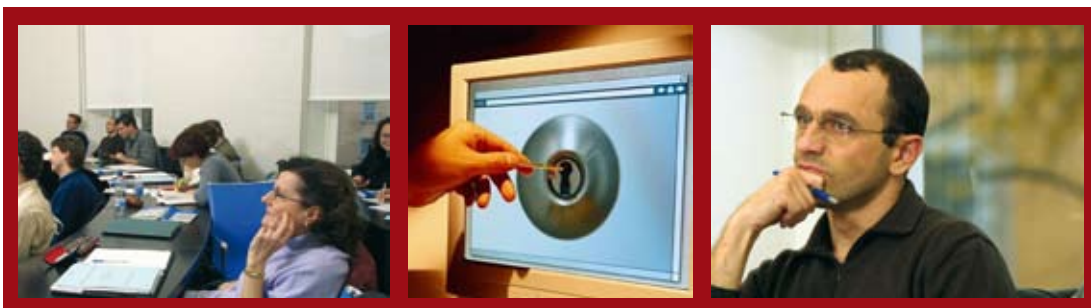
1.3.2.2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

Σύμφωνα με τον Freer Sparkley (2000), ως **Κοινωνικός Απολογισμός (Social Report)** ορίζεται το **εργαλείο αξιολόγησης** δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) που αναλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις και το οποίο έχει ως αντικείμενο την εξέταση, καταγραφή και αξιολόγηση μη οικονομικών παραγόντων (κοινωνικών σκοπών και πρακτικών) και περιλαμβάνει πληροφορίες και συμπεράσματα, τα οποία δημοσιεύονται από τις επιχειρήσεις προς όλους τους επωφελούμενους (εργαζόμενους, πελάτες, κοινωνία) (Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκη Α., Μιχαρικόπουλος Δ., 2005, σελ. 44).

Ος **Κοινωνικός Έλεγχος (Social Audit)** ορίζεται **η μέθοδος** ελέγχου, επισκόπησης και αποτίμησης των κοινωνικών λογαριασμών και δράσεων Ε.Κ.Ε. των επιχειρήσεων, με βάση την οποία οι επιχειρήσεις και οργανώσεις έχουν τη δυνατότητα να σχεδιάζουν, να διαχειρίζονται και να εκτιμούν μη οικονομικές δραστηριότητες και να παρακολουθούν τις εξωτερικές και εσωτερικές επιπτώσεις των κοινωνικών και εμπορικών εργασιών τους (Ευσταθόπουλος Γ. κ.ά., 2005, σελ. 55).

Ος **Κοινωνική Λογιστική** ορίζεται το εργαλείο μέσω του οποίου μία επιχείρηση ή ένας οργανισμός συλλέγει, αναλύει, και ερμηνεύει περιγραφικές και ποσοτικές πληροφορίες για να προβεί σε έλεγχο των επιδόσεων της. (Ευσταθόπουλος Γ. κ.ά., 2005, σελ. 55).

Η διαδικασία του Κοινωνικού Απολογισμού, μέσω του Κοινωνικού Ελέγχου και μέσω της Κοινωνικής Λογιστικής, αξιολογεί τις πολιτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) των επιχειρήσεων με εργαλεία και διαδικασίες αξιολόγησης.



1.3.2.3. ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟ

Επωφελοούμενοι είναι :

1. Η ίδια η επιχείρηση, διότι προσελκύει και συγκρατεί πελάτες, γίνεται πιο ανταγωνιστική και κερδοφόρα, έχει καλές σχέσεις με τους εργαζόμενους, οι οποίοι, όταν είναι ευχαριστημένοι (π.χ. έχουν παιδικό σταθμό, καντίνα, ανθρώπινες και συλλογικές σχέσεις με τη διοίκηση κ.τλ.), γίνονται πιο αποδοτικοί, ενώ παράλληλα η επιχείρηση είναι σε θέση να δημιουργεί και λόγω των καλών εργασιακών σχέσεων με τους εργαζόμενους, νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες
2. Η κοινωνία (τοπική και ευρύτερη)
3. Οι πελάτες
4. Οι εργαζόμενοι
5. Εθελοντές
6. Θεσμικοί Φορείς
7. Χρηματοδότες
8. Εταίροι

1.3.2.4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η μεθοδολογία για τη διαμόρφωση του συστήματος κοινωνικού ελέγχου και αξιολόγησης περιλαμβάνει τέσσερα επιμέρους στάδια:

- Προσδιορισμός των στόχων, των αρχών, των δραστηριοτήτων και της αποστολής της επιχείρησης
- Καθορισμός των δεικτών, μεθόδων και διαδικασιών για τη συστηματική συλλογή και καταχώρηση των απαιτούμενων για τον κοινωνικό έλεγχο ποιοτικών και ποσοτικών πληροφοριών
- Αξιοποίηση των στοιχείων που συλλέχτηκαν κατά τη διάρκεια του έτους και διαμόρφωση των κοινωνικών λογαριασμών
- Εκτέλεση του κοινωνικού ελέγχου, έλεγχος των κοινωνικών λογαριασμών και έκδοση πορίσματος κοινωνικού ελέγχου

(Ε.Θ.Δ. κ.ο. και Υπ. Απασχόλησης, Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 118-119).



1.3.2.5. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΟΧΩΝ, ΑΞΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Η προώθηση δράσεων κοινωνικού ελέγχου και απολογισμού προϋποθέτει τον ακριβή προσδιορισμό της ευρύτερης «αποστολής» της επιχείρησης. Τα ερωτήματα που τίθενται είναι:

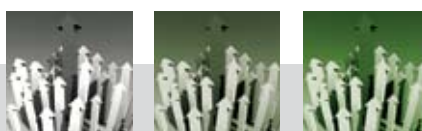
- Ποιους στόχους θέτει η επιχείρηση;
- Πώς αιτιολογεί τους εν λόγω στόχους;
- Ποιες είναι οι αρχές που καθοδηγούν τη δράση της επιχείρησης;

1.3.2.6. Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο κοινωνικός έλεγχος και ο κοινωνικός απολογισμός πρέπει να αποτελούν αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος και για τις κοινωνικές επιχειρήσεις (τους ιδιοκτήτες, εργαζομένους τους και την τοπική κοινότητα) και θα πρέπει να ελέγχουν και να διαπιστώνουν την ανταπόκριση της λειτουργίας των κοινωνικών επιχειρήσεων στις κοινωνικές αξίες και στους κοινωνικοοικονομικούς στόχους που τίθενται. Αποτελεί μάλιστα εξαιρετικό εργαλείο κατάδειξης των κοινωνικών σκοπών των κοινωνικών επιχειρήσεων και ανάδειξης της κοινωνικής προστιθέμενης αξίας που αυτές από τη φύση τους και αυτονόητα παράγουν.

1.3.2.7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Είναι σκόπιμο όλες οι επιχειρήσεις να προβαίνουν σε δραστηριότητες Ε.Κ.Ε., κοινωνικού απολογισμού και κοινωνικού ελέγχου, ώστε να είναι πιο προσελκυστικές στο αγοραστικό κοινό και στις τοπικές κοινωνίες και επωφελείς και για το περιβάλλον, τον πολιτισμό, τη βιώσιμη ανάπτυξη και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.



ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Πιστεύεται από ένα μέρος του επιχειρηματικού κόσμου ότι «τα ζητήματα της Ε.Κ.Ε. και του Κοινωνικού Απολογισμού αποτελούν μεν καινούργια και ενδιαφέροντα θέματα, αλλά ταυτόχρονα δύσκολες στην εφαρμογή τους διαδικασίες».

Η άποψή μας είναι ότι αυτά τα νέα ζητήματα, παρότι είναι ίσως δύσκολα προς εφαρμογή – τουλάχιστον στην αρχή – αξίζουν τον κόπο να εφαρμόζονται από όλες τις επιχειρήσεις, διότι, αφενός μεν ενισχύουν την εικόνα τους, αφετέρου σηματοδοτούν και καταδεικνύουν την ευθύνη αυτών για το περιβάλλον, τον πολιτισμό και την κοινωνία.

Στο έργο τους μπορεί να βοηθηθούν από τον οργανισμό Global Reporting Initiative (G.R.I.) και τον ελληνικό οργανισμό, εθνικό συντονιστή του G.R.I. – τον οργανισμό Quality Net Foundation (www.qualitynet.gr), καθώς και από το εγχειρίδιο του Ινστιτούτου Κοινωνικής Καινοτομίας (2005) με τίτλο Σύστημα Κοινωνικού Ελέγχου και Αξιολόγησης κοινωνικών επιχειρήσεων, Αθήνα: Παπαζήσης.



ΕΝΟΤΗΤΑ 1.4²

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΑ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σκοπός της τέταρτης ενότητας του πρώτου κεφαλαίου είναι να διαπραγματευτεί τα ζητήματα της προσωπικής ανάπτυξης, της προσωπικότητας και περαιτέρω της οργάνωσης και βελτίωσης του εαυτού, της επικοινωνίας, καθώς και τα ζητήματα της ομάδας και της λειτουργίας μέσα σε αυτή, επειδή οι δεξιότητες αυτές μπορούν να συμβάλουν αποτελεσματικά τόσο στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών όσο και στη συνεργασία με άλλα άτομα και στη σωστή στάση του ατόμου σε μία συλλογική με κοινωνικά χαρακτηριστικά επιχείρηση.

1.4.1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ

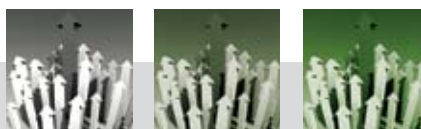
1.4.1.1. Προσωπικότητα και εαυτός

Η **προσωπικότητα** αποτελεί μία βασική διάσταση του ατόμου που έχει μελετηθεί ιδιαίτερα στο χώρο της ψυχολογίας. Από τους περισσότερους ερευνητές ο όρος ορίζεται ως το σύνολο των χαρακτηριστικών του ατόμου, νοητικών, σωματικών, συναισθηματικών και κοινωνικών, ο δυναμικός συνδυασμός των οποίων συντελεί ώστε κάθε άτομο να είναι μοναδικό (Παπαδιώτη, 1998). Αν και σημειώνονται διαφορές μεταξύ των προσεγγίσεων των μελετητών, όλες οι θεωρητικές θέσεις συγκλίνουν σήμερα στο συμπέρασμα ότι **η αλληλεπίδραση γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων οδηγούν από κοινού στη διαμόρφωση της προσωπικότητας**. Κάθε άτομο, με βάση τη δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στις βιολογικές του καταβολές και τις επιδράσεις του περιβάλλοντος – οικογενειακό, πολιτισμικό, εθνικό και ευρύτερο κοινωνικό – διαμορφώνει ένα συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας.

Συμπληρωματική είναι και η **έννοια του εαυτού**, στην οποία θα αναφερθούμε εν συντομία πριν μιλήσουμε για την αυτογνωσία και την αυτοεκτίμηση, οι οποίες άλλωστε, αποτελούν συνιστώσες του εαυτού (Byrne, 1996).

Ένας ορισμός της έννοιας του εαυτού που είναι γενικά αποδεκτός είναι «ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του» (Byrne, 1996, Harter, 1999). Η ρήση του Σωκράτη **«γνώθι σαυτόν»**, να γνωρίζουμε, δηλαδή, τον εαυτό μας, εκφράζει ουσιαστικά το θεμέλιο λίθο αυτού που σήμερα έχει επικρατήσει με τον όρο **«συναισθηματική νοημοσύνη»** να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματά μας μόλις γεννηθούν μέσα μας, να έχουμε αυτοεπίγνωση, με την έννοια της συνεχούς προσοχής του ατόμου στις εσωτερικές του καταστάσεις.

² Στη συγγραφή της ενότητας 4 συμμετείχε εθελοντικά η δραματοθεραπεύτρια, υποψήφια διδάκτωρ ψυχικής υγείας Βάββα Βασιλική.



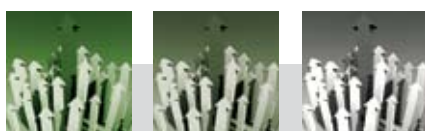
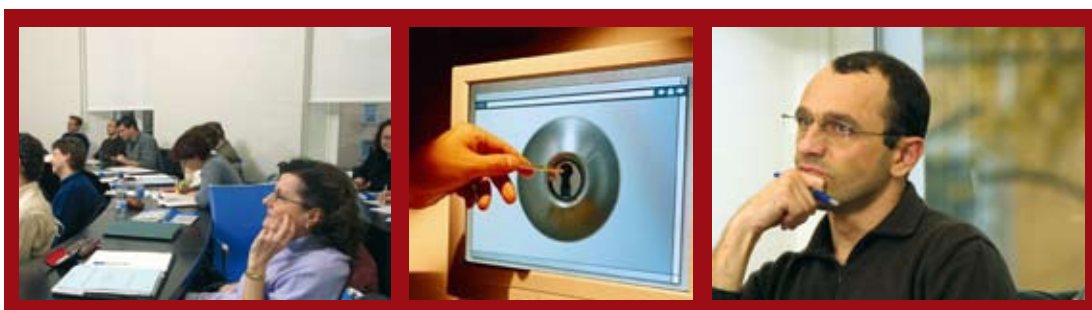
1.4.1.2 ΑΥΤΟΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ

Σύμφωνα με τον Μέγιερ (1993 στο Goleman, 1996) **αυτοεπίγνωση** σημαίνει «αντίληψη της διάθεσής μας και των σκέψεών μας σχετικά με αυτή τη διάθεση». Για παράδειγμα, τυπικές σκέψεις που υποδηλώνουν συναισθηματική αυτοεπίγνωση περιέχουν τα «Δε θα έπρεπε να νιώθω έτσι», «Σκέφτομαι ευχάριστα πράγματα για να μου φτιάξει η διάθεση», ενώ μία πιο περιορισμένη αυτοεπίγνωση εκφράζεται από τη φευγαλέα σκέψη «Μην το σκέφτεσαι», ως αντίδραση σε ένα πολύ δυσάρεστο γεγονός.

Οι άνθρωποι που κατακτούν αυτογνωσία σε ικανοποιητικό βαθμό, αντιμετωπίζουν τα συναισθήματά τους με τρόπο που μπορεί να ενισχύσει άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους: είναι αυτόνομοι και σίγουροι για τα όριά τους, έχουν καλή ψυχική υγεία και τείνουν να υιοθετούν μία θετική στάση απέναντι στη ζωή.

Όταν βρίσκονται σε κακή διάθεση, δεν την αναμασούν ούτε κατακυριεύονται από αυτήν και ως εκ τούτου, είναι σε θέση να απαλλαγούν από αυτή γρηγορότερα (Goleman, 1996). Αναπτύσσεται έτσι στο άτομο η ικανότητα να **αποδέχεται** κατ' αρχάς την ύπαρξη μιας ευρείας γκάμας συναισθημάτων, όπως χαρά, ευτυχία, θυμός, φόβος, έκπληξη, απδία, απογοήτευση, ενθουσιασμός, μίσος και πολλά άλλα.

Επιπλέον, μαθαίνει να **βιώνει** και να **εκφράζει** τα συναισθήματα αυτά, χωρίς να αποκλείει όσα έχουν μια πιο αρνητική χροιά ή είναι πιο δυσάρεστα. Τέλος, καταφέρνει να τα **επεξεργάζεται** και να τα **διαχειρίζεται**, να αναπτύσσεται μέσα από αυτά.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Προσπαθήστε να καταγράψετε σε ένα χαρτί όσα συναισθήματα σας έρχονται στο νου. Στη συνέχεια κατασκευάστε έναν κατάλογο, όπως το παράδειγμα που ακολουθεί, και συμπληρώστε τον. Επιστρέψτε στην ομάδα για συζήτηση. Μπορείτε, αν θέλετε, να μοιραστείτε με τα υπόλοιπα μέλη ποια συναισθήματα σας δυσκολεύουν, ποια σας είναι περισσότερο οικεία, αλλά και πώς αντιδράτε όταν σας κυριεύει ένα συναίσθημα. Η συνειδητοποίηση ότι υπάρχουν και άλλοι που βιώνουν παρόμοιες εμπειρίες με εμάς, λειτουργεί ανακουφιστικά και μπορεί να εμπλουτίσει τον τρόπο σκέψης ή και αντίδρασής μας σε ορισμένες καταστάσεις.



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

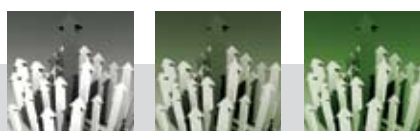
Αισθάνομαι:	Για (κάτι, κάποιον) ή όταν (συμβαίνει):
Φόβο	
Ντροπή	
Συγκίνηση	
Ενθουσιασμό	
Άλλο	

Η **συναισθηματική αυτογνωσία** ολοκληρώνεται με την ικανότητα του ανθρώπου να σχηματίζει μία συνολική εικόνα για τον εαυτό του, να σχηματίζει αντίληψη εαυτού για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του γνωρίσματα, για το σωματικό εαυτό, για την κοινωνική του συμπεριφορά, για την επίδοση στις σχολικές ή τις επαγγελματικές υποχρεώσεις κ.ο.κ .

Η **αυτοαντίληψη** μπορεί να είναι διαφορετική για διαφορετικούς τομείς του εαυτού.

Καταλήγει, συνεπώς, το κάθε άτομο, να κάνει μία **γενική αξιολόγηση για τον εαυτό του**. Την αξιολόγηση του συνολικού εαυτού ονομάζουμε **αυτοεκτίμηση**. Η αυτοεκτίμηση εκφράζει την αξία που δίνει κάποιος στον εαυτό του. Είναι μία συνολική, συναισθηματική κυρίως στάση για τον εαυτό, που μπορεί να είναι θετική ή αρνητική.

Ο πρώτος που ασχολήθηκε σε βάθος με την αυτοεκτίμηση ήταν ο William James (1890/1963 στο Σβιατκιεβιτς, 2006), ο οποίος και πρότεινε ένα κλάσμα για να την ορίσει. Σύμφωνα με το κλάσμα αυτό, η αυτοεκτίμηση είναι το πηλίκο των επιτυχιών του ατόμου προς τις επιδιώξεις, φιλοδοξίες ή προθέσεις του:



$$\text{Αυτοεκτίμηση} = \frac{\text{επιτυχίες}}{\text{επιδιώξεις}}$$

Παρατηρεί κανείς ότι το πηλίκο αυτό, έχει ως αριθμητή του τις επιτυχίες, δηλαδή κάτι το πραγματικό και ως παρονομαστή τις επιδιώξεις, κάτι το επιθυμητό.

Ο James (Παπαδιώτη, 1998) είχε υποστηρίξει ότι η **αυτοεκτίμηση** του ατόμου ισούται με το **πηλίκο του ιδεώδους εαυτού δια του πραγματικού εαυτού**.

$$\text{Αυτοεκτίμηση} = \frac{\text{Ιδεώδης εαυτός}}{\text{Πραγματικός εαυτός}}$$

Ιδεώδης είναι ο εαυτός που το άτομο νομίζει ότι είναι ο σωστός εαυτός.

Πραγματικός είναι ο εαυτός που νομίζει ότι είναι.

Σύμφωνα με τον Torry Higgins (1989), βασικό ερευνητή της σχέσης ανάμεσα στον πραγματικό και τον ιδεατό εαυτό, υπάρχει:

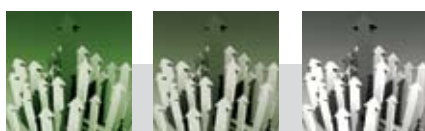
Ο πραγματικός εαυτός

Ο επιθυμητός εαυτός, ο εαυτός δηλαδή που το άτομο θα ήθελε να είναι

Ο ιδεώδης εαυτός, ο εαυτός που το άτομο νομίζει ότι θα έπρεπε να είναι

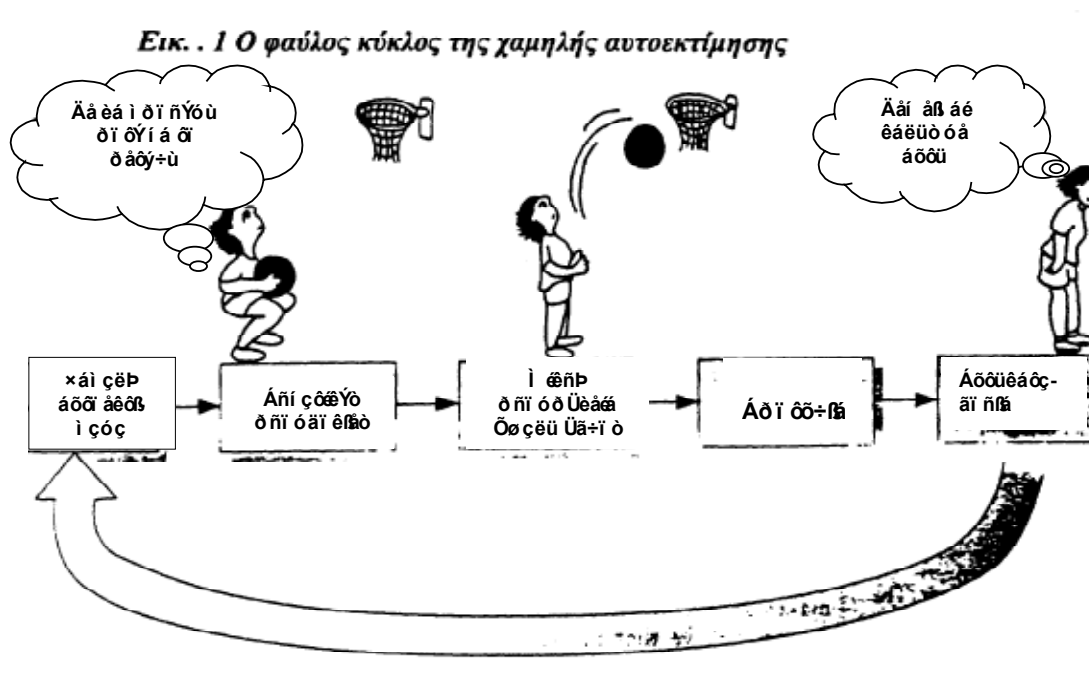
Η Αυτοεκτίμηση του ατόμου εξαρτάται από δύο παράγοντες. Αφενός από τη **διαφορά ανάμεσα στους τρεις αυτούς εαυτούς** και αφετέρου από τη **συνειδητοποίηση αυτής της διαφοράς**.

Παρόλο που η σχέση ανάμεσα στην αυτοεκτίμηση και την αυτοαντίληψη δεν έχει επακριβώς καθοριστεί, θεωρείται ότι η αντίληψη που το άτομο έχει για τις επιδόσεις του και τις ικανότητές του σε διάφορες δεξιότητες και χαρακτηριστικά, τα οποία θεωρεί σημαντικά, αποτελούν ένα βασικό παράγοντα για τη διαμόρφωση της αυτοεκτίμησης (Harter et al., 1983).

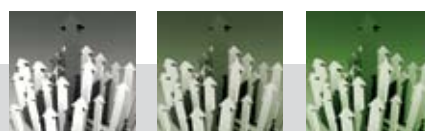


Η σχέση ανάμεσα στην αυτοεκτίμηση και την επιτυχία σε άλλους τομείς είναι αμφίδρομη. **Υψηλή αυτοεκτίμηση οδηγεί σε επιτυχία και η επιτυχία οδηγεί σε αύξηση της αυτοεκτίμησης.** Ένα άτομο με **υψηλή αυτοεκτίμηση** αναμένεται να έχει υψηλότερες προσδοκίες για επιτυχία και αποδοχή και ως εκ τούτου να διαμορφώνει και τις κατάλληλες συνθήκες για επιτυχία. Αντίθετα, άτομα με **χαμηλή εμπιστοσύνη** στον εαυτό τους, αναμένουν συνήθως την αποτυχία, κατάσταση που τους δημιουργεί άγχος.

Το **άγχος** κάνει τα άτομα αυτά να προσπαθούν λιγότερο και να απομακρύνονται από την προσπάθεια να επιχειρήσουν σημαντικά επιτεύγματα (Brehm & Kassiri, 1996 στο Παπαδιώτη, 1998). Στην εικόνα οι Brem & Kassiri (1996, σελ. 57 στο Παπαδιώτη Β, 1998), παρουσιάζουν τη διεργασία με βάση την οποία οι χαμηλές προσδοκίες που έχουν τα άτομα με χαμηλή Α.Ε. οδηγούν σε αποτυχία και σε περαιτέρω μείωση της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους.



Παπαδιώτη Β., 1998



Α) ΟΦΕΛΗ ΥΨΗΛΗΣ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

Η **υψηλή αυτοεκτίμηση** έχει βρεθεί ότι συνδέεται με πολλά οφέλη, μεταξύ των οποίων είναι και η εσωτερική ισορροπία, οι καλύτερες ικανότητες προσαρμογής, η απουσία συγκρούσεων, η ευφορία, η ευτυχία, η ανεξαρτησία, η κοινωνικότητα και οι υγιείς κοινωνικές σχέσεις, τα χαμηλότερα επίπεδα ανησυχίας και άγχους, η μικρότερη χρήση μηχανισμών άμυνας, η αποδοχή του εαυτού και η εμπιστοσύνη σε αυτόν, η βίωση περισσότερων θετικών συναισθημάτων, η ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιτυχία, η ικανοποίηση από τη ζωή, οι θετικότερες εκτιμήσεις από τους άλλους, η επιμονή σε περίπτωση αποτυχίας κ.ά. (DeNeve & Cooper, 1998, Diener & Diener, 1995, Elliott, 1996, Roberts, Gotlib, & Kassel, 1996, Robins, Hendin, & Trzesniewski, 2001).

Β) ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΑΜΗΛΗΣ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

Αντίθετα, η **χαμηλή αυτοεκτίμηση** έχει διαπιστωθεί ότι συνδέεται με ποικιλία αρνητικών καταστάσεων, όπως έντονο φόβο πιθανής αποτυχίας, αυξημένο άγχος και αμυντικότητα, μοναξιά, προβλήματα προσαρμογής, ανασφάλεια, απαισιοδοξία, προβλήματα υγείας, αντικοινωνική συμπεριφορά η οποία μπορεί να φτάσει και μέχρι την κοινωνική φοβία, έλλειψη εμπιστοσύνης στον εαυτό, αποφυγή του ανταγωνισμού, αστάθεια και μεταβολή, επιθετικότητα, μη ικανοποίηση από τη ζωή, διαταραχές πρόσληψης τροφής, συναισθηματικές διαταραχές (π.χ. κατάθλιψη) κ.ά. (Donnellan, Trzesniewski, Robins, Moffitt, & Caspi, 2002, O' Connor & Vallerand, 1998, Reinherz, Giaconia, Pakiz, & Silverman, 1993, Roberts, Gotlib, & Kassel, 1996).

Άρα, λοιπόν, μπορούμε να συμπεράνουμε πως η υψηλή αυτοεκτίμηση βοηθάει τα άτομα να αντιμετωπίσουν καλύτερα την καθημερινή ζωή τους, ενώ αντίθετα, η χαμηλή αυτοεκτίμηση δυσχεραίνει την προσπάθειά τους αυτή.

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 2

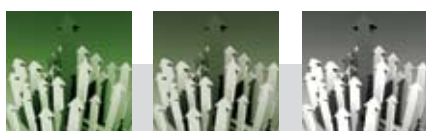


Προτείνω να ζωγραφίσετε σε 2 κόλλες, που θα πάρει ο καθένας και η καθεμιά από εσάς, τις δύο σημαντικές όψεις του εαυτού σας:

Στο πρώτο χαρτί θα ζωγραφίσετε τον εαυτό σας όπως πιστεύετε ότι είναι, όπως τον αντιλαμβάνεστε εσείς. Στο δεύτερο, όπως θα θέλατε να είναι.

Διαλέξτε όποια σημεία θέλετε στα δύο χαρτιά και γράψτε με τους μαρκαδόρους κάποια επίθετα ή φράσεις που χαρακτηρίζουν τη μία και την άλλη όψη του εαυτού σας.

Σας έκανε εντύπωση για την απόσταση που τυχόν υπάρχει ανάμεσα στις δύο όψεις του εαυτού σας; Με ποιους τρόπους μπορεί η απόσταση αυτή να μικρύνει;



1.4.1.3. ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ, ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΧΩΡΟ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Στον επαγγελματικό χώρο τόσο και η **αυτοαντίληψη όσο και η ικανοποιητική αυτοεκτίμηση** συνιστούν σημαντικά **εφόδια** και συνδυάζονται με την ανάληψη πρωτοβουλιών, την ικανότητα διαχείρισης κρίσεων και τη λήψη αποφάσεων, τις καλές συναδελφικές σχέσεις, την ηγετική ικανότητα κ.ά. Συγκεκριμένα, η ανάπτυξη των χαρακτηριστικών που ακολουθούν συνοψίζουν μία αναγκαία διεργασία «επαγγελματικής» αυτογνωσίας.

- ❖ Αναγνώριση των προσωπικών μας προκαταλήψεων
- ❖ Ενεργοποίηση των ικανοτήτων μας
- ❖ Αξιολόγηση των επαγγελματικών μας δραστηριοτήτων
- ❖ Εντοπισμός των συναισθηματικών μας αντιδράσεων και της επίδρασής τους στην εργασία μας με άλλους

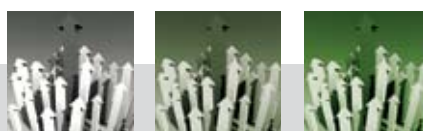
Πηγή: Manfred Pretis

S.I.N.N. Sozial INnovatives Netz Unternehmensberatung, Psychologie

Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τα **χαρακτηριστικά** που συγκεντρώνουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό **τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση**, επενδύουν πολύ σταθερά σε μία **προσωπικότητα** που έχει την προοπτική και τη δυναμική να είναι **επιτυχημένη επαγγελματικά**. Εξάλλου, τα άτομα που ξεκινούν να χτίζουν και καταφέρνουν να διατηρήσουν μία ικανοποιητική επαγγελματική πορεία, ενισχύουν με αυτό τον τρόπο την αυτοεκτίμησή τους ακόμη περισσότερο.

Όλα τα σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι η επαγγελματική δραστηριότητα, η αποδοτικότητα, η σχέση με τους συναδέλφους, η αναγνώριση των επιτευγμάτων και η εξέλιξη στον επαγγελματικό τομέα συνδέονται ισχυρά με την αυτοεκτίμηση, την αυτοπεποίθηση αλλά και την καλή ψυχική υγεία του ατόμου.

Αντίθετα τα **άνεργα άτομα** – άτομα, δηλαδή, που βρίσκονται εκτός αμειβόμενης εργασίας – φέρονται να έχουν **χαμηλότερα επίπεδα τόσο αυτοεκτίμησης** όσο και **ψυχικής ευημερίας** (Winfield, 1995), να αναφέρουν **υψηλότερα επίπεδα στρες και μελαγχολίας και χαμηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης** από τα εργαζόμενα υποκείμενα των αντιστοιχών ερευνών (Henwood & Miles, 1987, Wanberg, Watt & Rumsey, 1996).



Τα **κύρια στοιχεία** που προσδίδουν τόση σημασία στην εργασία και στην επίδρασή της στο ψυχισμό είναι, αφενός μεν το εισόδημα που εξασφαλίζει το εργαζόμενο άτομο, αφετέρου δε η κάλυψη ορισμένων βασικών ψυχολογικών αναγκών του, όπως

Η **ένταξη σε μία ομάδα με κοινούς στόχους**, της οποίας η λειτουργία γίνεται βάσει ενός προγράμματος και ορισμένων κανόνων

Η **κοινωνική επαφή** που επιτυγχάνεται μέσα από τη δουλειά

Η **κατάκτηση μιας επαγγελματικής επιδίωξης – ενός επαγγελματικού status**

Η **καθοδηγούμενη και ανατροφοδοτούμενη επαγγελματική δραστηριότητα** (Jahoda, 1981).

Η **αποστέρηση της εργασίας** οδηγεί το άνεργο άτομο σε οικονομική αλλά και ψυχολογική αποστέρηση, με αποτέλεσμα τις περαιτέρω αρνητικές επιδράσεις στη ψυχική διάθεση και κατάσταση (Warr, 1987). Ο Creed και οι συνεργάτες του (2001) κατέληξαν στο ότι η συμμετοχή ανέργων σε εκπαιδευτικά προγράμματα βελτίωσε την αυτοεκτίμησή τους, με έμμεσο αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη κινητοποίησή τους για ανεύρεση εργασίας, ενώ αντίθετα οι άνεργοι με χαμηλή αυτοεκτίμηση, παραμένουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα αδρανείς ως προς την αναζήτηση εργασίας (Kasl, 1982 στο Creed και συνεργάτες, 2001). Ο Branden (1969, στο Creed και συνεργάτες, 2001) ισχυρίζεται ότι η πίστη του ατόμου στην ικανότητά του να αλλάξει μία κατάσταση στη ζωή του, είναι ένας καθοριστικός παράγοντας για το επίπεδο της αυτοεκτίμησής του.

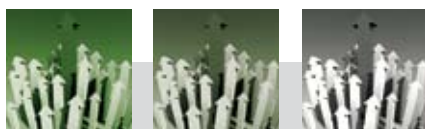
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3



Καλείστε να δημιουργήσετε τη διαφημιστική αφίσα του εαυτού σας! Μπορείτε να φτιάξετε ένα κολλάζ της αρεσκείας σας χρησιμοποιώντας εικόνες και φωτογραφίες από περιοδικά και να γράψετε τα μηνύματα που επιθυμείτε να περνάει αυτή η αφίσα – διαφήμιση στο κοινό που θα τη δει. Ποια είναι τα προσόντα που έχετε και κρίνετε σκόπιμο να τα διαφημίσετε; Για ποια στοιχεία της προσωπικότητάς σας θα έπρεπε κάποιος να σας επιλέξει για μία δουλειά ή για μία άλλη δραστηριότητα που θα ορίσετε; Σε τι είστε καλοί; Προωθείστε όσο καλύτερα μπορείτε τον εαυτό σας και στη συνέχεια αυτοαξιολογηθείτε.

Βρήκατε πειστική και ελκυστική την αφίσα σας; Αν όχι, τι λείπει;

Σημείωση: Αν υπάρχει δυσκολία στη συγκέντρωση των υλικών, προτείνεται εναλλακτικά η εξής δραστηριότητα: δημιουργήστε μία ραδιοφωνική διαφήμιση του εαυτού σας, διάρκειας 2-3 λεπτών, καταγράψτε το κείμενο που θα ακούγεται και σχολιάστε το.



1.4.1.4. ΣΤΑΣΕΙΣ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

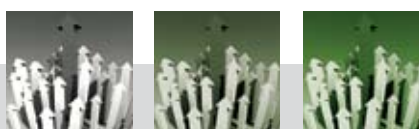
Στα πλαίσια των διεργασιών για αυτογνωσία, ποιες από τις παρακάτω ικανότητες νομίζετε ότι διαθέτετε, οι οποίες θα σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε μία επιχείρηση συλλογική και ποιες ικανότητες θεωρείτε ότι, μολονότι είναι αναγκαίες για τη δημιουργία μιας συλλογικής επιχείρησης, δεν τις διαθέτετε; (Σημειώστε με x στην αντίστοιχη στήλη.)



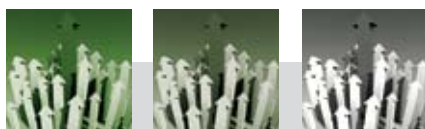
Σύμφωνα με τη σύγχρονη επιχειρηματική ψυχολογία και πρακτική οι ικανότητες και οι στάσεις που θα πρέπει να διαθέτει ένα άτομο για να αναπτύξει επιχείρησης θα πρέπει να είναι οι παρακάτω (Οδηγός υποστήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, Γ.Γ.Ε.Ε., 1998).

Αναγκαίες δεξιότητες για τη δημιουργία μιας συλλογικής επιχείρησης	Διαθέτετε	Δε διαθέτετε
<ul style="list-style-type: none"> • Ικανότητα να εκτελώ τις απαιτούμενες επαγγελματικές δραστηριότητες • Αυτοπεποίθηση • Προσωπικότητα • Ικανότητα ηγεσίας • Ικανότητα καινοτομισμού • Κοινωνικές ικανότητες • Ανεξαρτησία • Αισιοδοξία • Δυναμισμός • Δημιουργικότητα • Ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ρίσκων • Ικανότητα λήψης αποφάσεων • Ικανότητα σύνθεσης • Προσαρμοστικότητα • Ανοικτό μυαλό σε κριτική & συμβουλές • Κατεύθυνση προς το κέρδος • Κατεύθυνση σε κοινωνικό επιχειρηματικό σκοπό • Αποφασιστικότητα • Παρατηρητικότητα • Αρέσκεια στις προκλήσεις • Θέληση για επιτυχία • Επιμονή • Ικανότητα σκληρής εργασίας • Προνοητικότητα 		

(Οδηγός υποστήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, Γ.Γ.Ε.Ε., 1998)



Ικανότητες και στάσεις για την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών	Διαθέτετε	Δε διαθέτετε
<ul style="list-style-type: none"> • Ικανότητα να εκτελώ τις απαιτούμενες επαγγελματικές δραστηριότητες • Αυτοπεποίθηση • Προσωπικότητα • Ικανότητα ηγεσίας • Ικανότητα καινοτομισμού • Κοινωνικές ικανότητες • Ανεξαρτησία • Αισιοδοξία • Δυναμισμός • Δημιουργικότητα • Ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ρίσκων • Ικανότητα λήψης αποφάσεων • Ικανότητα σύνθεσης • Προσαρμοστικότητα • Ανοικτό μυαλό σε κριτική & συμβουλές • Κατεύθυνση προς το κέρδος • Κατεύθυνση σε κοινωνικό επιχειρηματικό σκοπό • Αποφασιστικότητα • Παρατηρητικότητα • Αρέσκεια στις προκλήσεις • Θέληση για επιτυχία • Επιμονή • Ικανότητα σκληρής εργασίας • Προνοητικότητα 		
<p>[Οδηγός υποστήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, Γ.Γ.Ε.Ε., 1998]</p>		



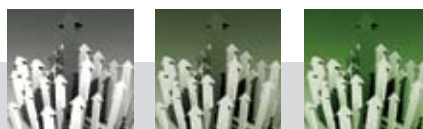
1.4.1.5. ΑΝΑΛΗΨΗ ΡΟΛΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ

Στις προηγούμενες σελίδες ήρθατε σε επαφή με τις έννοιες της αυτογνωσίας και της αυτοεκτίμησης. Μία παράμετρος που υπεισέρχεται δυναμικά και στις δύο αυτές διαστάσεις του εαυτού, είναι η παράμετρος των ρόλων που ο καθένας από εμάς αναλαμβάνει να παίξει στη ζωή του. Ο βαθμός στον οποίο επιλέγουμε και επιθυμούμε να παίξουμε ένα ρόλο στη ζωή μας (για παράδειγμα, ο ρόλος του γιου ή της κόρης μας δίδεται χωρίς να ρωτηθούμε κατά τη γέννησή μας, ενώ οι ρόλοι του συζύγου ή του επαγγελματία είναι επίκτητοι), η **σωματική και ψυχοσυναισθηματική συμμετοχή** που επιτυγχάνουμε κατά την ανάληψη του συγκεκριμένου ρόλου (για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος που απολαμβάνει τη δουλειά του, εργάζεται και έχει συναισθηματικές διακυμάνσεις τελείως διαφορετικές από έναν συνάδελφό του που βρίσκει τη συγκεκριμένη δουλειά ανούσια, βαρετή, καταπιεστική κ.τλ.) και τελικά, το **αποτέλεσμα και η ανατροφοδότηση** που παίρνουμε για κάθε ρόλο της ζωής μας είναι διαδικασίες που συμβάλλουν στην αυτογνωσία και καθορίζουν σημαντικά την αυτοεκτίμησή μας (ο γονιός που λαμβάνει μηνύματα από τα παιδιά του ότι τα πάει καλά στο ρόλο του, αισθάνεται ικανοποίηση, πληρότητα και αντλεί δύναμη, ώστε να συνεχίσει την προσπάθειά του).

Οι ρόλοι στην καθημερινή ζωή μπορεί να είναι (Landy, 2001):

- **Φυλετικοί και ρόλοι καθοριζόμενοι από την ηλικία** (π.χ. άντρας – γυναίκα) (παιδί – έφηβος – ενήλικας – μεσήλικας)
- **Κοινωνικοί – πολιτισμικοί**, που αντικατοπτρίζουν τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι οργανώνονται κατά ομάδες σε οικογένειες, κοινότητες, κοινωνίες και κράτη για παράδειγμα, ανάλογα με την ομάδα αναφοράς, έχουμε: πατέρας – μητέρα – γιος – κόρη, πρόεδρος – σύμβουλος, φτωχός – πλούσιος, εργάτης – δάσκαλος – τεχνίτης – γιατρός, εξουσιαστής – εξουσιαζόμενος και αναρίθμητοι άλλοι
- **Γνωστικοί**, που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο κατανοεί κάποιος τις πληροφορίες, τις αναλύει, τις εφαρμόζει, τις συνθέτει, τις αξιοποιεί, π.χ. αδαής – σοφός, θεωρητικός – πρακτικός
- **Συγκινησιακοί**, που αφορούν αξίες και συναισθήματα, π.χ. εσωστρεφής – εξωστρεφής, ηθικός – ανήθικος

Πολλά από τα παραδείγματα χρησιμοποιούν, για πρακτικούς λόγους, ώστε να γίνει μία αδρή περιγραφή, τους δύο ακραίους ρόλους που μπορεί να συναντήσουμε σε μία ιδιότητα, π.χ. φτωχός – πλούσιος. Η πραγματικότητα και η καθημερινή ζωή, φυσικά, είναι πολύ πιο περιπλοκές στις αποχρώσεις και τις διαβαθμίσεις που μπορεί να πάρει ένας



κοινωνικός ή συγκινησιακός ρόλος. Επιπλέον, είναι προφανές ότι οι ρόλοι από διαφορετικές υποκατηγορίες συνδυάζονται μεταξύ τους, δίνοντας ένα σύστημα πολυάριθμων συνδυασμών.

Στις περισσότερες περιπτώσεις **οι κανόνες συμπεριφοράς** που ένας ρόλος περιλαμβάνει, ορίζονται άτυπα από την ευρύτερη πολιτισμική και κοινωνική ομάδα και μεταφέρονται από γενιά σε γενιά μέσω της κοινωνικοποίησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί **ο ανδρικός και γυναικείος ρόλος**. Να είναι υπάλληλος σε μία εταιρεία, συγχρόνως να είναι γονέας στη δική του οικογένεια, παιδί στην πατρική οικογένεια, να είναι σύζυγος, φίλος, πολιτικό πρόσωπο κ.τλ.

1.4.1.6. ΕΠΙΛΟΓΗ ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Ο ρόλος επηρεάζει σημαντικά τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς, διότι **υπαγορεύει στο άτομο τις νέες υποχρεώσεις αλλά και τα καινούρια δικαιώματα** που αποκτά, αναλαμβάνοντάς τον. Η αλλαγή του ρόλου (π.χ. ο υπάλληλος που γίνεται διευθυντής), η προσθήκη ενός νέου ρόλου (π.χ. η σύζυγος που γίνεται και μητέρα) ή η απομάκρυνση ενός ρόλου (π.χ. συνταξιοδότηση) από το καθημερινό μας ρεπερτόριο έχουν άμεσο αντίκτυπο στη συναισθηματική μας κατάσταση και τη συμπεριφορά μας.

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 5



Αναφέρατε 5 ρόλους που σας προκαλούν ευχαρίστηση.
Αναφέρατε 5 ρόλους που σας προκαλούν δυσφορία.



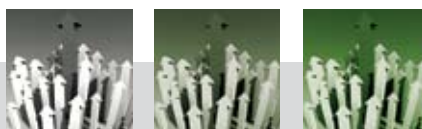
1.4.1.7. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΜΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Ο αριθμός και η ποιότητα των ρόλων που αναλαμβάνει ένα άτομο στην καθημερινή του ζωή, καθορίζουν την απαρτίωση ή μη της προσωπικότητάς του, το κίνητρό του για προσπάθεια, τη ψυχική του διάθεση, το αίσθημα πληρότητας και ευτυχίας. **Όσο μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των ρόλων** του εξασφαλίζει ένα άτομο, τόσο πιο ήρεμο, ικανό και πλήρες νιώθει. Η ισορροπία αυτή υποβοηθείται από πολλούς παράγοντες, προσωπικούς και μη, μεταξύ των οποίων και από την **ευελιξία** του ατόμου, αλλά και των ρόλων που έχει αναλάβει. Ένα από τα χαρακτηριστικά των λειτουργικών ρόλων είναι ότι είναι ευέλικτοι. Είναι μεν σαφείς, μπορούν όμως να τροποποιηθούν και να αλλάξουν με βάση τις ανάγκες του ατόμου (Παπαδιώτη-Αθανασίου, 1998). Οι ρόλοι μπορεί να αλλάζουν, γιατί αλλάζουν οι ανάγκες μας και οι στόχοι μας ή γιατί αλλάζουν οι ανάγκες των άλλων στους οποίους αναφέρονται. Τέλος, δε θα πρέπει να ξεχνάμε ότι οι ρόλοι εμπεριέχουν εξαρχής την **ευθύνη**, είναι δηλαδή σημαντικό όταν έχουμε αναλάβει ένα ρόλο, να μπορούμε να ανταποκριθούμε στο ρόλο αυτό.

Σε κοινωνικό επίπεδο αλλά και σε κάθε ομαδικό επίπεδο, θα λέγαμε ότι υπάρχει μία αυστηρή (κοινωνική) κριτική για τα άτομα που παραβαίνουν τους κανόνες που ορίζει ο ρόλος τους, ακόμη και στις περιπτώσεις που οι κανόνες αυτοί δεν είναι σαφώς ή γραπτώς διατυπωμένοι – π.χ. ορισμένοι ηθικοί κανόνες.

Για το λόγο αυτό, όπως θα δούμε και λίγο παρακάτω, είναι σημαντικό για **κάθε νεοσύστατη ομάδα** η οποία ξεκινάει μία οποιαδήποτε δράση προς έναν κοινό στόχο, **να ορίσει τους κανόνες** που θα διέπουν την ομαδική λειτουργία.

Τα άτομα που δε μπορούν να ανταποκριθούν στο ρόλο τους, νιώθουν ανασφάλεια και άγχος. Ένας καθηγητής π.χ. που δεν κατέχει το γνωστικό του αντικείμενο, ένας γονέας που δε μπορεί να προστατεύσει και να καθοδηγήσει το παιδί του, ένας πολιτικός που αισθάνεται ότι δεν έχει τα προσόντα να ασκήσει εξουσία, βιώνουν έντονο άγχος και ανασφάλεια.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6



α. Σε μία λευκή σελίδα σημειώστε τους ρόλους που έχετε αναλάβει σε αυτή τη φάση της ζωής σας, με σειρά σημαντικότητας για σας. Απέναντι από κάθε ρόλο γράψτε τις δραστηριότητες που κάνετε στο πλαίσιο αυτού του ρόλου, το χρόνο που διαθέτετε σε κάθε δραστηριότητα και το βαθμό ικανοποίησης που έχετε.

Βαθμολογείστε την ικανοποίηση από το 1 ως το 5. Πολύ μεγάλη ικανοποίηση =5, μέτρια ικανοποίηση =4, λίγη ικανοποίηση =3, καθόλου ικανοποίηση =2, δυσαρέσκεια=1.

β. Μετά την καταγραφή, σημειώστε τους ρόλους και τις δραστηριότητες που σας πιέζουν ή σας δημιουργούν άγχος.

γ. Σκεφτείτε ποιες δραστηριότητες θα μπορούσατε να αλλάξετε στα πλαίσια των ρόλων που έχετε αναλάβει, ώστε να γίνουν λιγότερο πιεστικοί.

Συζητήστε τους προβληματισμούς ή τις λύσεις που σκέφτεστε με άλλα μέλη σε μικρές υποομάδες ή στην ολομέλεια (ανάλογα με τον αριθμό των μελών).

Παράδειγμα

Ρόλοι που ανέλαβα	Δραστηριότητες στα πλαίσια του ρόλου	Βαθμός ικανοποίησης
Ως εργαζόμενος/η	Κατέχω το αντικείμενο της δουλειάς μου	Ο βαθμός της ικανοποίησής μου
	Συνεργάζομαι με τους συναδέλφους μου	είναι....., γιατί.....
Ως μητέρα / πατέρας	Διεκδικώ τα δικαιώματά μου	
Ως	Κουράζομαι.....	
Ως.....		

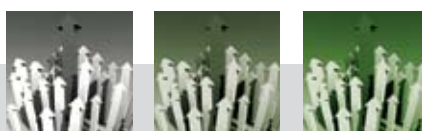


1.4.1.8. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ

Οι **γυναίκες** αναλαμβάνουν συνήθως, εκτός από τους επαγγελματικούς ρόλους και ρόλους φροντίδας των παιδιών, του σπιτιού, των ηλικιωμένων, ενώ όταν εργάζεται ένας από του 2 συζύγους – συντρόφους σε μία οικογένεια, αυτός συνήθως είναι ο άντρας και η γυναίκα παραμένει στον ιδιωτικό χώρο (σπίτι, παιδιά κ.τλ.) .

Επιπρόσθετα, η πλειονότητα των γυναικών – λόγω των κοινωνικών συντηρητικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων **δε συμμετέχουν σε ικανοποιητικό ποσοστό στα κοινά** (Βουλή, Τοπική Αυτοδιοίκηση κ.τλ.), ενώ ως μισθωτές **δεν καταλαμβάνουν συχνά υψηλές θέσεις** (ως διευθυντές, managers κ.τλ.) (Έκθεση Γ.Γ.Ι. στο CEDAW, 2004, 4η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών, 2004). Παράλληλα, πολλές γυναίκες παρέχουν **αφανή εργασία** (στον αγρό, ή την οικογενειακή επιχείρηση – χωρίς ασφαλιστικά δικαιώματα και αμοιβή) και μάλιστα με μεγάλη επιτυχία (ιδιαίτερα στις οικογενειακές επιχειρήσεις), διότι διαθέτουν πολλές από τις αιτούμενες δεξιότητες (Ντούλια Θ., Γ.Γ.Ε.Ε., 1999, σελ. 30). Συνήθως, όμως, **αρχηγοί στις οικογενειακές επιχειρήσεις** εμφανίζονται κυρίως οι **άντρες** (μόνο το ¼ των Μικρο Μεσαίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα έχει αρχηγό γυναίκα) (Ντούλια Θ., 2007). Το παράδειγμα αυτό καταδεικνύει τους **κοινωνικούς ρόλους** που τα άτομα αναλαμβάνουν και οι οποίοι διαμορφώνονται για λόγους οικονομικούς και πολιτικούς, σε βάρος πολλές φορές των ατόμων και της κοινωνίας. Η φύση έχει προβλέψει τη διαφορετικότητα των φύλων, η κοινωνία και η οικονομία την ανισότητα. Έτσι δημιουργείται το «κοινωνικό φύλο» (gender), το οποίο προσδιορίζεται με κοινωνικούς και όχι φυλετικούς όρους (4η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών, 1995).

Για αυτό θα πρέπει πάντα να είμαστε σε επαγρύπνηση για τους ρόλους που αναλαμβάνουμε και την αυτοεκτίμηση που διαθέτουμε, ώστε να είμαστε χρήσιμοι/μες σε ατομικό, οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 7



Στο 3ο Κ.Π.Σ. το υπουργείο Ανάπτυξης, ο Ο.Α.Ε.Δ. και το Υπ. Απασχόλησης προκήρυξαν χρηματοδοτικά πρόγραμμα για τη δημιουργία γυναικείων επιχειρήσεων, ενώ η Γενική Γραμματεία Ισότητας και η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL προκήρυξαν αντίστοιχα προγράμματα για την ανάληψη δράσεων με σκοπό τη βελτίωση των οικογενειακών και κοινωνικών ρόλων μεταξύ των 2 φύλων, την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην επιχειρηματική και επαγγελματική ζωή των γυναικών και τον καταμερισμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών.

- α) Αναφέρετε 3-5 λόγους για τους οποίους οι γυναίκες αναλαμβάνουν υποδεέστερους κοινωνικούς ρόλους από τους άντρες και δύσκολα προχωρούν στην δημιουργία επιχείρησης.
- β) Ποιες συνήθως «κρυφές» επιχειρηματικές δεξιότητες διαθέτουν συνήθως οι γυναίκες, οι οποίες θα τις βοηθούσαν να δημιουργήσουν μία επιχείρηση; (αναφέρετε 3-5)
- γ) Ποιες συνήθως αδυναμίες διαθέτουν οι γυναίκες, οι οποίες τις αποτρέπουν να προχωρήσουν στη δημιουργία επιχείρησης; (αναφέρετε 5-10)

(Τις δικές μας απαντήσεις θα τις βρείτε στο Παράρτημα του κεφαλαίου, ενότητα 1.4, υποενότητα 1.4.1.)

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η προσωπικότητα και η συμπεριφορά ενός ατόμου δεν αλλάζουν, αφού ο τρόπος με τον οποίο θα διαμορφωθούν είναι εγγεγραμμένος στο γενετικό υλικό. Έτσι, για παράδειγμα, κάποιος που φτάνει να ενηλικιωθεί και έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση – με συνέπειες που καθιστούν τη ζωή του και την καθημερινότητά του δύσκολες – θα παραμείνει σε αυτή την κατάσταση, μη μπορώντας να κάνει κάτι δραστικό για να αλλάξει εσωτερικά – την αντίληψη και την εκτίμηση που τρέφει για τον εαυτό του – και εξωτερικά – στο επίπεδο της συμπεριφοράς.

Τι γνώμη έχετε για αυτή την άποψη και το παράδειγμα; Τι θα προτείνατε σε αυτόν τον άνθρωπο με βάση τα όσα συζητήσατε μέχρι τώρα στην ομάδα σας;

Η δική μας άποψη έχει διατυπωθεί αναλυτικά και σε διάφορα σημεία του κεφαλαίου και συνίσταται στα εξής σημεία:



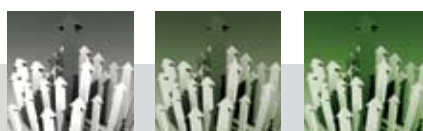
- Η αλληλεπίδραση γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων οδηγούν με συνέργια στην τελική διαμόρφωση της προσωπικότητας και των συμπεριφορών.
- Ο εαυτός και το περιβάλλον βρίσκονται σε μία συνεχή και δυναμική σχέση, συνθήκη που ευνοεί τις αλλαγές ή που μας καθοδηγεί όταν θελήσουμε οι ίδιοι να προκαλέσουμε μία αλλαγή.
- Πολλά από τα στοιχεία της προσωπικότητάς μας και πολλές από τις συμπεριφορές μας επιδέχονται αλλαγής, βελτίωσης, αντικατάστασης, εξέλιξης. Όχι όλα και όχι σε όλες τις φάσεις της ανάπτυξης και εξέλιξής μας. Ένα πρώτο βασικό βήμα είναι να εντοπίσει κανείς το στοιχείο που θέλει ή που χρειάζεται να αλλάξει και να αναζητήσει τρόπους που θα τον βοηθήσουν σε αυτή τη διαδικασία. Η αλλαγή είναι συχνά επώδυνη αλλά το αποτέλεσμα αξίζει τον κόπο!

1.4.2. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΑΣ – ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

1.4.2.1. Ορισμός της ομάδας

Οι περισσότεροι άνθρωποι ζουν και εργάζονται μέσα σε ένα πλαίσιο που θα μπορούσαμε να αποκαλέσουμε «ομάδα», μιας και βρίσκονται αρκετά συχνά συντροφιά με άλλους ανθρώπους. Εντούτοις, υπάρχει μία αβεβαιότητα ως προς το αν όλες αυτές οι συναθροίσεις μπορούν να αποκαλεστούν «ομάδες». Έπειτα, αναρωτιέται κανείς πώς μπορεί να ταξινομήσει όλες αυτές τις ομάδες και να βρει ομοιότητες και διαφορές μεταξύ τους (π.χ. μεταξύ μιας παρέας φίλων, των επιβατών ενός λεωφορείου, ή μιας ομάδας συναδέλφων επαγγελματιών).

Η εμπειρία της συμμετοχής σε μία ομάδα καθίσταται έτσι κοινή και καθημερινή, θεωρείται συχνά δεδομένη, με αποτέλεσμα να δυσκολευόμαστε να ορίσουμε πρακτικά, τι είναι τελικά η ομάδα. Πριν δώσουμε πιο συγκεκριμένους ορισμούς, λοιπόν, ας δούμε τι έχετε εσείς στο νου σας όταν ακούτε τη λέξη «ομάδα», αλλά και ποιες είναι οι εμπειρίες σας από τις ομάδες!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



Μία καλή αρχή είναι να ξεκινήσετε **καταγράφοντας** σε έναν κατάλογο όσες περισσότερες **ομάδες** μπορείτε να σκεφτείτε και στις οποίες υπήρξατε κάποτε ή είστε μέλος σε αυτή τη φάση της ζωής σας. Στη συνέχεια δίπλα από κάθε ομάδα προσπαθήστε να καταγράψετε τι νομίζετε ότι **κερδίσατε**, ότι μάθατε από τη συμμετοχή σας σε αυτή. Μπορείτε να προσθέσετε δίπλα από καθεμία ομάδα στην οποία ανήκετε σήμερα, ορισμένα κυρίαρχα **συναίσθημα** που σας δίνει η συμμετοχή σας αυτή (βλ. παράδειγμα). Πάρτε το χρόνο σας και παρατηρήστε τον κατάλογο. Τι σκέφτεστε και τι παρατηρείτε; Στο τέλος, καλό είναι να αναλογιστείτε, εάν για σας είναι ή όχι επωφελές η συμμετοχή σας σε ομάδες. Τελικά, όταν λέμε «ομάδα», τι εννοούμε;

Παράδειγμα

ΟΜΑΔΑ	ΤΙ ΕΜΑΘΑ / ΜΑΘΑΙΝΩ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
Οικογένεια	Να συνυπάρχω, να νοιάζομαι, να συγκρούομαι, να κάνω διάλογο, να διεκδικώ	Ασφάλεια, γαλήνη, αγάπη, εκνευρισμός, θυμός

Ένα καθοριστικό σημείο κατά τον ορισμό και τη μελέτη των ομάδων, είναι το **τυχαίο ή μη της συνεύρεσης των μελών της**. Έτσι, πολλοί άνθρωποι συναθροίζονται για κάποιο χρονικό διάστημα σε ένα συγκεκριμένο μέσο συγκοινωνίας, για παράδειγμα, ώστε να φτάσουν στον προορισμό τους. Γνωρίζουν ότι κατά τη μετακίνησή τους θα συνευρεθούν με άλλους ανθρώπους, η συμμετοχή του άλλων όμως δεν είναι απολύτως αναγκαία ούτε γίνεται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων. Επιπρόσθετα, το μέγεθος των μελών αυτής της συνάθροισης είναι απροσδιόριστο. Αντίθετα, όταν τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι για να επιτευχθεί ένας σαφώς προσδιορισμένος στόχος, είναι αναγκαία η συμμετοχή και βοήθεια και άλλων ατόμων, τα οποία συνήθως πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις, έχουμε τη συγκρότηση προσχεδιασμένων ομάδων (Douglas, 1997, σελ. 29-34).

Ο Ναυρίδης (2005, σελ. 17) αναφέρει ότι «όταν μερικοί άνθρωποι βρεθούν μαζί για κάποιο διάστημα για οποιοδήποτε λόγο, για να διασκεδάσουν, να εργαστούν, να πολεμήσουν, να αλλάξουν τον κόσμο ή να διαπράξουν εγκληματικές πράξεις [...] δημιουργούνται συναίσθημα που τους διαπερνούν και τους δονούν, επιθυμίες και φόβοι, σενάρια



και φαντασιώσεις, άγχη που τους κινητοποιούν ή τους ακινητοποιούν και βέβαια, μία ιδιαίτερη αίσθηση, που τη μοιράζονται όλοι, ότι αποτελούν μαζί μία ενότητα. Μία ενότητα που τους κάνει στα μάτια τους να ξεχωρίζουν από τους άλλους, από όλους εκείνους που είναι εκτός».

Η ύπαρξη, επομένως, ενός λόγου, **ενός κοινού στόχου**, επιφέρει αυτομάτως και ένα αίσθημα ενότητας, το οποίο είναι απαραίτητο για την ομαδική λειτουργία. Ο απλούστερος **ορισμός** που θα μπορούσαμε να δώσουμε είναι «ομάδα (group) είναι ένα σύνολο ατόμων (πάνω από δύο) που κατευθύνονται προς έναν κοινό σκοπό» (Blanchet & Trognon, 1997, σελ. 14).

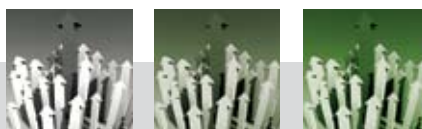
1.4.2.2. Ομαδικοί κανόνες

Κάθε σύνολο ανθρώπων (πάνω από δύο), οι οποίοι δουλεύουν μαζί για μία χρονική περίοδο υπακούουν σε ένα σύνολο κανόνων. **Η θέσπιση κανόνων** είναι εξαιρετικά σημαντική, γιατί οριοθετεί ουσιαστικά την αποδεκτή συμπεριφορά και ταυτόχρονα ορίζει την μη αποδεκτή, δημιουργώντας έτσι ένα πλαίσιο αναφοράς. Η ομάδα θέτει τα όριά της και αυτό είναι κάτι που **αυξάνει τη σταθερότητα και μειώνει την ανάγκη για εξωτερικό έλεγχο**. Παράλληλα, στη διαδικασία ενδέχεται να περιλαμβάνεται και ο **καθορισμός των κυρώσεων** σε περίπτωση παραβίασης κάποιου ή κάποιων ομαδικών κανόνων.

Σε επίπεδο ομάδας στο χώρο εργασίας, η θέσπιση κανόνων μπορεί να εγγυηθεί για την καλύτερη αποδοτικότητα, συνεργασία, μείωση των συγκρούσεων και αποτελεσματικότερη επίλυση αυτών.

Σημαντικά ερωτήματα σε σχέση με τους ομαδικούς κανόνες, είναι τα παρακάτω.

- Ποιοι είναι οι κανόνες;
- Πόσο επιτρέπεται τα μέλη να παραβιάζουν ή να αλλάζουν τους κανόνες;
- Ποιος θέτει τους κανόνες;
- Είναι σαφείς και κατανοητοί από όλους;
- Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα μέλη στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τους κανόνες; (Πολέμη-Τοδούλου, 2006)



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 2



Προσπαθήστε να θυμηθείτε την εμπειρία από τη συμμετοχή σας σε μία ομάδα (μία εκπαιδευτική ομάδα, μια ομάδα με την οποία κάνατε μια κοινή δραστηριότητα, όπως π.χ. μια εκδρομή κ.τλ.). Σκεφτείτε την εμπειρία της συνύπαρξης με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας και τον τρόπο με τον οποίο οργανωθήκατε, ώστε να επιτελέσετε την κοινή ομαδική δράση. Ποιοι κανόνες αναδύθηκαν ώστε να οργανωθεί η ομάδα και η δράση της; Υπήρξαν σημεία των κανόνων που δεν ήταν αρκετά σαφή και κατανοητά από όλους; Αν ναι, τι συνέπειες είχε αυτό; Χρειάστηκε εσείς ή κάποιο άλλο μέλος της ομάδας να μετακινηθεί από τη θέση και τις απόψεις του ώστε να συγκλίνει με την ομάδα;

1.4.2.3. Η ΟΜΑΔΑ ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ³

Σύμφωνα με τη συστημική θεωρία, η ομάδα είναι ένας οργανισμός που προβαίνει σε κάποιες ενέργειες για τη μετατροπή ενός υλικού σε ένα τελικό προϊόν. Το σύστημα χρειάζεται για τη λειτουργία του και την παραγωγή του τελικού προϊόντος ενέργεια, την οποία παίρνει από τα μέλη του ή από εξωτερικές πηγές. Ως τελικό προϊόν θεωρούνται τα επιτεύγματα της ομάδας, όπως για παράδειγμα η παροχή μιας υπηρεσίας, η μάθηση, η δημιουργία, η επίτευξη ενός οικονομικού στόχου κ.τλ. (Douglas, 1997).

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 3



Θεωρήστε μία ομάδα, στην οποία ανήκετε ως ένα σύστημα.

Κατ' αρχάς ορίστε την ομάδα και στη συνέχεια προσπαθήστε να καταγράψετε:

- Τις εξωτερικές πηγές από τις οποίες παίρνει ενέργεια η ομάδα σας
- Τις μορφές ενέργειας με τις οποίες τροφοδοτούν την ομάδα τα ίδια τα μέλη της ή αλλιώς, ό,τι εσείς, φέρνετε σε αυτή την ομάδα
- Τα επιτεύγματα που έχει καταγράψει αυτή ομάδα μέχρι σήμερα
- Τα επιτεύγματα που απομένουν να επιτευχθούν
- Αισθάνεστε ότι συμβάλλουν όλα τα μέλη στη διατήρηση της ενέργειας του συστήματος της ομάδας;

³ ΣΥΣΤΗΜΑ

Είναι ένα σύνολο παραγόντων και στοιχείων που συνυπάρχουν και συνδέονται με σχέσεις αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης. Η θεωρία των συστημάτων υποστηρίζει πως όλα τα ζωντανά συστήματα έχουν την τάση να φτάσουν σε κατάσταση εξισορρόπησης, ένα φαινόμενο που είναι γνωστό ως ομοιόσταση. Αυτό επιτυγχάνεται όταν ένα μέγεθος αυξάνεται και ένα άλλο ελαττώνεται, ώστε να διατηρείται η υφιστάμενη κατάσταση. Αντίθετα, σε περιπτώσεις παράλληλης και αλυσιδωτής αύξησης των μεγεθών, ενδέχεται να προκαλέσει αστάθεια και εκτροπή του συστήματος (Γεωργίου, 2005).



1.4.2.4. ΟΙ ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Ας ορίσουμε τον όρο «**διεργασίες**» σύμφωνα με το λεξικό Collins Concise English Dictionary (1988 στο Douglas, 1997), ως «μια σειρά ενεργειών που επιφέρουν αλλαγή ή ανάπτυξη». Οι διεργασίες στο πλαίσιο μιας ομάδας είναι πάρα πολλές και συχνά αρκετά περίπλοκες. Εδώ θα αναφερθούμε σε ορισμένες από τις πιο σημαντικές διεργασίες που συμβάλλουν στην απόκτηση ομαδικού πνεύματος.

α) Αλληλεπίδραση

Σε κάθε σύστημα που αποτελείται από έναν αριθμό στοιχείων, μια χαρακτηριστική διεργασία που επιτελείται είναι αυτή της αλληλεπίδρασης μεταξύ των στοιχείων αυτών. Αυτό που συμβαίνει δηλαδή σε μία ομάδα ανθρώπων είναι ότι ο καθένας αντιδρά στην παρουσία, τις απόψεις, τις ιδέες, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά των άλλων. Η αλληλεπίδραση στις ομάδες έχει αποτέλεσμα να δημιουργείται μία νέα πραγματικότητα πολύ πιο σύνθετη και δυναμική από το άθροισμά των ατόμων που τις απαρτίζουν (Ναυρίδης, 2005).

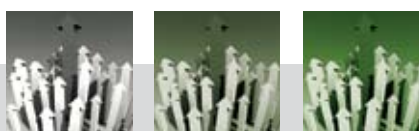
Τα αποτελέσματα της αλληλεπίδρασης είναι:

- Επιφέρει κατανόηση
- Διαχέει πληροφορίες
- Βελτιώνει και ενισχύει γνώμες
- Διευκολύνει τα επιτεύγματα της ομάδας (Douglas, 1997)

ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

Ορίστε ή θυμηθείτε μία ομάδα στην οποία ανήκετε και καταγράψατε τους παράγοντες που θεωρείτε ότι επηρεάζουν την αλληλεπίδραση σε αυτή (π.χ. συχνότητα συναντήσεων, απουσία μελών κ.τλ.). Είστε ικανοποιημένος/η από την αλληλεπίδραση στην ομάδα σας; Σε τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

Στη συνέχεια καταγράψατε συγκεκριμένα παραδείγματα από την πορεία της ομάδας αυτής, μέσα από τα οποία θα φαίνονται τα αποτελέσματα της αλληλεπίδρασης (π.χ. ποιες πληροφορίες διαχέονται κατά καιρούς στο πλαίσιο της ομάδας και ποιο το όφελος από αυτή τη συναλλαγή;).



Β) Η ενδο-ομαδική επικοινωνία

Επικοινωνώ = σχετίζομαι με = θέτω μαζί, στο πλαίσιο μιας σχέσης με κάποιον άλλο άνθρωπο τις σκέψεις, τις στάσεις, τους κανόνες, τις πράξεις, τα πιστεύω και τις συμπεριφορές μας.

Για να μπορέσουν δύο άτομα να επικοινωνήσουν, πρέπει να έχουν ένα **κοινό σύστημα επικοινωνίας**. Τα τέσσερα σημαντικότερα συστήματα που καθορίζουν την ανθρώπινη επικοινωνία είναι:

1. Η απόσταση μεταξύ των αλληλεπιδρώντων, π.χ. απόσταση οικειότητας, κοινωνική απόσταση κ.τλ.
2. Το σωματικό σύστημα: Οι στάσεις σώματος, οι κινήσεις και οι εκφράσεις του προσώπου
3. Το παραγλωσσικό σύστημα. Περιλαμβάνει τις διακυμάνσεις του ύψους της φωνής, της έντασης, του ρυθμού, της χροιάς κ.τλ. για παράδειγμα, μια απαλή φωνή που εκφωνεί αργά το λόγο, περνάει ένα τελείως διαφορετικό επικοινωνιακό μήνυμα από μια βροντερή φωνή με γοργό λόγο, ασχέτως του περιεχομένου του λόγου
4. Το γλωσσικό σύστημα. Ο λόγος ως κώδικας και ως περιεχόμενο (Blanchet & Trognon, 1997)

Ο Albert Mehrabian ανακάλυψε ότι η ολική εντύπωση ενός μηνύματος είναι 7% περίπου προφορική (μόνο λέξεις), 38% φωνητική (τόνος φωνής και άλλοι ήχοι) και 55% μη προφορική! Αντίστοιχα, ο καθηγητής Birdwhistell, ανακάλυψε ότι η προφορική συνιστώσα σε μια πολύ κοντινή επαφή είναι λιγότερο από 35% και ότι πάνω από το 65% της επικοινωνίας γίνεται χωρίς λόγια! (Pease, 1991)

Μία στοιχειώδης επικοινωνία προϋποθέτει έναν πομπό και ένα δέκτη. Μία ομάδα διαθέτει τόσους πομπούς και δέκτες, όσα είναι τα μέλη της. Αντιλαμβανόμαστε έτσι, ότι η επικοινωνία σε μία ομάδα είναι πολύπλοκη, λειτουργεί σε πολλά επίπεδα και εξαρτάται από πολυάριθμους παράγοντες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5



Προσπαθήστε να καταγράψετε τους παράγοντες που θεωρείτε ότι ευνοούν την επικοινωνία σε μία ομάδα και τους παράγοντες που πιστεύετε ότι περιορίζουν και βλάπτουν την επικοινωνία. Καλό θα ήταν στη συνέχεια να σκεφθείτε ποιους από τους παράγοντες έχετε παρατηρήσει στην εκπαιδευτική σας ομάδα. Πώς μπορείτε να βελτιώσετε την επικοινωνία σε κάθε ομάδα στην οποία ανήκετε ;



Παραθέτουμε κάποιους **τέτοιους παράγοντες** που έχουν καταγραφεί μέσα από μακροχρόνια παρατήρηση ομάδων. Αναλογιστείτε τη σημασία όσων καταγράψατε εσείς και όσων θα διαβάσετε στη συνέχεια, όταν αυτά τεθούν σε εφαρμογή σε μία ομάδα που έχει κάποιους κοινούς επαγγελματικούς στόχους και δραστηριότητες.

Η επικοινωνία πραγματοποιείται ελεύθερα, όταν τα μέλη νιώθουν ότι:

- Υπάρχει ατμόσφαιρα αποδοχής στην ομάδα
- Οι ιδέες λαμβάνονται υπόψη
- Όλα τα μέλη έχουν ίσες ευκαιρίες να εκφραστούν
- Υπάρχει η αίσθηση ότι οι γνώμες όλων εισακούγονται
- Υπάρχει σε στοιχειώδη βαθμό η ικανότητα των μελών να μπαίνουν στη θέση των άλλων και να κατανοούν αυτά που λέει και νιώθει (ενσυναίσθηση)

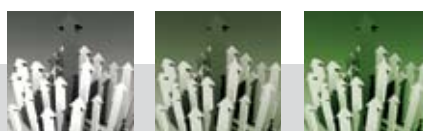
Η επικοινωνία περιορίζεται, όταν:

- Τα μέλη δε νιώθουν άνετα να εκφραστούν
- Τα μέλη πιστεύουν ότι θα γελοιοποιηθούν
- Τα μέλη νιώθουν εχθρότητα για τα άλλα μέλη
- Τα μέλη αισθάνονται αποκομμένα από τη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- Ορισμένα άτομα επιδεικνύουν τις γνώσεις τους υπερβολικά
- Τα μέλη είναι τόσο απορροφημένα με τις ιδέες τους ώστε δεν ακούν τους άλλους
- Το κλίμα είναι αρνητικό και απαισιόδοξο
- Δεν υπάρχει πίστη και αφοσίωση στον ομαδικό στόχο (Douglas, 1997, Yalom, 2006)

γ) Λήψη αποφάσεων

Η διαδικασία της λήψης αποφάσεων σε μία ομάδα είναι καθοριστική για άλλες σημαντικές λειτουργίες, όπως

- Η αποτελεσματικότητα της ομάδας ως προς τους στόχους της
- Ο χρόνος ζωής της ομάδας
- Η ποιότητα των σχέσεων στην ομάδα, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων



Η λήψη αποφάσεων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από όσα περιγράψαμε προηγουμένως σχετικά με την επικοινωνία. Το μέγεθος της ομάδας είναι ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας, επειδή καθορίζει σημαντικά την ποιότητα της επικοινωνίας. Όταν τα μέλη παίρνουν μέρος στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και πιστεύουν ότι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας αυτής, τότε στηρίζουν τις αποφάσεις που λαμβάνονται και δύσκολα τις αλλάζουν. Όταν τα μέλη αποκλείονται από τις αποφάσεις που λαμβάνονται, τότε δείχνουν λιγότερη δέσμευση σε αυτές και συχνά τις υποσκάπτουν. Αυτά τα μέλη σταδιακά ωθούνται στην περιφέρεια της ομάδας, με αποτέλεσμα και οι ίδιοι να είναι ανικανοποίητοι και απογοητευμένοι, αλλά και να επηρεάζεται αρνητικά η δυναμική της ομάδας.

Ένα άλλο σημείο, στο οποίο αξίζει να σταθεί κανείς, είναι η αντίδραση της ομάδας όταν κάποια απόφαση που είχε ληφθεί, αποδείχτηκε ακατάλληλη, αναποτελεσματική, λανθασμένη. Είναι κρίσιμο και δείγμα ωριμότητας και καλής επικοινωνίας σε αυτή τη φάση, τα μέλη να αναλάβουν εξίσου την ευθύνη αυτής της αποτυχίας και να καταφέρουν να ανασυντάξουν την ομάδα και τους στόχους της. Για αυτό το λόγο είναι σημαντική η ισότιμη και καθολική συμμετοχή των μελών στη λήψη αποφάσεων (Douglas, 1997, Blanchet & Trognon, 1997).

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 6



Ας θυμηθεί ο καθένας και η καθεμιά από εσάς ένα περιστατικό είτε από την πορεία της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής ομάδας είτε από οποιαδήποτε άλλη ομάδα στην οποία είστε ή υπήρξατε κάποτε μέλος και το οποίο αφορά τη διαδικασία λήψης απόφασης. Προσπαθήστε να ανακαλέσετε ένα περιστατικό, όπου η ομάδα αναφοράς ή κάποιο από τα μέλη της αντιμετώπισε δυσκολίες στην όλη διαδικασία (π.χ. η ομάδα δε μπορούσε να καταλήξει σε απόφαση, κάποιοι αισθάνθηκαν παραγκωνισμένοι από τη διαδικασία, η απόφαση ήταν λανθασμένη, η ομάδα συγκρούστηκε κατά τη διαδικασία, κάποιο μέλος αποχώρησε κ.τλ.). Καταγράψατε τους παράγοντες που συνέβαλαν στις δυσκολίες και τα δικά σας συναισθήματα σχετικά με το συμβάν. Τι θα μπορούσε να είχε γίνει, ώστε να είχε διευκολυνθεί η διαδικασία λήψης απόφασης;



1.4.2.5. Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Τα μέλη μιας ομάδας που συγκεντρώνονται για να επιτύχουν συγκεκριμένους ομαδικούς στόχους (π.χ. εκπαίδευση, κατάρτιση, παραγωγή προϊόντος, ψυχαγωγία κ.τλ.) έχουν ορισμένες ομοιότητες αλλά και αρκετές διαφορές. Οι διαφορές αυτές ενδέχεται να καθορίσουν τον τρόπο με τον οποίο κάθε μέλος θα εμπλακεί και θα συμμετάσχει στην ομαδική διαδικασία.

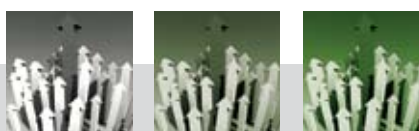
ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 7

Σκεφτείτε τον εαυτό σας σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη μίας ομάδας στην οποία συμμετέχετε. Κάντε έναν κατάλογο με τις ομοιότητες και τις διαφορές σας. Στη συνέχεια προσπαθήστε να σχολιάσετε τον τρόπο με τον έχουν επιδράσει στην ομαδική διαδικασία οι διαφορές. Παρατηρείτε τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιδράσεις της διαφορετικότητας και αν ναι, ποιες είναι αυτές;



Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποιους **παράγοντες διαφορετικότητας** που απαντώνται συχνά σε μία ομάδα.

- **Φύλο.** Όπως αναφέρει η Πολέμη-Τοδούλου (2006), οι έρευνες έχουν δείξει ότι οι **γυναίκες** βρίσκουν πιο εύκολο να μπαίνουν και να παραμένουν σε οικείες, μικρές ομάδες, να διατηρούν κοντινότερες σχέσεις με τα οικογενειακά μέλη και να περνούν περισσότερο χρόνο μαζί τους. Οι ευκαιρίες τους για συμμετοχή σε ομάδες της ευρύτερης κοινότητας είναι λιγότερες, εφόσον είναι αφοσιωμένες στην ανατροφή των παιδιών. Οι **άντρες**, από την άλλη, προτιμούν να συμμετέχουν σε μεγάλες ομάδες. Γενικά συμμετέχουν συχνότερα από τις γυναίκες σε επαγγελματικά σωματεία, πολιτικά κόμματα, επιτροπές κ.τλ. Ζητώντας δύναμη και επιρροή, εντάσσονται συχνότερα σε ανταγωνιστικές ομάδες που προσανατολίζονται σε κάποιο συγκεκριμένο στόχο, ενώ οι γυναίκες, αναζητώντας οικείες σχέσεις, στρέφονται προς μικρές υποστηρικτικές και πιο ενοποιημένες ομάδες (Forsyth, 1999 στο Πολέμη-Τοδούλου, 2006).
- **Ηλικία.** Η ηλικία κάθε μέλους καθορίζει την ωριμότητα, τη φάση ζωής, τις ανάγκες του και τη σχέση με τα άλλα μέλη και το συντονιστή της ομάδας.
- **Επαγγελματική ιδιότητα.** Συχνά καθορίζει τον τρόπο σκέψης και λειτουργίας του ατόμου, τις δεξιότητες που έχει αποκτήσει, αλλά και αυτές στις οποίες ενδεχομένως υπολείπεται.

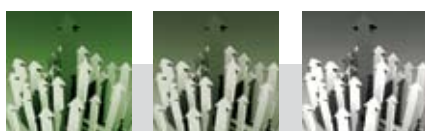


- **Τα προσωπικά χαρακτηριστικά.** Όσα αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο σχετικά με την αυτογνωσία και την προσωπική ανάπτυξη, επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο κάθε μέλος θα επικοινωνήσει με τα υπόλοιπα.
- **Το πλαίσιο.** Ο οργανισμός μέσα στον οποίο συστήνεται η κάθε ομάδα, ο λόγος σύστασής της, ο χρόνος και η συχνότητα λειτουργίας της, ο τρόπος συντονισμού από την πλευρά του συντονιστή – εκπαιδευτή, είναι όλοι ιδιαίτεροι παράγοντες που επηρεάζουν τη ζωή της ομάδας.
- **Κοινωνικο-πολιτισμικές διαφορές**
- Μία διαφορά μπορεί να επιφέρει ένταση στις ομαδικές σχέσεις, διότι τα μέλη ενδέχεται να αντιμετωπίσουν τον «διαφωνούντα» ως εχθρικό πρόσωπο, ως απειλή για την ομαλή ομαδική πορεία. Εντούτοις, δεν πρέπει να παραβλέπουμε ότι η **διαφορετικότητα** μπορεί να είναι μία πηγή ανανέωσης και ποικιλίας σε μία ομάδα και ότι πολλές φορές λειτουργεί προσθετικά στη δυναμική της ομάδας. Εξάλλου, στη σημερινή πραγματικότητα, όπου η διαφορετικότητα των ανθρώπων αποτελεί όλο και περισσότερο τον κανόνα, η αρνητική στάση απέναντι στη διαφορά θα πρέπει να αλλάξει. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει ο καθένας μας να προσπαθήσει να **διαχειριστεί τα αρνητικά συναισθήματα** που νιώθει, όταν αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα και τη διαφωνία και να αναζητήσει τους τρόπους με τους οποίους η **διαφορετικότητα αυτή μπορεί να λειτουργήσει ευεργετικά** τόσο για τα άτομα όσο και την ομάδα στην οποία ανήκουν (Πολέμη-Τοδούλου, 2006).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8



Εσείς τι στάση έχετε απέναντι στη διαφορετικότητα; Σας έχει τύχει κάποια από τις διαφορές σας σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας που καταγράψατε στην προηγούμενη δραστηριότητα, να σας δημιουργήσει αρνητικά συναισθήματα ή γενικά κάποιο πρόβλημα ως προς τη συμμετοχή σας στη συγκεκριμένη ομάδα; Αν ναι, πώς το αντιμετωπίσατε;



1.4.2.6. Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ

Η σύγκρουση στις ομάδες μπορεί να επιφέρει καταστροφικές συνέπειες αλλά ταυτόχρονα, μπορεί να αποτελέσει το γόνιμο έδαφος επάνω στο οποίο θα προετοιμαστούν κάποιες σημαντικές για την ομάδα αλλαγές.

ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 9

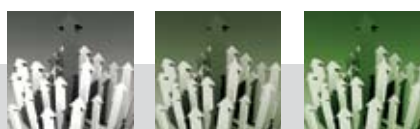
Πότε πιστεύετε ότι οι συγκρούσεις είναι θετικές και πότε αρνητικές για μία ομάδα; Πριν απαντήσετε, αναλογιστείτε το ίδιο ερώτημα για τις ανθρώπινες σχέσεις γενικότερα.



Σε γενικές γραμμές, μία σύγκρουση είναι γόνιμη όταν **διεξάγεται σε κλίμα συνεργασίας και αποδοχής**, οπότε και οδηγεί στην παραγωγή ιδεών με στόχο την εξέλιξη της ομάδας. Αντίθετα, όταν το κλίμα μέσα στο οποίο συμβαίνει η σύγκρουση, είναι ανταγωνιστικό, εχθρικό και απορριπτικό, η κατάσταση μοιάζει σαν το κάθε μέλος να προσπαθεί να διαφυλάξει τη δική του εξουσία μέσα από την επιβολή της δικής του άποψης. Η ομαδική διαδικασία και εξέλιξη έρχονται τότε δεύτερες.

Θα λέγαμε ότι **το κλίμα συνεργασίας εκδηλώνεται όταν τα μέλη τοποθετούν τους σκοπούς της ομάδας πριν από τους προσωπικούς τους σκοπούς**. Μία ακόμη σημαντική παράμετρος είναι η φύση της σύγκρουσης, αν δηλαδή η σύγκρουση αφορά μία διαφωνία ιδεών ή στόχων, αν αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων ή αν αφορά τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας. Η φύση της σύγκρουσης καθορίζει ως ένα βαθμό και τη χρησιμότητά της.

Η διαχείριση των συγκρούσεων σε ομαδικό πλαίσιο, καλό θα είναι να βασίζεται **στις αρχές καλής επικοινωνίας** που είδαμε σε προηγούμενη παράγραφο. Ο διάλογος και η συνεργατικότητα μπορούν να οδηγήσουν με ασφάλεια μία ομάδα μέσα από τη σύγκρουση στη γόνιμη εξέλιξη.



ΣΥΖΗΤΗΣΗ

1. Ατομική ή ομαδική λειτουργία

Κάποιοι ισχυρίζονται ότι η **ομάδα μπορεί να αναστείλει την ατομική πρόοδο και εξέλιξη**, στερώντας έτσι από άτομα που έχουν τις δυνατότητες, την ευκαιρία να διαπρέψουν. Ποια είναι η δική σας γνώμη από τη μέχρι τώρα εμπειρία σας;

Η δική μας άποψη είναι ότι μία ομάδα που χαρακτηρίζεται από εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία, κατακτά συνήθως το επίπεδο του καλύτερου από τα μέλη της και είναι σε θέση να το ξεπεράσει. Αυτό το φαινόμενο βασίζεται στη διαπίστωση ότι το **όλο είναι διαφορετικό από το άθροισμα των μερών του**, γιατί περιλαμβάνει το σύνολο των ενοτήτων του αλλά και τις μεταξύ τους σχέσεις.

Είναι γεγονός ότι ορισμένες φορές, στην ομάδα, κάποιο επίτευγμα το οποίο οφείλεται κυρίως στην προσπάθεια ή τη γνώση ή την εμπειρία ενός ή δύο μελών της, καταμερίζεται σε όλα τα μέλη και αξιολογείται ως ομαδική επιτυχία.

Από την άλλη, είναι δύσκολο να εκτιμήσει κανείς με ακρίβεια τα ατομικά επιτεύγματα που θα κατάφεραν κάποια άτομα, αν δεν ανήκαν στην ομάδα που ανήκουν. Ας μη ξεχνάμε όμως ότι στο **ομαδικό πλαίσιο**, δεν καταμερίζονται μόνο οι επιτυχίες, αλλά και τα λάθη, οι αποτυχίες, οι παραλείψεις, τα άγχη και οι ευθύνες. Η τροφοδότηση που παίρνουν τα μέλη από την ομάδα και η ομάδα από τα μέλη της, είναι μία σχέση που μπορεί να ωφελήσει και τις δύο πλευρές στην ίδια ή σε διαφορετικές φάσεις. Σε κάθε περίπτωση, η δύναμη μιας ομάδας, η πολυπλοκότητα και το ενδιαφέρον της, ξεπερνούν κατά πολύ τα ατομικά χαρακτηριστικά. Ακόμα και το πιο ικανό και λαμπερό άτομο, έχει πολλά να κερδίσει από μία ομάδα και την πολυδιάστατη δυναμική της. Πολλές φορές ένα άτομο θα οπισθοχωρούσε σε ένα εμπόδιο ή μία πρόκληση αν ήταν μόνο του. Στο πλαίσιο της ομάδας, όμως, η ομαδική πίστη και ορμή είναι ικανές να ανταποκριθούν σε μία αντίστοιχη πρόκληση.

Προϋπόθεση για όλα τα παραπάνω, είναι να υπάρχει ένας αριθμός μελών που να μπορεί να επικοινωνεί ικανοποιητικά και να υπόκειται στα ίδια δικαιώματα και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις. Είδαμε άλλωστε αναλυτικά, ποιες διεργασίες είναι αναγκαίο να επιτελούνται σε επαρκή βαθμό, ώστε σε μία ομάδα να αναπτύσσεται πραγματικά ομαδικό πνεύμα, οπότε και να ευοδώνονται τόσο η ατομική όσο και η ομαδική εξέλιξη. Για να καταστεί πιο ορατή η δύναμη και η ομορφιά μιας ομάδας, θα χρησιμοποιήσουμε το παράδειγμα του Dallos (1997) στο εκπαιδευτικό υλικό της Συμβουλευτικής Γονέων (2002), που είπε ότι «αν προσπαθήσει κανείς να ακούσει



τις νότες που απαρτίζουν τη μουσική μεμονωμένα, θα έχει μια πολύ διαφορετική και κατώτερη εμπειρία από το να ακούσει ολόκληρη τη μουσική σύνθεση!»

2. Ικανότητες και δεξιότητες για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (ατομικές και ομαδικές)

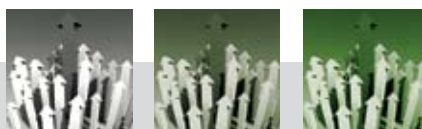
Ακούμε συχνά τις παρακάτω απόψεις:

- « Δε μπορεί να κάνει ο καθένας επιχείρηση» ή το αντίθετο, «ο καθένας μπορεί να κάνει επιχείρηση»
- «Οι συλλογικές επιχειρήσεις δεν είναι δυνατόν να αναπτυχθούν γιατί είναι δύσκολη η συνεργασία στις ομάδες»

Η άποψή μας είναι ότι πράγματι δε μπορεί να κάνει ο καθένας/ καθεμία επιχείρηση. Μπορεί όμως κάποιος/α να γίνει επιχειρηματίας, εφόσον – εκτός από το απαιτούμενο κεφάλαιο – διαθέτει τις παρακάτω προϋποθέσεις.

- Να είναι επιχειρηματικός «τύπος» (δηλαδή να του/της αρέσει και να μπορεί να αναλαμβάνει επιχειρηματικό ρίσκο)
- Να διαθέτει εμπιστοσύνη στον εαυτό του/της
- Να μπορεί να συνεργαστεί σε ομάδα (αναλαμβάνοντας συγκεκριμένες ευθύνες και δεσμεύσεις)
- Να αναγνωρίζει τις αδυναμίες του και να τις «παλεύει» για να τις εξαλείψει
- Να αναγνωρίζει τα σημεία που υπερέχουν οι άλλοι (π.χ. δυνατότητα ηγεσίας , επικοινωνίας κ.ά.) και να τις αποδέχεται
- Να αποδέχεται τη διαφορετικότητα των ατόμων στην ίδια επιχείρηση / ομάδα (π.χ. Άτομα με ειδικές ανάγκες, οικονομικοί πρόσφυγες, γυναίκες από άλλες χώρες και πολιτισμούς), γιατί το κάθε άτομο έχει τις δικές του ικανότητες και δυνατότητες και γιατί πλέον ζούμε σε πολιτισμικά περιβάλλοντα και κοινωνίες. Και αυτό γιατί, για την επιχειρηματικότητα και μάλιστα την κοινωνική, θα πρέπει τα εμπλεκόμενα άτομα να:
- Διαθέτουν κατ' αρχάς εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στη μοναδικότητά τους
- Εκτός από τις δεξιότητες, γνώσεις, και ικανότητες οργάνωσης, διοίκησης, marketing, αναζήτησης προγραμμάτων και πιστώσεων να διαθέτουν επίσης γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες λειτουργίας, συνεργασίας και σεβασμού της ομάδας και της διαφορετικότητά των μελών της, επειδή οι κοινωνικές επιχειρήσεις είναι πάντα συλλογικές, καθώς και αυτογνωσία και εμπιστοσύνη στον εαυτό τους

Μόνο έτσι μπορούν να πάνε καλά οι κοινωνικές επιχειρήσεις με πρωτοβουλίες του κάθε ατόμου και με συνεργασία με την ομάδα για ένα κοινό σκοπό.



ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΜΕΛΕΤΗ

1. **Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου (2005), Οδηγός Ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, Υπ. Απασχόλησης και επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal.**

Πρόκειται για ένα συνοπτικό οδηγό ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνιών επιχειρήσεων, ο οποίος προέκυψε μετά την εφαρμογή της κ.π. Equal, στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Στον Οδηγό παρουσιάζονται αναλυτικά τα θέματα τόσο του ίδιου του τομέα της κοινωνικής οικονομίας όσο και των κοινωνικών επιχειρήσεων (μοντέλα κοινωνικών επιχειρήσεων, παραδείγματα από την ανάπτυξη πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας από Αναπτυξιακές Συμπράξεις της κ.π. Equal á κύκλου, και υπάρχοντες μηχανισμοί και εργαλεία στήριξης κ.ε.) (Δομές, Δίκτυα και μελέτες, που αναπτύχθηκαν από Αναπτυξιακές Συμπράξεις της κ.π. Equal á κύκλου, 2001-2005).

2. **Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, τμήμα Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Πρακτικά 3ου και 4ου επιστημονικού συνεδρίου του Τμήματος στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων (Σ.Σ.Ο.Ε.), έκδοση Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, 2003 και Παπαζήση, 2005, με θέματα (αντίστοιχα):**

α) «Παγκοσμιοποίηση, κοινωνική οικονομία και η δημιουργία Κεντρικού Φορέα Κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα» (2003)

β) «Η Κοινωνική Οικονομία ανάμεσα στο Τοπικό και στο Παγκόσμιο» (2005)

Πρόκειται για τα πρακτικά δύο επιστημονικών συνεδρίων με ενδιαφέρουσες προσεγγίσεις από όλη την επιστημονική κοινότητα, σχετικά με τον 3ο τομέα και τις δραστηριότητες του, τις κοινωνικές επιχειρήσεις, την αντιδιαστολή ανάμεσα στην κοινοτική – αλληλέγγυα οικονομία και την οικονομία της Αγοράς και τους τρόπους παραγωγής που διέπουν την καθεμία εξ αυτών, ώστε ο ενδιαφερόμενος να εξάγει τα συμπεράσματα του, περί των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων τους, ιδιαίτερα, εάν πρόκειται να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματική ή όχι στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας.

3. **Yunus M. (1998), Για ένα κόσμο χωρίς φτώχεια, Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνη.**

Πρόκειται για την παρουσίαση της Grameen Bank και της Μικροπιστώσης Γυναικών (δραστηριότητες φιλοσοφία, μεθοδολογία δράσης), και τα εξαιρετικά αποτελέσματα υπέρ της ανάπτυξης συλλογικών γυναικείων επιχειρήσεων ανά τον κόσμο και της καταπολέμησης της φτώχειας σε παγκόσμιο επίπεδο.



4. **Χρυσάκης Μ., Ζιώμας Δ., Χατζαντώνης Δ., Καραμπτροπούλου Ντ. (2002), Προοπτικές Απασχόλησης στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας, Αθήνα: Σάκκουλα.**

Το βιβλίο αφορά μία εξαιρετική παρουσίαση της σύγχρονης προβληματικής για την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα με παρουσίαση των Ευρωπαϊκών, Διεθνών και Εθνικών μοντέλων και πρακτικών.

5. **Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ. (2005) –Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας – Σύστημα Κοινωνικού Ελέγχου και Αξιολόγησης κοινωνικών επιχειρήσεων, Αθήνα: Παπαζήσης. (Διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη «Σύμφωνο προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Αιτωλοακαρνανία» Equal, ά κύκλου).**

Στο βιβλίο αυτό ο αναγνώστης θα βρει στοιχεία και εφαρμοσμένα παραδείγματα, σχετικά με τα ζητήματα του κοινωνικού ελέγχου, του κοινωνικού απολογισμού και της κοινωνικής λογιστικής, καθώς και αναλυτικούς δείκτες, μεθόδους και διαδικασίες εφαρμογής τους.

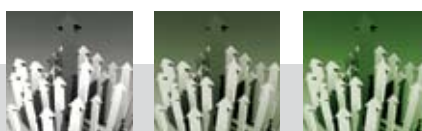
6. **Trade Houses Αθηνών & Θεσσαλονίκης – Αναπτυξιακή Σύμπραξη DIONI II, κ.π. Equal, Οδηγός Προβολής προϊόντων και υπηρεσιών Γυναικείων Συνεταιρισμών και Κοινωνικών επιχειρήσεων, (2005), Αθήνα: εκδόσεις Trade Houses Αθηνών & Θεσσαλονίκης.**

(Διατίθεται αριθμός αντιτύπων στη Βιβλιοθήκη των Κ.Ε.Ε. μαζί με το εκπαιδευτικό υλικό).

Ο οδηγός δημιουργήθηκε στα πλαίσια του έργου DIONI II της κ.π. Equal και επιχειρεί να παρουσιάσει στην Ελλάδα συγκεντρωμένο, για πρώτη φορά, όλο το τοπίο των κοινωνικών επιχειρήσεων και οργανισμών κ.ο., με έμφαση στις γυναικείες κοινωνικές επιχειρήσεις.

Ο οδηγός αποτελεί ένα είδος ALBUM, το οποίο αποκαλύπτει την πραγματικά την εξαιρετική παρουσία και δυναμική των κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Στον Οδηγό παρουσιάζονται περιγραφικά και με φωτογραφίες τα προϊόντα ή και υπηρεσίες των επιχειρήσεων, καθώς και πληροφορίες για το πού μπορεί να αναζητήσει κανείς αυτές τις επιχειρήσεις και φορείς έτσι, ώστε να διευκολυνθεί η επικοινωνία μαζί τους, η συνεργασία και η διακίνηση των προϊόντων τους στο ευρύ καταναλωτικό και επιχειρηματικό κοινό.



7. **Blanchet A. & Trognon A. (1994), La Psychologie des groupes, Éditions NATHAN, Παρίσι, Ψυχολογία Ομάδων (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Σαββάλας, Αθήνα.**

Το βιβλίο ξεκινά με μία σύντομη ιστορική επισκόπηση των θεωριών των σχετικών με την ομαδική λειτουργία. Ακολουθεί μία μελέτη της ομάδας ως κοινωνικής δομής και εξετάζονται οι θεωρητικές και πρακτικές πλευρές της ψυχολογίας των ομάδων.

8. **Douglas T. (1995), Survival in Groups – The Basics of Group Membership, Open University Press, Buckingham, Η επιβίωση στις ομάδες (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.**

Το βιβλίο εξετάζει την «επιβίωση» του ατόμου μέσα σε μία ομάδα, δηλαδή τις συνθήκες συμμετοχής και παραμονής των ανθρώπων ως μελών σε οποιαδήποτε ομάδα. Καταγράφονται οι βασικές αρχές λειτουργίας των ομάδων και παρέχεται η απαραίτητη γνώση που χρειάζονται οι άνθρωποι για να συμβάλουν με επιτυχία στην ολοκλήρωση των ομαδικών στόχων.

9. **Παπαδιώτη Β., Εγχειρίδιο προσωπικής ανάπτυξης (μέρος του εγχειριδίου Επαγγελματικού προσανατολισμού, Ισότητας και Προσωπικής ανάπτυξης, Πρωτοβουλία «Απασχόληση», Άξονας NOW, Πρόγραμμα DIONI I, Κ.Ε.Κ. INTERFACE, 1998.**

Στο εγχειρίδιο αναλύονται οι διεργασίες προσωπικής ανάπτυξης, εξέλιξης και αυτοδιαχείρισης του ατόμου μέσα από την κοινωνική αλληλεπίδραση και τη συμβουλευτική συνάντηση, ενώ παρατίθενται, εκτός από τις θεωρητικές θέσεις και γνώσεις και ασκήσεις που συμβάλουν θετικά στη διαδικασία αυτογνωσίας.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Α.Σ. DIONI II κ.π. Equal á κύκλου (2004), Οδηγός συστήματος πιστοποίησης και μοντέλων και δεικτών ποιότητας κοινωνικών επιχειρήσεων, Α.Σ. DIONI II κ.π. Equal á κύκλου, Αθήνα (διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη DIONI II και την Γ.Γ.Ε.Ε.).

Α.Σ. DIONI II (2005), Forum και Ημερίδα Γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, Αθήνα (στον Οδηγό δράσεων, αποτελεσμάτων και καλών πρακτικών Α.Σ. DIONI II, κ.π Equal, Γ.Γ.Ε.Ε.).

Γ.Γ.Ε.Ε. (1998), Οδηγός υποστήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, Πρωτοβουλία NOW, Πρόγραμμα «Σαπφώ», Αθήνα.

Γ.Γ.Ε.Ε. & Ι.Δ.ΕΚ.Ε. (2004), Ηλεκτρονικό Εκπαιδευτικό Υλικό στο Management και Marketing (για κοινωνικές, συμβατικές γυναικείες επιχειρήσεις) της Α.Σ. DIONI II, κ.π. Equal, Αθήνα.

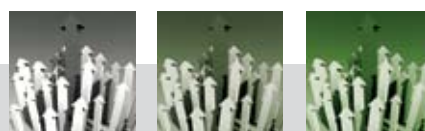
Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου (2005), Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, Υπ. Απασχόλησης & επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal, Αθήνα.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου (2005), Προτάσεις πολιτικής, κ.π. Equal, Υπ. Απασχόλησης & επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal, Αθήνα.

«Έκθεση στο CEDAW, 4η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών», (2004), Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Δ. Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2003), Μελέτη Οι νέοι πρωταγωνιστές της απασχόλησης. Σύνοψη της πιλοτικής δράσης «Τρίτο σύστημα και απασχόληση», Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ. (2005) – Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Σύστημα Κοινωνικού Ελέγχου και Αξιολόγησης κοινωνικών επιχειρήσεων, Αθήνα: Παπαζήσης (διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη «Σύμφωνο προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Αιτωλοακαρνανία», κ.π. Equal, á κύκλου).



Κετζετσοπούλου Μ. (2005), Μελέτη υποβληθείσα στην Διαχειριστική Αρχή Υπ. Απασχόλησης και στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας με θέμα Κοινωνική οικονομία – Εννοιολογικοί ορισμοί και υπάρχουσα κατάσταση, κ.π. Equal á κύκλου, Αθήνα.

Κασσαβέτης Δ. (2000), Αγροτικοί Συνεταιρισμοί και κοινωνική δυναμική, Αθήνα: Σάκουλα.

Κοσκοβόλης Σ. - Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., Β.Ι.Σ. (1999), «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, προβλήματα, προοπτικές», Forum Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, DIONI – NOW, Ιωάννινα (στον Οδηγό Αποτελεσμάτων DIONI I, Γ.Γ.Ε.Ε.).

Λυμπεράκη Α. (1992), Η πρόκληση της Ανάπτυξης σε μικρή κλίμακα – οικονομική ευελιξία και κοινωνικές δυσκαμψίες, Αθήνα: Παπαζήσης.

Λιόσης Β. (2003), Κομμουνιστική επιθεώρηση, τ. 1.

Μαργαριτίδου Β. (2004), Εθελοντισμός, Μ.Κ.Ο., Κοινωνία των Πολιτών, εκδόσεις Πρωτοβουλία, Γυναίκα και Υγεία.

Μιχαλόπουλος Χ. (2005), «Συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων των έργων του Ά κύκλου της κ.π. Equal», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου, Υπ. Απασχόλησης, 26-10-05.

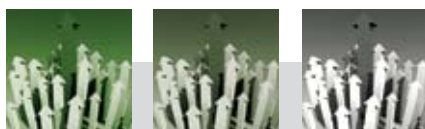
Μπέκου Ε. (2001), «Προοπτικές Ανάπτυξης των Γυναικείων Συνεταιρισμών», Ημερίδα Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Ναυρίδης Κλ. (2005), Ψυχολογία των ομάδων, κλινική ψυχοδυναμική προσέγγιση, Αθήνα: Παπαζήσης.

Ντούλια Θ. (1997), Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών στην Απασχόληση και επιχειρηματικότητα των γυναικών, Γ.Γ.Ε.Ε.

Ντούλια Θ. & Νικάκη Π. (1999), Οδηγός αποτελεσμάτων DIONI I, Γ.Γ.Ε.Ε., Αθήνα.

Ντούλια Θ. & Ζαγορίσιος Δ. (2000), Μελέτη διερεύνησης δυνατοτήτων για την ανάπτυξη υποστηρικτικού συστήματος χρηματοπιστωτικής στήριξης (Μικροπιστώσης) Γυναικείων Μικρο Μ.Μ.Ε. Ημιαστικών και Απομακρυσμένων Ορεινών Περιοχών Ηπείρου, Πρόγραμμα DIONI – NOW 1997 – 2000, Συνεταιριστική Τράπεζα Ιωαννίνων, Ιωάννινα.



Ντούλια Θ. (2005), «Προτάσεις πολιτικής για την κοινωνική οικονομία και τις κοινωνικές επιχειρήσεις», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας, κ.π. Equal 2001-2005.

Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ. (2004), Οδηγός Δράσεων, αποτελεσμάτων και καλών πρακτικών Α.Σ. DIONI II, κ.π. Equal, Γ.Γ.Ε.Ε.

Ντούλια Θ. (2005), «Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των κοινωνικών επιχειρήσεων», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου, Υπ. Απασχόλησης, Αθήνα, 26-10-05.

Ντούλια Θ. (2007), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα –Τα προβλήματα των Γυναικείων Επιχειρήσεων», Money show, ημερίδα Υπ. Απασχόλησης, Αθήνα, 2007.

Παπαδιώτη Β. (1998), Προσωπική Ανάπτυξη, τόμος Β΄, Ιωάννινα: έκδοση Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

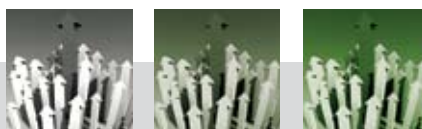
Παπαδιώτη-Αθανασίου Β. (2002), Η οικογένεια ως σύστημα, Συστημική προσέγγιση, Εκπαιδευτικό Υλικό Συμβουλευτικής Γονέων του Ι.Δ.ΕΚ.Ε., Αθήνα.

Πολέμη-Τοδούλου Μ. (2006), «Αξιοποίηση της διεργασίας της ομάδας στην εκπαίδευση ενηλίκων» (κεφ. 10, στο Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης, τόμος III, εκδόσεις Ε.Κε.Πις.

Σβιατκιεβιτς Μ. (2006), «Η Σημασία της αυτοεκτίμησης για τη Ψυχική Υγεία και την Ευμερία & η Διάκρισή της σε Συνειδητή και Ασυνειδητή», XI Ετήσιο Συνέδριο της European Association For Counselling, (30-3 έως 2-4/06 στο Πάντειο Πανεπιστήμιο).

Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου (2001), Πρακτικά Γ΄ επιστημονικού συνεδρίου του τμήματος Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Παγκοσμιοποίηση και κοινωνική οικονομία, 22-24/10/1999, εκδόσεις Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου. (Ανακοινώσεις Δασκάλου Γ., Κασαβέτης Δ., Κοσμόπουλος Δ. Χαλαράμπους Κ.).

Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου (2005), Πρακτικά Δ΄ επιστημονικού συνεδρίου του τμήματος Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Η κοινωνική οικονομία ανάμεσα στο Τοπικό και στο Παγκόσμιο, 6-7-Ιουνίου 2003, Αθήνα: Παπαζήσης (Ανακοινώσεις Καπογιάννης Δ., Μαυριδάκης Θ., Ναξάκης Χ., Νικολόπουλος Η., Νικολόπουλος Χ., Παπαδόπουλος Α., Χαλαράμπους Κ.)



Trade Houses Αθήνας & Αλεξανδρούπολης, Αναπτυξιακή Σύμπραξη DIONI II (2005), Οδηγός Προβολής προϊόντων και Υπηρεσιών Γυναικείων Συνεταιρισμών και Κοινωνικών Επιχειρήσεων, εκδόσεις Trade Houses Αθήνας & Αλεξανδρούπολης, κ.π. Equal á κύκλου.

Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ, Χατζαντώνης Δ, Καραμπτροπούλου Ντ. (2002), Προοπτικές Απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής οικονομίας, Αθήνα: Σάκκουλα.

Blanchet A. & Trognon A. (1994), La Psychologie des groupes, editions NATHAN, Παρίσι, Ψυχολογία Ομάδων (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Σαββάλας.

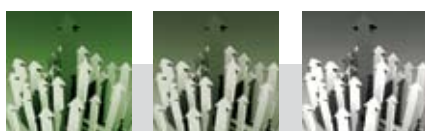
Douglas T. (1995), Survival in Groups – The Basics of Group Membership, Open University Press, Buckingham, Η επιβίωση στις ομάδες (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Goleman D. (1995), Emotional Intelligence, Bantam Books, Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ελληνική μετάφραση), (1996), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Goleman D. (2002), Primal Leadership, Harvard Business School Press, Βοστόν, Ο Νέος Ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών (ελληνική μετάφραση), (2002), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Rifkin (1996), Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνης.

Yunus M. (1998), Για ένα κόσμο χωρίς φτώχεια, Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνης.



Ξενόγλωσσον

Badelt Ch. (1997), "Entrepreneurship Theories of the Nonprofit Sector", *Voluntas*, vol. 8.

Borzaga C. & Defourny J. (επιμέλεια), (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Λονδίνο: Routledge.

Borzaga C., Olabe A. & Greffe X. (1999), *Key sectors: Neighbourhood Social Services; Environment; and Culture, Sports and the Media*, University of Trento, Ιταλία, Fundacion Deixalles, Majorca and University of Paris 1 Pantheon, Γαλλία, mimeo.

Byrne B. M. (1996), *Measuring self-concept along the life span*, Ουάσιγκτον DC: American Psychological Association.

DeNeve K. M. & Cooper H. (1998), "The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being", *Psychological Bulletin*, 124, σελ. 197-229.

Jahoda M. (1981), "Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research", *American Psychologist*, 36(2), σελ. 84-191.

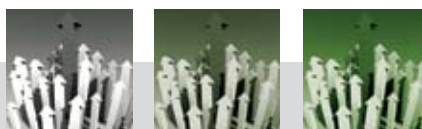
Cambell M. (1999), *The Third System Employment and Local Development, Volume 1 – Synthesis Report*, Policy Research Institute, Leeds Metropolitan University, mimeo, Ηνωμένο Βασίλειο.

CIRIEC (1999), *Third System Enterprises: A new strategy for Employment: Provisional Results*, mimeo, Liege.

ECOTEC (2001), *Evaluation of the Third System and Employment Pilot Action - Final Report*, ECOTEC Research & Consulting Limited, Βρυξέλλες.

E.M.E.S. EUROPEAN NETWORK (1998), "3rd sector", *Newsletter* τεύχος 1, 2, Νοέμβριος, Δεκέμβριος.

Harter S. (1999), *The construction of the self: A developmental perspective*, Νέα Υόρκη, Guilford.



INAISE, (2005), "Ethic financing and social investment - A European overview", Συνέδριο Κοινωνικής Οικονομίας της EQUAL ά Κύκλου, Σεπτέμβρης 2005, Αθήνα.

Lloyd P., Granger B. & Shearman C. (1999), The Third System, Employment and Local Development, Volume 3 – Tools to Support the Development of the Third System, University of Liverpool - UK., University of Paris – France & Manchester – UK.

Mertens S. (1999), "Nonprofit Organisations and Social Economy: Two Ways of Understanding the Third Sector", Annals of Public and Co-operative Economics, vol. 70, 3, σελ. 501-20.

OECD (1999), Social enterprises, Παρισι, Γαλλία.

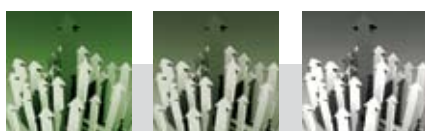
Robins, R. W., Hendin, H. M. & Trzesniewski, K. H. (2001), "Measuring global self-esteem: Construct validation of a single item measure and the Rosenberg Self-Esteem scale.", Personality and Social Psychology Bulletin, 27, σελ. 151-161.

Sparckley, E. (2000), Social audit Tool kit, Social Audit Partnership Ltd.

Winefield, A.H. (1995), "Unemployment: its psychological costs", International review of industrial & organisational.

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. & Bouzas N. "The Emergence of Social Enterprises, a New Response to Social Exclusion in Europe: The Case of Greece" στο Borzaga C. & Santuari A. (επιμέλεια), (1998), Social Enterprises and New Employment in Europe, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige in co-operation with European Commission - DG V, CGM - «Consorzio Nazionale della Cooperazione Sociale, Ιταλία.

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. & Bouzas N., "Social Enterprises responding to welfare needs" στο Borzaga C. & Defourny J. (επιμέλεια), (2001), The Emergence of Social Enterprises, Λονδίνο: Routledge.



Άρθρα

Πολυχρονίου Χ., Συνέντευξη από τον William Robinson «Οι νέες αντιστάσεις στον καπιταλισμό», εφημερίδα Ελευθεροτυπία, ένθετο «Οικονομία», 12-8-07.

Μανδράκου Αλ., «Γιουνούς Μοχάμεντ: Ο τραπεζίτης που δανείζει τους φτωχούς», εφημερίδα Καθημερινή, 5-11-06 και «Τιμή στον φτωχό τραπεζίτη», εφημερίδα Καθημερινή, 14-10-2006.

«Επιχειρηματικότητα γένους θηλυκού και υψηλής απόδοσης», εφημερίδα Καθημερινή, 17/10/04.

Δαμουλιάνου Χ. & Κοψίνη Χ., «Οι επιχειρήσεις πρέπει να καταρτίζουν και κοινωνικούς Απολογισμούς», εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/ 2006.

Συνέντευξη του David Grayson «Ποια είναι η σημασία του κοινωνικού Απολογισμού», εφημερίδα Ναυτεμπορική, 18/8/07.

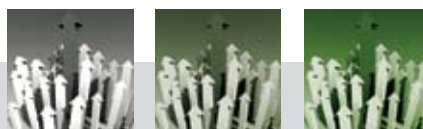
Άρθρο - Έρευνα του Ινστιτούτο Επικοινωνίας / Μ.Ρ.Β., «Τι είναι κοινωνική υπευθυνότητα για τους πολίτες», εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/2006.

Ξενάκη Κ., «Φτώχεια, ο εχθρός της Ειρήνης», εφημερίδα Τα Νέα, 11-12-06.

Ρέμπελου Α., «Υψιστη διάκριση στον τραπεζίτη των φτωχών», εφημερίδα Ο κόσμος του Επενδυτή, 14, 15, 25/10/06.

Διαδικτυακοί τόποι

1. <http://www.emes.net/uk/presentation.htm>, 2001
2. <http://www.in.gr>
3. <http://www.grameen-info.org>
4. <http://www.inaise.org>
5. <http://www.grameen-info.org/book/book/index.html>
6. <http://www.womensworldbanking.org.english/1000/1170.htm>
7. <http://www.businessweek.com>
8. <http://www.nobelprize.org>
9. www.qualitynet.gr



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ 1

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ 1.1.1.

Δραστηριότητα 3 (Υποενότητα 1.1.1.)

Ο Γυναικείος Συνεταιρισμός «Ταναγραία κόρη» ως κοινωνική επιχείρηση πληροί τις παρακάτω αρχές:

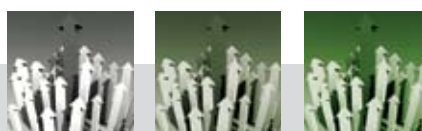
1. Ναι, έχει περιορισμένη κατανομή κερδών, γιατί οι συνεταιρισμοί κατανέμουν περιορισμένα κέρδη στα μέλη τους, επειδή το μεγαλύτερο μέρος επανεπενδύεται στην επιχείρηση.
2. Ναι, διαθέτει συλλογικότητα στη λήψη αποφάσεων, γιατί οι Συνεταιρισμοί διοικούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι συλλογικό όργανο και τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ. ,η οποία λαμβάνει αποφάσεις για τα κυρίαρχα ζητήματα του Συνεταιρισμού.
3. Ναι, διαθέτει ποικιλομορφία στην εταιρική του σύνθεση, γιατί στο συνεταιρισμό μπορεί να συμμετέχουν φυσικά και νομικά πρόσωπα (ανάλογα του καταστατικού του).
4. Ναι, έχει συνεχή δράση παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών, γιατί αλλιώς δε μπορεί να ανταποκριθεί στη ζήτηση, εάν φυσικά είναι βιώσιμος και ανταγωνιστικός.
5. Ναι, διαθέτει υψηλό βαθμό αυτονομίας, γιατί οι συνεταιρισμοί δεν πρέπει να ελέγχονται από κρατικούς, κομματικούς ή άλλους σχηματισμούς. Φυσικά υπάρχουν και αντίθετα περιστατικά (ελεγχόμενων συνεταιρισμών), οι οποίοι δυστυχώς απαξιώνουν την έννοια και το χαρακτήρα αυτών στην κοινωνία.
6. Ναι, εφαρμόζει δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων, γιατί οι αποφάσεις παίρνονται στη Γενική Συνέλευση, στην οποία όλα τα μέλη έχουν μία ψήφο, άσχετα με τον αριθμό των μερίδων που διαθέτουν.

Δραστηριότητα 4 (Υποενότητα 1.1.1.)

Πιθανές απαντήσεις σχετικά με τους σκοπούς τις υπηρεσίες – προϊόντα και τις ανάγκες που καλύπτουν οι εικονιζόμενες κοινωνικές επιχειρήσεις στην Δραστηριότητα 4.



ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	Ο Συνεταιρισμός Πέτα Άρτας	Ο Συνεταιρισμός «ΓΑΙΑ»	Παιδικός σταθμός στην Πορτογαλία
Κατά τη γνώμη σας υπηρετούν οι επιχειρήσεις αυτές κάποιον κοινωνικό σκοπό ή όχι;	Ναι Όχι	Ναι Όχι	Ναι Όχι
Εάν ναι, ποιον ;	<ul style="list-style-type: none"> - Δημιουργία απασχόλησης για ημιαπασχολούμενες ή άνεργες αγρότισσες - Δημιουργία εισοδήματος (ατομικό, οικογενειακό) - Κινητοποίηση ανθρώπινου δυναμικού σε παραγωγικές δραστηριότητες (γυναίκες) - Παραγωγή ποιοτικών, χειροποίητων, παραδοσιακών προϊόντων, - Καλές και συμφέρουσες τιμές προϊόντων - Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και τóλμης για συμμετοχή των γυναικών (σε 2ο επίπεδο) στην τοπική αναπτυξιακή διεργασία, Τ.Α., Συλλόγους, μετά την εμπειρία στο συνεταιρισμό - Καλλιέργεια ομαδικού και αλληλέγγυου πνεύματος, - Κοινωνική συνοχή 	<ul style="list-style-type: none"> - Δημιουργία απασχόλησης για ημιαπασχολούμενες ή άνεργες αγρότισσες - Δημιουργία εισοδήματος (ατομικό, οικογενειακό) - Κινητοποίηση ανθρώπινου δυναμικού σε παραγωγικές δραστηριότητες (γυναίκες) - Παραγωγή ποιοτικών, χειροποίητων, τοπικών παραδοσιακών προϊόντων, - Καλές και συμφέρουσες τιμές προϊόντων - Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και τóλμης για συμμετοχή των γυναικών (σε 2ο επίπεδο) στην τοπική αναπτυξιακή διαδικασία, Τ.Α., Συλλόγους κ.τλ., μετά την εμπειρία από στο συνεταιρισμό - Καλλιέργεια ομαδικού και αλληλέγγυου πνεύματος - Κοινωνική συνοχή 	<ul style="list-style-type: none"> - Δημιουργία απασχόλησης για άνεργες μετανάστριες - Δημιουργία εισοδήματος (ατομικό, οικογενειακό) - Κινητοποίηση ανθρώπινου δυναμικού σε παραγωγικές δραστηριότητες (γυναίκες) - Καλύτερες τιμές από εμπορικές επιχειρήσεις - Υψηλή ποιότητα προνοιακών υπηρεσιών - Προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών σε παιδιά μεταναστών (τα οποία οι οικογένειές τους δε θα μπορούσαν να στείλουν σε συμβατικές εμπορικές επιχειρήσεις λόγω των υψηλών τιμών) - Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και τóλμης για συμμετοχή των γυναικών (σε 2ο επίπεδο) στην τοπική αναπτυξιακή διαδικασία, Τ.Α., Συλλόγους, μετά την εμπειρία στο συνεταιρισμό, - Καλλιέργεια ομαδικού και αλληλέγγυου πνεύματος - Προώθηση εθελοντισμού - Ευαισθητοποίηση της τοπικής αυτοδιοίκησης και συμπαράσταση σε τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης - Κοινωνική συνοχή



Δημιουργούν οι επιχειρήσεις αυτές απασχόληση για άτομα ή όχι ;	Ναι Όχι	Ναι Όχι	Ναι Όχι
Εάν ναι, για ποιους;	- Για τις γυναίκες μέλη - Έμμεσα για άλλα άτομα της περιοχής που μπορούν να αναλαμβάνουν την προετοιμασία των υλικών (π.χ. κετάνε, Βάφουν, κ.τλ.)	- Για τις γυναίκες μέλη - Έμμεσα για άλλα άτομα της περιοχής που παράγουν πρώτες ύλες (π.χ. λάδι, γάλα, σιτάρι, κ.τλ.).	- Για τις γυναίκες μέλη και μισθωτές. Ναι Όχι
Οι υπηρεσίες ή τα προϊόντα που προσφέρουν οι εικονιζόμενες στις φωτογραφίες επιχειρήσεις τα έχει ανάγκη η κοινωνία;	Ναι Όχι	Ναι Όχι	Ναι Όχι
Εάν ναι, γιατί;	Γιατί από τις κερδοσκοπικές εταιρείες δεν παράγονται πάντα ποιοτικά προϊόντα, με φυσικές ύλες, και μάλιστα σε χαμηλότερες τιμές	Γιατί από τις κερδοσκοπικές εταιρείες δεν παράγονται πάντα ποιοτικά προϊόντα, με φυσικές ύλες, και μάλιστα σε χαμηλότερες τιμές	Γιατί οι υπηρεσίες που προσφέρονται από τη συγκεκριμένη επιχείρηση για μετανάστες (γονείς και παιδιά) συμβάλλουν στη σωστή δι-απαιδαγώγηση των παιδιών και στην ελάφρυνση των μητέρων / πατέρων από τα καθήκοντα φύλαξης των παιδιών και συνεπώς, στην παροχή δυνατότητας στους γονείς για εργασία χωρίς την έγνοια των παιδιών



ΕΝΟΤΗΤΑ 1.1.

ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ 1.1.2.

Δραστηριότητα 2 (Υποενότητα 1.1.2.)

Οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματα της Grameen Bank, αποτελούν στη σύγχρονη εποχή, χαρακτηριστικά παραδείγματα μιας επιτυχημένης επιχείρησης κοινωνικής οικονομίας, διότι κατ' αρχάς ως προς τα χαρακτηριστικά της είναι συλλογική και έχει κοινωνικούς σκοπούς.

Τα αποτελέσματά της είναι εξαιρετικά σε σχέση με τον κοινωνικό και οικονομικό χαρακτήρα της και αφορούν τα παρακάτω σημεία.

A. ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΚΟΠΩΝ

- Καταπολέμηση της φτώχειας (100.000.000 φτωχοί κάθε πενταετία «βγαίνουν» από τη φτώχεια, μέσω των μικροπιστώσεων, με τη δημιουργία επιχειρήσεων)
- Δημιουργία ατομικού & οικογενειακού εισοδήματος από τις επιχειρηματίες
- Επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης σε τοπικό επίπεδο
- Προώθηση των ίσων ευκαιριών σε φτωχές και αποκλεισμένες περιοχές με τη συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία

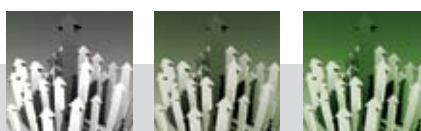
B. ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Ανάπτυξη Επιχειρηματικότητας με τη δημιουργία συλλογικών επιχειρήσεων από τις δανειζόμενες
- Το 97% των δανειοδοτούμενων είναι άνεργες και αποκλεισμένες γυναίκες που δημιούργησαν συλλογικές επιχειρήσεις

Γ. ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΤΟΠΙΚΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

Δραστηριότητα 3 (Υποενότητα 1.1.2.)

Όλες οι δραστηριότητες μπορούν να αποτελούν δραστηριότητες κοινωνικής οικονομίας, διότι εκ του αντικειμένου τους έχουν κοινωνικό και οικονομικό σκοπό (δημιουργούν απασχόληση, κινητοποιούν το ανθρώπινο τοπικό δυναμικό, συμβάλλουν στην ανάπτυξη και προστασία του περιβάλλοντος, παρέχουν εναλλακτικά χρηματοδοτικά προϊόντα, τα οποία παρέχονται σε αποκλεισμένα άτομα ή για δραστηριότητες αειφόρου ανάπτυξης).



Δραστηριότητα 8 (Υποενότητα 1.1.2.)

Κατά την άποψή μας, είναι δυνατή στην Ελλάδα η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, εάν υπάρξει ενδιαφέρον και δραστηριοποίηση τόσο σε επίπεδο πολιτών / κοινωνίας όσο και πολιτείας με την υιοθέτηση των παραμέτρων 1, 4, 5, 6.

Δραστηριότητα 9 (Υποενότητα 1.1.2.)

Οι παράμετροι και συντελεστές που προσδιορίζουν την κοινωνική οικονομία, είναι οι 1, 2, 4, 5.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1. 2

ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ 1.2.2.

Δραστηριότητα 6 (Υποενότητα 1.2.2.)

Οι κύριες ενέργειες, στις οποίες θα προέβαινα ως πρόεδρος σε ένα Αγροτικό συνεταιρισμό παραγωγής τσίπουρου, είναι οι εξής:

- Πρόσληψη του απολύτως αναγκαίου προσωπικού (μη δημιουργία πλεονάζοντος προσωπικού)
- Δημιουργία παραγωγικών θέσεων εργασίας (θα προσλάμβανα ή θα προσπαθούσα να υπήρχαν μέλη, υπεύθυνο παραγωγής, υπεύθυνο κοστολόγησης, υπεύθυνο management και marketing, υπεύθυνο τυποποίησης, υπεύθυνους – εργαζόμενους στην παραγωγή)
- Εκπαίδευση όλων των στελεχών
- Χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών
- Ανάλυση επενδυτικών δραστηριοτήτων με χρηματοδότηση από το ΥΠ.ΑΝ. ή τον Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλο φορέα (βλ. κεφ. 2)
- Ένταξη σε ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά προγράμματα (σε συνεργασία με λαιμβόμενους συμβούλους επενδύσεων)
- Εξασφάλιση επαρκών διαθεσίμων
- Εξασφάλιση ISO, HACCP, Ονομασία Προέλευσης των προϊόντων



Δραστηριότητα 8 (Υποενότητα 1.2.2.)

Η δική μας πρόταση για την εξασφάλιση βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητας του Trade House και άλλων κατ'επέκταση ανάλογων συλλογικών επιχειρήσεων (π.χ. Συνεταιρισμών, Ε.Π.Ε., Α.Μ.Κ.Ε.), είναι η παρακάτω.

α) Είναι αναγκαία η απόκτηση ομοιογενούς άποψης για τη στρατηγική και την τακτική της εταιρείας

Για την απόκτηση ομοιογενούς άποψης, απαιτείται:

- Εκπαίδευση μελών και στελεχών σε ζητήματα ομάδας και επιχειρησιακού σχεδιασμού, πριν τη σύσταση της επιχείρησης και απόκτηση από την ομάδα και ομοιογενούς άποψης και δέσμευσης. Εάν δεν επιτευχθεί αυτό, τα διαφωνούντα μέλη καλό είναι να μη συμμετέχουν στη σύσταση της Εταιρίας
- Εκ των προτέρων συμφωνία και δέσμευση για την κατανομή και εκτέλεση καθηκόντων και υποχρεώσεων μεταξύ των μελών και των απασχολούμενων στελεχών, στοχοθεσία και επιχειρησιακός σχεδιασμός

Διαφορετικά, μη ανάθεση επιχειρηματικών και εταιρικών υποχρεώσεων στα μη πρόθυμα προς εργασία μέλη και στελέχη, διότι δε θα υπάρξει αποτελεσματική διεκπεραίωση.

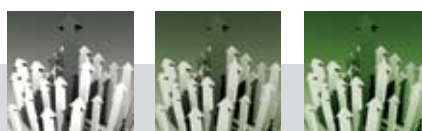
β) Είναι αναγκαία η εξασφάλιση ταμειακής ρευστότητας

Για την εξασφάλιση ταμειακής ρευστότητας, κρίνεται σκόπιμη η έμπρακτη απόδειξη για ανάληψη του επιχειρηματικού ρίσκου από όλα τα μέλη και η διάθεση επαρκών κεφαλαίων για τη λειτουργία και ανάπτυξη της εταιρείας (απασχόληση εξειδικευμένου προσωπικού, διαφήμιση κ.τλ.) και η μη στήριξη μόνο σε Ευρωπαϊκά προγράμματα).

γ) Είναι αναγκαία η απρόσκοπτη εκτέλεση των απαιτούμενων εργασιών από τα μέλη

Για την απρόσκοπτη ανάληψη καθηκόντων από τα μέλη, απαιτείται το ξεκαθάρισμα στην αρχή της δυνατότητας ή μη απασχόλησης τους στην εταιρεία. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό και παράλληλα δεν υπάρχουν επαρκή έσοδα και κέρδη προς αμοιβή έμμισθου προσωπικού, πρέπει να προβλεφθεί η καταβολή από τα μέλη των αναγκαίων κεφαλαίων για αυτό.

δ) Είναι αναγκαία η στελέχωση με εξειδικευμένο και ειδικά εκπαιδευμένο στην κοινωνική επιχειρηματικότητα προσωπικό (σε θέματα οργάνωσης – διοίκησης και marketing)



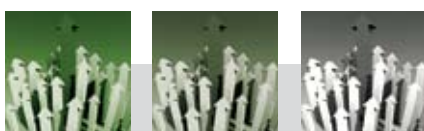
- ε) Ολιγομελή Δ.Σ. (έως 5 μέλη), για την εξασφάλιση απαρτίας και ευελιξίας .
- στ) Ευελιξία στις αποφάσεις και τροποποίηση των δραστηριοτήτων (εάν δεν εξασφαλίζεται επαρκής πελατεία και κέρδη).
- ζ) Ύπαρξη πάντα ικανοποιητικού αποθεματικού κεφαλαίου (με συμμετοχή όλων των μελών) για νέες δραστηριότητες και για επιπλέον αμοιβή των μισθωτών (bonus), όταν αυτό απαιτείται.
- η) Δικτύωση με παρεμφερείς εταιρείες και ανταλλαγή απόψεων σε ζητήματα επιχειρησιακού σχεδιασμού.
- θ) Ένταξη σε ευρωπαϊκά προγράμματα, τα οποία εξασφαλίζουν καλύτερη ρευστότητα.

Δραστηριότητα 9 (Υποενότητα 1.2.2.)

- α) Οι πιθανοί κοινωνικοί σκοποί της οργάνωσης είναι: η προώθηση των ίσων ευκαιριών, η ενημέρωση, η δικτύωση, η πραγματοποίηση εκδηλώσεων υπέρ της γυναίκας κ ά.
- β) Το σωματείο αυτό μπορεί κατά τη γνώμη μας να συγκαταλέγεται μεταξύ των οργανισμών κοινωνικής οικονομίας, γιατί στηρίζεται στο εθελοντισμό, κινητοποιεί τοπικό ανθρώπινο δυναμικό και έχει μόνο κοινωνικούς σκοπούς.

Δραστηριότητα 11 (Υποενότητα 1.2.2.)

- α) Η εταιρική περιουσία στην Ε.Π.Ε. αποτελείται από τις εισφορές σε χρήμα ή και είδος
- β) Το Εταιρικό μερίδιο αποτελεί υποδιαίρεση του εταιρικού κεφαλαίου και πρέπει να είναι τουλάχιστον 30 ΕΥΡΩ ή πολλαπλάσιο αυτού
- γ) Η μερίδα συμμετοχής αντικατοπτρίζει τους μετόχους, αποτελείται από τον αριθμό των εταιρικών μεριδίων που κατέχει κάποιος εταίρος και εξασφαλίζει τη συμμετοχή του στην Εταιρεία. Κάθε εταίρος πρέπει να έχει τουλάχιστον μία μερίδα. Ο αριθμός των μεριδίων που κατέχει εξαρτάται από το ύψος του κεφαλαίου που έχει συνεισφέρει στην Εταιρεία
- δ) Ο κάθε Εταίρος έχει περιορισμένη ευθύνη και ευθύνεται μόνο για το ποσό της συμμετοχής του



ΕΝΟΤΗΤΑ 3

ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ 1.3.1.

Δραστηριότητα 2 (Υποενότητα 1.3.1.)

Οι σωστές απαντήσεις είναι ΝΑΙ για όλες τις δραστηριότητες και οι δύο επιχειρήσεις εφαρμόζουν πολιτική Ε.Κ.Ε. σε όλες τους τις δράσεις.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ 1.4.1.

Δραστηριότητα 7 (Υποενότητα 1.4.1.)

α) Μερικοί από λόγους για τους οποίους οι γυναίκες, αναλαμβάνουν υποδεέστερους κοινωνικούς ρόλους από τους άντρες και δύσκολα προχωρούν στη δημιουργία επιχείρησης, είναι οι ακόλουθοι.

Έλλειψη ιδίων κεφαλαίων, ανεπαρκής εκπαίδευση, αποθάρρυνση από το οικογενειακό περιβάλλον, ενασχόληση με τα του οίκου και των παιδιών και μη ανάληψη ρόλων επαγγελματικών και κοινωνικών, μη καταμερισμός οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων μεταξύ των συζύγων ή συντρόφων (Ντούλια, 1997).

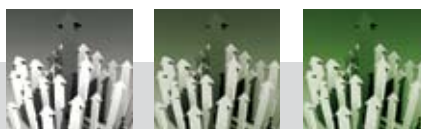
β) Μερικές «κρυφές» επιχειρηματικές δεξιότητες των γυναικών, είναι οι παρακάτω.

Γνώση στην παραγωγή χειροποίητων προϊόντων, χειροτεχνημάτων, ειδών διατροφής (οι οποίες προκύπτουν από τους ρόλους που συνήθως αναλαμβάνουν), υπομονή, συνέπεια απέναντι στις τράπεζες, οριζόντια σκέψη και ενασχόληση με πολλά πράγματα ταυτόχρονα, προσαρμοστικότητα, εύκολη λήψη αποφάσεων προνοητικότητα, ικανότητα σκληρής εργασίας (Yunus M., 1998, "KIN"- NOW 1995).

γ) Μερικές αδυναμίες που συχνά παρατηρούνται στις γυναίκες, είναι η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η μη ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών χωρίς την συγκατάθεση του οικογενειακού περιβάλλοντος, η μη ανάληψη ηγετικών ρόλων, η δυσκολία στην πρόσβαση σε τράπεζες (Ντούλια, 1997).

Σημείωση :

Θα ήταν χρήσιμο οι απαντήσεις στις δραστηριότητες να συζητούνται (σε συνεργασία με τον/την εκπαιδευτή/ρια) και στην τάξη, αφού πρώτα γίνονται ομάδες, ώστε να υπάρχει καλύτερη ανταλλαγή ιδεών και απόψεων.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ MARKETING ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

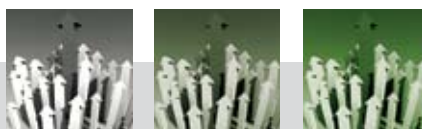
Σκοπός

Ο σκοπός του δεύτερου κεφαλαίου είναι να δώσει μία συνοπτική ενημέρωση για την οργάνωση, διοίκηση καθώς και το marketing των **Κοινωνικών Επιχειρήσεων**, ώστε να δώσει βασικές κατευθύνσεις για τη δημιουργία πετυχημένων και βιώσιμων Κοινωνικών Επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας μέσα στο ευρύτερο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο της χώρας. Εν ολίγοις, να σας βοηθήσει να κατανοήσετε και αναλύσετε τις έννοιες της επιχειρηματικής ιδέας και της επιχειρηματικής ευκαιρίας και τον τρόπο εντοπισμού των επιχειρηματικών ευκαιριών από μεμονωμένα άτομα ή από ομάδες πληθυσμού με την προώθηση των συγκριτικών αναπτυξιακών πλεονεκτημάτων της τοπικής οικονομίας.

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Όταν θα έχετε ολοκληρώσει τη μελέτη του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

- Να προσδιορίζετε το περιεχόμενο, τον ειδικό ρόλο και τη σημασία της Κοινωνικής Επιχείρησης
- Να καταγράφετε τις ανάγκες και τις προοπτικές της περιοχής σας και να κάνετε προτάσεις για τη δημιουργία Κοινωνικών Επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας
- Να γνωρίζετε ποια είναι τα βασικά βήματα για την οργάνωση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων
- Να γνωρίζετε τη σημασία της σωστής διοίκησης και οργάνωσης μιας επιχείρησης για να υπάρχει ανάπτυξη και βιωσιμότητα
- Να γνωρίζετε τη σημασία των επιτυχημένων εργασιακών σχέσεων μέσα στο επιχειρησιακό περιβάλλον
- Να δίνετε απαντήσεις σε μακροοικονομικά ερωτήματα έρευνας αγοράς για τι, πώς, ποιος, πού, πότε και για ποιους θα παράγουμε ένα προϊόν και πως διασφαλίζεται η ποιότητα



- Θα έχετε κατανοήσει τις βασικές εναλλακτικές μορφές χρηματοδότησης (Μικροπιστώσεις) μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας
- Θα γνωρίζετε τις κρατικές ενισχύσεις και επιχορηγήσεις που παρέχονται σε μία επιχείρηση, καθώς και τα διάφορα τραπεζικά προϊόντα και τις λοιπές πηγές χρηματοδότησης που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας επιχειρηματίας για την έναρξη μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας ή μία επιχείρηση για την υλοποίηση ενός επενδυτικού σχεδίου

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ

- Κοινωνικές Επιχειρήσεις
- Διοικητικά στελέχη
- Στρατηγικός σχεδιασμός
- Στρατηγική τμηματοποίησης
- Δίκτυο διανομής
- Marketing
- ISO
- Business Plan
- Επιχειρηματικές ιδέες
- Επιχειρηματικές ευκαιρίες
- Τοπική Ανάπτυξη
- Πηγές χρηματοδότησης
- Λήψη αποφάσεων
- Μίγμα Προβολής
- HACCP

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το πρώτο κεφάλαιο μας έφερε σε επαφή με την έννοια και τη σημασία της Κοινωνικής Οικονομίας ή Κοινωνικού Τομέα ή Τρίτου Τομέα. Σε αυτό το κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στον Κοινωνικό Τομέα και ονομάζονται **Κοινωνικές Επιχειρήσεις**.

Η δημιουργία Κοινωνικών Επιχειρήσεων αποτελεί στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αποδίδει όλο και μεγαλύτερη σημασία στον κοινωνικό τομέα ως πεδίο εφαρμογής πολιτικών για την απασχόληση και την τοπική ανάπτυξη. Το ενδιαφέρον για τον κοινωνικό τομέα εκδηλώθηκε με την έκδοση της Λευκής Βίβλου του 1993 για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση» (White Paper on Growth, Competitiveness and Work). Στο κείμενο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσυπέγραψε τη διερεύνηση της κοινωνικής οικονομίας ως καινούργια πηγή δημιουργίας απασχόλησης. Επισήμανε την



αναγκαιότητα προώθησης ενός άξονα που θα είχε από τη μία πλευρά τη δημιουργία Κοινωνικών Επιχειρήσεων, σύμφωνα με τους κανόνες της αγοράς και από την άλλη τη δημιουργία επιχειρήσεων, σύμφωνα με τις νομοθετημένες ρυθμίσεις του κάθε κράτους.

Πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι οι **Κοινωνικές Επιχειρήσεις** δεν ανταγωνίζονται την υπάρχουσα οικονομική δραστηριότητα και απασχόληση της αγοράς, αλλά οι επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα μπορούν να εντοπίζουν ανάγκες και να αναδεικνύουν καινούργιες εστίες δραστηριότητας, καθώς επίσης να αναλαμβάνουν επιχειρήσεις της αγοράς με κερδοφόρα αποτελέσματα.

Για όλους τους ανωτέρω λόγους στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα έρθουμε σε επαφή με τα ζητήματα, τα οποία αφορούν την οργάνωση, τη διοίκηση και το marketing των Κοινωνικών Επιχειρήσεων, ώστε αυτές να είναι πετυχημένες και βιώσιμες.

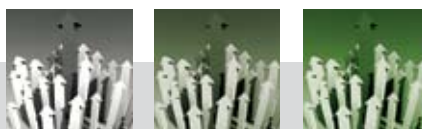
Ενότητα 2.1: Οργάνωση Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Εισαγωγή

Στην παρούσα ενότητα θα δοθούν παραδείγματα των κυριότερων μορφών συνεργασιών που συναντάμε στις οργανωμένες κοινωνίες. Ακόμα, θα μιλήσουμε για το στόχο, τις δραστηριότητες και το στρατηγικό σχεδιασμό των Κοινωνικών Επιχειρήσεων, ώστε να μπορέσουμε να καταλάβουμε ποια είναι τα βασικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσουμε για την οργάνωση και τη σύσταση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων.

Είναι ήδη γνωστό από τις προηγούμενες ενότητες ότι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις υπάρχουν στον κοινωνικό τομέα.

Ερώτηση: Θυμόσαστε ποια είναι η έννοια του κοινωνικού τομέα;
Απάντηση: Όπως ήδη γνωρίζουμε, ο όρος «κοινωνικός τομέας» ή «κοινωνική οικονομία» αναφέρεται γενικότερα στο χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα και στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με κοινωνικούς σκοπούς.



Ερώτηση: Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ μίας Συμβατής Επιχείρησης και μίας Κοινωνικής Επιχείρησης;

Απάντηση: Ο κύριος σκοπός μίας **συμβατής επιχείρησης** είναι να δημιουργεί αξία, επιφέροντας με αυτόν τον τρόπο κέρδη για τους ιδιοκτήτες και τους μετόχους της, ενώ το βασικό χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων που λειτουργούν στον κοινωνικό τομέα είναι ότι τα κέρδη ή τα έσοδα επενδύονται στη **βιωσιμότητα** της επιχείρησης αντί να μοιράζονται στους μετόχους. Επιπρόσθετα, οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις συμβάλλουν στην **ευημερία της κοινωνίας** και δεν εξαρτώνται από μία στρατηγική μεγιστοποίησης βραχυπρόθεσμων κερδών, αλλά από την προστασία των συμφερόντων των μελών της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων του περιβάλλοντος και την προώθηση της κοινωνικής ευθύνης.

2.1.1. ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι οργανωμένες κοινωνίες τόσο στις παλαιότερες εποχές όσο και σήμερα απολαμβάνουν υπηρεσίες και αγαθά που αποκτώνται μέσω συνεργασίας μιας ομάδας ατόμων, που έχουν κάποια κοινά κοινωνικά ενδιαφέροντα ή οικονομικά συμφέροντα. Οι μορφές συνεργασίας είναι πολλές ανάλογα με τους επιδιωκόμενους στόχους τους. Θα μπορούσαμε να χωρίσουμε αυτές τις συνεργασίες σε δύο μεγάλες κατηγορίες.

- Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει μορφές συνεργασίας που επιδιώκουν οικονομικούς σκοπούς μέσω της αξιοποίησης των συντελεστών παραγωγής, δηλαδή το κεφάλαιο, το έδαφος και την εργασία. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι ανώνυμες, οι ομόρρυθμες και ετερόρρυθμες εταιρίες, οι εταιρίες περιορισμένης ευθύνης και άλλες εταιρικές μορφές.
- Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει μορφές συνεργασίας που επιδιώκουν να παράγουν οικονομικά και κοινωνικά οφέλη για τους συνεργαζόμενους. Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν ενώσεις προσώπων που επιδιώκουν στόχους με όφελος υγείας, πρόνοιας, πολιτιστικό ή/και περιβαλλοντικό. Παράλληλα, συμπεριλαμβάνονται ιδρύματα που κυρίως επιδιώκουν στόχους με κοινωνική προσφορά. Επιπλέον, σε αυτή την κατηγορία συνεργασιών μπορούν να συμπεριληφθούν και οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις, οι οποίες υπάγονται στην «Κοινωνική Οικονομία» ή «Τρίτο Τομέα» ή «Τρίτο Σύστημα». Όλες οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις είναι ιδιωτικές μη εξαρτώμενες από το δημόσιο, χωρίς όμως να έχουν το συμβατικό κερδοσκοπικό χαρακτήρα, όπως ήδη έχουμε αναλύσει (Παπαγεωργίου, 2004, σελ. 18; Χρυσάκης κ.ά., 1999, Θεοδωροπούλου κ.ά., 1998).



2.1.1.1. Είδη εταιρειών

Η πρώτη κατηγορία συνεργασιών, όπως αναφέραμε παραπάνω, περιλαμβάνει τις εταιρείες. Οι εταιρείες είναι συνενώσεις φυσικών και νομικών προσώπων που επενδύουν από κοινού χρήματα, ακίνητη περιουσία και άλλα περιουσιακά στοιχεία, τα οποία χρησιμοποιούνται για την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Τα κέρδη ή/και ζημιές που προκύπτουν επιμερίζονται μεταξύ των επιχειρηματιών – εταίρων.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Μπορείτε να βρείτε 3 είδη εταιρειών και να σκεφτείτε ποιες είναι οι βασικές απαιτήσεις για να συσταθούν;
Θα βρείτε την απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



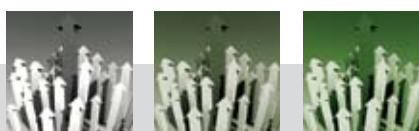
2.1.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η δεύτερη κατηγορία συνεργασιών ατόμων μέσα σε μία οργανωμένη κοινωνία, όπως προαναφέραμε στην αρχή της ενότητας, περιλαμβάνει τις Κοινωνικές Επιχειρήσεις.

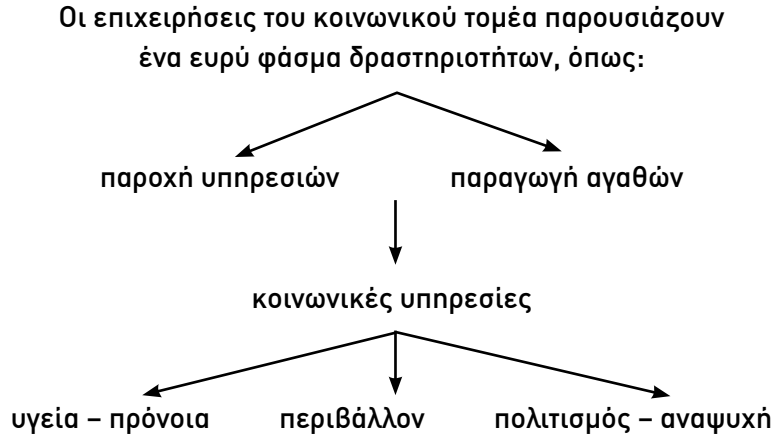
2.1.2.1. ΣΤΟΧΟΣ – ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ – ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός σε μία οποιαδήποτε επιχείρηση ξεκινά από τον καθορισμό των στόχων της και των δραστηριοτήτων της (επικερδής δραστηριότητα, αύξηση περιουσιακών στοιχείων, κατάκτηση συγκεκριμένου μεριδίου αγοράς, επενδυτικές δραστηριότητες κ.τλ.). Άρα, πρέπει να καθορίσουμε το στόχο και τις δραστηριότητες και κατόπιν να αναφερθούμε στο στρατηγικό σχεδιασμό για την οργάνωση μιας Κοινωνικής Επιχείρησης.

ΣΤΟΧΟΣ: Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις ασκούν οικονομική δραστηριότητα και στηρίζονται στην **αλληλεγγύη** παρά στο κέρδος. Επιπλέον, αποτελούν οικονομικές μονάδες που συμμετέχουν ανταγωνιστικά στην οικονομία της αγοράς προς υποστήριξη των συμφερόντων των μελών τους και παρέχουν υπηρεσίες στα μέλη τους, τα οποία αποκομίζουν οφέλη από τη συλλογική δράση.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ:



Οι οικονομικές δραστηριότητες των Κοινωνικών Επιχειρήσεων έχουν σκοπό την ικανοποίηση των **κοινωνικών αναγκών**.

Οι δραστηριότητες αυτές, όπως φαίνεται και στο παραπάνω σχήμα, μπορούν να διαχωριστούν σε τρεις κατηγορίες ως εξής:

1. Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας που βελτιώνουν την ποιότητα της ζωής μας και του περιβάλλοντος
2. Υπηρεσίες αναψυχής και πολιτισμού
3. Υπηρεσίες καθημερινής ζωής

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2



Ποιες είναι οι δραστηριότητες των Κοινωνικών Επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στις τρεις παραπάνω κατηγορίες;

Ανάλογα με ό,τι έχουμε πει μέχρι τώρα και γενικότερα, από τη δική σας εμπειρία, τι θα απαντούσατε; Μπορείτε να βρείτε τουλάχιστον τρεις δραστηριότητες για την κάθε κατηγορία;

Η δική μας απάντηση βρίσκεται στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

Τα εργαλεία που χρησιμοποιεί η Κοινωνική Επιχείρηση για στρατηγικό σχεδιασμό, είναι τα ίδια με αυτά που χρησιμοποιούν όλες οι επιχειρήσεις, δηλαδή:

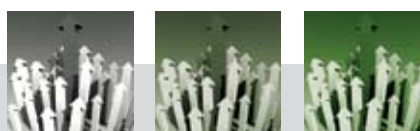
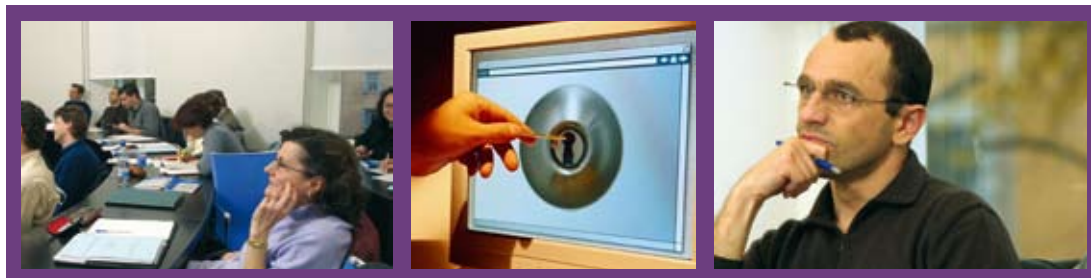
- Το προϊόν
- Η τιμή
- Η προώθηση
- Ο τόπος

Ο στρατηγικός σχεδιασμός της Κοινωνικής Επιχείρησης εστιάζεται κυρίως σε εξειδικευμένα θέματα, όπως σε ένα προϊόν, σε μία αγορά κ.τλ. και επικεντρώνεται στα τμήματα της αγοράς που κατά κανόνα επιδιώκουν στόχους κοινωνικής προσφοράς με ποικιλία κατευθύνσεων, προσπαθώντας να αξιοποιήσει τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται. Οι δυνατότητες του στρατηγικού σχεδιασμού καθοδηγούν την επιχείρηση στο πώς θα διαθέσει το κεφάλαιο, σε ποιες αγορές – στόχους θα επικεντρωθεί και στο πώς θα αναπτύξει το μείγμα marketing για να ανταποκριθεί στις ανάγκες των αγορών – στόχων.

Συνεπώς, λοιπόν, απαντάμε στα παρακάτω ερωτήματα.

1. Τι θα γίνει ή τι θα παράγουμε;
2. Πότε θα γίνει και πώς θα το παράγουμε;
3. Ποιος θα το κάνει ή θα το παράγει;
4. Πού θα το παράγουμε και πόσο θα κοστίσει;
5. Πότε θα το παράγουμε και για ποιους θα το παράγουμε;

Ανάλογα πώς θα απαντήσουμε σε αυτά τα 5 ερωτήματα, θα εξαρτηθεί η μορφή και η επιτυχία της επιχείρησης που θέλουμε να οργανώσουμε. Όσο πιο γρήγορα και με μεγαλύτερη ακρίβεια από άλλους βρούμε μία υπάρχουσα ανάγκη, για την παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών και την ικανοποιήσουμε, τόσο πιο εύκολα θα επιτύχει η επιχείρησή μας.



ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3



Με όσα έχουν ειπωθεί μέχρι τώρα, θα μπορούσατε να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις;

- 1n. Η έμμισθη απασχόληση στον Τρίτο τομέα μπορεί να καταταχθεί σε συγκεκριμένα πεδία;
- 2n. Τι είδους επιχειρήσεις και θέσεις εργασίας μπορούν να δημιουργηθούν στον Τρίτο τομέα;
- 3n. Πώς μπορεί να αντιμετωπισθεί η ανάγκη για δεξιότητες και ειδικευμένο προσωπικό που δημιουργείται στον Τρίτο τομέα;

Οι απαντήσεις ακολουθούν αμέσως παρακάτω.

Απάντηση της 1ης ερώτησης:

Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις και η έμμισθη απασχόληση στον Τρίτο τομέα στην Ευρώπη είναι μέχρι πρόσφατα επικεντρωμένες σε τέσσερα πεδία:

- Εκπαίδευση και έρευνα
- Υγεία και πρόνοια
- Κοινωνικές υπηρεσίες που αφορούν τη γειτονιά, το περιβάλλον, την ποιότητα της ζωής
- Αναβάθμιση πολιτιστικού επιπέδου και αναψυχής

Μερικά επιπλέον σχόλια για την 1η ερώτηση:

Το επίπεδο του κάθε πεδίου διαφέρει ξεκάθαρα μεταξύ των χωρών και δηλώνει τις διαφορετικές προσεγγίσεις της κάθε χώρας όσο αφορά τη παροχή των δημόσιων υπηρεσιών. Σε μερικές χώρες, οι κρατικές αρχές παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες από μόνες τους. Σε άλλες χώρες, οι οργανισμοί του Τρίτου τομέα είναι υπεύθυνοι για την παροχή αυτών των υπηρεσιών. Το μέγεθος των κρατικών χρηματικών ποσών που διατίθενται για την υγεία και την εκπαίδευση, καθώς και η εθνική πολιτική που καθορίζει τον τρόπο που αυτές οι υπηρεσίες θα παρέχονται, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων και της έμμισθης απασχόλησης στον Τρίτο τομέα.

Η πλειοψηφία των Κοινωνικών Επιχειρήσεων του Τρίτου τομέα, που προσφέρουν υπηρεσίες αποτελούν επίκεντρο προσοχής για άτομα και ομάδες ατόμων που έχουν κοινά ενδιαφέροντα. Αυτοί οι οργανισμοί βρίσκονται σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Μερικοί απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Αλλά το βασικό χαρακτηριστικό των περισσό-



τερων είναι ότι απασχολούν μικρό αριθμό μόνιμου υπαλληλικού προσωπικού και μεγάλο αριθμό εργαζομένων που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους εθελοντικά.

Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις του Τρίτου τομέα παίζουν σπουδαίο ρόλο στην ανάπλαση υποβαθμισμένων περιοχών και στην ένταξη των ανέργων, των μεταναστών, των αναπήρων και άλλων κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων στην αγορά εργασίας. Πολλοί πιστεύουν ότι στο μέλλον οι οργανισμοί του Τρίτου Τομέα θα είναι σημαντικοί παράγοντες για τη δημιουργία εργασίας (Χρυσάκης κ.ά., 1999, Θεοδωροπούλου κ.ά., 1998).

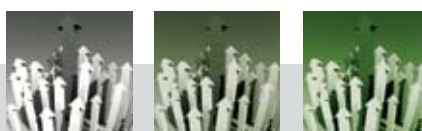
Απάντηση της 2ης ερώτησης:

Επιχειρήσεις και θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στον Τρίτο τομέα μπορούν να έχουν σχέση με

- Τη φροντίδα και τη δημιουργική απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες
- Την ανάπλαση δημοσίων και ιδιωτικών κοινόχρηστων χώρων
- Υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών, κατ' οίκον υπηρεσίες, φύλαξη παιδιών, παροχή υπηρεσιών σε άτομα τρίτης ηλικίας, οικιακοί βοηθοί κ.τλ.
- Δημιουργία κέντρων υποδοχής και φιλοξενίας γυναικών
- Δημιουργία σταθμών δημιουργικής απασχόλησης παιδιών
- Δημιουργία ινστιτούτου ανάπτυξης βιβλίου – δικτύου ανάπτυξης βιβλίου
- Ανάπλαση παραδοσιακών οικισμών
- Φύλαξη σχολείων, δημοσίων κτιρίων και χώρων μεγάλης πολιτιστικής κληρονομιάς
- Δημιουργία σχολικών εστιατορίων
- Ίδρυση και λειτουργία Κέντρου Περιβάλλοντος
- Δημιουργία παρατηρητηρίου απασχόλησης και ίδρυση γραφείων ευρέσεως εργασίας κ.τλ.

Απάντηση της 3ης ερώτησης:

Οι ανάγκες που δημιουργούνται και οι δεξιότητες που χρειάζονται για ειδικευμένο προσωπικό αντιμετωπίζονται μέσω της δημιουργίας δομών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε νέες επιχειρήσεις και έχουν ως στόχο την ανάπτυξη της περιφερειακής αγοράς εργασίας. Δημιουργούνται, επίσης, νέες θέσεις εργασίας στην εκπαίδευση οι οποίες συνεισφέρουν στην εξειδίκευση των νέων ανέργων με χρήσιμη επαγγελματική κατάρτιση για την κάλυψη των αναγκών σε νέες ειδικεύσεις που δημιουργούνται στον Τρίτο τομέα.



2.1.2.2. Οργάνωση Κοινωνικής Επιχείρησης

Τι είναι οργάνωση:

Είναι η προγραμματισμένη ενέργεια η οποία κατευθύνει τα άτομα έτσι, ώστε να αναγνωριστούν οι αξίες, να ικανοποιηθούν οι ανάγκες και να πραγματοποιηθούν οι στόχοι.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 4



Ποια είναι τα βασικά βήματα που ισχύουν για την οργάνωση μιας Κοινωνικής Επιχείρησης;

Για να μπορέσουμε να απαντήσουμε σε αυτή την ερώτηση, πρέπει να δούμε το παράδειγμα που ακολουθεί. Η απάντηση δίδεται στο τέλος της συγκεκριμένης υποενότητας.

Παράδειγμα

Βρισκόμαστε στο έτος 1844 στην πόλη Ροτντέιλ της Αγγλίας. Είναι η εποχή που η διάδοση των ατμοκίνητων μηχανών στη βιομηχανία αλλάζει τις συνθήκες στην παραγωγή. Η παραγωγή των αγαθών, τώρα με τη χρήση των μηχανών, γίνεται πολύ πιο γρήγορα και καλύτερα. Οι ατμοκίνητες μηχανές φέρνουν τη βιομηχανική επανάσταση και την εξέλιξη στην παραγωγή, αλλά δυστυχώς δημιουργούν και έντονα κοινωνικά προβλήματα.

Ποια ήταν τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν στην τότε κοινωνία;

- Υποκατάσταση της εργασίας από τις μηχανές και έτσι, υπάρχει λιγότερη ζήτηση για εργάτες και η ανεργία που δημιουργείται είναι πρωτοφανής
- Η παραγωγή αλλάζει χέρια. Οι μικροπαραγωγοί αντικαθίστανται από τους ιδιοκτήτες των μηχανημάτων παραγωγής και οι εξειδικευμένοι χειροτέχνες από τις περιορισμένες βιομηχανικές μονάδες
- Λόγω ανεργίας η προσφορά εργασίας είναι μεγάλη και επομένως, τα ημερομίσθια διαμορφώνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα



Ποιο ήταν το αποτέλεσμα;

Δημιουργείται έντονη κοινωνική ανισορροπία και υπάρχει εξαθλίωση στις μεγάλες μάζες των εργαζομένων.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

Αν είσατε στη θέση αυτών των εργαζομένων, τι θα κάνατε; Έχετε να προτείνετε κάποια λύση;

Στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου θα δείτε, τι σκέφτηκαν μερικοί από τους κατοίκους της πόλης του Ροτσαντέιλ.



Λόγω της μεγάλης οικονομικής εξαθλίωσης εικοσιοκτώ άτομα στη μικρή βιομηχανική πόλη Ροτσαντέιλ της Αγγλίας, που αντιμετώπιζαν έντονο πρόβλημα επιβίωσης συγκεντρώθηκαν και προσπάθησαν να βρουν κάποια λύση για τη μείωση του κόστους της ζωής τους. Σκέφτηκαν ότι, αν θα μπορούσαν να προμηθεύονται από κοινού τα είδη διατροφής τους, δηλαδή χονδρικώς, θα τους στοιχίζε πολύ λιγότερο. Έτσι αποφάσισαν να δημιουργήσουν ένα συνεταιριστικό κατάστημα, δηλαδή ένα **Καταναλωτικό Συνεταιρισμό**, από τον οποίο θα έκαναν όλες τις αγορές τους. Τα 28 μέλη και με ένα πενιχρό κεφάλαιο 28 λιρών οργάνωσαν και ξεκίνησαν με νόμιμη διαδικασία το συνεταιρισμό του Ροτσαντέιλ με τη μορφή εταιρίας.

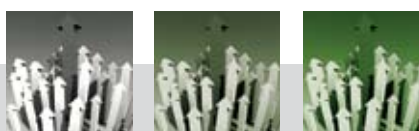
ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 6

Θέλετε να μάθετε πώς συγκεντρώθηκε το κεφάλαιο των 28 λιρών; Μπορείτε να βρείτε την απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Τα βήματα που ακολούθησαν για την ίδρυση της εταιρίας ήταν τα ακόλουθα.

Με τη νόμιμη απαιτούμενη διαδικασία έκαναν τη σύσταση του συνεταιρισμού με τη μορφή εταιρίας. Νοίκιασαν ένα κατάστημα και αγόρασαν τις πρώτες λιγοστές προμήθειες. Λειτουργικά έξοδα δεν υπήρχαν γιατί το λειτουργούσαν τα ίδια τα μέλη. Ακολουθώντας πιστά τους κανόνες που είχαν συμπεριληφθεί στο καταστατικό, μπόρεσε ο συνεταιρισμός να γίνει ο πλέον πετυχημένος και να αποτελέσει παράδειγμα για όσους ενδιαφε-



ρόντουσαν για κάθε οικονομική δραστηριότητα. Οι αρχές που έθεσαν για την οργάνωση και τη λειτουργία του συνεταιρισμού της Ροσντέιλ, προκύπτουν από το καταστατικό του συνεταιρισμού και αποτέλεσαν τη βάση για τη διατύπωση των αρχών όπως ισχύουν σήμερα (Παπαγεωργίου, 2004, σελ. 118).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 7



Θέλετε να μάθετε ποιες ήταν αναλυτικά οι αρχές του συνεταιρισμού της Ροσντέιλ; Μπορείτε να τις βρείτε στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Τα πρώτα ερωτήματα που μπορεί να μας προβληματίσουν βάσει των όσων έχουν ειπωθεί μέχρι τώρα, είναι τα παρακάτω.

1. Ο Καταναλωτικός Συνεταιρισμός που δημιουργήθηκε αποτελεί δραστηριότητα της Κοινωνικής οικονομίας, όπως έχει αναλυθεί στο κεφάλαιο 1 ενότητα 1.1.2.;

Ναι, γιατί αφορά δραστηριότητα που δημιουργήθηκε για να υποστηρίξει τα δικαιώματα των μελών που τον ίδρυσαν προσφέροντάς τους αγαθά και υπηρεσίες με αφίλοκερδή τρόπο.

2. Ο Καταναλωτικός Συνεταιρισμός που δημιουργήθηκε, έχει τα χαρακτηριστικά μιας Κοινωνικής Επιχείρησης, όπως έχει ορισθεί στο κεφάλαιο 1 ενότητα 1.1.2.;

Ειδικότερα,

- 1) Είχε κοινωνικό και οικονομικό στόχο;
Ναι, αφού ο συγκεκριμένος συνεταιρισμός έγινε για να λύσει το κοινό πρόβλημα της οικονομικής και κοινωνικής εξαθλίωσης που αντιμετώπιζαν τα μέλη του.
- 2) Η οργάνωσή έγινε με επιχειρηματικό τρόπο;
Ναι, διότι τα μέλη έπρεπε να κάνουν όλες τις αγορές τους από το συνεταιριστικό κατάστημα και οι αγορές γινόντουσαν χωρίς πίστωση. Με αυτό τον τρόπο, τα μέλη απόφευγαν τη χρήση του μελλοντικού τους εισοδήματος για την εξόφληση παλαιότερων αγορών και έκαναν καλύτερο προγραμματισμό.
- 3) Ήταν καινοτόμος ιδέα;
Αν και είχαν δημιουργηθεί και παλαιότερα καταναλωτικοί συνεταιρι-



- σμοί, ο συγκεκριμένος συνεταιρισμός πρωτοτύπησε σε δύο σημεία:
- Πρώτον, τα ετήσια πλεονάσματα τα χρησιμοποιούσαν για κοινωφελή έργα για όλα τα μέλη, π.χ. ίδρυση δημοτικών σχολείων, βιβλιοθήκης, αλευρόμυλου και υφαντουργείου.
 - Δεύτερον, απαγορευόταν να αγοράζουν προϊόντα του συνεταιριστικού καταστήματος με πίστωση.

3) Ενισχύθηκε η κοινωνική συνοχή;

Ναι, αφού τα μέλη του συγκεκριμένου συνεταιρισμού, που κατοικούσαν στην ίδια πόλη, ήταν πάντα ενωμένα στον κοινό στόχο τους, αφοσιωμένα στην ιδέα της συνεργασίας και μπορούσαν να ξεπερνούν κάθε διαφορά που είχαν μεταξύ τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8

Πιστεύετε ότι κάθε Κοινωνική Επιχείρηση έχει εξασφαλισμένη την επιτυχία, όπως ο πετυχημένος συνεταιρισμός της Ροτοντέιλ;

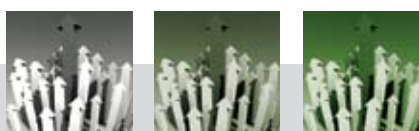
Μία δική μας απάντηση θα βρείτε στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Απάντηση στη Δραστηριότητα 4

Μπορούμε να απαντήσουμε τώρα στην ερώτηση της Δραστηριότητας 4 που τέθηκε στην αρχή της συγκεκριμένης υποενότητας. Ποιες είναι οι αρχές που θέτουν σε εφαρμογή τις αξίες μίας Κοινωνικής Επιχείρησης και αποτελούν τα βασικά βήματα για την οργάνωση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης του Τρίτου τομέα (οι αρχές έχουν αναφερθεί ονομαστικά στο κεφάλαιο 1, υποενότητα 1.2.2.);

1. Το κέρδος της επιχείρησης επενδύεται στην ίδια την επιχείρηση
2. Υπάρχει συνεχής παροχή υπηρεσιών και αγαθών στα μέλη της επιχείρησης
3. Υπάρχει διαχειριστική αυτονομία
4. Η βιωσιμότητα της επιχείρησης εξαρτάται από τις προσπάθειες των μελών, τα οποία παίρνουν μέρος τόσο στη λειτουργία όσο και στη διαχείριση της επιχείρησης
5. Η λήψη αποφάσεων γίνεται με δημοκρατική διαδικασία και αφορά όλα τα μέλη



Συμπερασματικά, η Διαδικασία της Οργάνωσης συμπεριλαμβάνει τρία στάδια:

- Τον προγραμματισμό για το στόχο, τις δραστηριότητες και το στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης
- Την εφαρμογή των σχεδίων
- Την αξιολόγηση κατά πόσο η επιχείρηση πέτυχε τους σκοπούς της

2.1.3. ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Εισαγωγή

Ο συνεταιρισμός είναι μία πολύ σημαντική μορφή κοινωνικής επιχείρησης. Εδώ θα αναλύσουμε την έννοια του συνεταιρισμού. Επιπρόσθετα, θα δούμε πώς μπορεί να συσταθεί ένας συνεταιρισμός, ο οποίος ιδρύεται για να επιλύσει συγκεκριμένα προβλήματα που είναι δύσκολο να αντιμετωπισθούν μόνο από ένα άτομο, αλλά μπορούν να δοθούν λύσεις συλλογικά.

Ο **Συνεταιρισμός** αποτελεί σημαντική μορφή συνεργασίας και για αυτό το λόγο αποτελεί ομάδα του κοινωνικού τομέα. Ο συνεταιρισμός είναι μία αυτόνομη ένωση προσώπων που συγκροτείται εθελοντικά για την αντιμετώπιση των κοινών οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών και επιδιώξεών τους, δια μέσου μιας συνιδιόκτητης και δημοκρατικά διοικούμενης επιχείρησης (Παπαγεωργίου, 2004).

Οι συνεταιρισμοί είναι εθελοντικές οργανώσεις, ανοικτές σε όλα τα πρόσωπα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες τους και επιθυμούν να αποδεχθούν τις ευθύνες του μέλους, χωρίς διακρίσεις φύλου, κοινωνικού επιπέδου, φυλής, πολιτικών πεποιθήσεων ή θρησκείας. Η προς τα έξω, όμως, εικόνα του συνεταιρισμού δε διαφέρει από εκείνη των άλλων μορφών επιχειρήσεων. Ο συνεταιρισμός οφείλει να είναι ανταγωνιστικός, για να μπορεί να επιβιώσει μέσα στο ανταγωνιστικό περιβάλλον μιας αγοράς, οφείλει να έχει μηχανισμούς ανάλογους με αυτούς των άλλων επιχειρήσεων, δηλαδή να χρησιμοποιεί τη σύγχρονη τεχνολογία, εξειδικευμένο προσωπικό κ.τλ.

Οι **αρχές που διέπουν τους συνεταιρισμούς** και αποτελούν τους βασικούς κανόνες λειτουργίας τους είναι οι ακόλουθες (οι αρχές αυτές έχουν ως παράδειγμα τις αρχές του πετυχημένου συνεταιρισμού της Ροταντέιλ, αλλά έχουν προσαρμοστεί στις σύγχρονες απαιτήσεις του «επιχειρείν»):



1. Εθελοντική και ελεύθερη συμμετοχή
2. Δημοκρατική διοίκηση εκ μέρους των μελών
3. Οικονομική συμμετοχή των μελών
4. Αυτονομία και ανεξαρτησία
5. Εκπαίδευση, πρακτική εξάσκηση και πληροφόρηση
6. Συνεργασία μεταξύ συνεταιρισμών
7. Ενδιαφέρον για την κοινότητα

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 9

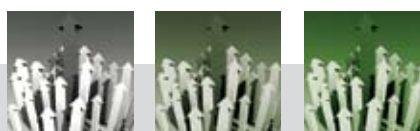
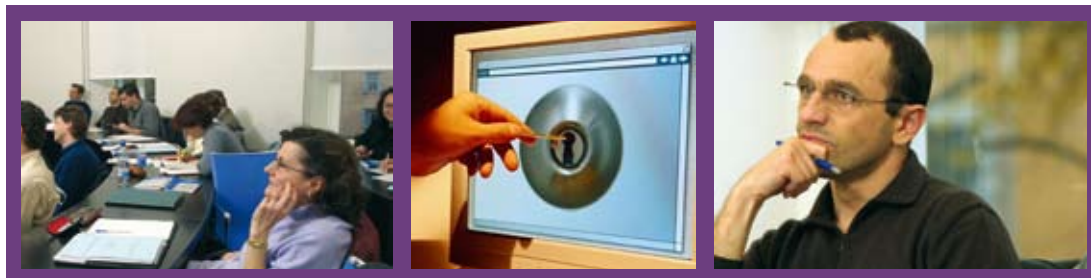
Θέλετε να μάθετε περισσότερα για την κάθε αρχή του συνεταιρισμού;
Στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου θα βρείτε την ανάλυση της κάθε αρχής.



Ο συνεταιρισμός όπως είπαμε, οφείλει να είναι ανταγωνιστικός, αλλά ακολουθεί ορισμένες αξίες για να επιτύχει το στόχο του, που είναι η ποιοτική προαγωγή των συνεργαζόμενων απόμων και κατ' επέκταση, του κοινωνικού συνόλου.

ΠΡΑΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 10

Ποιες είναι οι αξίες που πρέπει να ακολουθεί ένας συνεταιρισμός για να είναι πετυχημένος και βιώσιμος;
Μία δική μας απάντηση θα βρείτε στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



2.1.3.1. Δραστηριότητες συνεταιρισμού

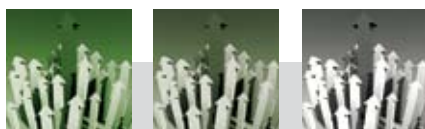
Οι συνεταιρισμοί μπορούν να αναλάβουν, κατόπιν συλλογικής απόφασης, διάφορες δραστηριότητες ανάλογα με τις ανάγκες των μελών τους. Παρακάτω μπορείτε να δείτε περιγραφή αυτών των δραστηριοτήτων.

2.1.3.1.1. Αγροτικοί συνεταιρισμοί

- Προμηθευτικές εργασίες
Οι συνεταιρισμοί μπορούν να αναλαμβάνουν να προμηθεύουν τα μέλη τους με γεωργικά εφόδια αλλά και με καταναλωτικά αγαθά.
- Εμπορία γεωργικών προϊόντων
Οι συνεταιρισμοί μπορούν να εμπορεύονται στην εγχώρια αγορά γεωργικά προϊόντα, αλλά να ενεργοποιούνται και στον εξαγωγικό τομέα.
- Μεταποίηση γεωργικών προϊόντων
Οι συνεταιρισμοί σε αυτή την περίπτωση έχουν ιδιόκτητες εγκαταστάσεις για την επεξεργασία των προϊόντων των μελών τους.
- Συνεταιρισμοί και αγροτική πίστη
Οι συνεταιρισμοί σε αυτή την περίπτωση έχουν ιδρύσει πιστωτικό ίδρυμα, ώστε οι ανάγκες των μελών να καλύπτονται από κεφάλαια της συνεταιριστικής οργάνωσης.

2.1.3.1.2. Αστικοί συνεταιρισμοί

- Καταναλωτικοί συνεταιρισμοί
Οι συνεταιρισμοί προμηθεύουν τα μέλη τους με καταναλωτικά αγαθά
- Συνεταιρισμοί Φαρμακοποιών
Συνάπτουν συμφωνίες για την αγορά και διάθεση φαρμάκων στην αγορά
- Πιστωτικοί συνεταιρισμοί και συνεταιριστικές τράπεζες
Ένας πιστωτικός συνεταιρισμός μπορεί να μετατραπεί σε συνεταιριστική τράπεζα με ορισμένες προϋποθέσεις
- Συνεταιρισμοί ηλεκτρολόγων – Συνεταιρισμοί υδραυλικών
Οι επαγγελματίες του κάθε κλάδου συσπειρώνονται για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με οργανωμένο τρόπο και με έλεγχο των τιμών



2.1.3.1.3. Αγροτουριστικοί – Αγροβιοτεχνικοί συνεταιρισμοί γυναικών

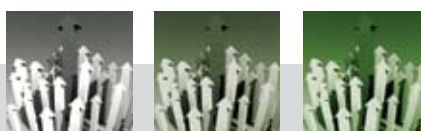
Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί είναι μία σχετικά νέα δραστηριότητα των τελευταίων δύο δεκαετιών στην Ελλάδα. Οι δραστηριότητες και υπηρεσίες που, κυρίως, αναλαμβάνουν είναι αγροτουριστικές και αγροβιοτεχνικές, δηλαδή ενοικίαση δωματίων, κατασκευή και εμπορία εδεσμάτων, χειροτεχνημάτων κ.τλ. (Καλδής κ.ά., 2000, σελ. 136).

2.1.3.1.4. Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία

Χαρακτηριστικό στοιχείο που διακρίνει τις Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες από τις απλές αστικές, είναι η μη διανομή ωφελημάτων (οποιασδήποτε μορφής) στα μέλη τους. Οι συνδρομές και εγγραφές των μελών, καθώς και οι χορηγίες ή δωρεές προς αυτές, επειδή στερούνται τα εννοιολογικά γνωρίσματα του εισοδήματος, δε φορολογούνται. Οι χορηγίες, όμως, που παρέχονται για την τέλεση δραστηριοτήτων που εκτελούνται από τους υπόψη φορείς, μειώνουν το κόστος αυτών. Οι Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες υπόκεινται σε φόρο μόνο για τα εισοδήματά τους που προέρχονται από καθαρά εμπορικές δραστηριότητες ή την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος (π.χ. ενοίκια, τόκοι καταθέσεων, έκδοση βιβλίων και περιοδικών, τέλεση παραστάσεων κ.τλ.). Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες για τις διατάξεις που ισχύουν για τις Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες στην παρ. 4 του άρθρου 2 και στην παρ. 1 του άρθρου 10 του Ν.2238/1994.

2.1.3.1.5. Συνεταιρισμός Κοινωνικής Δικαιόχρησης (Franchising)

Ο κεντρικός **στόχος** του Συνεταιρισμού Κοινωνικής Δικαιόχρησης είναι η ανάπτυξη και υποστήριξη της επιχειρηματικότητας στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται να δημιουργηθούν κοινωνικοί συνεταιρισμοί οι οποίοι θα λειτουργούν σύμφωνα με το μοντέλο της κοινωνικής δικαιοχρησης (social franchising) και θα δραστηριοποιούνται σε τομείς, π.χ. της παραγωγής, της τυποποίησης, της εμπορίας παραδοσιακών προϊόντων ή δράσεις ανάδειξης των τοπικών πολιτιστικών και τουριστικών χαρακτηριστικών.



Οι στόχοι, οι δραστηριότητες και τα προϊόντα του συνεταιρισμού κυρίως περιλαμβάνουν την προώθηση της εναλλακτικής κοινωνικής επιχειρηματικότητας μειονεκτικών ομάδων του πληθυσμού μας σε απομακρυσμένες περιοχές. Είναι, αναντίρρητα, σημαντικό να γίνεται αξιοποίηση τοπικών ανθρώπινων και φυσικών πόρων για την ανάπτυξη συνεταιριστικής επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Στη διεύθυνση <http://www.franchise.gr/> μπορείτε να βρείτε τις καλύτερες περιπτώσεις για Συνεταιρισμούς Κοινωνικής Δικαιόχρησης καθώς επίσης τα βασικά βήματα για την υλοποίησή της.

2.1.3.1.6. Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)

Ο Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, με περιορισμένη ευθύνη των μελών του. Ο Κοι.Σ.Π.Ε. είναι μία παραγωγική και εμπορική μονάδα, αλλά και Μονάδα Ψυχικής Υγείας και εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας. Στόχος του είναι η κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας τόσο στη θεραπεία τους όσο και στην οικονομική τους αυτάρκεια. Ο Κοι.Σ.Π.Ε. έχει εμπορική ιδιότητα και μπορεί να αναπτύξει οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα (π.χ. αγροτική, κτηνοτροφική, μελισσοκομική, αλιευτική, δασική, βιομηχανική, βιοτεχνική, ξενοδοχειακή, εμπορική, παροχής υπηρεσιών, κοινωνικής ανάπτυξης κ.ά.).

Στη διεύθυνση <http://www.ekep.gr/employment/paradeigmata.asp> μπορείτε να βρείτε παραδείγματα Κοινωνικών Επιχειρήσεων από την ελληνική πραγματικότητα.



2.1.3.2. Καταστατικό Ευρωπαϊκού Συνεταιρισμού

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, στο τέλος του 2002, θέσπισε το Καταστατικό Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής Εταιρείας, το οποίο ρυθμίζει θέματα διακρατικών συνεταιρισμών.

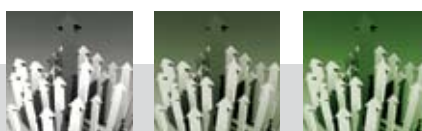
Στο Παράρτημα 2 του συγκεκριμένου κεφαλαίου μπορείτε να δείτε τα βασικά χαρακτηριστικά του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Συνεταιριστικής Εταιρείας. Συγκεκριμένες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Συνεταιριστική Εταιρεία μπορείτε να βρείτε στην εξής ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://europa.eu/scadplus/leg/el/lvb/l26018.htm>

2.1.3.3. Συνεταιριστική νομοθεσία

Το άρθρο 12 της συνεταιριστικής εταιρίας εξηγεί το δικαίωμα του «συνεταιρίζεσθαι»:

1. Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δε μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια
2. Το σωματείο δε μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση
3. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται αναλόγως και σε ενώσεις προσώπων που δε συνιστούν σωματείο
4. Οι γεωργικοί και αστικοί συνεταιρισμοί κάθε είδους αυτοδιοικούνται σύμφωνα με τους όρους του νόμου και του καταστατικού τους και προστατεύονται και εποπτεύονται από το Κράτος, που είναι υποχρεωμένο να μεριμνά για την ανάπτυξη τους
5. Επιτρέπεται η σύσταση με νόμο αναγκαστικών συνεταιρισμών που αποβλέπουν στην εκπλήρωση σκοπών κοινής ωφέλειας ή δημόσιου ενδιαφέροντος ή κοινής εκμετάλλευσης γεωργικών εκτάσεων ή άλλης πλουτοπαραγωγικής πηγής, εφόσον πάντως εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση αυτών που συμμετέχουν

Επιπλέον, μπορείτε να δείτε αναλυτικά στο Παράρτημα 2 του συγκεκριμένου κεφαλαίου το «Σχέδιο Υποδείγματος Καταστατικού Αγροτικού Συνεταιρισμού». Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην εξής ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.minagric.gr/Greek/data/kat2810.doc>



Ενότητα 2.2.

Βασικά στοιχεία Διοίκησης Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθούν τα βασικά στοιχεία του στόχου και του στρατηγικού σχεδιασμού που είναι απαραίτητα να λάβει υπόψη μία Κοινωνική Επιχείρηση για να έχει επιτυχία στη διοίκησή της. Ο κοινός στόχος των επιχειρήσεων είναι η παραγωγή και προσφορά προϊόντων με αξία τέτοια, ώστε να ικανοποιούν τις ανάγκες (Μαλλιάρης, 2001, σελ. 38, Καλδής κ.ά., 2000).

ΠΡΑΞΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 11



Ποια είναι η διαφορά ως προς τη διοίκηση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων με τις άλλες μορφές επιχειρήσεων;
Μία δική μας απάντηση θα βρείτε στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Ο **στρατηγικός σχεδιασμός** της επιχείρησης είναι το γενικό σχέδιο δράσης και ανάπτυξης της επιχείρησης. Τα κύρια σημεία του στρατηγικού σχεδιασμού είναι τα ακόλουθα.

- Ανάλυση συνθηκών περιβάλλοντος
- Καθορισμός αντικειμενικών σκοπών, δηλαδή των επιδιώξεων της επιχείρησης
- Καθορισμός στόχων της επιχείρησης, και του χρόνου που προβλέπεται για να υλοποιηθούν
- Διαμόρφωση στρατηγικής της επιχείρησης

Κάθε επιχείρηση καταστρώνει μία στρατηγική για να επιτύχει τους στόχους της. Η στρατηγική αυτή παίρνει τη μορφή σχεδίων, τα οποία πρόκειται να εφαρμοστούν, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι. Στη συνέχεια, αν οι αντικειμενικοί σκοποί της επιχείρησης δεν επιτυγχάνονται πλήρως, τότε τα σχέδια τροποποιούνται και διαμορφώνονται ώστε να υπάρξουν καλύτερα αποτελέσματα (Καλδής κ.ά., 2000, σελ. 301).



ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 12

Μπορείτε να προσδιορίσετε τις διαφορές που υπάρχουν στη διοίκηση των επιχειρήσεων κεφαλαίου και της Κοινωνικής Επιχείρησης;

Σημειώστε στον πίνακα που ακολουθεί τις απαντήσεις σας.

Οι δικές μας απόψεις παρουσιάζονται στο Παράρτημα του κεφαλαίου.

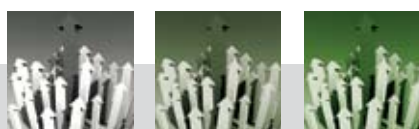


Διαφορές ως προς:	Επιχειρήσεις Κεφαλαίου	Κοινωνικές Επιχειρήσεις
Τους Στόχους		
Το Προσωπικό		
Τη Διαφάνεια		
Τις Εσωτερικές διαφωνίες		
Τον Αυξημένο ρόλο της διοίκησης στο σχεδιασμό		

2.2.1. ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Εισαγωγή

Διοικώ σημαίνει αποφασίζω. Η διοίκηση είναι ότι παίρνω αποφάσεις μικρής ή μεγάλης οικονομικής σημασίας. Αποφάσεις παίρνουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη θέση τους στο χώρο εργασίας. Ο απλός εργάτης θα πρέπει να αποφασίσει τι θα κάνει, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα στο μηχάνημα που χειρίζεται. Ενώ ο διευθυντής θα πρέπει να αποφασίσει, αν πρέπει να προσφέρει το προϊόν που παράγει η εταιρία του σε χαμηλότερη τιμή για να αυξηθούν οι πωλήσεις.



2.2.1.1. Σημασία της διοίκησης

Κάθε επιχείρηση πρέπει να εκτελέσει ένα σύνολο λειτουργιών. Είναι σημαντικό για κάθε επιχείρηση να μπορεί να διασπάσει σε ομάδες το σύνολο των λειτουργιών και κάθε ομάδα λειτουργιών να εκτελεστεί από εξειδικευμένες οργανωτικές μονάδες, ώστε να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη.

ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Διοικητικά στις Κοινωνικές Επιχειρήσεις πρέπει να εξασφαλίζεται η **διαφάνεια** και η **δημοκρατική διαχείριση**. Συνεπώς, τα όργανα που τη διοικούν είναι:

- Η Γενική Συνέλευση των μελών. Είναι το ανώτατο όργανο και οι αποφάσεις της εκφράζουν τη συλλογική βούληση.
- Το Διευθυντικό Όργανο ή Διοικητικό Συμβούλιο. Είναι αρμόδιο για τη διοίκηση και την εκπροσώπηση της οργάνωσης προς τα έξω.
- Το Εποπτικό Συμβούλιο. Το καταστατικό της οργάνωσης ορίζει τις πράξεις για τις οποίες απαιτείται έγκριση του εποπτικού οργάνου ή της γενικής συνέλευσης προς το διευθυντικό όργανο ή το διοικητικό συμβούλιο.

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ

- Η εκλογή του Προέδρου, των μελών του Διοικητικού και του Εποπτικού Συμβουλίου
- Η έγκριση εγγραφής νέου μέλους ή η αποβολή μέλους
- Η μεταβολή του σκοπού της οργάνωσης
- Η τροποποίηση του καταστατικού
- Η έγκριση του Ισολογισμού και του Προϋπολογισμού
- Η συμμετοχή σε άλλα νομικά πρόσωπα ή η αποχώρηση από αυτά
- Η απαλλαγή από κάθε ευθύνη του Δ.Σ. και του Ε.Σ.
- Ο καθορισμός και η αυξομείωση της εφάπαξ εταιρικής εισφοράς και των τακτικών και έκτατων εισφορών
- Η έγκριση του ειδικού κανονισμού εργασίας του προσωπικού
- Η έγκριση αγοράς, ανταλλαγής ή πώλησης ακινήτων της οργάνωσης
- Η έγκριση της σύναψης δανείων που συνάπτει η οργάνωση



Η γενική συνέλευση οφείλει να ενημερώνει και να εξηγεί με απλό τρόπο στα μέλη για όλα τα θέματα και για την πορεία της επιχείρησης. Τα μέλη πρέπει με προσοχή να εκλέγουν τα άτομα της γενικής συνέλευσης, αφού αυτά είναι που διαχειρίζονται τις υποθέσεις της επιχείρησης. Σύμφωνα με τους Deiter & Ginder (1989), η γενική συνέλευση πρέπει να απαρτίζεται από άτομα με επιχειρηματική κρίση, ηγετικές ικανότητες, εργασιακά ήθη, ευπρέπεια και γνώση του αντικειμένου της επιχείρησης.

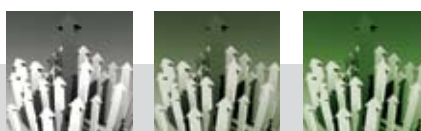
ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ Η ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- Συγκαλεί τη Γενική Συνέλευση
- Υποβολή στη Γ.Σ. του Ισολογισμού και Προϋπολογισμού
- Κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού και κανονισμού δεοντολογίας
- Μίσθωση ή αγορά γραφείων για τις ανάγκες της οργάνωσης
- Πρόσληψη Γενικού Διευθυντή και προσδιορισμού καθηκόντων του
- Εγγραφή ή αποβολή μέλους
- Προώθηση και λύση θεμάτων που προκύπτουν κατά τη λειτουργία της οργάνωσης και δεν είναι αρμοδιότητας της Γενικής Συνέλευσης
- Διορισμός αντιπροσώπων της οργάνωσης σε άλλες εταιρίες, οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα. Η απόφαση αυτή επικυρώνεται από την επόμενη Γ.Σ.
- Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του, με βάση ειδικής απόφασης, στον Πρόεδρο τους Αντιπροέδρους ή τον Γενικό Διευθυντή.

Το Διευθυντικό Όργανο ή το Διοικητικό Συμβούλιο έχει το σύνολο των αρμοδιοτήτων διοίκησης και διαχείρισης της επιχείρησης και μπορεί να εκχωρεί αρμοδιότητες στον διευθυντή εκτός εκείνων που σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό της επιχείρησης προβλέπει να παίρνονται με συλλογική ενέργεια.

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- Ελέγχει τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, όσον αφορά την νομιμότητα αυτών
- Ελέγχει την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης
- Συγκαλεί οποτεδήποτε το Δ.Σ. και την Γ.Σ., εφόσον συντρέχει λόγος για τη διασφάλιση των συμφερόντων της οργάνωσης
- Ενημερώνει την Γ.Σ. με το πόρισμα των ελέγχων που διενεργεί
- Το Εποπτικό Συμβούλιο μπορεί να ορίζει ελεγκτή κάθε έτος, ο οποίος θα ελέγχει την οικονομική διαχείριση κάθε χρήσης



2.2.1.2. Διαδικασία της λήψης αποφάσεων

Η διαδικασία της λήψης των αποφάσεων είναι μία καθημερινή άσκηση για τα διοικητικά στελέχη της επιχείρησης. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι κάθε απόφαση έχει κάποιο ρίσκο για αποτυχία. Τα διοικητικά στελέχη πρέπει να έχουν εναλλακτικές λύσεις για να μειώνεται το ρίσκο και φυσικά κάθε απόφαση πρέπει να ελέγχεται προσεκτικά. Στις Κοινωνικές Επιχειρήσεις η λήψη αποφάσεων είναι συλλογική απόφαση, ώστε να γίνει η σωστή επιλογή. Βεβαίως οι αποφάσεις της αιρετής διοίκησης των Κοινωνικών Επιχειρήσεων εκδηλώνεται μέσω του διοικητικού συμβουλίου, το οποίο εκφράζεται με τις συλλογικές αποφάσεις του και όχι μέσω των επιμέρους μελών του.

Η διαδικασία της λήψης των αποφάσεων μπορεί να οργανωθεί στα εξής στάδια:

- Αναγνώριση κάποιου προβλήματος και απόφαση να ληφθεί κάποια λύση
- Προσδιορισμός όλων των δυνατών εναλλακτικών λύσεων
- Επιλογή της καλύτερης εναλλακτικής λύσης
- Υλοποίηση και εφαρμογή της απόφασης
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, ώστε να δράσουμε γρήγορα, εάν δεν έχει επιτευχθεί ο επιθυμητός στόχος με την εφαρμογή της επόμενης καλύτερης απόφασης. Μέσω της αξιολόγησης επιτυγχάνεται ανάπτυξη της δεξιοτεχνίας στη λήψη αποφάσεων.

2.2.1.3. Διοικητικά στελέχη: Καθήκοντα

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- Εκπροσωπεί εξώδικα και δικαστικά την οργάνωση
- Λαμβάνει γνώση και υπογράφει κάθε έγγραφο και δικαιολογητικό που απευθύνονται ή κοινοποιούνται στην οργάνωση, εκτός αν το Δ.Σ. μεταβιβάσει αλλού το καθήκον αυτό
- Μεριμνά και επιμελείται για την προώθηση των θεμάτων που απασχολούν την οργάνωση και τα μέλη της
- Συγκαλεί το Δ.Σ. σε συνεδρίαση, προεδρεύει των συνεδριάσεων και εισηγείται τα θέματα της ημερησίας διάταξης
- Παρακολουθεί και φροντίζει για την ορθή εφαρμογή των νομίμων διαδικασιών, την τήρηση των κανονισμών και των αποφάσεων των αρμοδίων οργάνων της οργάνωσης

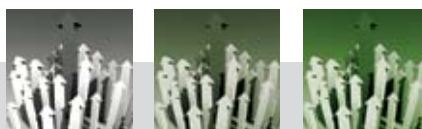


- Προσλαμβάνει και απολύει το προσωπικό μετά από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή
- Συνυπογράφει με το Διευθυντή τον προϋπολογισμό και τον ισολογισμό

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

- Προϊσταται των Υπηρεσιών της οργάνωσης και εισηγείται προς τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου την πρόσληψη και την απόλυση του προσωπικού
- Υπογράφει κάθε υπηρεσιακό έγγραφο σχετικό με τη διαχείριση και λειτουργία της οργάνωσης στην έκταση που εξουσιοδοτείται από το Διοικητικό Συμβούλιο
- Επιμελείται της διαχείρισης και της λειτουργίας της οργάνωσης μέσα στα πλαίσια των εξουσιοδοτήσεων που του έχουν παρασχεθεί, τις καταχωρήσεις των αποφάσεων των Γενικών Συνελεύσεων και του Διοικητικού Συμβουλίου, της σύνταξης των κανονισμών λειτουργίας, του οργανογράμματος, του προϋπολογισμού και σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος καταστατικού
- Προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τις ενδεικνυόμενες ενέργειες για την πραγματοποίηση των σκοπών της οργάνωσης
- Παρακολουθεί και επισημαίνει κάθε θέμα που προκύπτει και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο για την ενδεδειγμένη αντιμετώπισή του
- Μεριμνά για την εκτέλεση των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης, του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και για κάθε άλλο συναφές θέμα
- Μεριμνά για την τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων της Γενικής Συνέλευσης και του Διοικητικού Συμβουλίου και του βιβλίου Μητρώου μελών
- Επιμελείται της σύνταξης του ισολογισμού και του προϋπολογισμού εσόδων και εξόδων
- Διαχειρίζεται κατ' εντολή του Διοικητικού Συμβουλίου τους πόρους της οργάνωσης, ενεργεί τις σχετικές εισπράξεις και πληρωμές, συναλλάσσεται με Τράπεζες, μετά από εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου
- Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου είναι δυνατόν να του ανατεθούν και περαιτέρω καθήκοντα

Επιχειρήσεις που έχουν σημαντικό οικονομικό μέγεθος πρέπει να προσλαμβάνουν γενικό διευθυντή ή μάνατζερ. Ο γενικός διευθυντής πρέπει να διαθέτει επιχειρηματικές ικανότητες, διότι είναι ο επικεφαλής ολόκληρου του μηχανισμού της επιχείρησης. Οι αρμοδιότητες του γενικού διευθυντή περιλαμβάνουν την προετοιμασία του στρατηγικού



σχεδίου και πώς μπορεί να υλοποιηθεί με την καλύτερη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων της επιχείρησης' δηλαδή, σε ποια θέση μπορεί να τοποθετηθεί ο κάθε υπάλληλος ανάλογα με την εξειδίκευσή του, ώστε να υπάρχει η καλύτερη δυνατή απόδοση.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 13



Μπορείτε να θυμηθείτε και να γράψετε 3 από τις αρμοδιότητες της Γενικής Συνέλευσης, του Διοικητικού Συμβουλίου και του Εποπτικού Συμβουλίου;

2.2.1.4. Διοίκηση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις – Ικανότητες, δεξιότητες, ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η διοίκηση προσωπικού είναι μία διαδικασία που πρέπει να αξιοποιήσει με τον καλύτερο τρόπο τις δυνατότητες μιας ομάδας ατόμων προς επιδίωξη ενός κοινού στόχου. Στοιχεία που χαρακτηρίζουν τη διοίκηση προσωπικού είναι τα παρακάτω (Παπαγεωργίου, 2004, σελ. 335).

- ...❖ **Επιλογή και τοποθέτηση προσωπικού.** Η κάθε επιχείρηση για να πετύχει τους στόχους της πρέπει να επιλέξει και να τοποθετήσει το κάθε άτομο στην κατάλληλη θέση ανάλογα με την εξειδίκευσή του, ώστε να υπάρχει η καλύτερη δυνατή απόδοση. Η επιλογή των ατόμων πρέπει να γίνεται από υπηρεσιακά στελέχη που γνωρίζουν τις ανάγκες της επιχείρησης, ώστε σε κάθε θέση να τοποθετηθούν άτομα που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση.
- ...❖ **Εκπαίδευση και εξέλιξη εργαζομένων.** Όταν τοποθετηθούν τα κατάλληλα άτομα στις σωστές θέσεις μιας επιχείρησης, αυτή η επιχείρηση θα πρέπει να φροντίζει για τη βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων της. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τις καινούργιες εξελίξεις στον τομέα τους μέσω παρακολούθησης προγραμμάτων μετεκπαίδευσης ή κατάρτισης.
- ...❖ **Πρόγραμμα αξιολόγησης προσωπικού.** Η αξιολόγηση των δυνατοτήτων και επιτεύξεων του προσωπικού έχει ως στόχο να προσδιορισθούν τα θετικά και τα αρ-



νπτικά στοιχεία στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να γίνουν διορθωτικές κινήσεις με στόχο ένα ευχάριστο και αποδοτικό εργασιακό χώρο.

- ❖ **Αποτελεσματική και συνεχής επίβλεψη – καθοδήγηση.** Πρέπει σε μία επιχείρηση να υπάρχει επίβλεψη και καθοδήγηση για τη σωστή επίτευξη του έργου της, μέσω συνεργασίας υφισταμένων και προϊσταμένων.
- ❖ **Δίκαιη επιβράβευση και σύστημα ανταμοιβής.** Οι εργαζόμενοι πρέπει να αποζημιώνονται σύμφωνα με τα προσόντα τους και το έργο που προσφέρουν.

ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 14

Πιστεύετε ότι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις πρέπει να δίνουν στους εργαζομένους ίσους ή χαμηλότερους μισθούς από αυτούς τους μισθούς που μπορούν να πάρουν στις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις;

Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

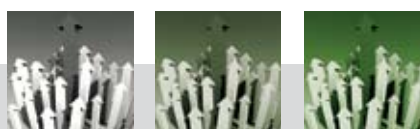


Παράδειγμα

Ας προσπαθήσουμε να σχεδιάσουμε ένα Οργανόγραμμα μίας Κοινωνικής Επιχείρησης. Κατ' αρχάς με την οργανωτική της δομή μία Κοινωνική Επιχείρηση πρέπει να καλύπτει ολόκληρο το φάσμα των σκοπών της, βάση του καταστατικού της.

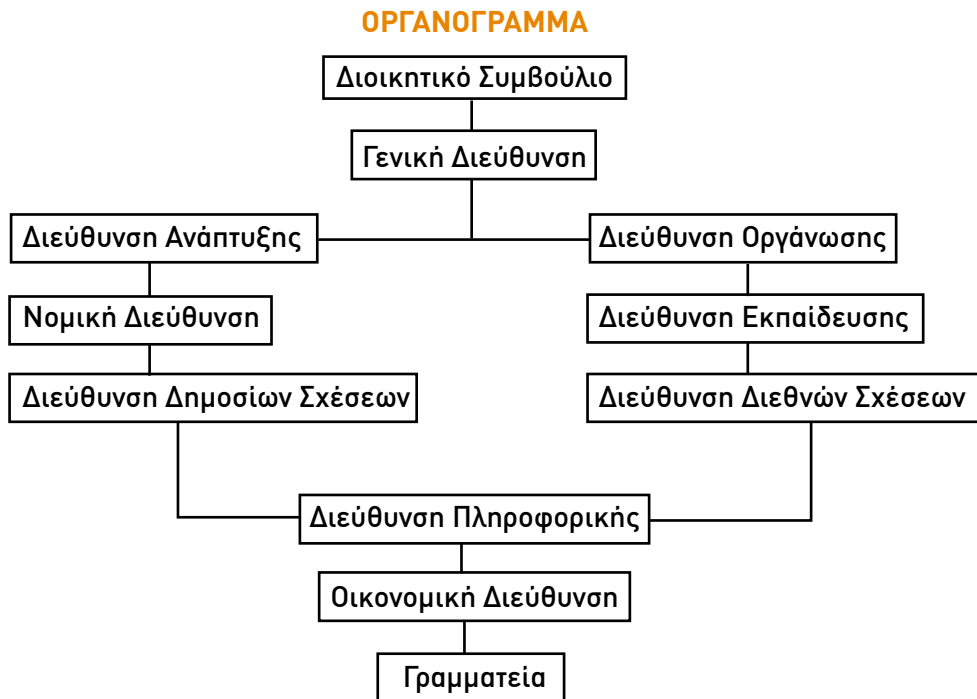
Σκοποί της Κοινωνικής Επιχείρησης είναι οι κάτωθι.

- Η προαγωγή, υποστήριξη και ανάπτυξη της Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα με σκοπό τη βελτίωση του οικονομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού επιπέδου των πολιτών και της κοινωνίας γενικότερα.
- Η ανάπτυξη, υποστήριξη και ο εκσυγχρονισμός των συνεταιριστικών επιχειρήσεων και των οργανώσεων Κοινωνικής Οικονομίας με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή τους στις νέες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.
- Η προαγωγή και ανάπτυξη της αλληλεγγύης και συνεργασίας μεταξύ των φορέων κοινωνικής οικονομίας σε τοπικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
- Η μελέτη και επεξεργασία του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου, ώστε να διαμορφωθούν οι αναγκαίες μεταβολές προς όφελος των φορέων Κοινωνικής Οικονομίας σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο.



Με βάση αυτούς τους σκοπούς ας προσπαθήσουμε να κάνουμε το Οργανόγραμμα μιας Κοινωνικής Επιχείρησης που πρέπει να αναπτυχθεί, οργανώνοντας τις εξής επτά Διευθύνσεις:

- **Οργανωτική Διεύθυνση**
Ανάπτυξη των Εμπορικών δραστηριοτήτων των Μελών, σχέσεις μεταξύ των μελών
- **Διεύθυνση Ανάπτυξης**
Πρώθηση ιδεών Κοινωνικής Οικονομίας στην Κοινωνία, νέες οργανώσεις
- **Διεύθυνση Επιμόρφωσης**
Εκπαίδευση, επιμόρφωση, Ευρωπαϊκά Προγράμματα
- **Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων**
Σχέσεις με Κράτος, Υπουργεία, Πολιτικά κόμματα, Μ.Μ.Ε.
- **Νομική Διεύθυνση**
Επεξεργασία καταστατικών, φορολογικών, νομοθετικών μεταρρυθμίσεων
- **Διεύθυνση Πληροφορικής**
Δικτύωση όλων των φορέων Κοινωνικής Οικονομίας, σε Εθνικό και Διεθνές επίπεδο

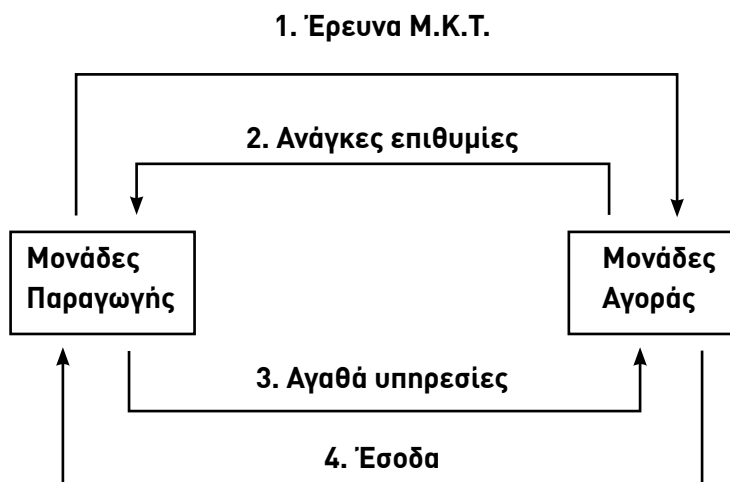


Ενότητα 2.3.

Marketing Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Εισαγωγή

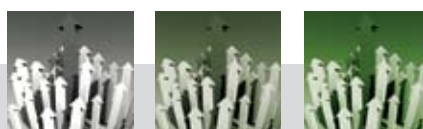
Στην παρούσα ενότητα αυτή θα μας απασχολήσουν θέματα που αφορούν την ιδεολογία του Marketing (Μ.Κ.Τ.). Με βάση το σχήμα 1, παρατηρούμε ότι ο στόχος κάθε επιχειρηματικής δράσης είναι ο αγοραστής και συγκεκριμένα οι ανάγκες του. Η ιδεολογία του Marketing είναι η ικανοποίηση των αναγκών του αγοραστή, ώστε να προκύψει το κέρδος. Η ικανοποίηση πραγματοποιείται με την ακριβή απόδοση των αναγκών σε προδιαγραφές προϊόντων.



Σχήμα 1. Στο σχήμα αυτό υπογραμμίζεται έντονα ο προσανατολισμός του Marketing στους αγοραστές.

2.3.1. Η ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΩΝ ΑΓΟΡΑΣΤΩΝ

Το Marketing ενδιαφέρεται για τη συμπεριφορά του καταναλωτή που αφορά τις αποφάσεις τους για την αγορά και τη χρησιμοποίηση οικονομικών αγαθών, ώστε να προγραμματιστεί όσο το δυνατόν καλύτερα ο όγκος της παραγωγής και της προσφοράς των αγαθών προς τους αγοραστές. Ενώ αγοραστές μπορεί να είναι οι καταναλωτές, οι μονάδες παραγωγής ή μεταπωλήσεως, το κράτος, οι δήμοι κ.τλ.



ΠΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 15



Η ανθρώπινη συμπεριφορά είναι πολύπλοκη άρα είναι δύσκολο να την προβλέψεις. Μπορείτε να σκεφτείτε, πώς το Marketing μπορεί να κάνει προβλέψεις για την ανθρώπινη συμπεριφορά;

Θα βρείτε μία δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Είναι αναγκαίο για να μελετηθεί η ανθρώπινη συμπεριφορά να διαπιστωθούν:

- Οι αγοραστικές επιθυμίες των ατόμων κατόπιν συλλογής στοιχείων μέσω συζητήσεων με καταναλωτές
- Ο χώρος και ο χρόνος αγοράς διαφόρων προϊόντων
- Το αποτέλεσμα της αγοράς και η ικανοποίηση από αυτήν την αγορά που είχαν οι καταναλωτές (Μαλλιάρης, 2001, σελ. 206)

Οι διαπιστώσεις που θα γίνουν από την ανωτέρω διαδικασία, μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να μελετηθεί όσο το δυνατόν καλύτερα η ανθρώπινη καταναλωτική συμπεριφορά και να χαραχθεί προγραμματισμός για την ανάλογη παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών από τις επιχειρήσεις, που θα είναι κοντά στις επιθυμίες των καταναλωτών.

2.3.2. Η ΤΜΗΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

Παράδειγμα

Τα βιολογικά προϊόντα που υπάρχουν σε ειδικό ράφι του super market ποιοι και γιατί τα αγοράζουν;

Μπορεί να τα αγοράζουν τα εξής τμήματα – ομάδες ατόμων:

Τμήμα 1. Μορφωμένοι ενήλικες με μέσο ή υψηλό εισόδημα. Ενδιαφέρονται κυρίως να καταναλώνουν βιολογικά προϊόντα λόγω υγείας.

Τμήμα 2. Άτομα ιδιαίτερα ευαίσθητα για την προστασία του περιβάλλοντος. Ενδιαφέρονται να καταναλώνουν βιολογικά προϊόντα κυρίως λόγω ιδεολογίας.

Τμήμα 3. Άτομα ευαίσθητα για το περιβάλλον αλλά χαμηλού εισοδήματος. Ενδιαφέρονται για φτηνά βιολογικά προϊόντα και ας μην είναι τέλεια σε εμφάνιση.



Ερώτηση: Τι έχουμε κάνει στο παραπάνω παράδειγμα;

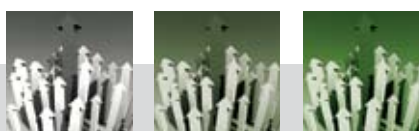
Απάντηση: Έχουμε τμηματοποιήσει την αγορά.

Τμηματοποιώ την αγορά σημαίνει ότι τη μελετώ για να εντοπίσω τα τμήματά της και να υπολογίσω το μέγεθος του καθενός, με σκοπό να βρω τις ανάγκες ενός ή μερικών τμημάτων. Στη συνέχεια προσπαθώ να βρω πώς μπορούν να ικανοποιηθούν οι συγκεκριμένες ανάγκες και προσπαθώ να τις ικανοποιήσω. Είναι σημαντικό να συνυπολογίσω τόσο τις δυνατότητες του κάθε τμήματος να αγοράσει όσο και τον ανταγωνισμό. Οι αντιλήψεις που έχουμε για τα προϊόντα και τις ανάγκες μας δεν είναι η ίδια για όλους μας, επιπρόσθετα, επειδή οι πόροι που υπάρχουν για την ικανοποίηση αυτών των αναγκών είναι περιορισμένοι, πρέπει να βάλουμε κάποιες προτεραιότητες. Αυτό οδήγησε στην τμηματοποίηση της αγοράς.

2.3.3. ΤΟ ΠΡΟΪΟΝ

Παράδειγμα: Κριτήρια επιλογής βιολογικών προϊόντων και χώρου αγοράς

Ερώτηση 1n :	Ερώτηση 2n :
Ποιο από τα παρακάτω χαρακτηριστικά ήταν το πιο καθοριστικό στην επιλογή της αγοράς βιολογικών προϊόντων που ήδη αγοράζετε;	Ποιο από τα παρακάτω χαρακτηριστικά ήταν το πιο σημαντικό στην επιλογή του χώρου (Super market, λαϊκές, βιολογικά καταστήματα) που ήδη αγοράζετε τα βιολογικά προϊόντα;
<ul style="list-style-type: none"> • Είναι πιο υγιεινά 55% • Είναι πιο γευστικά 18% • Έχουν καλύτερη εμφάνιση 5% • Έχουν καλή τιμή 1% • Λόγω διαφημιστικής εκστρατείας 2% • Συμβολή στο περιβάλλον 7% • Κανένα από τα παραπάνω 12% 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ευγένεια των υπαλλήλων 11% • Η γνώση ή εμπειρία των υπαλλήλων 18% • Η προσωπική σχέση πελάτη με πωλητή 8% • Οι συμβουλές για σωστή διατροφή 20% • Οι ώρες λειτουργίας 4% • Ευχάριστο περιβάλλον 4% • Ο χρόνος εξυπηρέτησης 8% • Πάντα βρίσκω αυτό που θέλω 20% • Κανένα από τα παραπάνω 7%



Στο παραπάνω παράδειγμα το κεντρικό θέμα είναι το προϊόν και οι καταναλωτές. Κάθε προϊόν μπορεί να έχει ένα σύνολο υλικών και άυλων χαρακτηριστικών. Τα χαρακτηριστικά αυτά από οικονομική σκοπιά είναι οι αξίες του προϊόντος που δημιουργούν ωφέλεια σε όσους το αγοράζουν.

Προϊόν μπορεί να είναι μία ιδέα, ένα αγαθό, μία υπηρεσία ή ένας οποιασδήποτε συνδυασμός αυτών των τριών (Μαλλιάρης, 2001, σελ. 311).

Παλαιότερα, ο παραγωγός ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του προϊόντος κανόνιζε την παραγωγική του διαδικασία. Σήμερα με τη βοήθεια της έρευνας του Μ.Κ.Τ., η έννοια του προϊόντος αλλάζει και προϊόν δεν είναι αυτό που βλέπει ο παραγωγός, αλλά αυτό που βλέπει ο τελικός καταναλωτής, με αποτέλεσμα να υλοποιείται πιο εύκολα η ιδεολογία του Μ.Κ.Τ.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 16



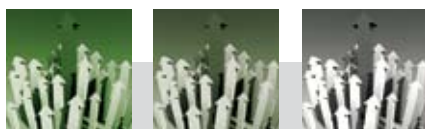
Μπορείτε βάσει του παραπάνω παραδείγματος να δώσετε ένα δικό σας παράδειγμα από τη προσωπική σας εμπειρία (π.χ. ένα προϊόν ένδυσης ή διατροφής);

2.3.4. Η ΔΙΑΝΟΜΗ

Η μεταφορά του προϊόντος αναφέρεται στη μετακίνησή του από ένα μέλος του διαύλου σε ένα άλλο. Με βάση τα ακόλουθα κριτήρια, αξιολογούνται τα δίκτυα διανομής (Μαλλιάρης, 2001, σελ. 528):

- Κόστος μεταφοράς
- Ταχύτητα – χρόνος μεταφοράς
- Ικανότητα – χωρητικότητα μεταφοράς
- Αξιοπιστία (π.χ. χρόνου, ζημιών)
- Διαθεσιμότητα
- Συχνότητα

Οι συνεταιρισμοί με δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διανομή και αποθήκες, έχουν ως στόχο την ελαχιστοποίηση του κόστους μεταφοράς, αφού δε χρησιμοποιούν τους μεσάζοντες.



2.3.5. Η ΠΡΟΒΟΛΗ

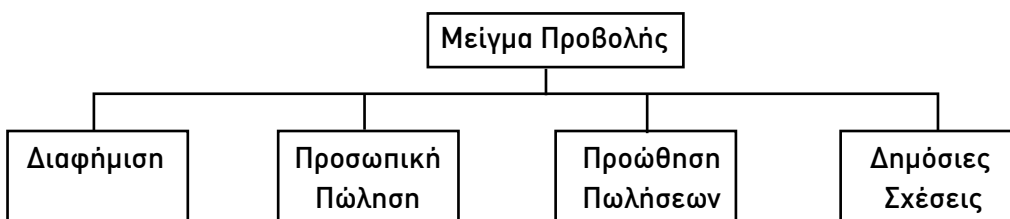
Μία επιχείρηση επιτυγχάνει την προβολή ενός προϊόντος μέσω της επικοινωνίας και της μετάδοσης μηνυμάτων σε ένα ή περισσότερα άτομα. Στην προσωπική πώληση η επικοινωνία είναι πιο εύκολη, αφού έρχεται σε άμεση επαφή ο πωλητής και ο αγοραστής και η συναλλαγή γίνεται προφορικά. Η διαφήμιση αποτελεί ένα μέσο επικοινωνίας για να δώσει το μήνυμα σε πολλά άτομα συγχρόνως. Η Προώθηση πωλήσεων είναι οι προσπάθειες (δημόσιες σχέσεις) που γίνονται για να πεισθούν οι ενδιαφερόμενοι να αγοράσουν ένα προϊόν.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 17

Μπορείτε να σκεφτείτε 3 δραστηριότητες εκτός της διαφήμισης, που μπορούν να προωθήσουν την πώληση ενός προϊόντος.
Θα βρείτε μία δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

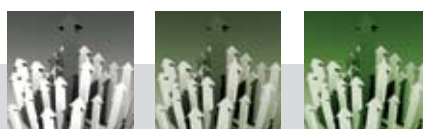


Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζεται το μείγμα προβολής. Η επιχείρηση μπορεί να διαλέξει ένα ή περισσότερα στάδια ανάλογα με τους στόχους της.



Σχήμα 2. Τα στοιχεία του μίγματος Προβολής.

Γενικότερα, μία επιχείρηση, όταν εισάγει ένα καινούργιο προϊόν στην αγορά, πρέπει να το προβάλλει, να πληροφορεί τους αγοραστής για το νέο προϊόν και να προσπαθεί να τους πείσει να το επιλέξουν.



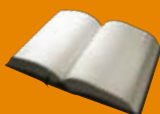
2.3.6. Η ΤΙΜΟΛΟΓΗΣΗ

Η τιμή εκφράζει την αξία ενός προϊόντος.

Πόσο εύκολο είναι να καθορίσουμε την τιμή ενός προϊόντος;

Ο καθορισμός της τιμής είναι δύσκολο να γίνει, διότι εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 18



Μπορείτε να σκεφτείτε 3 παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τον καθορισμό της τιμής ενός προϊόντος;

Θα βρείτε μία δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Στη διαδικασία της τιμολόγησης ενός προϊόντος θα πρέπει να ληφθούν υπόψη:

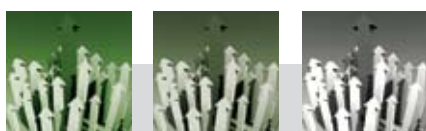
- Οι στόχοι της επιχείρησης για τα χαρακτηριστικά αυτού του προϊόντος, π.χ. επιθυμεί η επιχείρηση να παράγει ένα οικονομικό προϊόν ή ένα ποιοτικά ανώτερο προϊόν;
- Η πιθανή ζήτηση του προϊόντος
- Το κόστος της παραγωγής του προϊόντος
- Η τιμή άλλων ανταγωνιστικών προϊόντων

2.3.7 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ISO, HACCP

2.3.7.1. ISO (International Organization for Standardization)

Τι είναι το ISO 9000;

Ο όρος ISO 9000 αναφέρεται σε ένα σύστημα διασφάλισης της ποιότητας. Ο στόχος του ISO είναι να διατυπώνει πρότυπα για τη διασφάλιση ποιότητας, τα οποία έχουν ισχύ και είναι αναγνωρισμένα σε διεθνές επίπεδο. Το ISO 9000: 2000 σύστημα αναφέρεται σε κάθε είδους οργανισμούς.



ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 19

Όταν αγοράζετε ένα προϊόν, είστε σίγουροι/ες ότι παρασκευάστηκε με σωστό τρόπο; Αν έπρεπε να αποθηκευτεί μέχρι να έρθει στην κατανάλωση, είστε σίγουροι/ες ότι οι συνθήκες διατήρησής του ήταν σωστές; Αν έπρεπε να μεταφερθεί, είστε σίγουροι/ες ότι η μεταφορά του προϊόντος αυτού έγινε με τέτοιο τρόπο, ώστε το προϊόν να μην αλλοιωθεί;



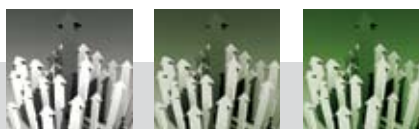
Μπορείτε να απαντήσετε στις παραπάνω ερωτήσεις.

Τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Ο στόχος του ISO είναι να διατυπώνει πρότυπα για τη διασφάλιση ποιότητας σε όλα τα στάδια παραγωγής ενός προϊόντος μέχρι την παράδοσή του στον καταναλωτή, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων. Διάφοροι οργανισμοί ειδικοί για τυποποίηση διατύπωσαν συγκεκριμένα πρότυπα που πρέπει να ακολουθηθούν για τη διασφάλιση ποιότητας, τα οποία έχουν ισχύ και είναι αναγνωρισμένα σε διεθνές επίπεδο. Αυτά ακριβώς τα πρότυπα είναι το **ISO 9000** το οποίο αναφέρεται σε ένα σύστημα διασφάλισης της ποιότητας. Οι εταιρείες, οι οποίες εφαρμόζουν αυτά τα πρότυπα κατά τη διάρκεια της παραγωγής τους, έχουν το πλεονέκτημα του διεθνώς αναγνωρισμένου ανταγωνισμού.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η σειρά **ISO 9000** υιοθετήθηκε και καθιερώθηκε ως απόλυτο πρότυπο διασφάλισης ποιότητας, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Τυποποίησης ως Ευρωπαϊκή Σειρά EN 29000. Οι ISO 9000 σειρές προσφέρουν πλεονέκτημα στο marketing μίας εταιρείας και μία προσέγγιση παγκόσμιας αρμονίας στο εμπόριο. Ιδιαίτερα η σειρά ISO 9000 ή EN 29000 περιλαμβάνει:

- **ISO 9001 ή EN 29001:** Συστήματα ποιότητας - Υπόδειγμα για διασφάλιση της ποιότητας στο σχεδιασμό - ανάπτυξη, παραγωγή, εγκατάσταση και συντήρηση - επισκευή
- **ISO 9002 ή EN 29002:** Συστήματα ποιότητας - Υπόδειγμα για διασφάλιση της ποιότητας στην παραγωγή και εγκατάσταση
- **ISO 9003 ή EN 29003:** Συστήματα ποιότητας - Υπόδειγμα για διασφάλιση της ποιότητας στον τελικό έλεγχο και δοκιμή (Αποστολόπουλος, 2004, σελ. 14).



Πώς λειτουργεί το ISO 9000;

Ένας οργανισμός αποφασίζει, εάν θέλει να αναπτύξει ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας. Ο λόγος που αποφασίζει να ακολουθήσει τα πρότυπα ποιότητας, μπορεί να είναι για να ελέγχει ή για να βελτιώσει την ποιότητα των προϊόντων ή υπηρεσιών που προσφέρει και έτσι να γίνει πιο ανταγωνιστικός. Ένας άλλος λόγος μπορεί να είναι γιατί το απαιτούν οι πελάτες ή μπορεί να είναι υποχρεωτικό από κάποια κυβερνητική πολιτική. Για να αναπτύξει ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας ένας οργανισμός, πρέπει να ακολουθήσει τις απαιτήσεις, όπως έχουν καθορίσει από το ISO 9000: 2000. Μπορεί εάν θέλει ο οργανισμός να συμβουλευτεί και τις κατευθυντήριες γραμμές του ISO 9000: 2005 και ISO 9004: 2000. Γενικώς, όμως, για την ανάπτυξη συστήματος διασφάλισης ποιότητας αρκεί να ακολουθηθούν οι απαιτήσεις του ISO και όχι οι κατευθυντήριες γραμμές.

Πώς μπορεί όμως μία οργάνωση να αναπτύξει ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας;

Μία οργάνωση που διαθέτει σύστημα διαχείρισης μπορεί να το χρησιμοποιήσει για να ανακαλύψει, εάν υπάρχουν ελλείψεις σε σύγκριση με το ISO και να καλύψει τα κενά. Εάν δε διαθέτει η οργάνωση ένα σύστημα διαχείρισης, τότε θα πρέπει να αναπτύξει ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας με βάση τις ανάγκες της. Όταν θα έχει αναπτύξει ένα αποτελεσματικό σύστημα διαχείρισης, τότε θα πρέπει να ζητηθεί να ελεγχθεί αυτή η διαδικασία από έναν υπεύθυνο για το σύστημα διασφάλισης ποιότητας. Εάν ο υπεύθυνος αποφανθεί ότι το σύστημα διαχείρισης του συγκεκριμένου οργανισμού είναι σύμφωνο με τις απαιτήσεις του ISO, τότε δίδεται ένα επίσημο πιστοποιητικό στον οργανισμό ότι διαθέτει ISO.

Γιατί το ISO 9000 είναι τόσο σημαντικό;

Το **ISO 9000** είναι σημαντικό γιατί έχει διεθνή προσανατολισμό. Επί του παρόντος, το ISO 9000 υποστηρίζεται από εθνικούς φορείς σε περισσότερες από 120 χώρες. Είναι λογικό, επομένως, για αυτούς τους οργανισμούς που έχουν διεθνή δράση και οι πελάτες τους απαιτούν να υπάρχει μία διεθνώς αποδεκτή διασφάλιση ποιότητας, να υιοθετήσουν το σύστημα διασφάλισης ποιότητας του ISO. Πολλοί πιστεύουν ότι η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων μπορεί να εξασφαλίσει τη σωστή διαχείριση παραγωγής των προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτό όμως δεν είναι αρκετό, η ευαισθητοποίηση πρέπει να συνοδεύεται και με τις κατάλληλες πολιτικές, διαδικασίες, τεχνολογία και δομές για να επιτευχθεί η διασφάλιση ποιότητας. Απλά μπορούμε να πούμε ότι, αν θέλουμε να υπάρχει θετική νοοτροπία για τη διασφάλιση ποιότητας, θα πρέπει να υπάρχει και ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας. Αυτό είναι που αναγνωρίζει το ISO και για αυτό το λόγο είναι σημαντικό.



Ήδη έχουμε αναφέρει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει την οικονομική σημασία που έχουν οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις που κυρίως είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Επιπροσθέτως, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθετεί την ιδέα ότι η επένδυση στην ποιότητα αποτελεί την πιο ανταποδοτική επένδυση, για αυτό το λόγο έχει αναπτύξει ειδικά προγράμματα για την ενίσχυση της ποιότητας.

ΠΡΑΞΗ 20

Μερικά από τα προγράμματα για την ενίσχυση της ποιότητας των αγαθών εφαρμόζονται και στην Ελλάδα. Ανάλογα με όσα έχουμε πει μέχρι τώρα για το ISO, θα μπορούσατε να σκεφτείτε μερικές δραστηριότητες που επιδοτούν τα προγράμματα για την ενίσχυση της ποιότητας;

Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Επιπλέον, η εφαρμογή ενός συστήματος διασφάλισης ποιότητας για να είναι μακροπρόθεσμα αποτελεσματική, θα πρέπει η επιχείρηση να έχει ως στόχο τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας για τη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση του πελάτη. Ο χρόνος πιστοποίησης μίας επιχείρησης κατά ISO 9001, 2 ή 3 είναι περίπου 10-12 μήνες.

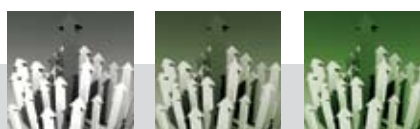
2.3.7.2. HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)

Σήμερα, οι περισσότεροι καταναλωτές είναι ευαισθητοποιημένοι για τα τρόφιμα που αγοράζουν να είναι υγιεινά και ακίνδυνα για την υγεία τους.

ΠΡΑΞΗ 21

Θα έχετε ακούσει τη φράση «είμαστε ό,τι τρώμε». Τι σημαίνει για εσάς αυτό; Μπορείτε να δώσετε ένα παράδειγμα;

Θα βρείτε μία δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Οι Βιομηχανίες Τροφίμων έχουν υιοθετήσει συστήματα διαχείρισης για την παραγωγή ακίνδυνων τροφίμων που διασφαλίζουν την υγεία των καταναλωτών.

Τι είναι το σύστημα HACCP;

Το σύστημα HACCP, που σημαίνει «Ανάλυση Κινδύνων – Κρίσιμα Σημεία Ελέγχου» είναι ένα εξειδικευμένο σύστημα ελέγχου για τα τρόφιμα και αφορά την υγιεινή και ασφάλεια των τροφίμων. Δηλαδή είναι ένα σύστημα που ελέγχει εάν τα προϊόντα που παράγονται είναι ασφαλή για την υγεία των καταναλωτών και διατηρούν τα θρεπτικά συστατικά τους. Το σύστημα HACCP έχει αναγνωρισθεί από Διεθνείς Οργανισμούς ως ο αποτελεσματικότερος τρόπος για την εξασφάλιση της παραγωγής ακίνδυνων προϊόντων.

Σύμφωνα με την οδηγία 93/43 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία έχει ενσωματωθεί στην Εθνική Νομοθεσία με την Κ.Υ.Α. 487/ΦΕΚ Β/1219/4.10.2000, το σύστημα HACCP είναι υποχρεωτικό. Το σύστημα HACCP εφαρμόζεται σε όλα τα στάδια παραγωγής ενός προϊόντος μέχρι να φθάσει στον καταναλωτή. Οι γενικοί κανόνες υγιεινής και ο τρόπος τήρησης αυτών των κανόνων θεσπίζονται στην Κυβερνητική Υπουργική Απόφαση και αρμόδιος φορέας για τον έλεγχο της τήρησης των κανόνων υγιεινής των τροφίμων είναι ο Ενιαίος Φορέας Ελέγχου Τροφίμων (Ε.Φ.Ε.Τ.).

Πώς λειτουργεί το σύστημα HACCP;

Το σύστημα HACCP λειτουργεί βασιζόμενο, κυρίως, σε επτά αρχές που συνοπτικά μπορούν να αποδοθούν ως εξής:

- Προσδιορίζονται οι τυχόν κίνδυνοι που σχετίζονται με την παραγωγή του προϊόντος, οι οποίοι πρέπει να προληφθούν ή να μειωθούν σε αποδεκτά επίπεδα, με σκοπό την παραγωγή ασφαλών τροφίμων
- Εντοπίζονται τα κρίσιμα σημεία ελέγχου στα στάδια, στα οποία ο έλεγχος είναι ουσιαστικής σημασίας (Κρίσιμο Σημείου Ελέγχου, CCP) για να εξαφανίσουν έναν κίνδυνο ή να ελαχιστοποιήσουν την πιθανότητα εμφάνισής του
- Καθορίζονται κρίσιμα όρια, τα οποία πρέπει να ικανοποιούνται ώστε να εξασφαλίζεται η πρόληψη, η εξάλειψη ή η μείωση των κινδύνων που έχουν εντοπιστεί
- Καθορίζεται και εφαρμόζεται ένα σύστημα αποτελεσματικής διαδικασίας παρακολούθησης στα κρίσιμα σημεία ελέγχου
- Καθορίζονται διορθωτικές ενέργειες, όταν φαίνεται ότι κάποιο σημείο ελέγχου δεν είναι υπό έλεγχο



- Καθορίζεται ένα ολοκληρωμένο σύστημα αρχειοθέτησης και καταγραφής για την αποτελεσματική λειτουργία των μέτρων, δηλαδή του σχεδίου HACCP
- Τήρηση διαδικασιών, ώστε να εξασφαλίζεται η ουσιαστική εφαρμογή των μέτρων και να επαληθεύεται η τήρηση του συστήματος HACCP

Γιατί το σύστημα HACCP είναι τόσο σημαντικό:

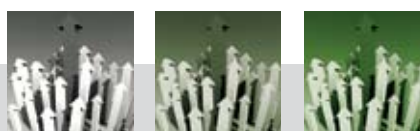
ΠΡΑΚΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 22

Λόγω της ελλιπούς ενημέρωσης των παραγωγών τροφίμων, εμφανίζονται δυσκολίες και περιορισμένη έκταση εφαρμογής του συστήματος HACCP. Τι θα λέγατε σε ένα παραγωγό ώστε να τον πείσετε να εφαρμόσει το σύστημα HACCP; Θα βρείτε μία δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Η εφαρμογή ενός συστήματος HACCP απαιτεί την αγορά του απαραίτητου εξοπλισμού, καθώς και την πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού ή εξωτερικών συμβούλων και επομένως, η εταιρεία επιβαρύνεται οικονομικά. Τελικά, όμως, αυτό το σύστημα λειτουργεί προς όφελος της εταιρείας, διότι μέσω της καταγραφής και της αρχειοθέτησης που ακολουθείται είναι πολύ πιο εύκολο να ενταχθεί η εταιρεία μέσα σε ένα σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας και για αυτό το λόγο το HACCP είναι σημαντικό.

Οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για την εφαρμογή του συστήματος HACCP και της σειράς προτύπων ISO 9000 σε μία επιχείρηση, έχουν αρκετά κοινά σημεία, αλλά υπάρχουν και κάποιες διαφορές. Η κυριότερη διαφορά των δύο συστημάτων είναι ότι το HACCP ελέγχει θέματα υγιεινής και ασφάλειας τροφίμων, ενώ το ISO 9000 είναι ένα γενικότερο σύστημα διασφάλισης της ποιότητας προϊόντων, που αφορά όλες τις διαδικασίες της επιχείρησης και είναι εφαρμόσιμο σε οποιαδήποτε επιχείρηση.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 23



Μία επιχείρηση έχει αποκτήσει πιστοποιητικό εφαρμογής του προτύπου ISO 9000, αλλά δεν έχει καθιερώσει HACCP. Πιστεύετε ότι η διαδικασία εφαρμογής HACCP θα είναι ευκολότερη για αυτήν την επιχείρηση σε σύγκριση με μία άλλη επιχείρηση που δεν έχει ISO 9000 και γιατί;

Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Γενικότερα, η εφαρμογή του συστήματος HACCP, μέσα στα πλαίσια του ISO 9000, εξασφαλίζει αφενός την προδιαγραφή ενός ασφαλούς προϊόντος και αφετέρου τη συνεχή και σταθερή παραγωγή του, σύμφωνα με αυτές τις προδιαγραφές.

2.3.8. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ (BUSINESS PLAN) – ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

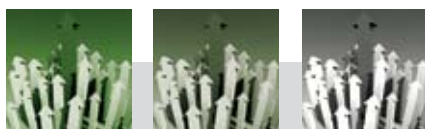
Εισαγωγή

Το **Επιχειρηματικό Σχέδιο** (Business Plan) είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για κάθε επιχείρηση, ώστε να μπορεί να λειτουργεί αποτελεσματικά και συνεχώς να βελτιώνει την απόδοσή της.

Σκοπός του Επιχειρηματικού Σχεδίου είναι να αναλύσει την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά και να δώσει πληροφορίες στην επιχείρηση για συγκεκριμένες κατευθύνσεις και ενέργειες.

Ένα Επιχειρηματικό Σχέδιο είναι χρήσιμο για μία μικρομεσαία επιχείρηση, γιατί συμβάλλει στις παρακάτω λειτουργίες.

- Δομή και Οργάνωση της επιχείρησης
- Λήψη αποφάσεων με βάση τους στόχους και την πολιτική της επιχείρησης
- Καταγραφή, ανάλυση και κατανόηση της αγοράς, των καταναλωτών και του ανταγωνισμού
- Αποτελεί σημείο αναφοράς και καταδεικνύει την επίτευξη ή μη των στόχων



- Στη λήψη δανείου από τις τράπεζες και σε άλλες παρόμοιες ενέργειες θεωρείται πλέον απαραίτητο να προσκομίζεται και ένα επιχειρηματικό πλάνο

Η μορφή ενός Επιχειρηματικού Σχεδίου δεν είναι τυποποιημένη ως προς τη δομή της, αλλά ούτε και ως προς το περιεχόμενό της. Συνήθως, όμως ένα Επιχειρηματικό Σχέδιο συμπεριλαμβάνει τέσσερις μεγάλες ενότητες.

1. Εσωτερική Ανάλυση (περιγράφονται τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης)
2. Εξωτερική Ανάλυση (περιγράφεται η αγορά)
3. Επιλογή, προσδιορισμός και υλοποίηση στρατηγικής
4. Οικονομικό Πλάνο

Η κάθε παραπάνω ενότητα πρέπει να περιέχει υποκατηγορίες, οι οποίες θα πρέπει να περιγράφουν την όλη επιχειρηματική δράση.

Παράδειγμα

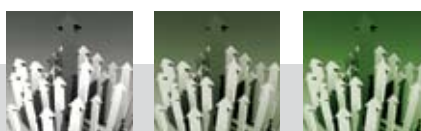
Χάρτης Επιχειρηματικού Σχεδίου:

1. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πριν από το κυρίως μέρος ενός επιχειρηματικού σχεδίου, πρέπει να υπάρχει το εξώφυλλο, η εισαγωγική σελίδα, τα περιεχόμενα και ο κανονισμός της επιχείρησης.

- Στο **εξώφυλλο** πρέπει να υπάρχει το λογότυπο της εταιρείας και η πλήρης επωνυμία της.
- Στην **Εισαγωγική Σελίδα** πρέπει να υπάρχουν τηλέφωνα επικοινωνίας, διεύθυνση ιστοσελίδας και λογότυπο. Μπορεί, ακόμα, να υπάρχει μία σύντομη περιγραφή της επιχείρησης, καθώς ο σκοπός του επιχειρηματικού πλάνου.
- Στα **Περιεχόμενα** πρέπει να περιλαμβάνονται όλες οι κύριες κατηγορίες με τις υποκατηγορίες τους.
- Στον **Κανονισμό** πρέπει να περιλαμβάνεται με σύντομο τρόπο σχεδόν όλο το περιεχόμενο του Επιχειρηματικού Σχεδίου. Πρέπει να περιλαμβάνει τις επιδιώξεις και στόχους της επιχείρησης.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
<http://www.epiheirimatikotita.gr/businessplan.html>



Θέλετε να δείτε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα;

Μπορείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<http://www.dimitra.gr/default.el.asp>

να δείτε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα για το Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης ΔΗΜΗΤΡΑ.

2.3.8.1. Εσωτερική Ανάλυση

Αυτή η ενότητα περιγράφει τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και μπορεί να χωριστεί σε τρία κύρια μέρη:

1. Περιγραφή της επιχείρησης
2. Προϊόντα ή υπηρεσίες που θα προσφέρονται από την επιχείρηση
3. Επιλογή τοποθεσίας της επιχείρησης και παράγοντες επιλογής τοποθεσίας

1. Περιγραφή της επιχείρησης

Στην αρχή αυτής της περιγραφής είναι επιθυμητό να υπάρχει μία σελίδα με την επωνυμία, τη διεύθυνση και τα τηλέφωνα της επιχείρησης και τα ονόματα και οι τίτλοι των υπεύθυνων τμημάτων και των ανώτερων στελεχών της επιχείρησης. Επίσης, να περιγράφονται οι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι και το όραμα της επιχείρησης.

Συγκεκριμένα, σε αυτό το σημείο θα πρέπει να περιγράφεται:

- Ο τύπος της επιχείρησης, το νομικό και ιδιοκτησιακό καθεστώς
- Το είδος της επιχείρησης, δηλαδή αν ασχολείται με κατασκευές, προσφορά υπηρεσιών, εμπόριο κ.τλ.
- Αν είναι μία ανεξάρτητη επιχείρηση ή αποτελεί υποκατάστημα, επέκταση, franchise κ.τλ. μιας μητρικής επιχείρησης
- Οι ευκαιρίες για ανάπτυξη και πώς μπορεί η επιχείρηση να είναι κερδοφόρα
- Το ωράριο που θα λειτουργεί η επιχείρηση
- Οι προμηθευτές, χονδρέμποροι, τράπεζες κ.τλ. με τους οποίους θα συνεργάζεται η επιχείρηση



2. Προϊόντα / Υπηρεσίες

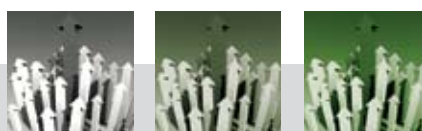
Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να υπάρχει περιγραφή για τα συγκεκριμένα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παράγει η επιχείρηση και τα οφέλη που θα έχουν οι καταναλωτές από αυτά, εάν τα προτιμήσουν. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να περιέχονται τα εξής:

- Τι παράγει και πουλάει η επιχείρηση
- Πώς ωφελεί τον καταναλωτή η προτίμησή του για αυτά τα προϊόντα (π.χ. να αναφερθεί, αν η επιχείρηση διαθέτει ISO και HACCP)
- Τι διαφορετικό παρουσιάζουν τα προϊόντα της συγκεκριμένης επιχείρησης και να δίνεται έμφαση στο γιατί τα χαρακτηριστικά του προϊόντος θα προσελκύουν και θα ικανοποιούν πελάτες
- Τι έχει μεγάλη ζήτηση και γιατί (π.χ. θα πρέπει να τονίζεται ότι λόγω μοναδικότητας, αν υπάρχει, του προϊόντος έχει μεγάλη ζήτηση)

3. Τοποθεσία

Είναι σημαντικό για την επιτυχία της επιχείρησης να επιλεγεί η σωστή τοποθεσία λειτουργίας της. Συνήθως η τοποθεσία πρέπει να βρίσκεται κοντά στους πελάτες ή στους προμηθευτές. Πριν αποφασιστεί η τοποθεσία, θα πρέπει να διευκρινιστούν τα παρακάτω.

- Ποιες θα είναι οι ανάγκες και οι επιθυμίες όσον αφορά την τοποθεσία
- Τι είδους και πόσος χώρος χρειάζεται
- Οι υποδομές μαζικών μέσων μεταφοράς που υπάρχουν για να είναι εύκολη η πρόσβαση στην επιχείρηση για τους υπαλλήλους και τους πελάτες
- Οι αλλαγές που μπορεί να προκύψουν στην αγορά, ώστε η επιχείρηση να είναι πάντα σε ετοιμότητα



2.3.8.2. Εξωτερική Ανάλυση

Η εξωτερική ανάλυση πρέπει να αναφέρει τους όλους τους παράγοντες εκτός επιχείρησης. Η εξωτερική ανάλυση μπορεί να αποτελείται από τέσσερα μέρη.

1. Ανάλυση Καταναλωτή

Εδώ περιλαμβάνεται η τμηματοποίηση της αγοράς, όπως έχει περιγραφεί στην 2.3.2. υποενότητα. Θα πρέπει να αναφέρονται, τα κίνητρα, οι ανάγκες και οι επιθυμίες του καταναλωτή, όπως έχουν καταγραφεί σε έρευνες αγοράς όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση.

Παράδειγμα

Ένας τρόπος να τμηματοποιηθεί η αγορά των βιολογικών προϊόντων (λαχανικά, φρούτα, ψωμί, γλυκά κ.τλ.) είναι να διατεθούν αυτά σε λιανική πώληση και τροφοδοσία (σχολεία, νοσοκομεία, ιδιωτικά νοικοκυριά).

Ένας άλλος τρόπος τμηματοποίησης είναι σε ομάδες με βάση τα κίνητρα, π.χ. με βάση την ποιότητα, τις θερμίδες, τη γεύση, την τιμή, την υγεία κ.τλ. Μία ανεκπλήρωτη επιθυμία θα μπορούσε να είναι ένα γευστικό υγιεινό, θρεπτικό γεύμα με λίγες θερμίδες.

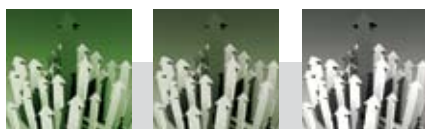
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 24



Μπορείτε να σκεφτείτε ένα δικό σας παράδειγμα για την ανάλυση του καταναλωτή; Μπορείτε να βρείτε ένα ακόμα παράδειγμα στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

2. Ανάλυση Ανταγωνισμού

Στην έρευνα αγοράς θα πρέπει να προσδιοριστούν όχι μόνο οι υπάρχοντες ανταγωνιστές, αλλά και όσοι τυχόν θα μπορούσαν να παρουσιαστούν μελλοντικά. Είναι σημαντικό να καταγραφούν τα προτερήματα και οι αδυναμίες των ανταγωνιστών, καθώς επίσης να διερευνηθούν οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν. Έχοντας συλλέξει και μελετήσει τις παραπάνω πληροφορίες, θα μπορεί μία επιχείρηση να αναπτύξει μία σωστή στρατηγική για τη συγκεκριμένη περίπτωση. Στοιχεία που μπορούν να συλλεχτούν είναι τα ακόλουθα.



- Η απόδοση των ανταγωνιστών (πωλήσεις, τζίρος, κέρδη). Με αυτό τον τρόπο, μπορεί να φανεί αν οι ανταγωνιστικές επιχειρήσεις έχουν μέλλον και θα είναι βιώσιμες
- Η εικόνα που έχουν οι πελάτες για μία τέτοια επιχείρηση
- Τους στόχους και τις στρατηγικές που θα μπορούσαν να έχουν
- Το προσδιορισμός του κόστους λειτουργίας και παραγωγής
- Τις δυνατότητες και τις αδυναμίες που μπορεί να έχει η επιχείρηση
- Τη διαφορά ή τη μοναδικότητα που θα μπορούσαν να έχουν τα προϊόντα της επιχείρησης

3. Ανάλυση Αγοράς

Η ανάλυση αγοράς είναι σημαντική. Θα μπορεί να προσδιοριστεί, αν το προϊόν που θα παραχθεί θα είναι ελκυστικό και εάν θα υπάρχουν ευκαιρίες για επέκταση, αλλά επίσης θα μπορεί να ελεγχθεί, εάν υπάρχουν προβλήματα ώστε να υιοθετηθούν οι κατάλληλες στρατηγικές.

Η ανάλυση αγοράς θα πρέπει να περιλαμβάνει:

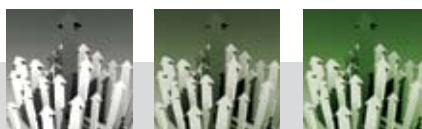
- Μέγεθος αγοράς
- Δυνατότητες ανάπτυξης
- Κερδοφορία αγοράς
- Διάρθρωση κόστους
- Κανάλια διανομής
- Τάσεις
- Παράγοντες επιτυχίας

4. Ανάλυση Περιβάλλοντος

Σε αυτόν τον τομέα πρέπει να προσδιοριστούν οι παράγοντες που περιβάλλουν την αγορά και τη βιομηχανία ενός προϊόντος.

Η ανάλυση περιβάλλοντος περιλαμβάνει κυρίως πέντε παράγοντες:

- Τεχνολογία
- Κράτος
- Οικονομία
- Κουλτούρα – Πολιτισμός
- Δημογραφικά στοιχεία



Σε περίπτωση που την επιχείρηση την ενδιαφέρει να δραστηριοποιηθεί μέσω διαδικτύου θα πρέπει να προχωρήσει σε μία επιπλέον μελέτη για τις αντιδράσεις της αγοράς και των καταναλωτών μέσω διαδικτύου.

Τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν είναι:

- Πώς είναι η κατάσταση της αγοράς στο διαδίκτυο και πώς επηρεάζεται από αυτό;
- Πώς μπορεί να βοηθήσει το διαδίκτυο την επιχείρησή μου;
- Τι προσφέρει ο ανταγωνισμός στο διαδίκτυο, πού υστερεί και πού είναι δυνατός;
- Τι λείπει από το διαδίκτυο και πώς μπορώ να το αξιοποιήσω;
- Τι ιδιαιτερότητες και φοβίες έχει ο διαδικτυακός καταναλωτής;
- Πώς το διαδίκτυο επηρεάζει τη διαδικασία επιλογής ενός προϊόντος;
- Πώς και γιατί θα διαλέξει ο καταναλωτής την επίσκεψη στην ιστοσελίδα της επιχείρησης και τι αυτή πρέπει να προσφέρει για να είναι πιο ελκυστική;

2.3.8.3. Επιλογή, προσδιορισμός και υλοποίηση στρατηγικής

Η ανάπτυξη στρατηγικής, όπως αναλύθηκε στις προηγούμενες ενότητες, απαιτεί τη γνώση της υπάρχουσας κατάστασης της αγοράς και των δεδομένων που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τους καταναλωτές και το περιβάλλον. Είναι σημαντικό να υπάρχει κατανόηση της συνολικής κατάστασης, που θα περιβάλει την επιχείρηση, ώστε να δημιουργηθεί η κατάλληλη στρατηγική, αλλά συγχρόνως στα σχέδια της επιχείρησης πρέπει να αναπτυχθούν και εναλλακτικές στρατηγικές για την περίπτωση που οι συνθήκες θα αλλάξουν.

Σε αυτή την ενότητα θα αναλυθεί το πώς σε ένα επιχειρηματικό σχέδιο θα πρέπει να επιλέγονται και να υλοποιούνται οι στρατηγικές μιας επιχείρησης.

Οι κύριες κατηγορίες για την επιλογή της σωστής στρατηγικής είναι:

- Στρατηγική Προϊόντων
- Πλάνο Marketing
- Πωλήσεις
- Διοικητικό Πλάνο



Στρατηγική Προϊόντων

Στη στρατηγική για τα προϊόντα θα πρέπει να υπάρχουν στοιχεία, όπως

- Περιγραφή του προϊόντος (π.χ. ποιοτικό, φτηνό, εύχρηστο κ.τλ.)
- Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του προϊόντος (π.χ. λάδι βιολογικό σε γυάλινη συσκευασία κ.τλ.)
- Διαφοροποίηση από τα άλλα προϊόντα της αγοράς
- Τι το μοναδικό έχει να προσφέρει το προϊόν

Πλάνο Marketing

Ένα από τα σημαντικότερα μέρη ενός επιχειρηματικού σχεδίου είναι το Marketing. Μία επιχείρηση θα μπορεί να έχει πολλές πιθανότητες επιτυχίας, εφόσον θα πάρει τη κατάλληλη θέση στην αγορά σύμφωνα με το σχεδιασμό που έχει κάνει. Το πλάνο marketing περιγράφει τη θέση που επιθυμεί να κατέχει η επιχείρηση ανάμεσα σε άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις.

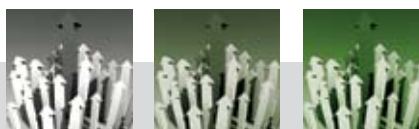
Επιπρόσθετα, εδώ πρέπει να περιγραφούν:

1. **Συμπεριφορά καταναλωτή:** Πόσο συχνά καταναλίσκει ένα προϊόν, γιατί το επιλέγει, πού πάει να το αγοράσει κ.τλ.
2. **Προϊόν:** Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του, πόσο είναι χρήσιμο, αν υπάρχουν υποκατάστατα και ποιος είναι ο κύκλος ζωής του από την ώρα παραγωγής μέχρι να καταναλωθεί
3. **Τιμή:** Ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του προϊόντος μπορεί να καθορισθεί η τιμή και η πολιτική των εκπτώσεων προσφορών κ.τλ.
4. **Διανομή:** Υποδομή που υπάρχει για τη διανομή του προϊόντος, ποιο είναι το κόστος και αγορές που γίνεται η διανομή
5. **Προώθηση:** Πώς προωθείται το προϊόν μέσω διαφήμισης, δημόσιες σχέσεις, διαδίκτυο κ.τλ.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 25

Στη δεύτερη στήλη του παρακάτω πίνακα, βασιζόμενοι σε όσα αναλύσαμε παραπάνω, προσπαθήστε να βάλετε τουλάχιστον 4 χαρακτηριστικά που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στο πλάνο του marketing για τα στοιχεία: προϊόν, τιμή, τοποθεσία και προώθηση.

Θα βρείτε συμπληρωμένο το πίνακα στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



Ανάπτυξη Στρατηγικής	Πλάνο marketing
Προϊόν	
Τιμή	
Προώθηση	
Τόπος	

Μία επιχείρηση που σκοπεύει να χρησιμοποιήσει το διαδίκτυο πρέπει να είναι προσεκτική και να σκεφτεί πιθανόν διαφορές για την προσέγγιση των καταναλωτών, που μπορεί να υπάρχουν.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 26



Μπορείτε να σκεφτείτε 3 ιδιαιτερότητες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη, όταν η επιχείρηση χρησιμοποιεί το διαδίκτυο; Τη δική μας απάντηση θα τη βρείτε στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.

Πωλήσεις

Οι μέθοδοι πωλήσεων που θα ακολουθηθούν, θα πρέπει να περιγράφονται αναλυτικά και να είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις διαστάσεις, π.χ. κόστος παραγωγής, διανομή, επιθυμίες καταναλωτών κ.τλ. Μπορεί ακόμα να υπάρχει μία πρόβλεψη των πωλήσεων για τα επόμενα έτη, κάνοντας κάποιες υποθέσεις για το πώς θα είναι η αγορά και ποιοι θα είναι οι συνεργάτες της επιχείρησης. Εάν η επιχείρηση επιθυμεί να χρησιμοποιήσει το διαδίκτυο για ηλεκτρονικό εμπόριο, τότε η στρατηγική πωλήσεων θα πρέπει να εξεταστεί διαφορετικά και να χρησιμοποιηθεί η κατάλληλη προσέγγιση ειδική για αυτή την αγορά.

Διοικητικό πλάνο

Η επιτυχία της επιχείρησης εξαρτάται σε μεγάλο ποσοστό από τη σωστή διοίκηση που υπάρχει. Στο διοικητικό πλάνο πρέπει να διατυπώνεται με σαφήνεια ποιος ή ποιοι θα αναλάβουν τη διοίκηση και ποια θα είναι τα καθήκοντά τους. Αναντίρρητα, θα πρέπει να γίνεται αναλυτική περιγραφή για τις ανάγκες σε προσωπικό και μηχανήματα και πώς



πρέπει να γίνει ο συντονισμός και η εκτέλεση των λειτουργιών της επιχείρησης. Σωστό είναι να περιλαμβάνεται το μισθολογικό καθεστώς και τα προνόμια που προσφέρονται στους εργαζόμενους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 27

Μπορείτε να σκεφτείτε κάποια συγκεκριμένα προνόμια που θα μπορούσε να προσφέρει η επιχείρησή σας στους εργαζόμενους σε αυτήν;
Η δική μας απάντηση είναι στο Παράρτημα 1 του κεφαλαίου.



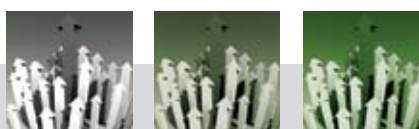
2.3.8.4. Οικονομικό πλάνο

Στο Οικονομικό Πλάνο της επιχείρησης παρουσιάζονται

- Ο **Ισολογισμός**, ο οποίος πρέπει να περιέχει έναν ισολογισμό του τρέχοντος έτους, έναν προηγούμενο ισολογισμό και έναν ισολογισμό ενδεικτικό για τα επόμενα έτη. Από τον ισολογισμό της επιχείρησης μπορεί κάποιος να διαπιστώσει, αν η επιχείρηση είναι υγιείς, δηλαδή αν είναι κερδοφόρα ή παρουσιάζει προβλήματα.
- Η **Ανάλυση Χρηματορροών**, στην οποία αναλύεται η ρευστότητα της επιχείρησης. Δηλαδή, μπορεί ο επιχειρηματίας να έχει πλήρη γνώση των χρημάτων που μπαίνουν και βγαίνουν από το ταμείο και έτσι να ξέρει, εάν θα είναι εντάξει στις υποχρεώσεις του και εάν πραγματοποιούνται οι στόχοι του.
- Η **Κατάσταση αποτελεσμάτων χρήσης**, η οποία παρουσιάζει τα έσοδα, τα έξοδα, τα κέρδη και τις ζημιές της επιχείρησης.
- **Break-even Analysis**, η οποία δείχνει τον όγκο των πωλήσεων που πρέπει να γίνουν, ώστε η επιχείρηση να μπορεί να καλύψει το συνολικό της κόστος.

Ένα επιχειρηματικό σχέδιο δεν είναι συγκεκριμένο πώς να συνταχθεί, μπορούν να προστεθούν ή να αφαιρεθούν κάποιες υποκατηγορίες, αν κριθεί απαραίτητο, αρκεί το κείμενο που θα συνταχθεί να έχει λογική δομή και να είναι κατανοητό και ρεαλιστικό.

Μπορείτε να βρείτε παραδείγματα στην εξής ηλεκτρονική διεύθυνση:
<http://www.go-online.gr/ebusiness/ebps.html>



Ενότητα 2.4:

Εντοπισμός Επιχειρηματικών Ευκαιριών

Εισαγωγή

Στο νέο παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον, η κοινωνική οικονομία προσφέρει μία διαφορετική προσέγγιση στην τοπική ανάπτυξη με τη διεύρυνση της δομής των τοπικών οικονομιών και αγορών εργασίας και την ανάπτυξη τοπικών αναπτυξιακών διαδικασιών, διασφαλίζοντας την ισότητα και άλλες ηθικές αξίες για μειονεκτούσες ομάδες και εξισορροπώντας κατ' αυτόν τον τρόπο τις προοπτικές πάνω στην τοπική αναπτυξιακή διαδικασία. Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις με τις δραστηριότητές τους παράγουν εισόδημα και θέσεις εργασίας σε περιοχές και κοινότητες, αξιοποιώντας τα συγκριτικά παραγωγικά πλεονεκτήματα της τοπικής οικονομίας, αλλά και τομέων που παράγουν υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα (περιβάλλον, πολιτισμός κ.τλ.), μετατρέποντας αυτά σε επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Η έναρξη μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας ξεκινάει από την «επιχειρηματική ιδέα» στην οποία και θα στηριχθεί όλος ο σχεδιασμός και η μορφή μιας επιχειρηματικής δράσης είτε από μεμονωμένα άτομα ή από ομάδες (Γυναικείοι Συνεταιρισμοί, Μ.Κ.Ο. κ.τλ.). Το βασικό στην έναρξη μιας επιτυχημένης επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η μετατροπή της επιχειρηματικής ιδέας σε επιχειρηματική ευκαιρία, που θα αξιοποιεί τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομίας, δημιουργώντας καινοτόμα προϊόντα ή υπηρεσίες.

Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις για να λειτουργήσουν αποτελεσματικά αναπτύσσουν συνέργιες και δίκτυα μεταξύ τους, ώστε να εντοπίζουν και να καλύπτουν τις ανάγκες των μελών τους ή ομάδων των τοπικών κοινωνιών. Η ανταλλαγή πληροφοριών, μεθοδολογιών και καλών πρακτικών μέσα από τη στενή, εκτενή, ειλικρινή και πολυεπίπεδη συνεργασία μεταξύ των Κοινωνικών Επιχειρήσεων αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την Κοινωνική Οικονομία.

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται οι έννοιες της επιχειρηματικής ιδέας και της επιχειρηματικής ευκαιρίας και ιδιαίτερα, για το πώς επιχειρηματικές ιδέες και επιχειρηματικές ευκαιρίες, αξιοποιώντας την τοπική παραγωγή και τους τομείς στους οποίους εντοπίζονται ανάγκες για την παραγωγή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα (ποιότητα ζωής, περιβάλλον, πολιτισμός), μετατρέπονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες στα



πλαίσια της κοινωνικής οικονομίας (Γυναικείοι Συνεταιρισμοί, Μ.Κ.Ο. κ.τλ.). Παράλληλα, αναλύονται τα βασικά στάδια της διαδικασίας εντοπισμού των επιχειρηματικών ευκαιριών. Ειδικότερα, παρουσιάζονται:

- (α) Η ανάλυση της έννοιας της επιχειρηματικής ιδέας
- (β) Η ανάλυση της έννοιας της επιχειρηματικής ευκαιρίας
- (γ) Η διαδικασία εντοπισμού επιχειρηματικών ευκαιριών
- (δ) Η αναγνώριση της επιχειρηματικής ευκαιρίας
- (ε) Η ανάπτυξη της επιχειρηματικής ευκαιρίας
- (στ) Η αξιολόγηση της επιχειρηματικής ευκαιρίας

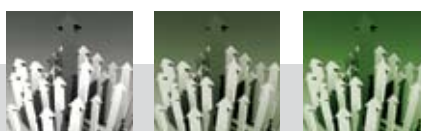
2.4.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΕΑΣ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 28

Πρόσφατα απολυθήκατε από το εργοστάσιο Χ όπου εργαζόσασταν ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση, δεν επιθυμείτε πλέον να αναζητήσετε εργασία σε άλλη επιχείρηση και σκέφτεστε να ξεκινήσετε δική σας επιχειρηματική δραστηριότητα. Αναφερθείτε στους παράγοντες που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μία επιχειρηματική ιδέα. Αμέσως παρακάτω θα βρείτε μία αναλυτική εξήγηση από πού μπορεί να προέλθει μία επιχειρηματική ιδέα.



Η όλη προσπάθεια έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ξεκινάει από την «επιχειρηματική ιδέα» στην οποία στηρίζεται όλος ο σχεδιασμός και η μορφή της νέας επιχείρησης. Η **επιχειρηματική ιδέα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον επιχειρηματία και θα πρέπει να είναι συγκεκριμένη και υλοποιήσιμη**. Ξεκινά από την ανεξερεύνητη γνώμη του επιχειρηματία ότι οι καταναλωτές έχουν μια ανάγκη ή μια επιθυμία και ότι αυτή είναι δυνατόν να ικανοποιηθεί με την παραγωγή και τη διάθεση ενός συγκεκριμένου προϊόντος ή την παροχή μιας συγκεκριμένης υπηρεσίας, που θα καταλήξει σε οικονομικό όφελος για τον επιχειρηματία ή σε «κοινωνικό όφελος» για τις Κοινωνικές Επιχειρήσεις (ενίσχυση της απασχόλησης, κοινωνική συνοχή κ.τλ.).



Μία επιχειρηματική ιδέα είναι δυνατό να προέλθει από:

- Την προσεκτική παρατήρηση των αναγκών και των συνθηκών του καταναλωτικού κοινού (ολοένα αυξάνεται ή κατανάλωση σε παραδοσιακά είδη διατροφής χωρίς συντηρητικά)
- Την προσπάθεια για βελτίωση υφιστάμενων προϊόντων και υπηρεσιών
- Την έρευνα και ανάπτυξη που αναπτύσσεται από τον ίδιο τον επιχειρηματία
- Την προηγούμενη εμπειρία του επιχειρηματία στον εργασιακό του χώρο
- Τη συζήτηση με άλλους ανθρώπους του ευρύτερου περιβάλλοντος (οικογενειακού, φιλικού και εργασιακού) του επιχειρηματία
- Την ανάγνωση περιοδικών και εφημερίδων
- Τυχαία γεγονότα (συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης)

Στα πλαίσια της κοινωνικής οικονομίας μία «επιχειρηματική ιδέα» πρέπει να λαμβάνει υπόψη της τη δυναμική των εξελίξεων που αφορούν:

- Δημογραφικές αλλαγές και συνθήκες διαβίωσης
- Αλλαγές στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή
- Αλλαγές στη σχέση ανθρώπου – περιβάλλοντος

Οι παραπάνω αλλαγές επιφέρουν διαφοροποιήσεις και διαμορφώνουν νέες ανάγκες ή και προσδοκίες. Η εξυπηρέτηση αυτών των αναγκών, καθώς και η ανταπόκριση στις νέες προσδοκίες που αναπτύσσονται, οδηγούν στην διαμόρφωση αντιστοίχων δυναμικών στο επίπεδο των οικονομικών δραστηριοτήτων και της απασχόλησης. Οι νέες οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται ως απάντηση στις νέες ανάγκες και προσδοκίες αποτελούν ταυτόχρονα τα νέα «κοιτάσματα» απασχόλησης και προσδιορίζουν τα νέα επαγγέλματα και υπηρεσίες.

Υπάρχουν δύο γενικές κατηγορίες επιχειρηματικών ιδεών:

- Οι μιμητικές
- Οι καινοτόμες



Οι μιμητικές επιχειρηματικές ιδέες χαρακτηρίζονται από:

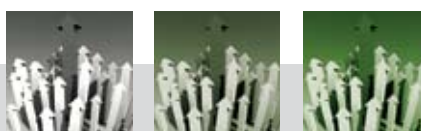
- ❖ Μία επιτυχημένη επιχειρηματική ιδέα μεταφέρεται στην περιοχή δραστηριοποίησης από άλλη περιοχή
- ❖ Μία επιτυχημένη εμπορική πρακτική μεταφέρεται στην περιοχή δραστηριοποίησης από άλλη περιοχή
- ❖ Μεταφορά σε μία περιοχή μιας επιτυχημένης Κοινωνικής Επιχείρησης παραγωγής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα
- ❖ Αντιγραφή ή απομίμηση ενός επιτυχημένου προϊόντος
- ❖ Επανάληψη μιας επιτυχημένης παραγωγικής διαδικασίας

Οι καινοτόμες επιχειρηματικές ιδέες μπορεί να είναι τεχνολογικές, εμπορικές, οργανωτικές, χρηματοδοτικές ή και περιβαλλοντικές, πολιτιστικές κ.τλ. και είναι δυνατό να ανήκουν σε όλους τους τομείς της οικονομίας (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή). Οι ανάγκες για καινοτομία στις επιχειρήσεις πηγάζουν από:

- ❖ Αλλαγές στα πρότυπα ζήτησης των πελατών
- ❖ Δραστηριότητες των ανταγωνιστών
- ❖ Αλλαγές που προέρχονται από την ίδια την επιχείρηση
- ❖ Ανάγκες για την παραγωγή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα στους τομείς ποιότητα ζωής, περιβάλλον, πολιτισμός και στους οποίους οι δημόσιες υπηρεσίες και ο ιδιωτικός τομέας αδυνατούν να ανταποκριθούν στην περιοχή δραστηριοποίησης
- ❖ Συγκριτικά παραγωγικά πλεονεκτήματα της τοπικής οικονομίας μιας περιοχής, όπου π.χ. ένα προϊόν παράγεται μόνο στη συγκεκριμένη περιοχή

ΠΡΑΚΤΙΚΟ 29

Έστω ότι έχετε αποφασίσει να δημιουργήσετε τη δική σας επιχείρηση και να παράγετε το Χ προϊόν ή υπηρεσία. Αναφέρετε τους λόγους για τους οποίους επιλέξατε τη συγκεκριμένη επιχειρηματική δραστηριότητα. Ενδεχομένως, το παράδειγμα σας να αφορά μια κοινωνική επιχείρηση στην οποία θέλετε να συμμετέχετε. Αμέσως παρακάτω θα βρείτε μία αναλυτική εξήγηση για τους λόγους που μπορεί ο επιχειρηματίας να λάβει υπόψη του για την ανάληψη της επιχειρηματικής δράσης.



Η επιχειρηματική ιδέα θα πρέπει να αξιολογηθεί πριν την εφαρμογή της, ώστε να υπάρχουν οι πρώτες ενδείξεις για την επιτυχία ή την αποτυχία της και να ελαχιστοποιηθεί το επενδυτικό ρίσκο ή να μεγιστοποιηθεί το κοινωνικό όφελος σε μία κοινωνική επιχείρηση.

Κατά την προκαταρκτική αξιολόγηση μιας επενδυτικής ιδέας θα μπορούσαν να τεθούν ορισμένα από τα ακόλουθα ερωτήματα.

- ❖ Η επιχειρηματική ιδέα συνδέεται με την εργασιακή πείρα; Γνωρίζει ο υποψήφιος επιχειρηματίας αρκετά για το προϊόν που πρόκειται να παράγει / δι- ακινεί ή την υπηρεσία που πρόκειται να παρέχει;
- ❖ Υπάρχει μία αρχική εκτίμηση του κόστους εκκίνησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας; Το κόστος αναμένεται να είναι υψηλό; Υπάρχει κεφάλαιο κί- νησης και αν όχι, με ποιο τρόπο θα καλυφθεί;
- ❖ Απαιτούνται τεχνικές ή εξειδικευμένες γνώσεις για το προϊόν ή την παρεχό- μενη υπηρεσία;
- ❖ Υπάρχει εξειδικευμένο τεχνικό, διοικητικό κ.τλ. προσωπικό στην περιοχή δραστηριότητας; Με ποιο τρόπο θα το προσελκύσω;
- ❖ Η ιδέα αφορά ένα καινοτόμο προϊόν ή υπηρεσία ή ο υποψήφιος επιχειρημα- τίας προτίθεται να δραστηριοποιηθεί σε καθιερωμένες αγορές;
- ❖ Θα υπάρξει συμμετοχή της οικογένειας ή στενών φίλων του υποψήφιου επι- χειρηματία στη δραστηριότητα που προτίθεται να αναπτύξει;

Παράδειγμα

Κατά την προκαταρκτική αξιολόγηση μιας επενδυτικής ιδέας θα πρέπει να απαντηθούν τα παρακάτω ερωτήματα.

- Η επιχειρηματική ιδέα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες των κατανα- λωτών;
- Εφόσον υπάρχει ζήτηση για την κάλυψη αυτής της ανάγκης, είναι ικανή για να υποστηρίξει την επιχείρηση;
- Μπορεί η επιχειρηματική ιδέα να μετατραπεί σε μία βιώσιμη επιχείρηση ή να μεγιστοποιεί το κοινωνικό όφελος στην περίπτωση κοινωνικής επιχείρησης;



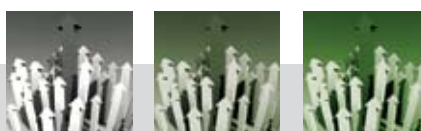
- Ο επιχειρηματίας συγκεντρώνει τα απαραίτητα προσόντα για να εκμεταλλευτεί αυτή την επιχειρηματική ιδέα;
- Όταν πρόκειται για συλλογική δράση (Κοινωνική Επιχείρηση), υπάρχει η κουλτούρα του «επιχειρείν»;
- Γιατί κάποιος άλλος δεν έχει υλοποιήσει τη συγκεκριμένη επιχειρηματική ιδέα πριν από τον υποψήφιο επιχειρηματία;
- Αν κάποιος το έχουν επιχειρήσει, τι αποτέλεσμα είχαν;
- Υπάρχει πραγματικά ανάγκη για τη δημιουργία της επιχειρηματικής δραστηριότητας;
- Χρειάζεται αυτή η επιχείρηση στη περιοχή που δραστηριοποιείται ή σκοπεύει να δραστηριοποιηθεί ο επιχειρηματίας;
- Χρειάζεται αυτή η επιχείρηση τώρα;

2.4.2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

Επιχειρηματική ευκαιρία είναι ο εντοπισμός και η προσφορά προϊόντων και υπηρεσιών για να καλυφθεί μία ανάγκη ή μία επιθυμία ή ένα ενδιαφέρον της αγοράς, δηλαδή όσων πελατών θα ενδιαφέρονταν και θα μπορούσαν να αγοράσουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες αυτές.

Επιχειρηματική ευκαιρία είναι η εξασφάλιση, οργάνωση και διαχείριση των αναγκαίων πόρων (μηχανήματα, κτήρια, πρώτες ύλες, δυναμικό, χρήματα) με απώτερο στόχο την «ανταμοιβή». Πολλές φορές τόσο οι ανάγκες / επιθυμίες όσο και οι τεχνολογικές λύσεις έχουν ήδη διαφανεί στην αγορά. Αυτό που μένει να κάνει ο επιχειρηματίας ή μία ομάδα ατόμων (π.χ. Συνεταιρισμός κ.τλ.) στα πλαίσια της κοινωνικής οικονομίας είναι να τις αναγνωρίσει και να τις συνδυάσει, δημιουργώντας μία επιχειρηματική ευκαιρία.

Κάθε επιχειρηματική ευκαιρία δε γίνεται αντιληπτή από όλους τους ανθρώπους, γιατί είτε δεν έχουν όλοι την ίδια πληροφόρηση είτε τη γνώση της αγοράς που χρειάζεται, προκειμένου να αναγνωρίσουν την ευκαιρία. Στην αναγνώριση των επιχειρηματικών ευκαιριών βοηθά και η προηγούμενη γνώση των αγορών και των τρόπων εξυπηρέτησης των αγορών και των πελατών, όπως η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, το επίπεδο εκπαίδευσης του ατόμου, η οικογενειακή καταγωγή και επιρροή.



Τέλος, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενη ενότητα, οι δημογραφικές αλλαγές και οι συνθήκες διαβίωσης, οι αλλαγές την εργασιακή και οικογενειακή ζωή, οι αλλαγές στην σχέση ανθρώπου και περιβάλλοντος δημιουργούν νέες οικονομικές δραστηριότητες και δημιουργούν νέα επαγγέλματα και υπηρεσίες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 30



Σε συνέχεια της Δραστηριότητας 29 αναφερθείτε στα ακόλουθα.

- α) Ποια είναι τα κυριότερα χαρακτηριστικά του κλάδου, στον οποίο σκοπεύετε να δραστηριοποιηθείτε;
- β) Ποιοι είναι οι κυριότεροι ανταγωνιστές σας και σε ποια «σημεία» πιστεύετε ότι υπερτερείτε ή υστερείτε απέναντί τους;
- γ) Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των μελλοντικών σας πελατών;

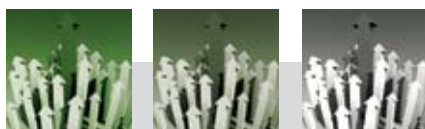
Αμέσως παρακάτω θα βρείτε μία αναλυτική εξήγηση για τους λόγους που μπορεί ο επιχειρηματίας να λάβει υπόψη του για την ανάληψη της επιχειρηματικής δράσης.

Γενικά, μπορούμε να διακρίνουμε τις επιχειρηματικές ευκαιρίες σε δύο κατηγορίες:

1. Σε αυτές που είναι αποτέλεσμα της καινοτόμου δραστηριότητας του μεμονωμένου επιχειρηματία ή συλλογικής δραστηριότητας (π.χ. Γυναικείοι Αγροτικοί Συνεταιρισμοί), ο οποίος/ή οποιοί είναι και ο μόνος/ή μόνοι που μπορεί να γνωρίζει/-ουν για αυτή
2. Σε αυτές που εμφανίζονται γιατί οι άνθρωποι βλέπουν ότι η αγορά προσφέρει την ευκαιρία, η οποία είναι συνήθως πολύ απλή

Στην πρώτη περίπτωση, η ευκαιρία είναι ανοικτή μόνο για τον καινοτόμο επιχειρηματία, ενώ στη δεύτερη η ευκαιρία είναι ανοικτή σε όλους γιατί βασίζεται στη δυνατότητα να διαβλέπεις μία ανεκμετάλλευτη ευκαιρία.

Εδώ θα μπορούσαμε να αναφέρουμε παραδείγματα Αγροτικών Συνεταιρισμών, όπου οι επιχειρηματικές ευκαιρίες ήταν αποτέλεσμα της καινοτόμου δραστηριότητάς τους. Τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα πάρθηκαν από προσωπικές συνεντεύξεις με την οικονομική σύμβουλο του Αγροτικού Βιοτεχνικού Συνεταιρισμού Βελβενδού, του Νομού Κοζάνης και με τον Πρόεδρο της Ένωσης Αγροτικών Συνεταιρισμών Αμυνταίου Φλώρινας.

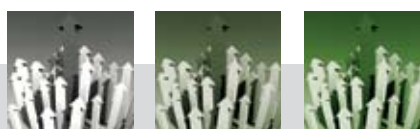


α/α	Ταυτότητα Συνεταιρισμού	Αντικείμενο δραστηριοποίησης	Καινοτομία
1	Αγροτικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Βελβενδού Κοζάνης. Ιδρύθηκε το 1985 από γυναίκες της περιοχής. Σήμερα τα μέλη του Συν/σμού είναι 105	Παραγωγή συμβατικών παραδοσιακών γλυκών από αγνά υλικά, όπως - Μαρμελάδες (ροδάκινο, κεράσι, μήλο, δαμάσκηνο, σύκο κ.τλ.) - Γλυκά κουταλιού (κολοκύθα, σύκο κ.τλ.)	Τα προϊόντα του Συν/σμού κατασκευάζονται με τον παραδοσιακό τρόπο με αγνά υλικά, τα οποία καλλιεργούνται στην ευρύτερη περιοχή του Βελβενδού
2	Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Αμυνταίου. Ιδρύθηκε το 1958	Εμφιάλωση κρασιού	Παραγωγή κρασιού από μαυροξινες ποικιλίες αμπελιού που παράγονται μόνο στην ευρύτερη περιοχή του Αμυνταίου Νομού Φλώρινας

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 31

Σκεφτείτε ένα παράδειγμα για το πώς η καινοτομία στην παραγωγή ενός προϊόντος ή υπηρεσίας μπορεί να σχετίζεται και πώς αξιοποιείται ως επιχειρηματική ευκαιρία:

- α) με την τοπική παραγωγή
- β) με το περιβάλλον
- γ) με τον πολιτισμό
- δ) με την ποιότητα ζωής
- ε) άλλο



Οι επιχειρηματικές ευκαιρίες προέρχονται από **τρεις πηγές**.

1. Παράγοντες που επιφέρουν αναταραχή – έλλειψη ισορροπίας στην αγορά

Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι, για παράδειγμα, οι προτιμήσεις του κοινού. Η αλλαγή στις προτιμήσεις μπορεί να προκαλέσει αναδιοργάνωση στους πόρους, ώστε να συμμορφωθούν με τη ζήτηση. Πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην εκτίμηση των προτιμήσεων του κοινού, γιατί μερικές φορές αυτό που φαίνεται ως αλλαγή στις προτιμήσεις, μπορεί να είναι απλά μία αντίδραση σε αλλαγές στο περιβάλλον, στις τιμές ή σε άλλους παράγοντες. Άλλοι παράγοντες μπορεί να σχετίζονται με το περιβάλλον εντός του οποίου συντελείται η παραγωγή.

Παράδειγμα

Η αγροτική παραγωγή επηρεάζεται από τον καιρό, η χρήση φυτοφαρμάκων σε αγροτικά προϊόντα δημιουργεί προβλήματα στο περιβάλλον και στην υγεία, οι φυσικοί πόροι μπορεί να εξαντληθούν, οι χωματερές να φτάσουν στα όριά τους κ.τλ.

2. Παράγοντες που αυξάνουν τις δυνατότητες για παραγωγή ή διακίνηση κάποιου προϊόντος ή για ζήτηση κάποιας υπηρεσίας

Οι επιχειρηματικές ευκαιρίες έχουν να κάνουν με νέους τρόπους χρησιμοποίησης του κεφαλαίου και της εργασίας.

Παράδειγμα

Η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, λόγω καλύτερων επικοινωνιών, καλύτερου εθνικού δικτύου, φθηνότερων μεταφορικών δαπανών κ.τλ.

3. Δραστηριότητες άλλων επιχειρηματιών

Αρκετοί υποστηρίζουν ότι οι περασμένες – παρελθοντικές επιχειρηματικές δραστηριότητες αποτελούν την πιο σημαντική πηγή μελλοντικών επιχειρηματικών ευκαιριών. Ίσως, η πιο σημαντική πηγή επιχειρηματικών ευκαιριών είναι η δραστηριότητα που αναπτύσσουν άλλοι επιχειρηματίες.



Παράδειγμα

Όταν ένας επιχειρηματίας εκμεταλλεύεται μία ευκαιρία, τότε δημιουργούνται νέες ευκαιρίες επιτρέποντας σε άλλους επιχειρηματίες να δράσουν.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 32

Αναφέρετε δύο δικά σας παραδείγματα για κάθε πηγή από την οποία προέρχεται η επιχειρηματική ευκαιρία. Ενδεχομένως, τα παραδείγματα σας να αφορούν μία κοινωνική επιχείρηση στην οποία συμμετέχετε ή θέλετε να συμμετέχετε.

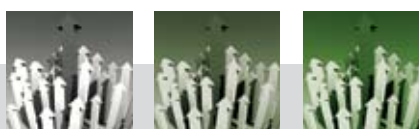


1. Παράγοντες που επιφέρουν αναταραχή – έλλειψη ισορροπίας στην αγορά:
2. Παράγοντες που αυξάνουν τις δυνατότητες για παραγωγή ή διακίνηση κάποιου προϊόντος ή για ζήτηση κάποιας υπηρεσίας:
3. Δραστηριότητες άλλων επιχειρηματιών. Αρκετοί υποστηρίζουν ότι οι περασμένες – παρελθοντικές επιχειρηματικές δραστηριότητες, αποτελούν την πιο σημαντική πηγή μελλοντικών επιχειρηματικών ευκαιριών.

2.4.3. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Ο τρόπος με τον οποίο οι επιχειρηματικές ευκαιρίες εντοπίζονται και επεξεργάζονται από τους επιχειρηματίες, επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Συγκεκριμένα,

- ❖ Ο βαθμός εγρήγορσης του επιχειρηματία ή της ομάδας στη νέα πληροφορία
- ❖ Η γνώση και οι πληροφορίες που κατέχει ο επιχειρηματίας ή η ομάδα. Για παράδειγμα οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί μπορούν να παρέχουν τη δυνατότητα μετατροπής παραδοσιακά γυναικείων γνώσεων και δραστηριοτήτων σε ουσιαστική επιχειρηματική δραστηριότητα
- ❖ Το δυναμικό των συνεταιρισμών όσον αφορά την ποιότητα, τον πειραματισμό και την καινοτομία σε επίπεδο προϊόντος και τρόπου οργάνωσης, πρέπει να ενθαρρύνει τους καινοτόμους τομείς και να προωθηθεί την πρόσβαση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες
- ❖ Τα προσωπικά χαρακτηριστικά του επιχειρηματία ή της ομάδας, όπως η στάση απέναντι στον κίνδυνο, η δημιουργικότητα, η επαγρύπνηση



- ❖ Τα επιχειρηματικά δίκτυα και ο κύκλος των ανθρώπων που έχει γύρω του ο επιχειρηματίας (οικογένεια, φίλοι, συνεργάτες), που παρέχουν νέες πληροφορίες και υποστήριξη στον επιχειρηματία ή την ομάδα
- ❖ Η τυχαία ανακάλυψη αλλά και η ανακάλυψη μετά από έρευνα (π.χ. πρόγραμμα κατάρτισης)

Η διαδικασία εντοπισμού μιας επιχειρηματικής ευκαιρίας περιλαμβάνει τρία στάδια.

α. Στάδιο της Αναγνώρισης

Στο στάδιο αυτό γίνεται η μελέτη του περιβάλλοντος, όταν ο επιχειρηματίας ψάχνει για τις πιθανές ευκαιρίες. Το στάδιο αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

- ❖ Την συνειδητοποίηση των αναγκών της αγοράς ή της ύπαρξης ανεκμετάλλετων πόρων ή την ανάπτυξη συγκριτικών αναπτυξιακών πλεονεκτημάτων μιας περιοχής
- ❖ Την αναγνώριση ή την ανακάλυψη ενός ταιριάσματος, κάποιας ανάγκης της αγοράς με ορισμένους πόρους
- ❖ Την δημιουργία ενός νέου ταιριάσματος μεταξύ άσχετων μέχρι τώρα αναγκών και πόρων

β. Στάδιο της Ανάπτυξης

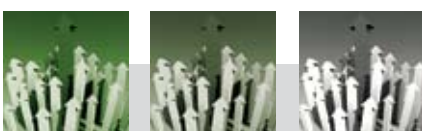
Είναι το στάδιο κατά το οποίο ο επιχειρηματίας σκέφτεται την επιχειρηματική ιδέα, η οποία αρχίζει να παίρνει μια πιο σύνθετη μορφή. Στο στάδιο αυτό πρέπει να προσδιοριστούν με λεπτομέρεια η συγκεκριμένη ανάγκη της αγοράς, οι καταναλωτές στους οποίους απευθύνεται ο επιχειρηματίας, τα άλλα ανταγωνιστικά προϊόντα της αγοράς κ.τλ.

γ. Στάδιο της Αξιολόγησης

Στο στάδιο της αξιολόγησης ο επιχειρηματίας θέτει ορισμένα κριτήρια και προχωράει στην ανάλυση της επιχειρηματικής ευκαιρίας μόνο αν ικανοποιηθούν τα κριτήρια αυτά.

Τα κριτήρια που θέτει ο επιχειρηματίας ή η ομάδα είναι τόσο αντικειμενικά, όπως για παράδειγμα τα αναμενόμενα κέρδη ή το «κοινωνικό όφελος», η επιθυμητή απόδοση στα κεφάλαια, όσο και προσωπικά, όπως για παράδειγμα ο κίνδυνος που συνεπάγεται η ευκαιρία.

Τα κριτήρια δεν είναι τα ίδια για όλους τους επιχειρηματίες και η ίδια ιδέα μπορεί να απορριφθεί από έναν επιχειρηματία και να αναληφθεί από κάποιον άλλο.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 33

Αναφέρετε ένα δικό σας παράδειγμα για κάθε στάδιο εντοπισμού της επιχειρηματικής ευκαιρίας.

- α) Στάδιο Αναγνώρισης
- β) Στάδιο Ανάπτυξης
- γ) Στάδιο Αναγνώρισης



2.4.4. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 34

Σκέφτεστε να δημιουργήσετε μία επιχείρηση και να παράγετε το Χ προϊόν ή την υπηρεσία. Αναφερθείτε στο πώς θα σας βοηθήσει η γνώση και η εμπειρία σας στην άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας που επιλέξατε.

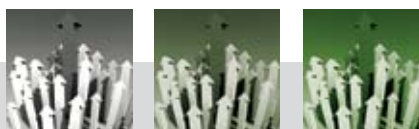
- α) Γνώση
- β) Εμπειρία

Αμέσως παρακάτω θα βρείτε μία αναλυτική εξήγηση για τους λόγους που μπορεί ο επιχειρηματίας να λάβει υπόψη του για την ανάληψη της επιχειρηματικής δράσης.



Όπως έχει ήδη αναφερθεί, αυτό που τελικά έχει σημασία είναι η μετεξέλιξη της επιχειρηματικής ιδέας σε επιχειρηματική ευκαιρία. Κανείς δε θέλει να οραματίζεται και να διαμορφώσει κάποια επιχειρηματική ιδέα (ίσως και ιδιαίτερα καινοτομική) για την οποία δεν είναι σε θέση να υποστηρίξει πειστικά (πρώτα προς τον εαυτό του και μετά προς άλλους) ότι περιέχει ταυτόχρονα κάποια επιχειρηματική ευκαιρία που του προσφέρει ή θα του προσφέρει μελλοντικά, δυνατότητες επιτυχούς και κερδοφόρου εμφάνισης στην αγορά.

Στο περιβάλλον που πρόκειται να δραστηριοποιηθεί, ο υποψήφιος επιχειρηματίας πρέπει να μπορέσει να διακρίνει έγκαιρα τις αλλαγές που ήδη αναδύονται ή ακόμα περισσότερο, αυτές που επέρχονται. Οι αλλαγές αυτές είναι που δημιουργούν τις επιχειρηματικές



ευκαιρίες και ενώ μπορεί να αφορούν πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά, δημογραφικά ή τεχνολογικά στοιχεία του περιβάλλοντος, συνδυάζονται πάντα με τις δυνατότητες του «νέου» προϊόντος ή της υπηρεσίας να εξυπηρετήσουν καλύτερα την αγορά.

Το κρίσιμο ερώτημα σε κάθε περίπτωση είναι **«Μπορεί η ιδέα που διαμορφώθηκε να συνδυάζεται με επιχειρηματική ευκαιρία;»**. Αυτό είναι που τελικά έχει σημασία. Ο τρόπος με τον οποίο κάθε υποψήφιος επιχειρηματίας, με τις δικές του εμπειρίες, τις δικές του ικανότητες, τις δικές του ευαισθησίες και τη δική του διορατικότητα (όλα αυτά πιθανώς συμπληρωμένα και από συμβουλευτικές υπηρεσίες που εξασφαλίζει — ιδιωτικά ή μέσω κρατικών φορέων) απαντά στο ερώτημα που τέθηκε, είναι που θα κάνει τελικά τη διαφορά μεταξύ επιτυχημένης και λιγότερο επιτυχημένης επιχείρησης και επιχειρηματία.

Η βάση της ύπαρξης μιας επιχείρησης και η καταξίωση της ιδέας που διαμορφώθηκε και συνδυάστηκε με επιχειρηματική ευκαιρία είναι ο βαθμός στον οποίο η επιχείρηση είναι σε θέση να ανταποκριθεί σε μία υπαρκτή ανθρώπινη ανάγκη ή στις επιθυμίες οι οποίες υπάρχουν ή εμφανίζονται ως συνέπεια κάποιας αλλαγής. Πρέπει, με άλλα λόγια, να εξασφαλιστεί ότι ως αποτέλεσμα της ιδέας θα εμφανιστεί στην αγορά κάτι καινούργιο, που δεν προσφέρεται από κάποιον άλλο ή κάτι καλύτερο από ό,τι άλλες επιχειρήσεις ήδη προσφέρουν.

Το **καινούργιο** και το **καλύτερο** μπορούν να πάρουν ποικίλες μορφές.

- ❖ Κάποιο νέο προϊόν ή νέα υπηρεσία με νέα χαρακτηριστικά ή με χρήση νέας τεχνολογίας για την παραγωγή του
- ❖ Κάποιο βελτιωμένο σε σχέση με τα προσφερόμενα στην αγορά προϊόν ή υπηρεσία, με πλεονεκτήματα που αφορούν πιθανώς τη χαμηλότερη τιμή, την καλύτερη ποιότητα, τη μεγαλύτερη αξιοπιστία στη χρήση ή την αντοχή του στο χρόνο, το ότι είναι πιο εύχρηστο ή βελτιωμένης τεχνολογίας
- ❖ Κάποιο προϊόν ή υπηρεσία που απευθύνεται σε υπο-εξυπηρετούμενη ή νέα αγορά ή σε αγορά που εμφανίζει μεγαλύτερη ζήτηση από ό,τι μπορούν να ικανοποιήσουν οι ανταγωνιστές ή σε γεωγραφική περιοχή όπου, τη δεδομένη στιγμή, δεν εξυπηρετείται καθόλου. Ίσως, ακόμα, να απευθύνεται σε ένα μικρό τμήμα μιας μεγάλης αγοράς που όμως δεν προσελκύει το ενδιαφέρον των μεγάλων ανταγωνιστών, οι οποίοι ενδεχομένως το εγκαταλείπουν μη μπορώντας να το εξυπηρετήσουν με οικονομικό τρόπο
- ❖ Νέο σύστημα διακίνησης και εξυπηρέτησης. Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν σε μικρές επιχειρήσεις να επικοινωνούν με τους καταναλωτές και μεταξύ τους με πιο άμεσο και πιο οικονομικό τρόπο



Παράδειγμα

Η τεχνολογική εξέλιξη παρέχει στις μικρές επιχειρήσεις νέες ευκαιρίες να προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες:

- Σε πιο συμφέρουσες τιμές
- Σε ευρύτερη γεωγραφική περιοχή
- Με μεγαλύτερη δυνατότητα επιλογής για τους καταναλωτές

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, όσον αφορά στη μετάβαση από τη φάση της σύλληψης της επιχειρηματικής ιδέας στην αναγνώριση της επιχειρηματικής ευκαιρίας και ακόμη περισσότερο, στην υλοποίηση της ευκαιρίας αυτής στο πλαίσιο μιας νέας επιχείρησης με προοπτικές επιτυχίας, οι υποψήφιοι νέοι επιχειρηματίες διαφέρουν μεταξύ τους. Δηλαδή, κάθε επιχειρηματίας προχωρά στην υλοποίηση των ιδεών του, διαθέτοντας συγκεκριμένα προσωπικά εφόδια και προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες.

2.4.5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

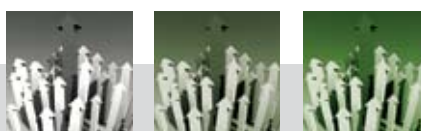
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 35

Σε συνέχεια της Δραστηριότητας 34, αναφέρετε τρεις παράγοντες ανά στάδιο που επηρεάζουν την ανάπτυξη της επιχείρησης, όσον αφορά

- α) Το γενικό περιβάλλον
- β) Το περιβάλλον αγοράς
- γ) Το περιβάλλον εργασίας



Η κάθε επιχείρηση ζει και αναπτύσσεται μέσα σε ένα περιβάλλον και υφίσταται δυνάμεις και πιέσεις αυτού του περιβάλλοντος, χωρίς να μπορεί να τις επηρεάσει. Συνεπώς, αυτό που πρέπει να κάνει ο επιχειρηματίας είναι να παρακολουθεί την εξέλιξη των δυνάμεων αυτών και να προσπαθεί να ανταποκριθεί σε αυτές, προβλέποντας ταυτόχρονα μελλοντικές εξελίξεις. Η ανάλυση περιβάλλοντος αποτελεί κρίσιμη παράμετρο επιτυχίας μιας νέας επιχειρηματικής ιδέας και μπορεί να την κατατάξει στις επιχειρηματικές ευκαιρίες.





ΣΧΗΜΑ 1:
ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΕΑΣ

Εφόσον μία επιχείρηση αποφασίσει να αναζητήσει νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες, θα πρέπει να δημιουργήσει ένα σύστημα συλλογής και αξιολόγησης πληροφοριών που αφορούν το περιβάλλον της επιχείρησης.

Η διαδικασία αυτή μπορεί υλοποιηθεί σε δύο βασικά βήματα.

1. Σχεδιασμός Συστήματος Συλλογής

Ανιχνεύονται οι ανάγκες της επιχείρησης σε πληροφορίες, εντοπίζονται οι κρίσιμοι παράγοντες της επιχείρησης και επιλέγονται οι πηγές πληροφόρησης.

2. Συλλογή Πληροφορίας. Εντοπίζονται οι πηγές πληροφόρησης που αφορούν:

- ...✦ Πελάτες
- ...✦ Προμηθευτές
- ...✦ Ανταγωνιστές
- ...✦ Εγχώρια και διεθνή αγορά
- ...✦ Νέες ή υπάρχουσες τεχνολογίες
- ...✦ Βιομηχανικά πρότυπα
- ...✦ Αποτελέσματα E&A / R&D
- ...✦ Πατέντες



- ❖ Καινοτομίες
- ❖ Νομοθετικές απαιτήσεις
- ❖ Κοινωνικό / πολιτικό / οικονομικό περιβάλλον κ.τλ.

και ενδιαφέρουν την επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα ελέγχονται για την αξιοπιστία τους.

2.4.6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

Η αξιολόγηση της επιχειρηματικής ευκαιρίας περιλαμβάνει τα ακόλουθα 2 στάδια.

1. Επεξεργασία και Αξιολόγηση Πληροφοριών. Αμέσως μετά τη συλλογή των πληροφοριών, που αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, ακολουθεί η επεξεργασία και αξιολόγηση του υλικού τεκμηρίωσης / πληροφορίες.

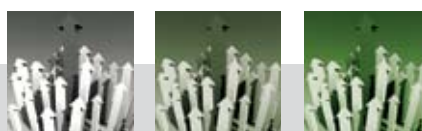
Παράδειγμα

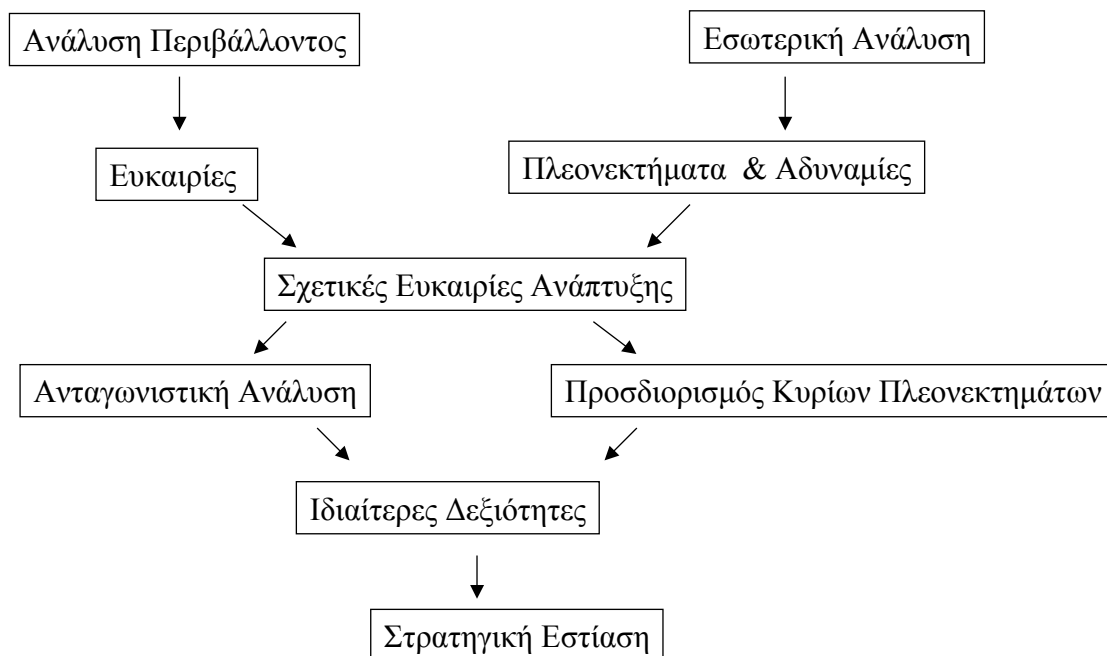
Οι δυνητικές επιχειρηματικές ευκαιρίες θα πρέπει να αξιολογηθούν ως προς τη σημαντικότητά τους με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, όπως

- Καινοτομία στην αγορά ή στην επιχείρηση
- Παρόμοια προϊόντα / τεχνολογίες
- Διαφοροποίηση σε σχέση με άλλα προϊόντα
- Μέγεθος αγοράς στην οποία απευθύνεται
- Ύπαρξη αναγκών αγοράς τις οποίες να καλύπτει το προϊόν και άλλα κριτήρια ειδικά για τη συγκεκριμένη ιδέα

2. Λήψη αποφάσεων – Σχεδιασμός Δράσεων.

Με βάση την αποτίμηση του υλικού, λαμβάνονται αποφάσεις σχετικά με την απόρριψη ή ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης της επιχειρηματικής ευκαιρίας. Η προτεινόμενη ενέργεια ως επόμενο βήμα για τις προκριθείσες επιχειρηματικές ευκαιρίες αφορά την εκπόνηση προμελέτης σκοπιμότητας. Το επόμενο διάγραμμα αποτυπώνει τη διαδικασία εντοπισμού και επιλογής επιχειρηματικών ευκαιριών μέσα από τη συνδυαστική ανάλυση περιβάλλοντος με την εσωτερική ανάλυση επιχείρησης.





ΣΧΗΜΑ 2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ
(ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ – ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ)

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 36



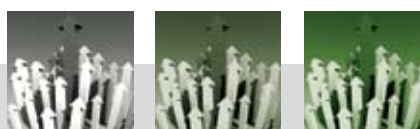
Σε συνέχεια των Δραστηριοτήτων 34 και 35, πώς θα αξιολογήσετε την επιλογή σας για τη δημιουργία επιχειρηματικής δραστηριότητας με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

- α) Καινοτομία στην αγορά
- β) Διαφοροποίηση σε σχέση με άλλα προϊόντα
- γ) Μέγεθος αγοράς στην οποία απευθύνεστε

Αναφέρετε συγκεκριμένα παραδείγματα για κάθε κριτήριο.



α/α	ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΗΣ
1	Οικοδομικοί Συνεταιρισμοί	Δημιουργία οικοδομικών συνεταιρισμών και η δραστηριοποίησή τους στην ανέγερση κατοικιών και χώρων ποικίλων χρήσεων, στην αναπαλαίωση και ανακατασκευή υπάρχόντων κτισμάτων μιας περιοχής
2	JOB ROTATION	Συνεργασία Μ.Μ.Ε. και κατάρτισης. Οι Μ.Μ.Ε. στέλνουν στελέχη τους σε σεμινάρια κατάρτισης. Στις κενές θέσεις δουλεύουν μαθητευόμενοι, αποκτώντας επαγγελματική εμπειρία με προοπτική απασχόλησης
3	Συγκρότηση μικρών ομάδων ξεναγών για συμπληρωματική δραστηριότητα ξεναγής	Συμπλήρωμα στις ανάγκες ή τη ζήτηση ξεναγής σε αρχαιολογικά μνημεία και χώρους, όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμοι ξεναγοί ή σε ώρες που δεν είναι δυνατή κανενός είδους πληροφόρηση
4	Πρόγραμμα υπηρεσιών ανακύκλωσης και διαχείρισης αποβλήτων	Οργάνωση υπηρεσιών ανακύκλωσης υλικών και ήπιας επεξεργασίας αποβλήτων προσανατολισμένης ή δυνατόν στη δημιουργία ήπιας μορφής ενέργειας
5	Πόλοι πρωτοβουλίας για την από κοινού αξιοποίηση πόρων	Ομάδες μικρών επιχειρήσεων του ίδιου ή συμπληρωματικού αντικειμένου δραστηριότητας, οι οποίες κάνουν κοινή χρήση κάποιων πόρων με σκοπό τη μείωση του κόστους και την καλύτερη κάλυψη αναγκών της ζήτησης στην αγορά που δραστηριοποιούνται



α/α	ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΗΣ
6	Πολιτιστική κληρονομιά και ενσωμάτωση	Βελτίωση των συνθηκών ένταξης μειονοτήτων τόσο στην τοπική οικονομία, με εργαλείο τις τυχόν χειρονακτικές ή καλλιτεχνικές δεξιότητές τους και την εκμάθηση της γλώσσας της χώρας στην οποία ζουν σήμερα
7	Αγροτουρισμός και αγροτικές δραστηριότητες σε συνεργασία πολλών μικρών χωρικών ενοτήτων	Συνεργασία πολλών μικρών κοινοτήτων και δήμων μιας ευρύτερης περιφέρειας, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από έντονη αγροτική δραστηριότητα, αλλά διαθέτουν και αξιοποιήσιμο φυσικό περιβάλλον για ήπιο τουρισμό
8	Τοπικά δίκτυα υποστήριξης μικρομεσαίων επιχειρήσεων	Ένας συντονιστικός φορέας αναλαμβάνει την υποχρέωση της εξεύρεσης λύσης στα επιμέρους προβλήματα των επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας ειδικούς των οποίων το expertise, οι μικρές επιχειρήσεις δε μπορούν να καλύψουν οικονομικά
9	Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με μηχανισμό υποστήριξης νέων επιχειρήσεων	Δημιουργία ενός ολοκληρωμένου αλλά απλού από διοικητική άποψη μηχανισμού υποστήριξης νέων μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες συνήθως αντιμετωπίζουν προβλήματα στην πρώτη φάση λειτουργίας τους

ΠΙΝΑΚΑΣ: Συνοπτική καταγραφή προτεινόμενων δράσεων για την προώθηση της τοπικής ανάπτυξης και απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας με βάση την Ευρωπαϊκή Εμπειρία.

ΠΗΓΗ: Άννα Ωρολογά, Ε.Ι.Ε., 15/12/2000



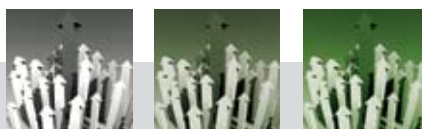
Ενότητα 2.5: Πηγές χρηματοδότησης

Εισαγωγή

Η χρηματοδότηση της επιχείρησης αποτελεί έναν από τους σημαντικούς παράγοντες της λειτουργίας της, αν όχι το σημαντικότερο. Βασικό στοιχείο για τη δημιουργία μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η κατανόηση των θεμάτων που σχετίζονται με την αναζήτηση και τον εντοπισμό χρηματοδοτικών ευκαιριών για τη χρηματοδότηση μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η γνώση των εναλλακτικών πηγών χρηματοδότησης βοηθά τους επιχειρηματίες στον εντοπισμό του κατάλληλου χρηματοδοτικού εργαλείου για την ενίσχυση της επιχείρησής τους.

Για το λόγο αυτό, παρακάτω αναλύεται ο τρόπος αναζήτησης και εντοπισμού χρηματοδοτικών ευκαιριών, καθώς και οι εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, περιλαμβάνεται:

- ❖ Η αναζήτηση χρηματοδοτικών ευκαιριών
- ❖ Αναφορά στον τρόπο εντοπισμού των χρηματοδοτικών ευκαιριών
- ❖ Η ανάλυση των κρατικών ενισχύσεων ή επιχορηγήσεων. Ειδικότερα, αναλύονται σε (α) ενισχύσεις του Ν. 3299/2004, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 3522/2006, (β) ευκαιρίες που παρέχονται από την εξειδίκευση του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 σε Επιχειρησιακά Προγράμματα, (γ) ενίσχυση επιχειρήσεων από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Υπουργείου Ανάπτυξης (ΕΠ.ΑΝ.) του 3ο Κ.Π.Σ.
- ❖ Η ανάλυση των προϊόντων που παρέχονται από τις τράπεζες για τη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων, όπως (α) εισαγωγή στα τραπεζικά προϊόντα, (β) αναφορά στα είδη των δανείων που παρέχονται σε επιχειρήσεις, (γ) ανάλυση της χρηματοδοτικής μίσθωσης (Leasing), (δ) σύγκριση χρηματοδοτικής μίσθωσης – δανείου, (ε) ανάλυση των λοιπών τραπεζικών προϊόντων
- ❖ Η ανάλυση των λοιπών πηγών χρηματοδότησης. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει: (α) Περιγραφή του Ταμείου Εγγυοδοσίας Μικρών & Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων (Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε.) και ανάλυση των υπηρεσιών που παρέχει στις επιχειρήσεις, (β) Ανάλυση του Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Venture Capital), (γ) Αναφορά στις εταιρείες Κεφαλαίου Επιχειρηματικών



2.5.1. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 37



Έστω ότι θέλετε να δημιουργήσετε μία επιχείρηση. Πού θα αναζητήσετε τους χρηματοδοτικούς πόρους;

Η χρηματοοικονομική βιωσιμότητα μιας επιχείρησης μέσα σε ένα ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον προϋποθέτει την ορθή επιλογή των κατάλληλων χρηματοδοτικών μέσων και εργαλείων, τον προσδιορισμό του άριστου μεγέθους εξωτερικής χρηματοδότησης και την ορθή χρήση αυτού για να επιτευχθούν οι ευρύτεροι οικονομικοί στόχοι που έχουν τεθεί από τους φορείς ανάπτυξης και λειτουργίας της επιχείρησης.

Η ανάπτυξη της οικονομίας παράλληλα με την εκρηκτική τεχνολογική ανάπτυξη των τελευταίων δεκαετιών εκφράστηκε ιδιαίτερα στο χρηματοπιστωτικό τομέα. Η απελευθέρωση της χρηματοπιστωτικής αγοράς και η άμεση ενσωμάτωση της τεχνολογικής ανάπτυξης επέτρεψαν την πληθώρα χρηματοδοτικών εναλλακτικών λύσεων για τις επιχειρήσεις.

Οι χρηματοδοτικές λύσεις προέρχονται τόσο από τους νέους, για την Ελλάδα, χρηματοπιστωτικούς θεούς όσο και από τις τράπεζες με την πληθώρα των χρηματοδοτικών εργαλείων που προσφέρουν τα τελευταία έτη, επηρεασμένες από τον έντονο ανταγωνισμό στην τραπεζική αγορά. Η γνώση των εναλλακτικών λύσεων αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο στην αναζήτηση χρηματοδότησης της επιχείρησης. Η αναζήτηση αυτή θα πρέπει να γίνεται σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο κύκλο χρηματοπιστωτικών θεσμών με στόχο την εξεύρεση της ιδανικότερης χρηματοδότησης.

Κατά την αναζήτηση χρηματοδοτικών ευκαιριών ο επιχειρηματίας θα πρέπει να κατανοήσει ότι τα χρηματοδοτικά προγράμματα καλύπτουν ένα μέρος του επενδυτικού κόστους, καθιστώντας τη συμμετοχή του επιχειρηματία μάλλον υποχρεωτική. Υπάρχουν βέβαια και οι δυνατότητες προσφυγής σε τραπεζικό δανεισμό ή τις εταιρείες επιχειρηματικού κεφαλαίου. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι σαφές ότι η επιχείρηση συνιστά ρίσκο, η σωστή εκτίμηση του οποίου είναι προϋπόθεση για την επιτυχία.

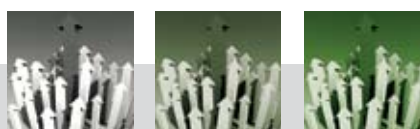


ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 38

Σε συνέχεια της Δραστηριότητας 29, δημιουργείτε έναν προϋπολογισμό λαμβάνοντας υπόψη τα παρακάτω.



Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ	ΠΟΣΟΤΗΤΑ	ΑΞΙΑ (ΕΥΡΩ) ΧΩΡΙΣ Φ.Π.Α.
Α. ΑΓΟΡΑ ΠΑΓΙΩΝ			
1	ΔΑΠΑΝΕΣ ΚΤΗΡΙΑΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ		
1.1	Χωματουργικά	Κ.Μ.	
1.2	Κατασκευή	Τ.Μ.	
1.3	Διαρρυθμίσεις	Τ.Μ.	
2	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ		
2.1			
2.2.			
2.3.			
3	ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ		
3.1			
4	ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ (HARDWARE)		
4.1			
4.2.			
4.3.			
5	ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ		
5.1			
5.2.			
6	ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ		
6.1			
ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΓΙΩΝ			



B. ΑΨΛΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ			
1	Έρευνα Αγοράς		
2	Διοίκηση έργου		
3	Σύνδεση με ηλεκτρονική τράπεζα πληροφοριών		
4	Διοίκηση έργου		
5	Πιστοποίηση ISO		
6	Συμμετοχή στη Δ.Ε.Θ.		
	κ.τλ.		
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΨΛΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ		
	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ (A+B)		

2.5.2. ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Τα χρηματοδοτικά μέσα και εργαλεία των επιχειρήσεων που είναι αυτή τη στιγμή διαθέσιμα στη χώρα ποικίλουν ως προς τη μορφή (ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά) και το κόστος που συνεπάγεται η χρήση τους. Σε κάθε περίπτωση η επιλογή της καταλληλότερης μορφής χρηματοδότησης μιας επιχείρησης βρίσκεται σε συνάρτηση με την εκτίμηση του κινδύνου που αυτή επιφέρει και το στάδιο του κύκλου επιχειρηματικής ζωής το οποίο η επιχείρηση διανύει.

Η εκτίμηση του συνολικού κόστους της υλοποίησης μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας προσδιορίζει το μέγεθος των πόρων που θα απαιτηθούν για να χρηματοδοτηθεί η επένδυση. Οι πόροι που θα χρησιμοποιηθούν για τη χρηματοδότηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι δυνατό να προέρχονται από διάφορες πηγές, όπως ίδια κεφάλαια, επιχορηγήσεις, δανεισμός, πιστώσεις κ.τλ.



Παράδειγμα

Ο υποψήφιος επιχειρηματίας, προκειμένου να εντοπίσει και να επιλέξει τα κατάλληλα χρηματοδοτικά εργαλεία, θα πρέπει να απαντήσει σε μία σειρά ερωτημάτων σχετικά με τη χρηματοδότηση της επένδυσης.

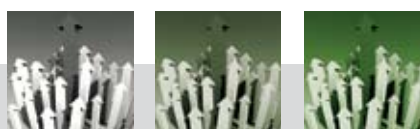
- ❖ Πόσα χρήματα θα απαιτηθούν στο αρχικό στάδιο και πόσα κατά τη λειτουργία της επιχείρησης;
- ❖ Από πότε θα αρχίσουν να εισρέουν στην επιχείρηση ταμειακοί πόροι από τα έσοδα των πωλήσεων, ώστε να είναι εφικτή όχι μόνο η πληρωμή των εξόδων λειτουργίας αλλά και η αποπληρωμή των δανείων και των άλλων υποχρεώσεων;
- ❖ Ποιες είναι οι εφικτές εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης της επένδυσης και πιο συγκεκριμένα, ποιο το μέγεθος των ίδιων κεφαλαίων, ποιο το μέγεθος του μακροπρόθεσμου και βραχυπρόθεσμου δανεισμού ή άλλων πηγών χρηματοδοτικής εξυπηρέτησης και ποιες οι επιπτώσεις τους στην αποδοτικότητα της επιχείρησης;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 39

Σε συνέχεια της Δραστηριότητας 38 και αφού έχετε προσδιορίσει το σύνολο των χρημάτων που θα χρειαστείτε, υπολογίστε πόσα δικά σας κεφάλαια μπορείτε να βάλετε στην επιχείρησή σας; (χρηματοδοτικό σχήμα)



	ΠΟΣΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
ΙΔΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ		
ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ		
ΣΥΝΟΛΟ		



Παράδειγμα

Οι όροι με τους οποίους προσφέρεται η χρηματοδότηση, ποικίλουν από πρόγραμμα σε πρόγραμμα και χρειάζεται μία σωστή μελέτη και εξέτασή τους πριν από την επιλογή του καταλληλότερου για την ενδιαφερόμενη επιχείρηση.

- Έχετε άλλα περιουσιακά στοιχεία που θα μπορούσατε να πουλήσετε ή να χρησιμοποιήσετε σαν εγγύηση για το δάνειο;
- Έχετε βάσιμο λόγο να είστε σίγουρος/η ότι θα πάρετε το δάνειο που πρόκειται να ζητήσετε και γνωρίζετε τις διαδικασίες που απαιτούνται;
- Γνωρίζετε τις προθεσμίες αποδέσμευσης των επιχορηγήσεων που μπορείτε ενδεχομένως να ζητήσετε;
- Υπολογίσατε τι πιστώσεις θα μπορούσατε να εξασφαλίσετε από τους προμηθευτές;
- Γνωρίζετε τις άλλες πηγές χρηματοδότησης που υπάρχουν, όπως κοινοτικά προγράμματα, επιδοτήσεις κ.τ.λ.;

2.5.3. ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ / ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΙΣ

2.5.3.1. Ν. 3299/2004 «Κίνητρα Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη και την Περιφερειακή Σύγκλιση», όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 37 του Ν. 3522/2006

Ο Νόμος 3299/2004 «Κίνητρα Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη και την Περιφερειακή Σύγκλιση» (ΦΕΚ 261/Α/23-12-2004), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 37 του Νόμου 3522/2006 (ΦΕΚ 276/Α/22-12-2006) έχει σκοπό την ανάπτυξη των ιδιωτικών επενδύσεων και μέσω αυτών:

- Την ενδυνάμωση της ισόρροπης ανάπτυξης
- Την αύξηση της απασχόλησης
- Τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας
- Την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας
- Την προώθηση της τεχνολογικής αλλαγής και της καινοτομίας
- Την προστασία του περιβάλλοντος



- Την εξοικονόμηση ενέργειας και
- Την επίτευξη της περιφερειακής σύγκλισης

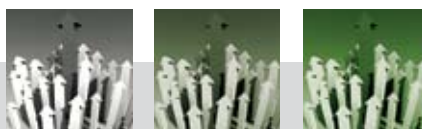
Είδη παρεχόμενων ενισχύσεων

Τα είδη των ενισχύσεων που παρέχονται στα επενδυτικά σχέδια που υπάγονται στις διατάξεις του Αναπτυξιακού Νόμου είναι τα παρακάτω.

- (α) **Επιχορήγηση** που συνίσταται στη δωρεάν παροχή από το Δημόσιο χρηματικού ποσού για την κάλυψη τμήματος της ενισχυόμενης δαπάνης του επενδυτικού σχεδίου.
- (β) **Επιδότηση χρηματοδοτικής μίσθωσης** που συνίσταται στην κάλυψη από το Δημόσιο τμήματος των καταβαλλόμενων δόσεων χρηματοδοτικής μίσθωσης που συνάπτεται για την απόκτηση καινούργιου μηχανολογικού και λοιπού εξοπλισμού.
- (γ) **Φορολογική απαλλαγή** ύψους μέχρι ενός ποσοστού ή του συνόλου της αξίας της ενισχυόμενης δαπάνης του επενδυτικού σχεδίου ή και της αξίας της χρηματοδοτικής μίσθωσης καινούργιου μηχανολογικού και λοιπού εξοπλισμού του οποίου αποκτάται η χρήση. Η ενίσχυση αυτή συνίσταται στην απαλλαγή από την καταβολή φόρου εισοδήματος μη διανεμόμενων κερδών από το σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης της πρώτης δεκαετίας από την πραγματοποίηση του επενδυτικού σχεδίου, με το σχηματισμό ισόποσου αφορολόγητου αποθεματικού.
- (δ) **Επιδότηση του κόστους της δημιουργούμενης από το επενδυτικό σχέδιο απασχόλησης** που συνίσταται στην κάλυψη από το Δημόσιο, για μια διετία, τμήματος του μισθολογικού κόστους των δημιουργούμενων, εντός της πρώτης τριετίας από την ολοκλήρωσή του επενδυτικού σχεδίου, θέσεων απασχόλησης.

Τα ανωτέρω είδη ενισχύσεων, παρέχονται εναλλακτικά ως εξής:

- (α) **Επιχορήγηση ή και επιδότηση χρηματοδοτικής μίσθωσης**
- (β) **Φορολογική απαλλαγή**
- (γ) **Επιδότηση του κόστους της δημιουργούμενης απασχόλησης.**



Υπαγόμενα επενδυτικά σχέδια

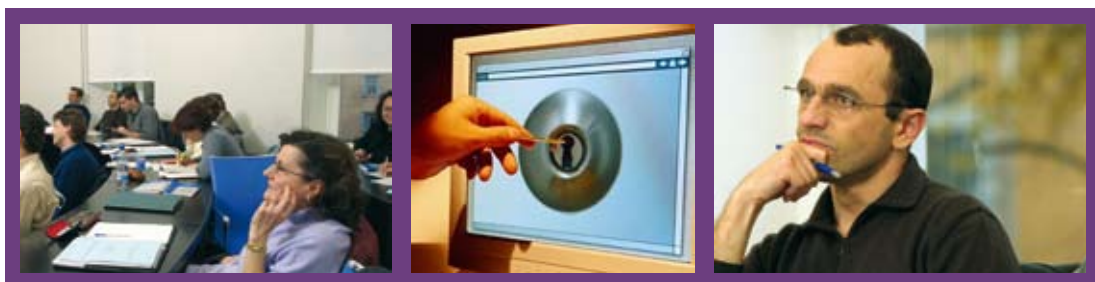
Στο καθεστώς των ενισχύσεων του αναπτυξιακού νόμου υπάγονται επενδυτικά σχέδια, το είδος των οποίων προσδιορίζεται ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και τα οποία κατανέμονται σε δύο (2) κατηγορίες προκειμένου να οριστούν οι παρεχόμενες ενισχύσεις. Οι ενισχύσεις του νόμου παρέχονται σε επενδυτικά σχέδια των ακόλουθων τομέων (άρθρο 3).

- (α) Επενδυτικά σχέδια στον πρωτογενή τομέα
- (β) Επενδυτικά Σχέδια στο δευτερογενή τομέα
- (γ) Επενδυτικά σχέδια στον τομέα του τουρισμού
- (δ) Επενδυτικά σχέδια στον τριτογενή τομέα
- (ε) Ειδικά επενδυτικά σχέδια των επιχειρήσεων που ασκούν τις δραστηριότητες των περιπτώσεων (α) έως (γ)

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 3299/2004, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την περίπτωση (η) της παραγράφου 3 του άρθρου 37 του Νόμου 3522/2006, τα επενδυτικά σχέδια που ενισχύονται από τον αναπτυξιακό νόμο πρέπει να πληρούν μία τουλάχιστον από τις ακόλουθες προϋποθέσεις.

- ...❖ Τη δημιουργία νέας μονάδας
- ...❖ Την επέκταση υπάρχουσας μονάδας
- ...❖ Τη διαφοροποίηση της παραγωγής μιας μονάδας προς νέα, πρόσθετα προϊόντα
- ...❖ Τη θεμελιώδη αλλαγή στη συνολική παραγωγική διαδικασία υπάρχουσας μονάδας

Περισσότερες πληροφορίες για τον αναπτυξιακό νόμο μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών www.mnec.gr.



2.5.3.2. Πρόγραμμα ανάπτυξης γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας

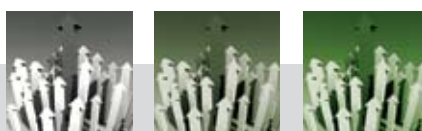
Το πρόγραμμα «**Ανάπτυξη Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας**» είναι συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο των Π.Ε.Π. του 3ου Κ.Π.Σ. «Φορέας Υλοποίησης» / «Τελικός Δικαιούχος» είναι ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. Α.Ε.)

Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν Γυναίκες Επιχειρηματίες που επιχειρούν στις επιλέξιμες Περιφέρειες είτε:

- ❖ Ως ελεύθεροι επαγγελματίες (κύριο επάγγελμα)
- ❖ Στο πλαίσιο υφιστάμενων Π.Μ.Ε. και Μ.Μ.Ε. επιχειρήσεων (ατομικές ή εταιρείες με νομική μορφή ομόρρυθμης, ετερόρρυθμης, Ε.Π.Ε., Ανώνυμης ή Συνεταιρισμού) που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στους τομείς μεταποίησης, εμπορίου, υπηρεσιών, τουρισμού και μεταφορών και επιδιώκουν ένα καλύτερο τρόπο οργάνωσης της δραστηριότητας και του τρόπου εργασίας τους.

Επιλέξιμη για τις δράσεις του Προγράμματος θεωρείται μία επιχείρηση / νομικό πρόσωπο / φυσικό πρόσωπο, όταν τηρούνται οι ακόλουθοι όροι (στις περιπτώσεις που έχουν εφαρμογή):

- ❖ Να έχει αρχίσει τη δραστηριότητάς της τουλάχιστον μέχρι το έτος 2006.
- ❖ Να μη βρίσκεται υπό πτώχευση, εκκαθάριση ή αναγκαστική διαχείριση
- ❖ Να είναι φορολογικά και ασφαλιστικά ενήμερη
- ❖ Να τηρεί βιβλία Β' ή Γ' κατηγορίας του Κ.Β.Σ.
- ❖ Να είναι εγγεγραμμένη στο αρμόδιο επιμελητήριο
- ❖ Σε περίπτωση εταιρείας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η γυναίκα να κατέχει τουλάχιστον το 50% του εταιρικού κεφαλαίου και να ασκεί τη διοίκηση / διαχείριση αποδεδειγμένα ή/και σύμφωνα με το καταστατικό
- ❖ Να πληρεί όλες τις προϋποθέσεις που θέτει ο Κανονισμός 1998/2006 (κανόνας de minimis), όπως εκάστοτε ισχύει



Ποιες είναι οι επιλέξιμες δράσεις και οι επιλέξιμες δαπάνες

1. Παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών για την υποστήριξη των επιχειρήσεων
2. Συμμετοχή σε θεματικά εργαστήρια (workshop)
3. Συμμετοχή σε εκθέσεις, ανοικτά συνέδρια και ημερίδες
4. Συμμετοχή των γυναικών σε επιχειρηματικές αποστολές
5. Διαφήμιση και προβολή μικρής κλίμακας των γυναικείων επιχειρήσεων
6. Επιλέξιμος εξοπλισμός θεωρείται αυτός που αναφέρεται
 - στη μηχανοργάνωση, την αυτοματοποίηση των διαδικασιών
 - στην προστασία και γενικότερα, στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των γυναικείων επιχειρήσεων.

Η κρατική ενίσχυση ανέρχεται στο 100% επί του εγκεκριμένου προϋπολογισμού

- ❖ Τα όρια χρηματοδότησης κάθε επιχειρηματικού σχεδίου είναι:
- ❖ Έως 40.000 ευρώ εάν πρόκειται για γυναικείο συνεταιρισμό
- ❖ Έως το 30% του μέσου όρου του Κύκλου Εργασιών της τελευταίας τριετίας ή διετίας (για επιχειρήσεις που λειτουργούν πάνω από τρία (3) χρόνια ή για επιχειρήσεις που λειτουργούν δύο (2) χρόνια, αντίστοιχα) ή του Κύκλου Εργασιών του τελευταίου έτους (για επιχειρήσεις που ξεκίνησαν τη δραστηριότητά τους το 2006).
- ❖ Σε κάθε περίπτωση το κατώτατο όριο ορίζεται στις 5.000 ευρώ.
- ❖ Σε περιπτώσεις που η επιλέξιμη επιχειρηματίας / επιχείρηση δεν έχει κλείσει μια πλήρη οικονομική χρήση, τότε υπολογίζεται ο κύκλος εργασιών των μηνών λειτουργίας σύμφωνα με τις αντίστοιχες περιοδικές δηλώσεις Φ.Π.Α.
- ❖ Ειδικότερα, το κατώτατο όριο του προϋπολογισμού διαφοροποιείται ως εξής στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- ❖ Στην περίπτωση κατά την οποία συμμετέχουν στο εταιρικό / μετοχικό κεφάλαιο της εταιρείας / επιχείρησης περισσότερες της μίας (1) γυναίκες, τότε το κατώτατο όριο θα υπολογίζεται ως το γινόμενο του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν επί το ανωτέρω κατώτατο όριο των 5.000 ευρώ.
- ❖ Στην περίπτωση κατά την οποία η εταιρεία / επιχείρηση απασχολεί προσωπικό,



τότε το κατώτατο όριο θα υπολογίζεται ως το γινόμενο του αριθμού των απασχολούμενων ατόμων επί το ποσό των 2.000 ευρώ προστιθέμενο στο κατώτατο όριο της περίπτωσης 1.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η ανώτατη κρατική ενίσχυση δε μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 40.000,00 €.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 40

Σύμφωνα με το πρόγραμμα «Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας» μία από τις επιλέξιμες δράσεις και δαπάνες είναι η παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών για την υποστήριξη των επιχειρήσεων. Πιστεύετε ότι η παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών για την υποστήριξη των επιχειρήσεων βοηθάει ουσιαστικά στην ανάπτυξη της επιχείρησης;

Και αν ναι, ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη ώστε να καταστεί αυτή αποτελεσματική;

Διατυπώστε τις απόψεις σας

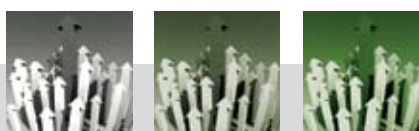


2.5.3.3. Πρόγραμμα Ενίσχυσης Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Το πρόγραμμα «Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας», του Μέτρου 2.8 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» (Ε.Π.ΑΝ.) εγκρίθηκε με την απόφαση της Ε.Ε. C (2001) -550 της 14/3/2001. «Φορέας Υλοποίησης» του προγράμματος είναι ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Ανώνυμη Εταιρεία (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. Α.Ε.), ο οποίος έχει την ευθύνη της διαχείρισης και της παρακολούθησης υλοποίησής του.

Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν **Γυναίκες**, οι οποίες:

- Γεννήθηκαν από το 1950 μέχρι και το 1987
- Είναι άνεργες, μισθωτές ή ελεύθεροι επαγγελματίες
- Δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα από 01/01/2004 έως και την ημερομηνία προκήρυξης – προδημοσίευσης του προγράμματος



Ως άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας νοείται:

- Η έναρξη επιτηδεύματος ή/και η διατήρηση βιβλίων και στοιχείων του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων
- Η συμμετοχή σε επιχείρηση ως εταίρος

Δε θεωρείται άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για τις ανάγκες του προγράμματος:

- Η άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 48 παρ. 1 του Ν.2238/94 Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (π.χ. οικονομολόγου, λογιστή ή φοροτέχνη, δικηγόρου, ιατρού, αρχιτέκτονα, μηχανικού, συμβολαιογράφου, κοινωνιολόγου, διερμηνέα, ξεναγού κ.τλ.)
- Η άσκηση αγροτικής δραστηριότητας που αποφέρει εισοδήματα αποκλειστικά με βάση το αντικειμενικό σύστημα

1. Στο πρόγραμμα εντάσσονται επιχειρηματικές δραστηριότητες του τομέα της μεταποίησης, του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού
2. Σε περίπτωση σύστασης εταιρείας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να μετέχουν στο κεφάλαιο Γυναίκες κατά τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, με ποσοστό τουλάχιστον 75% και να έχουν αποκλειστικά τη διαχείριση της εταιρείας
3. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή νομικών προσώπων ως μετόχων / εταίρων εκτός από Εταιρείες Παροχής Επιχειρηματικών Κεφαλαίων και μέχρι ποσοστού 25% του μετοχικού / εταιρικού κεφαλαίου
4. Κάθε επιλέξιμο φυσικό πρόσωπο έχει δικαίωμα συμμετοχής σε μία (1) μόνο πρόταση ανά κύκλο του προγράμματος
5. Απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή στο πρόγραμμα είναι η μη απαγόρευση από την κειμένη νομοθεσία της εγκατάστασης και λειτουργίας της υπό σύσταση επιχείρησης στον προτεινόμενο χώρο



ΟΡΙΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ανώτατο όριο συνολικού επιχορηγούμενου προϋπολογισμού της πρότασης	Ποσοστό Δημόσιας Χρηματοδότησης 150.000 ΕΥΡΩ
	Λοιπές επιλέξιμες δραστηριότητες 100.000 ΕΥΡΩ
Κατώτατο όριο συνολικού επιχορηγούμενου προϋπολογισμού της πρότασης	30.000 ΕΥΡΩ
Ποσοστό Δημόσιας Χρηματοδότησης	55% του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού της πρότασης

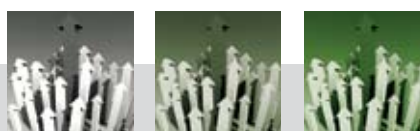
Το υπόλοιπο ποσό πέραν της Δημόσιας Χρηματοδότησης για την κάλυψη του συνολικού προϋπολογισμού θεωρείται ίδια συμμετοχή για την υλοποίηση του έργου. Η ίδια συμμετοχή δύναται να καλυφθεί και με **Τραπεζικό δανεισμό** κατά ποσοστό που δεν υπερβαίνει το 30% του συνολικού προτεινόμενου προϋπολογισμού του έργου.

2.5.3.4. Πρόγραμμα Ενίσχυσης Νεανικής Επιχειρηματικότητας

Το πρόγραμμα «Ενίσχυση Νεανικής Επιχειρηματικότητας», του Μέτρου 2.8 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» (Ε.Π.ΑΝ.) εγκρίθηκε με την απόφαση της Ε.Ε. C (2001) -550 της 14/3/2001. «Φορέας Υλοποίησης» του προγράμματος είναι ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών – Μεσaiών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Ανώνυμη Εταιρεία (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. Α.Ε.), ο οποίος έχει την ευθύνη της διαχείρισης και της παρακολούθησης υλοποίησής του.

Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν **Νέοι και Νέες**, οι οποίοι:

- Γεννήθηκαν από το 1966 μέχρι και το 1987
- Είναι άνεργοι, μισθωτοί ή ελεύθεροι επαγγελματίες
- Δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα από 01/01/2004 έως και την ημερομηνία προκήρυξης – προδημοσίευσης του προγράμματος



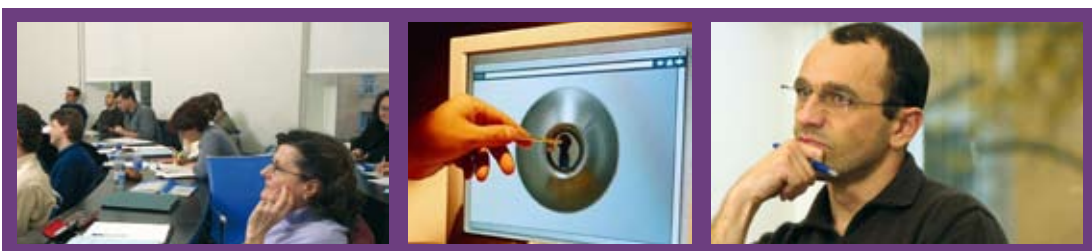
Ως άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας νοείται:

- Η έναρξη επιτηδεύματος ή/και η διατήρηση βιβλίων και στοιχείων του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων
- Η συμμετοχή σε επιχείρηση ως εταίρος

Δε θεωρείται άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για τις ανάγκες του προγράμματος:

- Η άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 48 παρ. 1 του Ν.2238/94 Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (π.χ. οικονομολόγου, λογιστή ή φοροτέχνη, δικηγόρου, ιατρού, αρχιτέκτονα, μηχανικού, συμβολαιογράφου, κοινωνιολόγου, διερμηνέα, ξεναγού κ.τλ.)
- Η άσκηση αγροτικής δραστηριότητας που αποφέρει εισοδήματα αποκλειστικά με βάση το αντικειμενικό σύστημα

- Στο πρόγραμμα εντάσσονται επιχειρηματικές δραστηριότητες του τομέα της μεταποίησης, του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού
- Σε περίπτωση σύστασης εταιρείας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να μετέχουν στο κεφάλαιο Νέοι - Νέες κατά τις διατάξεις του παρόντος κανονισμού, με ποσοστό τουλάχιστον 75% και να έχουν αποκλειστικά τη διαχείριση της εταιρείας
- Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή νομικών προσώπων ως μετόχων / εταίρων εκτός από Εταιρείες Παροχής Επιχειρηματικών Κεφαλαίων και μέχρι ποσοστού 25% του μετοχικού / εταιρικού κεφαλαίου
- Κάθε επιλέξιμο φυσικό πρόσωπο έχει δικαίωμα συμμετοχής σε μία (1) μόνο πρόταση ανά κύκλο του προγράμματος
- Απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή στο πρόγραμμα είναι η μη απαγόρευση από την κειμένη νομοθεσία της εγκατάστασης και λειτουργίας της υπό σύσταση επιχείρησης στον προτεινόμενο χώρο



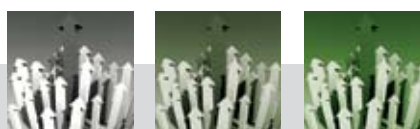
ΟΡΙΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ανώτατο όριο συνολικού επιχορηγούμενου προϋπολογισμού της πρότασης	Μεταποικτικές δραστηριότητες 150.000 ΕΥΡΩ
	Λοιπές επιλέξιμες δραστηριότητες 100.000 ΕΥΡΩ
Κατώτατο όριο συνολικού επιχορηγούμενου προϋπολογισμού της πρότασης	30.000 ΕΥΡΩ
Ποσοστό Δημόσιας Χρηματοδότησης	55% του συνολικού εγκεκριμένου προϋπολογισμού της πρότασης

Το υπόλοιπο ποσό πέραν της Δημόσιας Χρηματοδότησης για την κάλυψη του συνολικού προϋπολογισμού θεωρείται ίδια συμμετοχή για την υλοποίηση του έργου. Η ίδια συμμετοχή δύναται να καλυφθεί και με **Τραπεζικό δανεισμό** κατά ποσοστό που δεν υπερβαίνει το 30% του συνολικού προτεινόμενου προϋπολογισμού του έργου.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 41

Σε συνέχεια της Δραστηριότητας 29, σε ποιο από τα παραπάνω επιδοτούμενα προγράμματα μπορεί να χρηματοδοτηθεί η επένδυσή σας και γιατί;



2.5.4. ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2007-2013 ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ Ε.Σ.Π.Α.

Το **Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) 2007-2013**, στην οριστική του μορφή, υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιανουάριο του 2007. **Οι θεματικές προτεραιότητες της αναπτυξιακής στρατηγικής**, οι οποίες αναφέρονται Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 και οι οποίες εξειδικεύουν τη στρατηγική στόχευση της χώρας για τη νέα προγραμματική περίοδο και προωθούν την επίτευξη του αναπτυξιακού οράματος είναι οι παρακάτω.

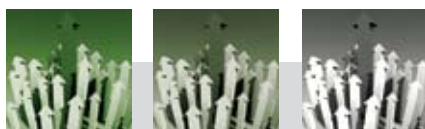
- Επένδυση στον παραγωγικό τομέα της οικονομίας
- Κοινωνία της γνώσης και καινοτομία
- Απασχόληση και κοινωνική συνοχή
- Θεσμικό περιβάλλον
- Ελκυστικότητα της Ελλάδας και των Περιφερειών ως τόπου επενδύσεων, εργασίας και διαβίωσης

Διαπιστώνεται ότι η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή αποτελούν μία από τις πέντε θεματικές προτεραιότητες του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013.

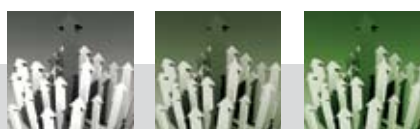
Σε καθεμία από τις πέντε θεματικές προτεραιότητες της αναπτυξιακής αντιστοιχεί ένα σύνολο **Γενικών Στόχων**, οι οποίοι παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Οι Γενικοί Στόχοι (Γ.Σ.) των θεματικών προτεραιοτήτων του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013

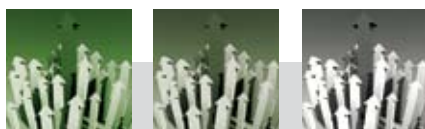
ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
1. Επένδυση στον παραγωγικό τομέα της οικονομίας	Γ.Σ. 1. Αύξηση της εξωστρέφειας και των εισροών ξένων άμεσων επενδύσεων
	Γ.Σ. 2: Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και αύξηση της παραγωγικότητας
	Γ.Σ. 3: Διαφοροποίηση του τουριστικού προϊόντος της χώρας



<p>2. Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος</p>	<p>Γ.Σ. 4: Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος</p>
	<p>Γ.Σ. 5: Ενίσχυση της Έρευνας, Τεχνολογίας και προώθηση της καινοτομίας σε όλους τους κλάδους ως βασικό παράγοντα αναδιάρθρωσης της ελληνικής οικονομίας και μετάβασης στην οικονομία της γνώσης</p>
	<p>Γ.Σ. 6: Ψηφιακή σύγκλιση της χώρας με την ενσωμάτωση και τη συστηματική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και υπολογιστών (Τ.Π.Ε.) στους τομείς κοινωνικής και οικονομικής δραστηριοποίησης</p>
<p>3. Απασχόληση και κοινωνική συνοχή</p>	<p>Γ.Σ. 7: Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων</p>
	<p>Γ.Σ. 8: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση</p>
	<p>Γ.Σ. 9: Προώθηση της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης. Στόχος είναι η διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης όλων στην αγορά εργασίας και η πρόληψη των φαινομένων περιθωριοποίησης και αποκλεισμού</p>



ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
	<p>Γ.Σ. 10: Θεμελίωση ενός αποδοτικού και οικονομικά βιώσιμου συστήματος Υγείας, που θα προσφέρει ποιοτικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες στους πολίτες και θα εστιάζει στη συνεχή βελτίωση υπηρεσιών πρόβλεψης και φροντίδας</p>
	<p>Γ.Σ. 11: Ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη – απασχόληση – κοινωνική συνοχή).</p>
<p>4. Θεσμικό περιβάλλον</p>	<p>Γ.Σ. 12: Βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών και αποτελεσματική εφαρμογή τους για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των πολιτών και τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δράσης</p>
<p>5. Ελκυστικότητα της Ελλάδας και των Περιφερειών ως τόπου επενδύσεων, εργασίας και διαβίωσης</p>	<p>Γ.Σ. 13: Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των φυσικών υποδομών και των συναφών υπηρεσιών του συστήματος μεταφορών της χώρας</p>
	<p>Γ.Σ. 14: Ασφαλής ενεργειακός εφοδιασμός της χώρας με γνώμονα την αειφορία</p>
	<p>Γ.Σ. 15: Αειφόρος διαχείριση του περιβάλλοντος</p>
	<p>Γ.Σ. 16: Άσκηση αποτελεσματικής περιβαλλοντικής πολιτικής</p>
	<p>Γ.Σ. 17: Ανάδειξη του πολιτισμού ως ζωτικού παράγοντα της οικονομικής ανάπτυξης της χώρας</p>



Στο Ε.Σ.Π.Α. αναφέρεται, επίσης, ότι οι Γενικοί Στόχοι

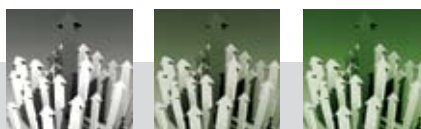
- ❖ Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
- ❖ Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση
- ❖ Προώθηση της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης
- ❖ Βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος

οι οποίοι θα προωθηθούν, κυρίως, με συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, έχουν διατυπωθεί κατ' αντιστοιχία με τις τέσσερις πρώτες προτεραιότητες του νέου Κανονισμού του Ε.Κ.Τ. Επιπλέον, επισημαίνεται στο Ε.Σ.Π.Α. ότι κατ' αντιστοιχία με την 5η προτεραιότητα του Κανονισμού του Ε.Κ.Τ, θα προωθηθούν εταιρικές σχέσεις, συμφωνίες και πρωτοβουλίες μέσω της δικτύωσης των σχετικών ενδιαφερόμενων φορέων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι και οι Μ.Κ.Ο., σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και διακρατικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπεται η υλοποίηση **ολοκληρωμένων σχεδίων για την απασχόληση προσαρμοσμένα σε τοπικές αγορές εργασίας**.

Η εξυπηρέτηση των παραπάνω γενικών στόχων, αναφέρεται στο Ε.Σ.Π.Α., θα στηριχθεί σε βασικές αρχές και οριζόντιες πολιτικές, όπως η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) και οι ίσες ευκαιρίες εκκίνησης για όλους, η αρχή της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία και της μη διακριτικής μεταχείρισης, η αποσυγκέντρωση και αποκέντρωση αρμοδιοτήτων, καθώς και η ενδυνάμωση των εταιρικών σχέσεων με κοινωνικούς εταίρους, φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, Μ.Κ.Ο. και φορείς του ιδιωτικού τομέα για το σχεδιασμό, εφαρμογή και αποτίμηση των παρεμβάσεων. Θα επιζητηθεί, επίσης, η συστηματική αξιολόγηση νέων και τρεχουσών παρεμβάσεων με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους, η αύξηση της εξωστρέφειας των παρεμβάσεων (πειραματισμός και μεταφορά ορθών πρακτικών) και η προώθηση λύσεων στο χώρο της μη τεχνολογικής (κοινωνικής) καινοτομίας.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 42

Αναφέρετε τρεις από τις πέντε θεματικές προτεραιότητες του Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 που θεωρείτε πιο σημαντικές; Αιτιολογήστε τις απαντήσεις σας.



2.5.5. ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ

Οι περισσότερες τράπεζες προσφέρουν σήμερα μία πλήρη σειρά των συνηθέστερων χρηματοδοτικών προϊόντων τα οποία περιλαμβάνουν: λογαριασμούς όψεως, δάνεια κεφαλαίου κίνησης, δάνεια παγίου εξοπλισμού και εγγυήσεις. Επιπλέον, πολλές τράπεζες προσφέρουν και μία σειρά άλλων προϊόντων, όπως εταιρικές πιστωτικές κάρτες (Executive cards), ομολογιακά δάνεια (προορίζονται για μεγάλες επιχειρήσεις και εκδότης του δανείου είναι η δανειζόμενη επιχείρηση), δάνεια σε συνάλλαγμα, κοινοπρακτικά δάνεια (δάνεια από περισσότερες της μιας τράπεζας από κοινού), leasing κ.ά.

2.5.5.1. Δάνεια

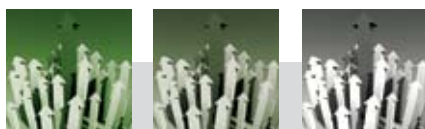
2.5.5.1.1. Δάνεια κεφαλαίου κίνησης

Τα βραχυπρόθεσμα δάνεια κεφαλαίου κίνησης σκοπό έχουν την ενίσχυση της ρευστότητας της επιχείρησης, τη χρηματοδότηση εισαγωγών – εξαγωγών, την αντιμετώπιση τρεχουσών αναγκών της επιχείρησης κ.τλ. Επιπροσθέτως, μπορούν να καλύψουν μέχρι και 100% των αναγκών μιας επιχείρησης. Το βασικό επιτόκιο των δανείων αυτών μπορεί να είναι κυμαινόμενο ή σταθερό και διαμορφώνεται ανάλογα με την ακριβή μορφή του δανείου (π.χ. διάρκεια), τις συνθήκες της αγοράς (π.χ. τρέχοντα επιτόκια) και τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης. Είναι συνήθως διάρκειας ολίγων μηνών, αλλά μπορεί να διαρκούν και μερικά χρόνια.

2.5.5.1.2. Δάνεια για πάγιες επενδύσεις και εξοπλισμό

Χορηγούνται με σκοπό την εκτέλεση των επενδυτικών προγραμμάτων της επιχείρησης (δημιουργία, επέκταση ή συμπλήρωση των κτιριακών εγκαταστάσεων, απόκτηση καινούργιου ή μεταχειρισμένου εξοπλισμού κ.τλ.) και καλύπτουν συνήθως ένα μέρος των συνολικών αναγκών της επιχείρησης. Το ποσοστό κάλυψης εξαρτάται από την κατηγορία και τη μορφή της χρηματοδότησης και από το μέγεθος, την αποδοτικότητα και τις προοπτικές της επιχείρησης.

Το βασικό επιτόκιο των δανείων αυτών μπορεί να είναι κυμαινόμενο ή σταθερό και διαμορφώνεται ανάλογα με την ακριβή μορφή του δανείου (π.χ. διάρκεια), τις συνθήκες της αγοράς (π.χ. τρέχοντα επιτόκια) και τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης (πάντα



όμως μικρότερο του επιτοκίου των δανείων κεφαλαίου κίνησης). Τα δάνεια αυτά έχουν συνήθως διάρκεια πολλών ετών.

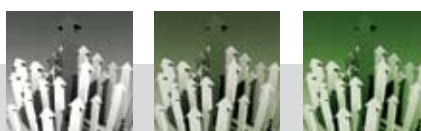
2.5.5.1.3. Η Χρηματοδοτική Μίσθωση (Leasing)

Η χρηματοδοτική μίσθωση αποτελεί μία μοντέρνα μορφή μεσοπρόθεσμης χρηματοδότησης κατάλληλη για μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αναζητούν την ανανέωση, τον εκσυγχρονισμό ή την επέκταση των παραγωγικών εγκαταστάσεών τους, χωρίς να απαιτείται η διάθεση ιδίων κεφαλαίων ή η προσφυγή σε δανεισμό. Η λειτουργία της πραγματοποιείται ως εξής: Η εταιρεία χρηματοδοτικής μίσθωσης (the lessor) αγοράζει το συγκεκριμένο πάγιο στοιχείο, σύμφωνα με τις οδηγίες του μελλοντικού μισθωτού και στη συνέχεια του το εκμισθώνει (the lessee). Η εταιρεία χρηματοδοτικής μίσθωσης έχει την νομική ιδιοκτησία του συγκεκριμένου παγίου στοιχείου, ενώ ο μισθωτής έχει την κατοχή και το δικαίωμα χρησιμοποίησης του (οικονομική ιδιοκτησία). Συνεπώς, όλοι οι κίνδυνοι και τα σχετικά έξοδα λειτουργίας, ασφάλισης, φθοράς, συντήρησης κ.τλ. Βαρύνουν τον μισθωτή.

2.5.6. ΠΟΙΠΑ ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ

2.5.6.1. Οι υπεραναλήψεις

Οι υπεραναλήψεις αποτελούν πηγή βραχυπρόθεσμης επιχειρηματικής πίστωσης. Θεωρούνται κατά κανόνα ακριβότερη μορφή χρηματοδότησης σε σχέση με τα τραπεζικά δάνεια στην πλειοψηφία των Ευρωπαϊκών Χωρών, εκτός της Αγγλίας, όπου η αγορά ακολουθεί διαφορετικούς κανόνες. Στο πλαίσιο των υπεραναλήψεων, οι τράπεζες είναι δυνατόν να παραχωρήσουν για τις συνεχείς ανάγκες της επιχείρησης, βραχυπρόθεσμο κατά κύριο λόγο δανεισμό με τη μορφή ανοικτού λογαριασμού μέχρι κάποιου ύψους χορήγησης διατηρώντας την ίδια στιγμή το δικαίωμα να το ανακαλέσει μετά από σύντομη προειδοποίηση.



2.5.6.2. Λογαριασμοί όψεως

Οι λογαριασμοί όψεως απευθύνονται σε επαγγελματίες, με σκοπό την εξυπηρέτησή τους κατά τις επιχειρηματικές τους συναλλαγές. Οι λογαριασμοί όψεως κάνουν τις επιχειρηματικές συναλλαγές πιο ευέλικτες (δε χρειάζεται να κρατάει ο επιχειρηματίας μεγάλο ταμείο, ούτε να επισκέπτεται τακτικά την τράπεζα) και εάν δίνουν τη δυνατότητα «Υπερανάληψης» μπορούν να καλύψουν και ανάγκες χρηματοδότησης κεφαλαίου κίνησης. Για το άνοιγμα ενός λογαριασμού όψεως, συνήθως, απαραίτητη είναι η κατάθεση ενός κατώτατου ποσού και το καταστατικό της εταιρίας (εάν πρόκειται για εταιρική μορφή επιχείρησης).

2.5.6.3. Εγγυήσεις

Για την ανάληψη επιχειρηματικών συμβάσεων, κυρίως όσον αφορά συμβόλαια του ευρύτερου δημόσιου τομέα, χρησιμοποιούνται ορισμένες φορές οι εγγυητικές επιστολές. Οι εγγυητικές επιστολές συνήθως παρέχονται από χρηματοπιστωτικά ιδρύματα αλλά και από επαγγελματικούς φορείς, όπως τα επιμελητήρια. Οι προϋποθέσεις και το κόστος για την έκδοση μιας επιστολής διαφέρουν ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και το σημείο έκδοσης της επιστολής.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 43



Σύμφωνα με τα παραπάνω, αναφέρατε για κάθε τραπεζικό προϊόν ένα χαρακτηριστικό του:

- Δάνεια Κεφαλαίου Κίνησης
- Δάνεια για πάγιες επενδύσεις και εξοπλισμό
- Χρηματοδοτική Μίσθωση
- Λογαριασμοί όψεως
- Υπερναλήψεις
- Εγγυήσεις



2.5.7. ΛΟΙΠΕΣ ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

2.5.7.1. Εταιρείες Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Ε.Κ.Ε.Σ.)

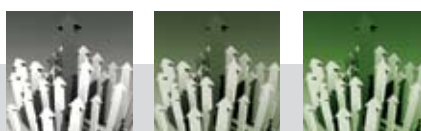
Εάν η επιχείρηση δε μπορεί να εξασφαλίσει κεφάλαια από τα δικά της αποθεματικά, τα κεφάλαια επιχειρηματικού κινδύνου (γνωστά επίσης και ως private equity) μπορεί να χρηματοδοτήσουν μία επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις που δεν επιθυμούν να αυξήσουν τα επίπεδα δανεισμού τους ή δε μπορούν να παρέχουν την απαραίτητη εξασφάλιση (εγγύηση), η τραπεζική χρηματοδότηση – υπό τη μορφή εξασφαλισμένου δανείου και υπεραναλήψεις – δεν είναι δυνατή. Οι Εταιρείες Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Ε.Κ.Ε.Σ.) παρέχουν χρηματοδότηση χωρίς εγγύηση με αντάλλαγμα ένα ποσοστό συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης. Αναλαμβάνουν μεγαλύτερο κίνδυνο από ότι οι τράπεζες, προσδοκώντας υψηλότερες αποδόσεις.

2.5.7.2. Κεφάλαιο Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Venture Capital)

Το Venture Capital είναι ένα καινούργιο χρηματοδοτικό σχήμα για τον ελληνικό χώρο που σιγά σιγά κάνει την εμφάνισή του. Το Venture Capital είναι κεφάλαια τα οποία προσφέρονται από επενδυτές σε νέες, γρήγορα εξελισσόμενες επιχειρήσεις με ευοίωνες προοπτικές.

Το Venture Capital μπορεί να αποτελέσει μία πολύ σημαντική πηγή αρχικής χρηματοδότησης για νέες επιχειρήσεις. Υπάρχουν ιδιωτικές εταιρείες (εταιρείες παροχής επιχειρηματικού κεφαλαίου), οι οποίες διαχειρίζονται venture capital, το οποίο μπορεί να προέρχεται από διάφορες πηγές, όπως ιδιώτες επενδυτές, ασφαλιστικά ταμεία, περιουσία ιδρυμάτων και άλλων οργανισμών, εταιρείες, ξένους επενδυτές κ.τλ. Οι εταιρείες Venture Capital είναι συνήθως θυγατρικές τραπεζών και μπορεί να έχουν και τη μορφή Εταιρειών Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών (Ε.Κ.Ε.Σ.). Οι εταιρίες αυτές:

- Επιλέγουν για να χρηματοδοτήσουν νέες και γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις (επιχειρήσεις νέας τεχνολογίας)
- Αγοράζουν ουσιαστικά μέρος της επιχείρησης
- Συμμετέχουν στο σχεδιασμό των προϊόντων ή υπηρεσιών που θα παραχθούν
- Παίρνουν υψηλά ρίσκα, αλλά περιμένουν και υψηλές αποδόσεις
- Έχουν μακροπρόθεσμο προσανατολισμό



2.5.8. ΤΑΜΕΙΟ ΕΓΓΥΟΔΟΣΙΑΣ ΜΙΚΡΩΝ & ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε.)

Η δημιουργία του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. εντάχθηκε στο 3ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (3ο Κ.Π.Σ.) και ειδικότερα στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητας (Ε.Π.Α.Ν.). Αυτό σημαίνει την ισχυρή χρηματοδοτική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι η Ευρωπαϊκή Ένωση συμμετέχει στο 67% του μετοχικού κεφαλαίου της Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. Α.Ε. και το ελληνικό δημόσιο με 33%.

Το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. είναι ανώνυμη εταιρία και έχει σκοπό να διευκολύνει την πρόσβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη χρηματοπιστωτική αγορά, λειτουργώντας ως ένας κρίκος μεταξύ μικρομεσαίας επιχείρησης και τράπεζας. Ως εκ τούτου, διευκολύνει και τις δύο πλευρές αναλαμβάνοντας ένα μεγάλο μέρος από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και από το δάνειο. Από την μία προσφέρει στον επιχειρηματία εγγυητική κάλυψη και από την άλλη παρέχει στην τράπεζα ασφάλεια, ακόμη και σε δάνεια υψηλού κινδύνου.

Στόχος του Ταμείου Εγγυοδοσίας είναι η προώθηση υγιών, ελπιδοφόρων και οικονομικά βιώσιμων επιχειρήσεων και επιχειρηματιών, ώστε να υπάρξει ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στη χώρα μας.

Γενικά χαρακτηριστικά του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε.

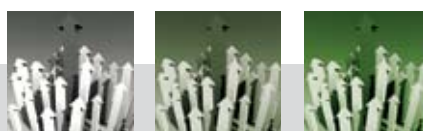
Υπάρχουν πέντε εγγυοδοτικά προγράμματα του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. που σχετίζονται με το μέγεθος της εταιρίας και τη χρήση των κεφαλαίων χορήγησης.

- Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. 1: Εγγυοδοσία για την ίδρυση μικρών ή την ανάπτυξη μικρών επιχειρήσεων
- Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. 2: Εγγυοδοσία για πολύ μικρές επιχειρήσεις
- Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. 3: Εγγυοδοσία για μικρές επιχειρήσεις
- Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. 4: Εγγυοδοσία μικροδανείων πολύ μικρών επιχειρήσεων
- Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. 5: Εγγυοδοσία για εξαγορές, συγχωνεύσεις, μεταβιβάσεις, μικρών επιχειρήσεων

Η λειτουργία του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. είναι συμβατή με τους σχετικούς κανονισμούς της Ε.Ε. δεδομένης της χρηματοδότησής του από την Ευρωπαϊκή Ένωση και διέπεται από ορισμένα γενικά χαρακτηριστικά που είναι:



- Οι εγγυήσεις που παρέχει το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. είναι υπέρ των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (Μ.Μ.Ε.)
- Το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. απαγορεύεται να χορηγεί δάνεια
- Η αξία των εγγυήσεων δε μπορεί να υπερβαίνει το δεκαπλάσιο των ιδίων κεφαλαίων του
- Οι παρεχόμενες εγγυήσεις καλύπτουν τις χορηγήσεις των πιστωτικών ιδρυμάτων σε ένα ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 40% και 70% του δανείου, ενώ σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να φθάσει το 80%. Σε κάθε περίπτωση, η Μ.Μ.Ε. πρέπει να προσφέρει και η ίδια κάποιες εξασφαλίσεις που θα καλύπτουν μέρος του κινδύνου
- Τα καλυπτόμενα δάνεια μπορούν να είναι βραχυπρόθεσμα ή μεσοπρόθεσμα με ανώτατη διάρκεια εγγύησης τα 10 έτη
- Το ύψος του δανείου που μπορεί να εγγυηθεί το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. κυμαίνεται από 10.000 – 400.000 Ευρώ, ανάλογα το πρόγραμμα εγγύησης, ενώ η ετήσια προμήθεια προσεγγίζει, κατά μέσο όρο, το 1% επί του εκάστοτε υπολοίπου του δανείου
- Η βιωσιμότητα της επιχείρησης ή του επιχειρηματικού σχεδίου από την τράπεζα είναι απαραίτητη και για την παρέμβαση του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. στην εγγύηση του δανείου
- Η εγγύηση μπορεί να δοθεί και σε επιχείρηση που έχει επιχορηγηθεί από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπό ορισμένες συνθήκες
- Η Μ.Μ.Ε. που έχει δεχθεί την εγγύηση του Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. πρέπει να τηρεί τους όρους αποπληρωμής του δανείου, καθώς και τους όρους για την καταβολή της προμήθειας της εγγύησης
- Σε περίπτωση εμπλοκής και μη εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του δανείου από την Μ.Μ.Ε., το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε. είτε αποπληρώνει άμεσα στην τράπεζα το ανεξόφλητο δάνειο, στο ποσοστό συμμετοχής του είτε αναμένει από την τράπεζα να εισπράξει τις οφειλές μέσω των εμπράγματων ή άλλων εξασφαλίσεων που έχει δώσει η Μ.Μ.Ε. και στη συνέχεια να καλύψει το υπόλοιπο μέρος του ανεξόφλητου δανείου στο ποσοστό που έχει εγγυηθεί συν μη καταβληθέντες τόκους μέχρι 18 μήνες.



Επενδύσεις που επιδέχονται εγγυήσεων από το Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε.

Για τα **τέσσερα πρώτα εγγυοδοτικά προγράμματα** οι επενδύσεις μπορούν να στοχεύουν:

1. Στον εκσυγχρονισμό, τη βελτίωση, επέκταση και συμπλήρωση αναγκών για τις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις
2. Στην προώθηση του τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού, καθώς και στην εισαγωγή καινοτομιών στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης
3. Στη δημιουργία και ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών και/ή στη βελτίωση υπάρχοντων προϊόντων
4. Στη βελτίωση του μάρκετινγκ και στη δημιουργία σύγχρονων δικτύων διακίνησης, εμπορίας, διανομής
5. Στη μετεγκατάσταση υφιστάμενων μονάδων με σκοπό τον εκσυγχρονισμό, τη βελτίωση και την επέκτασή τους.

Τα **προγράμματα 1 και 4** αφορούν, επίσης και την ίδρυση-εκκίνηση νέων επιχειρήσεων.

Στο **5ο πρόγραμμα** που εγγυάται για εξαγορές, συγχωνεύσεις, μεταβιβάσεις, μικρών επιχειρήσεων οι στόχοι διαφοροποιούνται και αφορούν:

- Την απόκτηση μετοχών και στοιχείων ενεργητικού και παθητικού που είναι αναγκαίοι για την εκμετάλλευση και λειτουργία των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων
- Την κάλυψη δαπανών και δικαιωμάτων διαδοχής ή άλλων υποχρεώσεων που απορρέουν από την εξαγορά, συγχώνευση ή μεταβίβαση
- Τις επενδύσεις για πάγιες εγκαταστάσεις ή εξοπλισμό (οικόπεδα, κτίρια, μηχανολογικές εγκαταστάσεις και εξοπλισμό, αγορά λογισμικού και ηλεκτρονικών υπολογιστών, τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό, μεταφορικά μέσα κ.τλ.) ή άυλα πάγια (έρευνα και ανάπτυξη, εκπαίδευση κ.τλ.)

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 44



Διατυπώστε τη γνώμη σας για το αν με το ισχύον νομικό και θεσμικό πλαίσιο προωθείται η χρηματοδότηση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Αν ναι, γιατί;

Αν όχι, γιατί;



2.5.9. ΜΙΚΡΟΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Η **Μικροπίστωση** είναι η επέκταση μικρών δανείων σε επιχειρηματίες πολύ φτωχούς να εξασφαλίσουν δάνεια από τις παραδοσιακές τράπεζες. Έχει αποδειχτεί ως ένα αποτελεσματικό και δημοφιλές μέτρο για την καταπολέμηση της φτώχειας, βοηθώντας αυτούς που δεν έχουν πρόσβαση σε πιστωτικά ιδρύματα να δανειστούν και να ξεκινήσουν μια μικρή επιχείρηση. Αλλά με την τωρινή έκρηξη του τόκου σε θέματα μικροπίστωσης, διάφοροι αναπτυξιακοί στόχοι έχουν καταλήξει να είναι συνδεδεμένοι με αυτό, πέρα από αυτούς που είναι μόνο «μικρό» και «πίστωση». Ιδιαίτερης σημασίας είναι και οικονομίες σαν τελικός σκοπός ως εγγύηση για την παροχή δανείου.

Η μικροπίστωση έχει χρησιμοποιηθεί ως «υποκινητής» σε πολλές κοινοτικές αναπτυξιακές δραστηριότητες, χρησιμοποιούμενη ως ένα σημείο εισόδου σε ένα κοινοτικό οργανωτικό πρόγραμμα ή σαν ένα συστατικό σε μια εκτενέστερη εκπαίδευση ή κατάρτιση.

2.5.9.1. Τι είναι η μικροπίστωση

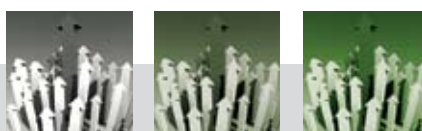
Ο ορισμός της μικροπίστωσης που υιοθετήθηκε στη Συνάντηση Κορυφής για την Μικροπίστωση (2-4 Φεβρουαρίου 1997) έχει ως εξής:

Μικροπίστωση: Ουσιαστικό πρόγραμμα επέκτασης μικρών δανείων σε πολύ φτωχούς ανθρώπους για σχέδια αυτοαπασχόλησης που διαμορφώνουν εισόδημα, επιτρέποντάς τους να φροντίζουν τους εαυτούς τους και τις οικογένειες τους.

Οι ορισμοί φυσικά διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Μερικά κριτήρια που την ορίζουν, είναι μικρά μεγέθη δανείων ή πολύ μικρές ομάδες στόχου (χρήστες – επιχειρηματίες) μικρού οικογενειακού εισοδήματος, η χρήση της χρηματοδότησης για παραγωγή εισοδήματος και ανάπτυξη επιχείρησης, αλλά επίσης για κοινοτική χρήση (υγεία / εκπαίδευση) κ.τλ., όροι και συνθήκες – οι περισσότεροι όροι και οι συνθήκες για δάνεια μικροπίστωσης είναι εύκαμπτα και εύκολα στην κατανόησή τους και ταιριάζουν στις τοπικές συνθήκες της κοινότητας.

Τα τρία χαρακτηριστικά της Μικροπίστωσης είναι:

ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ: Σημαίνει πως ένα άτομο έχει χειριστεί παλιές υποχρεώσεις χρεών. Είναι αποφασιστικής σημασίας το ιστορικό ενός ατόμου σχετικά με την πίστωση, την ειλικρίνεια, την εμπιστοσύνη του δανειζόμενου για να ξεπληρώσει τα χρέη της πίστωσής του.



ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ: Σημαίνει τι μέγεθος χρέους μπορεί ο δανειζόμενος να χειριστεί. Αναλύονται οι πηγές εισοδήματος και ανιχνεύονται οι όποιες νομικές υποχρεώσεις θα μπορούσαν να αναμειχθούν στον τρόπο αποπληρωμής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Σημαίνει τα τωρινά διαθέσιμα βοηθήματα του δανειζόμενου, όπως ακίνητη περιουσία, οικονομίες ή επενδύσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να πληρωθεί το χρέος, όταν κάτι τέτοιο δε μπορεί να γίνει από το κύριο εισόδημα.

Καταγραφή διεθνών μοντέλων Μικροπιστώσης και τεχνικής Βοήθειας για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών

Υπάρχουν και καθημερινώς αυξάνονται παγκοσμίως τα προγράμματα, οι οργανισμοί, τα ιδρύματα και οι τράπεζες για δανεισμό Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και αποδεικνύεται ότι η μικροπιστώση (microcredit) αποτελεί πλέον ένα **ισχυρότατο μέσο** επιβοήθησης των φτωχών για να ξεπεράσουν την φτώχεια τους.

Ιδιαίτερη σημασία και **βαρύτητα παρουσιάζουν τράπεζες, οργανισμοί, ιδρύματα και άλλοι φορείς** οι οποίοι σε παγκόσμιο επίπεδο υποστηρίζουν γυναικείες υπό δημιουργία και υπό λειτουργία επιχειρήσεις και η αντίστοιχη από αυτούς **πρακτική με τα υπάρχοντα επιτυχή εφαρμοζόμενα μοντέλα Μικροπιστώσης** έχει παρουσιαστεί σε παγκόσμιες συναντήσεις, όπως στο Ναϊρόμπι 3η Παγκόσμια συνάντηση Γυναικών 1985, στο Πεκίνο 4η Παγκόσμια συνάντηση Γυναικών 1995, καθώς και πρόσφατα στη ΔΙΑΣΚΕΨΗ ΚΟΡΥΦΗΣ, ΝΕΑ ΥΟΡΚΗ, Γενάρης 1997.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 45

Αναφέρετε τρία χαρακτηριστικά της Μικροπιστώσης.

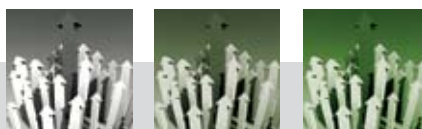


Τέτοια επιτυχημένα παραδείγματα αποτελούν:

1. Η τράπεζα Grameen Bank στο Μπαγκλαντές με παραρτήματα πλέον σε 43 χώρες σε όλο τον κόσμο, που ιδρύθηκε από τον Τραπεζίτη των φτωχών Muhammed Yunus το 1983
2. Η Παγκόσμια Τράπεζα Γυναικών με έδρα τη Νέα Υόρκη και παραρτήματα σε 52 χώρες μεταξύ των οποίων και την Ισπανία στην Ευρώπη



3. Ο Οργανισμός ALMI στη Σουηδία
4. Self Unemployment Women's Association, Η Τράπεζα του Συνδέσμου των αυτοαπασχολούμενων γυναικών στην Ινδία (SEWA BANK INDIA)
5. Mahila Milan στην Ινδία
6. Center for International Private Enterprise, Κέντρο για τη διεθνή ιδιωτική επιχείρηση (CIPE)
7. Τράπεζα Γυναικών στη Σρι Λάνκα Women's Bank in Sri Lanka
8. Global Fund for Women – Παγκόσμιο Ταμείο για Γυναίκες
9. Women's Opportunity Fund – Ταμείο Ευκαιριών για Γυναίκες
10. National Foundation for Women Business – Εθνικό Ίδρυμα για Γυναίκες επιχειρηματίες (NFWBO)
11. Women's Business National Council (WBENC) Εθνικό Συμβούλιο για Γυναίκες Επιχειρηματίες
12. SBA Small Business Administration, Διοίκηση Μικρών Επιχειρήσεων
13. Women's Business centers, Κέντρα υποστήριξης γυναικείων επιχειρήσεων από ABA
14. Grameen Bank στη Βοσνία
15. Η Triodos Bank, η οποία είναι διεθνής τράπεζα, ιδρύθηκε στην Ολλανδία το 1980. Ακολούθησαν το Βέλγιο το 1993, το Ηνωμένο Βασίλειο το 1995 και η Ισπανία το 2004
16. Η South Shore Bank of Chicago στις Η.Π.Α. η οποία προωθεί την αξιοποίηση κεντρικών διαμερισμάτων της πόλης του Chicago, συγκεντρώνοντας τις δραστηριότητές στην οικιστική ανακαίνιση και την ανάπτυξη μικρών επιχειρήσεων που προσφέρουν υπηρεσίες στην τοπική αγορά
17. Στη Γαλλία ιδρύθηκε το 1997 στην περιφέρεια Nord Pas de Calais, η Caisse Solidaire. Στόχος του πιστωτικού ιδρύματος είναι η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού με τη χρηματοδότηση προγραμμάτων τα οποία αγνοούνται από τα συμβατικά χρηματοοικονομικά συστήματα. Απευθύνεται σε τρεις ομάδες: νέους αγρότες, μικρές επιχειρήσεις και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις
18. Στην Ιταλία (Πάδοβα) έγινε το 1999 η πρώτη καθολική ηθική τράπεζα. Χρηματοδοτούνται προγράμματα πολιτισμικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικής αλληλεγγύης



2.5.10. ΚΟΙΝΟΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΠΟΡΟΙ ΓΙΑ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΕΣ ΚΑΙ ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ – ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ JEREMIE

Η πρωτοβουλία JEREMIE έχει αναληφθεί από κοινού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων. Αποσκοπεί στο να βελτιώσει την πρόσβαση των μικροεπιχειρήσεων και των μεσαίων επιχειρήσεων στη χρηματοδότηση και ειδικότερα στη χορήγηση πολύ μικρών δανείων, σε επιχειρηματικά κεφάλαια ή σε εγγυήσεις καθώς και σε άλλες μορφές καινοτόμου χρηματοδότησης. Ιδιαίτερη έμφαση θα δίνεται στην υποστήριξη των νεοϊδρυθεισών εταιρειών, στη μεταφορά τεχνολογίας, στα ταμεία για την τεχνολογία και την καινοτομία και στα πολύ μικρά δάνεια. Η διαχείριση της πρωτοβουλίας JEREMIE θα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης και η επιλογή των σχεδίων θα γίνεται, κατά περίπτωση, στο εθνικό ή στο περιφερειακό επίπεδο.

Σημειώσατε ότι η διαχείριση αυτού του προγράμματος και η επιλογή των έργων γίνεται σε εθνικό ή/και περιφερειακό επίπεδο.

Περισσότερες λεπτομέρειες στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.eif.org/jeremie/>
http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/2007/jjj/jeremie_en.htm

2.5.11. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ (Π.Π.Α.Κ.)

Στα πλαίσια του Προγράμματος Πλαισίου για την Ανταγωνιστικότητα και την Καινοτομία (Π.Π.Α.Κ.), έχει διατεθεί κονδύλιο € 1130 εκατ. για **χρηματοδοτικά μέσα** για την περίοδο 2007-2013. Αυτά είναι οργανωμένα σε τρεις τομείς τους οποίους διαχειρίζεται το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων (Ε.Τ.Ε.) για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

1. Στόχος του Μηχανισμού Υψηλής Ανάπτυξης και Καινοτομίας για τις Μ.Μ.Ε. (GIF) είναι να αυξήσει την παροχή κεφαλαίων για καινοτόμες Μ.Μ.Ε., όταν κάνουν τα πρώτα τους βήματα (GIF1) και κατά τη φάση επέκτασης (GIF2). Ο μηχανισμός GIF μοιράζεται τον κίνδυνο και τα κέρδη με ιδιώτες επενδυτές, παρέχοντας σημαντικές δυνατότητες για τη χορήγηση κεφαλαίων σε καινοτόμες εταιρίες.



2. Ο Μηχανισμός Εγγυήσεων υπέρ των Μ.Μ.Ε. παρέχει πρόσθετες εγγυήσεις για την εγγύηση προγραμμάτων, προκειμένου να αυξήσει τη χορήγηση πιστώσεων για χρέη σε Μ.Μ.Ε. Επικεντρώνεται στη διευθέτηση προβλημάτων που παρουσιάζονται στην αγορά, σε τέσσερις τομείς:
 1. Πρόσβαση των Μ.Μ.Ε. με δυνατότητες ανάπτυξης σε δάνεια (ή υποκατάστατα δανείων, όπως η χρηματοδοτική μίσθωση)
 2. Χορήγηση μικροπιστώσεων
 3. Πρόσβαση σε κεφάλαια ή οιονεί κεφάλαια
 4. Τιτλοποίηση.

3. Ένα Πρόγραμμα Οικοδόμησης Ικανοτήτων υποστηρίζει την ικανότητα των οικονομικών διαμεσολαβητών σε ορισμένα κράτη μέλη.

Η διαχείριση αυτού του προγράμματος και η επιλογή των έργων γίνεται σε εθνικό ή/και περιφερειακό επίπεδο. Είδος υποστήριξης αποτελούν τα Χρηματοδοτικά μέσα.

Περισσότερες λεπτομέρειες στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/cip/index_en.htm

<http://www.eif.org/>

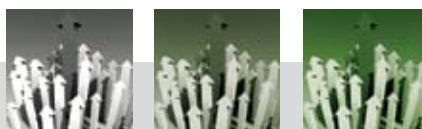
2.5.12. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ GATE2GROWTH «ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ»

Πρόκειται για μία πύλη για τη δικτύωση επιχειρηματιών, επενδυτών, παροχών, υπηρεσιών και θεματικών δικτύων που υποστηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Πρωταρχικός στόχος της πρωτοβουλίας G2G είναι η υποστήριξη καινοτόμων επιχειρηματιών στην Ευρώπη. Το G2G παρέχει εργαλεία, υποδομές και υπηρεσίες υποστήριξης που απευθύνονται σε καινοτόμους επιχειρηματίες, καθώς και στους υποστηρικτές τους και τους βοηθά στην εκπόνηση επιχειρησιακού σχεδίου. Ένας από τους βασικούς στόχους της πρωτοβουλίας G2G είναι η ανάπτυξη επαφών μεταξύ επενδυτών και καινοτόμων επιχειρηματιών, μέσω μιας βάσης δεδομένων.

Περισσότερες λεπτομέρειες στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<http://www.gate2growth.com>



ΣΥΖΗΤΗΣΗ (για το κεφάλαιο 2)

Υπάρχει η άποψη ότι οι επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο στην εθνική και τοπική οικονομική πραγματικότητα και η παραγωγική τους λειτουργία ενισχύεται επειδή ανταποκρίνεται κατά τρόπο ευέλικτο σε μία διαφοροποιημένη ζήτηση (αξιοποίηση συγκριτικών τοπικών πλεονεκτημάτων).

Η συνεργασία μεταξύ των μελών των Κοινωνικών Συνεταιρισμών κατέχει προεξάρχουσα θέση στην κοινωνική οικονομία και υπογραμμίζει την εξέλιξη που σημείωσαν κατά τα τελευταία έτη οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί, τόσο όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών όσο και την ένταξη των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική κατάσταση

Όμως βασικά εμπόδια στην ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων των συνεταιρισμών, είναι το όχι πάντοτε κατάλληλο νομικό πλαίσιο, η δυσκολία χρηματοδότησης, η περιορισμένη φερεγγυότητα της ιδιωτικής ζήτησης ή η απουσία ιδιωτικής αγοράς, η δυσκολία εντοπισμού κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών στελεχών, προβλήματα οργανωτικής φύσης και δυσκολίες στις σχέσεις με τις δημόσιες υπηρεσίες.

Διατυπώστε τις απόψεις σας.

ΣΥΝΟΨΗ

Στο νέο παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον, η κοινωνική οικονομία προσφέρει μια διαφορετική προσέγγιση στην τοπική ανάπτυξη με τη διεύρυνση της δομής των τοπικών οικονομιών και αγορών εργασίας και την ανάπτυξη τοπικών αναπτυξιακών διαδικασιών, διασφαλίζοντας την ισότητα και άλλες ηθικές αξίες για μειονεκτούσες ομάδες και εξισορροπώντας με αυτόν τον τρόπο τις προοπτικές πάνω στην τοπική αναπτυξιακή διαδικασία

Σε αυτό το κεφάλαιο είδαμε ότι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις για να είναι βιώσιμες και πετυχημένες πρέπει να βασίζονται σε σωστή οργάνωση, διοίκηση και marketing. Βεβαίως είναι δύσκολο να οργανώσεις και να διοικήσεις μία επιχείρηση, χρειάζονται εξειδικευμένες γνώσεις και πολύς χρόνος. Παρ' όλες τις δυσκολίες όμως υπάρχουν φορείς



και υποστηρικτικοί μηχανισμοί που θα μπορούσε κάποιος να συμβουλευτεί για όλες τις φάσεις της οργάνωσης και της λειτουργίας μιας επιχείρησης.

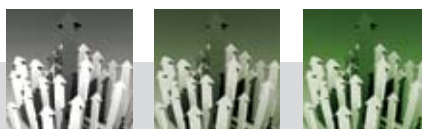
Η όλη προσπάθεια έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ξεκινάει από την «επιχειρηματική ιδέα» στην οποία στηρίζεται όλος ο σχεδιασμός και η μορφή της νέας επιχείρησης. Η επιχειρηματική ιδέα θα πρέπει να αξιολογηθεί πριν την εφαρμογή της, ώστε να υπάρχουν οι πρώτες ενδείξεις για την επιτυχία ή την αποτυχία της και να μεγιστοποιηθεί το κοινωνικό όφελος. Κάθε επιχειρηματική ευκαιρία δε γίνεται αντιληπτή από όλους τους ανθρώπους είτε γιατί δεν έχουν όλοι την ίδια πληροφόρηση είτε τη γνώση της αγοράς που χρειάζεται, προκειμένου να αναγνωρίσουν την ευκαιρία.

Οι χρηματοδοτικές λύσεις προέρχονται τόσο από τους νέους, για την Ελλάδα, χρηματοπιστωτικούς θεσμούς όσο και από τις τράπεζες με την πληθώρα των χρηματοδοτικών εργαλείων που προσφέρουν τα τελευταία έτη. Οι όροι με τους οποίους προσφέρεται η χρηματοδότηση ποικίλουν ανάμεσα στα διάφορα χρηματοδοτικά προγράμματα και προϊόντα και χρειάζεται μία σωστή μελέτη και εξέτασή τους πριν από την επιλογή του καταλληλότερου για την ενδιαφερόμενη επιχείρηση.

Είναι, επομένως, σημαντικό για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα της επιχείρησής σας να ξεκινήσετε ως εξής:

- Να ερευνήσετε, εάν υπάρχουν παρόμοιες επιχειρήσεις όπως αυτήν που θα θέλατε να δημιουργήσετε. Πληροφορίες μπορείτε να συλλέξετε είτε από διάφορους φορείς (π.χ. Δήμους, Υπουργεία, Αναπτυξιακές) είτε μέσω εγχειριδίων και Internet ή και από φίλους και γνωστούς
- Να μάθετε πώς ξεκίνησαν αυτές οι επιχειρήσεις, τι δυσκολίες αντιμετώπισαν ή και αντιμετωπίζουν
- Να διερευνήσετε, αν υπάρχει δυνατότητα παρακολούθησης ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για οργάνωση και διοίκηση

Γενικότερα, όταν επιθυμούμε να κάνουμε κάτι δεν πρέπει να φοβόμαστε για τις δυσκολίες πριν ακόμα ξεκινήσουμε. Σωστό θα είναι ερευνήσουμε και να μάθουμε τις υπάρχουσες συνθήκες για το θέμα που μας απασχολεί και κατόπιν να αποφασίσουμε πώς θα ενεργήσουμε. Έτσι θα μπορούμε να είμαστε πιο ενημερωμένοι και έτοιμοι να επιλέξουμε τις σωστές ευκαιρίες που μας προσφέρονται.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Αποστολόπουλος Κ. (2004), Ποιότητα – Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Σημειώσεις για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Αποστολόπουλος Κ., Γεωργιτσογιάννη Ε., Γραβάνη Ζ., Ζαμπέλας Α., Ματάλα Α., Παυλόπουλος Κ., Σδράλη Δ., Χονδρογιάννης Γ. (2005), Οικιακή Οικονομία, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων, Αθήνα: Λιβάνη.

Γκαλανάκης Μ., Επιχειρηματική Ιδέα, Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας Γραφείου Διασύνδεσης, Τ.Ε.Ι. Κρήτης.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, «Δικτύωση Υπαρχουσών και Νέων Δομών και Μετεξέλιξή τους σε ONE-STOP SHOPS», Υποομάδα «Βελτίωση και Ανάπτυξη Νέων Δομών και Υπηρεσιών Επιχειρηματικότητας», Οδηγός Έναρξης Επιχειρηματικής Δραστηριότητας, Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL.

Ζαμπετάκης Λ. (2005), Επιχειρηματικότητα και Περιβάλλον.

Θεοδωροπούλου, Ε., Τσουραπάς Α., Φιλοπούλου Μ., Κουρούνη Ε. (1998), Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

Καλδής Π., Θεοδωροπούλου Ε., Αλεξόπουλος Γ., Γιαννουζάκου Α. (2000), Αγροτουρισμός και Τοπική Ανάπτυξη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (Κ.Ε.Τ.Α.) Δυτικής Μακεδονίας, Οδηγός Χρηματοδότησης Επιχειρήσεων (2006).

Μαλλιάρης Π. (2001), Εισαγωγή στο ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ, Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε.

Παπαγεωργίου Κ. (2004), Βιώσιμη Συνεταιριστική Οικονομία, Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε.

Χασσιδ Ι. (2005), Από την Ιδέα στο Προϊόν μέσω της Αγοράς, Φάκελοι Επιχειρηματικό-



τητας, Πρόγραμμα του Κ.Ε.Τ.Α. Αττικής που υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Χρυσάκης, Μ., Ζιώμας Δ., Καραμπτοπούλου Δ., Χατζαντώνης Δ. (1999), Προοπτικές Απασχόλησης στον Τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

Deiter, R.E. & Ginder, R.G. (1989), "Directors and Managers", στο Gobia, D. (επιμέλεια), Cooperatives in Agriculture, Prentice Hall, κεφ. 17.

European Commission (2000), New jobs in Europa, E.C., σελ. 9.

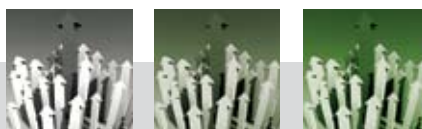
SPEED Σύμβουλοι Ανάπτυξης Α.Ε. (2006), Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού στο πλαίσιο του έργου της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Επιχειρηματική Προοπτική» (Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL).

Νομοθεσία

1. Νόμος 3299/2004, ΦΕΚ 261/Α/23-12-2004
2. Νόμος 3522/2006, ΦΕΚ 276/Α/22-12-2006
3. Υπουργείο Οικονομίας & Οικονομικών, «Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 – 2013», Αθήνα, Ιανουάριος 2007
4. Απόφαση αριθ. 1639/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 2006, σχετικά με τη θέσπιση προγράμματος – πλαισίου για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία (2007-2013)

Διαδικτυακοί τόποι:

1. Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL: www.equal-greece.gr
2. Τεχνολογία και Επιχειρηματικότητα στο Ε.Μ.Π.: <http://epixeirein.ntua.gr>
3. Πρόγραμμα Τεχνογένεσις: www.technogenesis.gr



4. <http://www.disabled.gr/at/?p=2293>
5. www.oecd.org/cfe/leed
6. Ταμείο Εγγυοδοσίας Μικρών και Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων Τ.Ε.Μ.Π.Μ.Ε: www.tempe.gr
7. Υπουργείο Οικονομίας & Οικονομικών: www.mnec.gr
8. Γενική Γραμματεία Επενδύσεων και Ανάπτυξης: www.ggea.gr
9. Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, 4η Προγραμματική Περίοδος 2007-2013: www.hellaskps.gr/programper4/
10. Υπουργείο Ανάπτυξης: <http://www.ypan.gr>
11. Ελληνικός Οργανισμός Μ.Μ.Ε. & Χειροτεχνίας: <http://www.eommex.gr>
12. Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος: <http://www.statistics.gr>
13. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών: <http://www.fgi.org.gr/online>
14. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος: <http://www.sbbe.gr>
15. Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης: <http://www.oecd.org>



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Παρακάτω παρουσιάζονται τα κυριότερα είδη εταιριών και τα βασικά βήματα για τη σύστασή τους.

A. ΟΜΟΡΡΥΘΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

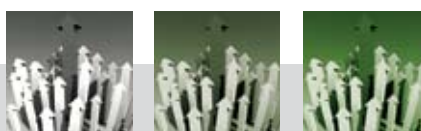
Αποτελεί ένωση δύο ή περισσότερων φυσικών ή νομικών προσώπων και οι εταίροι είναι υπεύθυνοι από κοινού αλλά και ο καθένας ξεχωριστά για το σύνολο των υποχρεώσεων και των χρεών της εταιρίας.

Η σύσταση της Ομόρρυθμης Εταιρείας απαιτεί:

- Τη σύναψη Εταιρικής Συμφωνίας και ακολούθως καταγραφή στο ειδικό Μητρώο
- Το κεφάλαιο της εταιρείας αποτελείται από τις συνεισφορές των εταίρων σε χρήματα, είδος, δικαιώματα, εργασία ή υπηρεσίες
- Δεν υπάρχει ανώτατο ή κατώτατο όριο καταχωρημένου κεφαλαίου, ούτε προσδιορίζεται η αναλογική σχέση μεταξύ χρηματικών και μη χρηματικών περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας
- Η διεύθυνση της εταιρίας μπορεί να αναληφθεί από οποιονδήποτε από τους εταίρους

B. ΕΤΕΡΟΡΡΥΘΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Αποτελεί ένωση δύο ή περισσότερων φυσικών ή νομικών προσώπων. Τουλάχιστον ένας εταίρος είναι υπεύθυνος για το σύνολο των χρεών και υποχρεώσεων της εταιρίας (ομόρρυθμος εταίρος) και τουλάχιστον ένας ευθύνεται μέχρι του ποσού της συνεισφοράς του (ετερόρρυθμος εταίρος).



Η σύσταση της Ετερόρρυθμης Εταιρίας απαιτεί:

- Τη σύνταξη Εταιρικής Συμφωνίας και ακολούθως καταγραφή στο ειδικό Μητρώο
- Η συμμετοχή του ομόρρυθμου εταίρου στο κεφάλαιο δε μπορεί να είναι μικρότερη του 1/5 του συνολικού κεφαλαίου της εταιρείας.
- Η διεύθυνση της εταιρείας μπορεί να αναληφθεί μόνο από ομόρρυθμο εταίρο, ο οποίος έχει και την ευθύνη για την καταχώρηση της εταιρίας στο Μητρώο

Γ. ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ / Ε.Π.Ε.

Η σύσταση της Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης /Ε.Π.Ε. απαιτεί:

- Τη σύναψη Συμφωνίας και ακολούθως καταγραφή στο ειδικό Μητρώο
- Αν πρόκειται για μονοπρόσωπη Ε.Π.Ε., η σύσταση γίνεται με απλή Δήλωση, θεωρημένη από συμβολαιογράφο
- Οι συμμετοχές των εταίρων δεν είναι απαραίτητο να είναι ισόποσες
- Η διεύθυνση της εταιρείας αποτελείται από τη Συνέλευση των Ιδρυτών και τους Διευθυντές
- Ο διευθυντής της Ε.Π.Ε. μπορεί να μην είναι εταίρος

Δ. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Η σύσταση της Ανώνυμης Εταιρείας απαιτεί:

- Τη σύνταξη Ιδρυτικής Πράξης και ακολούθως καταγραφή στο ειδικό Μητρώο
- Ο ελάχιστος αριθμός μετόχων είναι δύο (2) το ελάχιστο κεφάλαιο είναι 50,000 €, αν η εταιρεία ιδρύεται με δημόσια εγγραφή και 25,000 €, αν πρόκειται για ιδιωτική / άμεση ίδρυση
- Στην περίπτωση που κάποια Α.Ε. πρόκειται να ασχοληθεί με τραπεζικές, ασφαλιστικές ή χρηματιστηριακές εργασίες, το ελάχιστο κεφάλαιο προσδιορίζεται από ξεχωριστό Νόμο
- Αποτελείται από τις συνεισφορές των εταίρων σε χρήματα, είδος, δικαιώματα, όχι όμως εργασία ή υπηρεσίες



- Η εταιρεία θεωρείται ότι έχει ιδρυθεί, όταν έχει ολοκληρωθεί η διάθεση των μετοχών, προβλέπονται δύο τύποι διοίκησης μιας ανώνυμης εταιρίας: το μοντέλο διοίκησης μόνο από Διευθυντικό Συμβούλιο και το μοντέλο Διευθυντικό Συμβούλιο-Εποπτικό Συμβούλιο

Ε. ΜΕΤΟΧΙΚΗ ΕΤΕΡΟΡΡΥΘΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

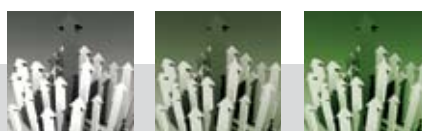
Μπορεί να συσταθεί από τουλάχιστον πέντε (5) ιδρυτές, εκ των οποίων ο ένας τουλάχιστον πρέπει να είναι ομόρρυθμος εταίρος. Ο αριθμός των ετερόρρυθμων εταίρων δε μπορεί να είναι μικρότερος των τριών (3).

Η σύσταση της Μετοχικής Ετερόρρυθμης Εταιρίας απαιτεί:

- Εταιρική Συμφωνία
- Κατόπιν της σύστασης, η εταιρία καταγράφεται στο Μητρώο
- Το βασικό κεφάλαιο της εταιρείας αποτελείται από μετοχές
- Η διοίκηση ασκείται από ομόρρυθμο/ους εταίρο/ους άμεσα, ή με εκχώρηση των αρμοδιοτήτων σε managers
- Για τον έλεγχο της διοίκησης είναι δυνατή η σύσταση Εποπτικού Συμβουλίου, το οποίο αποτελείται μόνο από ετερόρρυθμους εταίρους

ΣΤ. ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Οι συνεταιριστικές εταιρείες διέπονται από τη νομοθεσία για τις ανώνυμες εταιρείες.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 2



- α. Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας που βελτιώνουν την ποιότητα της ζωής μας και του περιβάλλοντος:
Βελτίωση της στεγαστικής κατάστασης, ασφάλεια, τοπικά δημόσια μέσα μεταφοράς, ανάπλαση των δημόσιων αστικών περιοχών, διαχείριση απορριμμάτων, διαχείριση υδάτων, προστασία και διαχείριση των φυσικών ζωνών και εξοικονόμηση ενέργειας
- β. Υπηρεσίες αναψυχής και πολιτισμού:
Τουρισμός – αγροτουρισμός – οικοτουρισμός, οπτικοακουστικός κλάδος, πολιτιστική κληρονομιά, ανάπλαση παραδοσιακών οικισμών, τοπική πολιτιστική ανάπτυξη και αθλητισμός
- γ. Υπηρεσίες καθημερινής ζωής:
Κατ' οίκον υπηρεσίες, φύλαξη ή φροντίδα παιδιών, παροχή υπηρεσιών σε άτομα τρίτης ηλικίας, δημιουργία κέντρων υποδοχής και φιλοξενίας γυναικών, φροντίδα και δημιουργική απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες, αρωγή σε νέους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες, φύλαξη σχολείων, δημοσίων κτηρίων και χώρων μεγάλης πολιτιστικής κληρονομιάς (Θεοδωροπούλου κ.ά., 1999, σελ. 6).

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 5



Κάποιοι από τους κατοίκους της πόλης του Ροτσντέιλ σκέφτηκαν να δημιουργήσουν ένα συνεταιριστικό κατάστημα με τη μορφή εταιρείας, δηλαδή ένα Καταναλωτικό Συνεταιρισμό, από το οποίο θα μπορούσαν να κάνουν όλες τις αγορές τους σε καλύτερες τιμές και τα κέρδη του συνεταιρισμού να επενδύονται για μία καλύτερη ποιότητα ζωής των μελών του.



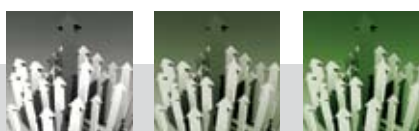
ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 6

Κάθε μέλος έπρεπε να καταβάλει το ποσό 1 λίρας που ήταν το ποσό για την εγγραφή του στον συνεταιρισμό του Ροταντέιλ. Μία λίρα τότε ήταν 240 πέννες, αυτό ήταν ένα σημαντικό ποσό αφού το ημερομίσθιο εκείνης της περιόδου ήταν 8 πέννες για τους άνδρες και 5 πέννες για τις γυναίκες. Επειδή η πενιχρή οικονομική κατάσταση των μελών δεν επέτρεπε να δώσουν όλο το ποσό της εγγραφής, ορίστηκε επιτροπή που θα συνέλεγε το ποσό της εγγραφής από τα μέλη σιγά σιγά. Η επιτροπή πέρναγε κάθε βδομάδα από τα σπίτια των μελών και συγκέντρωνε 3 πέννες στην αρχή και λίγες περισσότερες στη συνέχεια. Έτσι συγκεντρώθηκε το ποσό της εγγραφής των 28 αρχικά μελών που απετέλεσε το αρχικό κεφάλαιο του συνεταιρισμού.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 7

1. Το κεφάλαιο το προμηθεύουν τα μέλη και αμείβεται με σταθερό επιτόκιο
2. Μόνο τα πιο αγνά προϊόντα θα προμηθεύεται ο συνεταιρισμός για τα μέλη
3. Θα γίνεται ακριβής ζύγιση και μέτρηση στα πωλούμενα είδη
4. Τα προϊόντα θα πωλούνται στις τιμές της αγοράς και δε θα δίδεται ούτε θα ζητείται πίστωση
5. Τα κέρδη θα επιμερίζονται αναλογικά προς το ύψος των αγορών κάθε μέλους από το συνεταιρισμό
6. Η αρχή «κάθε μέλος μία ψήφος» θα επικρατεί στη διοίκηση, καθώς και η ισότητα των φύλων για τα μέλη
7. Η διαχείριση θα γίνεται από την αιρετή διοίκηση και από μία περιοδικά εκλεγόμενη επιτροπή
8. Ένα καθορισμένο ποσοστό από τα κέρδη θα χρησιμοποιείται για εκπαιδευτικούς σκοπούς
9. Η λογιστική κατάσταση και οι ισολογισμοί θα παρουσιάζονται συχνά στα μέλη
10. Δε θα εξετάζονται οι πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις αυτών που κάνουν αίτηση να γίνουν μέλη



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 8



Θα ήταν λάθος να θεωρηθεί ότι κάθε Κοινωνική Επιχείρηση έχει εξασφαλισμένη επιτυχία επειδή η οργάνωσή της και η λειτουργία της στηρίζεται στην αλληλεγγύη παρά στο κέρδος. Το πετυχημένο παράδειγμα της Ροτσντέιλ μας δείχνει ότι οι άγραφοι κανόνες συμπεριφοράς έχουν τόση σημασία όσο και οι ρητές διατάξεις του καταστατικού που στηρίζεται η οργάνωση και η λειτουργία της Κοινωνικής Επιχείρησης.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 9



Συνεταιριστικές Αρχές:

1η Αρχή: Εθελοντική και ελεύθερη συμμετοχή

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

2η Αρχή: Δημοκρατική διοίκηση εκ μέρους των μελών

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

3η Αρχή: Οικονομική συμμετοχή των μελών

Τα μέλη συμμετέχουν ισότιμα και διαχειρίζονται δημοκρατικά το κεφάλαιο του συνεταιρισμού. Ένα μέρος τουλάχιστον από το κεφάλαιο αυτό αποτελεί συνήθως την κοινή περιουσία του συνεταιρισμού. Τα μέλη, συνήθως, απολαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση ή καθόλου για το κεφάλαιο που καταθέτουν για να γίνουν μέλη. Τα μέλη διαθέτουν τα πλεονάσματα για οποιανδήποτε ή για όλους από τους ακόλουθους σκοπούς: α) Ανάπτυξη του συνεταιρισμού, ενδεχομένως με τη δημιουργία αποθεματικών, από τα οποία μέρος, τουλάχιστον, θα είναι αδιανέμητα, β) Απόδοση στα μέλη ανάλογα με τις συναλλαγές τους με το συνεταιρισμό και γ) Υποστήριξη άλλων δραστηριοτήτων που εγκρίνονται από τα μέλη.



4η Αρχή: Αυτονομία και ανεξαρτησία

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

5η Αρχή: Εκπαίδευση, πρακτική εξάσκηση και πληροφόρηση

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

6η Αρχή: Συνεργασία μεταξύ συνεταιρισμών

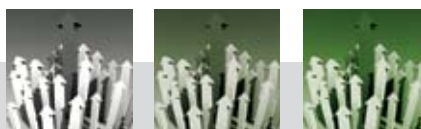
Οι συνεταιρισμοί υπηρετούν με τη μέγιστη αποτελεσματικότητα τα μέλη τους και ισχυροποιούν τη συνεταιριστική κίνηση, όταν συνεργάζονται μεταξύ τους δια μέσου οργανώσεων τοπικού, εθνικού, περιφερειακού και διεθνούς επιπέδου.

7η Αρχή: Ενδιαφέρον για την κοινότητα

Οι συνεταιρισμοί εργάζονται για τη βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων τους με πολιτικές που εγκρίνονται από τα μέλη τους.

ΠΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 10

Οι συνεταιρισμοί στηρίζονται στις αξίες της αυτοβοήθειας, της αυτεθύνης, της δημοκρατίας, της ισότητας, της ισοτιμίας και της αλληλεγγύης. Ακολουθώντας την παράδοση των πρωτεργατών, τα μέλη των συνεταιρισμών στηρίζονται στις ηθικές αξίες της εντιμότητας, της διαφάνειας, της κοινωνικής υπευθυνότητας και της φροντίδας για τους άλλους (Παπαγεωργίου, 2004, σελ. 29).



ΠΡΑΞΗ 11



Η εξωτερική εικόνα των Κοινωνικών Επιχειρήσεων δε διαφέρει από εκείνη των άλλων μορφών επιχειρήσεων. Η διοίκηση γνωρίζει ότι η επιχείρησή τους πρέπει να είναι ανταγωνιστική και βιώσιμη, να χρησιμοποιεί τη σύγχρονη τεχνολογία και να χρησιμοποιεί εξειδικευμένο προσωπικό. Η διαφορά της είναι ότι οι ιδιοκτήτες της Κοινωνικής Επιχείρησης και τα άτομα που είναι στη διοίκηση είναι κυρίως τα ίδια πρόσωπα που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της.

ΠΡΑΞΗ 12



Διαφορές ως προς:	Επιχειρήσεις Κεφαλαίου	Κοινωνικές Επιχειρήσεις
Τους Στόχους	Μεγιστοποίηση των κερδών – η καλύτερη δυνατή αμοιβή του κεφαλαίου	Μεγιστοποίηση των ωφελημάτων των μελών
Το Προσωπικό	Υπάρχει η σχέση μεταξύ εργοδότη – υπαλλήλου και πελάτη	Οι εργοδότες μπορεί να είναι και οι υπάλληλοι και οι πελάτες, π.χ. όπως συμβαίνει στους συνεταιρισμούς
Τη Διαφάνεια	Μπορεί να παίρνονται αποφάσεις μυστικά, εφόσον εξυπηρετούν τον επιχειρηματία και αυτό να μη γίνεται ευρέως γνωστό στους μετόχους έστω και αν είναι παράνομο	Υπάρχει αυξημένη διαφάνεια, αφού κάθε απόφαση πρέπει να παίρνεται συλλογικά από όλα τα μέλη. Δεν υπάρχουν μυστικά
Τις Εσωτερικές διαφωνίες	Η διάσταση απόψεων είναι περιορισμένες, αφού οι αποφάσεις παίρνονται από περιορισμένο αριθμό ατόμων	Οι διαφωνίες είναι πιο συχνές αφού οι αποφάσεις παίρνονται συλλογικά. Ο ρόλος του μάνατζερ είναι σημαντικός, διότι πρέπει να έχει ικανότητες να συγκεντρώνει όλες τις απόψεις και να υπάρχει ταχεία λήψη αποφάσεων
Τον Αυξημένο ρόλο της διοίκησης στο σχεδιασμό	Η διοίκηση έχει πιο περιορισμένο ρόλο αφού ο ρόλος της εκφράζει τις απαιτήσεις του επιχειρηματία	Η αιρετή διοίκηση έχει ενεργό ρόλο στο στρατηγικό σχεδιασμό, που αποτελεί τον ουσιαστικό παράγοντα ανάπτυξης των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Ο στρατηγικός σχεδιασμός εκφράζει συλλογικές αποφάσεις



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 14

Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις πρέπει να λειτουργούν αποτελεσματικά και να είναι ανταγωνιστικές με τις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι στις Κοινωνικές Επιχειρήσεις πρέπει να αμείβονται ανάλογα με τις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις για να υπάρχει ανταγωνισμός. Με αυτόν τον τρόπο στις Κοινωνικές Επιχειρήσεις θα εργάζονται άτομα με τις ίδια προσόντα, όπως και στις συμβατές επιχειρήσεις, αφού θα αμείβονται με ίσους όρους και δε θα υπάρχουν απώλειες εργαζομένων από τις Κοινωνικές Επιχειρήσεις προς τις συμβατές για να έχουν καλύτερες αποδοχές.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 15

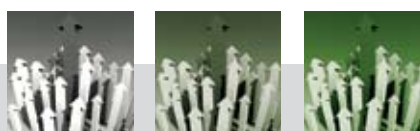
Η ανθρώπινη συμπεριφορά είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο που μπορεί να επηρεάζεται από τη λογική, το ένστικτο, την επιθυμία ή αν κάτι είναι σωστό ή λάθος να το κάνει κάποιος. Επομένως, είναι δύσκολο να την προβλέψεις. Η παρατήρηση και η καταγραφή της ανθρώπινης συμπεριφοράς βοηθάει να βρούμε τι κάνουν τα άτομα. Το Marketing, αφού παρατηρήσει τι κάνουν τα άτομα, μετά προσπαθεί να βρει το λόγο για τον οποίο το κάνουν. Έτσι μπορεί να κατανοήσει καλύτερα την ανθρώπινη συμπεριφορά και τις επιθυμίες για την αγορά και κατανάλωση συγκεκριμένων οικονομικών αγαθών και υπηρεσιών. Ανάλογα με τις ανάγκες που παρατηρούνται, κάθε επιχείρηση μπορεί να κάνει ένα σωστό προγραμματισμό για την προσφορά του αγαθού ή υπηρεσίας που προσφέρει ανάλογα με τη ζήτηση που υπάρχει.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 17

Μερικές δραστηριότητες, εκτός της διαφήμισης, που μπορούν να αυξήσουν την πώληση ενός προϊόντος είναι οι εξής:

- Συμμετοχή του προϊόντος σε εκθέσεις ή επιδείξεις προϊόντων
- Προβολή του προϊόντος σε σημεία πωλήσεων (π.χ. super market, εμπορικά καταστήματα)
- Εκπτώσεις με διάφορες μορφές (π.χ. κουπόνια έκπτωτικά, έκπτωση τιμής)
- Δωρεάν δείγματα
- Δώρα



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 18



Μερικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τον καθορισμό της τιμής ενός προϊόντος είναι οι εξής:

- Οι τιμές των ανταγωνιστικών προϊόντων
- Η συμπεριφορά των αγοραστών
- Οι στόχοι της τιμολόγησης (π.χ. την παραγωγή του φθηνότερου προϊόντος; ή την παραγωγή του καλύτερου ποιοτικά προϊόντος;)
- Η οικονομική κατάσταση της αγοράς
- Η νομοθεσία

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 19



Υπάρχει ανάγκη για την εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας των προϊόντων σε όλα τα στάδια παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και παράδοσης τους στην κατανάλωση. Η ποιότητα των προϊόντων δε μπορεί να διασφαλιστεί μόνο με τον τελικό τους έλεγχο. Ο στόχος του ISO είναι να διατυπώνει πρότυπα για τη διασφάλιση ποιότητας σε όλα τα στάδια παραγωγής. Η ιδέα ήταν να διασφαλιζόταν η σωστή μεταχείριση του προϊόντος σε όλα τα στάδια από την παραγωγή μέχρι την παράδοση στον καταναλωτή, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 20



Μερικά από τα προγράμματα για την ενίσχυση της ποιότητας των αγαθών αναφέρονται στην επιδότηση των επιχειρήσεων να προσλάβουν ειδικούς συμβούλους επιλογής τους, για υλοποίηση συγκεκριμένων έργων, όπως είναι π.χ. η οργάνωση των παραγωγικών τους διεργασιών, η πιστοποίηση των προϊόντων τους, η ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας, η αναδιοργάνωση του τρόπου λειτουργίας της ποιότητας, η αναδιοργάνωση του τρόπου λειτουργίας τους κ.τλ.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 21

Είμαστε ό,τι τρώμε. Δηλαδή τα άτομα που κάνουν μία δίαιτα (διατροφή) ισορροπημένη, όπως π.χ. η Μεσογειακή Δίαιτα έχουν συνήθως λιγότερες πιθανότητες να εμφανίσουν παχυσαρκία ή καρδιοαγγειακά (π.χ. αρτηριοσκλήρυνση) ή μεταβολικά (π.χ. ζαχαρώδη διαβήτη) νοσήματα.



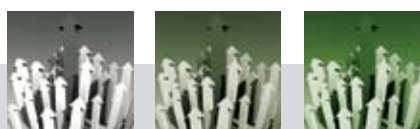
ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 22

Υπάρχει η λανθασμένη αντίληψη ότι η εφαρμογή του συστήματος HACCP θα ήταν σπατάλη χρημάτων για μία εταιρεία, διότι θα πρέπει να προσλάβει εξειδικευμένο προσωπικό και εξοπλισμό για να γίνουν οι έλεγχοι που απαιτούνται. Αντιθέτως, το όφελος της εταιρείας είναι σημαντικό, αν αναλογιστεί κανείς το πόσο μειώνεται ο όγκος της δουλειάς μέσω της αρχειοθέτησης και του ενιαίου αρχείου καταγραφής. Με αυτόν τον τρόπο η επιχείρηση μπορεί εύκολα να ενταχθεί μέσα σε ένα σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, και έτσι, οι καταναλωτές να προτιμούν τα συγκεκριμένα προϊόντα αφού το σύστημα HACCP που ακολουθεί η επιχείρηση εγγυάται στον καταναλωτή ότι το τρόφιμο που καταναλώνει είναι ασφαλές.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 23

Μία επιχείρηση που έχει αποκτήσει πιστοποιητικό εφαρμογής του προτύπου ISO 9000, έχει αρκετές διαθέσιμες πληροφορίες, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για την ανάπτυξη του συστήματος HACCP. Επίσης, αν έχει καθιερώσει το HACCP για τη διασφάλιση της παραγωγής ακίνδυνων προϊόντων, θα μπορούσε εύκολα να υιοθετήσει την ίδια τακτική για όλες τις δραστηριότητές της.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 24



Ένας τρόπος να τμηματοποιηθεί η αγορά παραδοσιακών προϊόντων (γλυκό του κουταλιού, ζυμαρικά, πίτες, διακοσμητικές ξυλοκατασκευές κ.τ.λ.) είναι να διατεθούν αυτά σε λιανική πώληση και τροφοδοσία (καταστήματα, ιδιωτικά νοικοκυριά, λαϊκές, super market). Ένας άλλος τρόπος τμηματοποίησης είναι σε ομάδες με βάση τα κίνητρα, π.χ. με βάση την υγεία, τη γεύση, την τιμή, την επιθυμία για διακόσμηση κ.τ.λ. Μία ανεκπλήρωτη επιθυμία θα μπορούσε να είναι ένα υγιεινό προϊόν, γευστικό με λίγες θερμίδες ή ένα διακοσμητικό προϊόν σε χαμηλή τιμή.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 25



Ανάπτυξη Στρατηγικής	Πλάνο marketing
Προϊόν	Σχέδιο / μεγέθη / χρώμα Υλικά Προδιαγραφές Ποιότητα Συσκευασία Εξυπηρέτηση μετά την πώληση
Τιμή	Λεπτομερείς τιμές για κάθε προϊόν Όροι πληρωμής / μέθοδοι Δομή εκπτώσεων Τιμές υπηρεσιών και ανταλλακτικών
Πρώθηση	Διαφήμιση Φυλλάδια / prospectus Δώρα / βοηθήματα πωλήσεων Προσωπική πώληση Δημόσιες σχέσεις Εκθέσεις
Τόπος	Επιλογή πώλησης / κατάστημα / χονδρέμπορος Ταχυδρομική παραγγελία / τηλεφωνική παραγγελία Μέθοδοι διανομής Συχνότητα παράδοσης



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 26

Όταν η επιχείρηση έχει ως στόχο της να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και κάποιες ιδιαιτερότητες που μπορεί να προκύψουν, όπως :

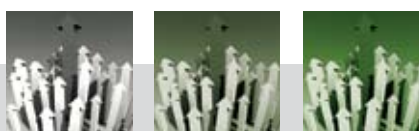
- Κίνητρα που πρέπει να υπάρχουν για παραγγελίες μέσω διαδικτύου
- Πιθανή αύξηση των απαιτήσεων των πωλήσεων
- Διαφορετικές επιθυμίες των καταναλωτών που χρησιμοποιούν το διαδίκτυο
- Καλύτερη παρουσίαση των αγαθών της επιχείρησης μέσω του διαδικτύου



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 27

Μερικά προνόμια που θα μπορούσε να προσφέρει η επιχείρηση στους εργαζόμενους είναι:

- Πριμ παραγωγικότητας
- Διακοπές και αργίες θα προσφέρονται
- Εκπαιδευτικά πακέτα για τους εργαζόμενους



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΠΕΡΙ ΤΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ (Ε.Σ.Ε.)

Μορφή της Ε.Σ.Ε.

Η Ε.Σ.Ε. ορίζεται ως εταιρεία με νομική προσωπικότητα και της οποίας το καλυφθέν κεφάλαιο διαιρείται σε μερίδια. Η έδρα της, που καθορίζεται στο καταστατικό της, πρέπει να βρίσκεται στο έδαφος της Κοινότητας και να συμπίπτει με τη βάση της κεντρικής της διοίκησης. Η Ε.Σ.Ε. διαθέτει νομική προσωπικότητα την οποία αποκτά με την εγγραφή της στα μητρώα του κράτους της έδρας.

Η Ε.Σ.Ε. έχει ως κύριο σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των μελών της ή/και την ανάπτυξη των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων τους, ιδίως με τη σύναψη συμφωνιών με τα μέλη για την προμήθεια αγαθών ή υπηρεσιών ή την εκτέλεση εργασιών τις οποίες διενεργεί η Ε.Σ.Ε. ή αναθέτει τη διεξαγωγή τους.

Σύσταση της Ε.Σ.Ε.

Με την επιφύλαξη του εν λόγω κανονισμού, η σύσταση μίας Ε.Σ.Ε. διέπεται από το νόμο που ισχύει για τους συνεταιρισμούς του κράτους στον οποίο η Ε.Σ.Ε. καθορίζει την καταστατική του έδρα.

Ένα κράτος μέλος μπορεί να προβλέπει ότι μία νομική οντότητα που δεν έχει την κεντρική της διοίκηση στην Κοινότητα μπορεί να συμμετάσχει στη σύσταση μίας Ε.Σ.Ε., εφόσον έχει συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο κράτους μέλους, έχει την καταστατική έδρα της στο εν λόγω κράτος μέλος και διατηρεί πραγματικό και συνεχή δεσμό με την οικονομία κράτους μέλους.

Κεφάλαιο της Ε.Σ.Ε.

Το κεφάλαιο της Ε.Σ.Ε. αντιπροσωπεύεται από τα μερίδια των μελών εκφραζόμενα στο εθνικό νόμισμα. Η αύξηση ή η μείωση του κεφαλαίου δεν προϋποθέτει ούτε τροποποίηση του καταστατικού, ούτε δημοσίευση, επιφυλασσομένης της διατήρησης του ελάχιστου ποσού και της ετήσιας δημοσίευσης του ύψους του κεφαλαίου. Η γενική συνέλευση πρέπει να αποτιμά μία φορά ανά έτος με ψήφισμά της το ύψος του κεφαλαίου κατά το κλείσιμο της χρήσης, καθώς και τη μεταβολή του σε σχέση με την προηγούμενη χρήση.

Καταστατικό της Ε.Σ.Ε.

Τα ιδρυτικά μέλη καταρτίζουν το καταστατικό της Ε.Σ.Ε., σύμφωνα με τις περί συστάσεως



συνεταιρισμών διατάξεις της νομοθεσίας του κράτους μέλους της καταστατικής έδρας της Ε.Σ.Ε. Το καταστατικό καταρτίζεται εγγράφως και υπογράφεται από τα ιδρυτικά μέλη.

Μεταφορά της καταστατικής έδρας

Η καταστατική έδρα της Ε.Σ.Ε. μπορεί να μεταφερθεί σε άλλο κράτος μέλος χωρίς η μεταφορά αυτή να συνεπάγεται τη λύση ή τη δημιουργία νέου νομικού προσώπου.

Αρχή της μη διάκρισης

Με την επιφύλαξη του παρόντος κανονισμού, μία Ε.Σ.Ε. τυχάνει σε κάθε κράτος μέλος της αυτής μεταχείρισης με συνεταιρισμό ο οποίος έχει συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία του κράτους μέλους της καταστατικής έδρας της Ε.Σ.Ε.

Καταχώρηση και δημοσιότητα

Κάθε Ε.Σ.Ε. καταχωρείται στο κράτος μέλος στο οποίο έχει την καταστατική έδρα της, σε μητρώο που ορίζεται από το δίκαιο του εν λόγω κράτους μέλους, σύμφωνα με τη νομοθεσία περί ανωνύμων εταιρειών. Η καταχώρηση μίας Ε.Σ.Ε. στα οικεία μητρώα και η διαγραφή καταχώρησης δημοσιεύονται προς ενημέρωση στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διάρθρωση της Ε.Σ.Ε.

Ο κανονισμός ορίζει ότι η διάρθρωση της Ε.Σ.Ε. αποτελείται αφενός από μία γενική συνέλευση και αφετέρου από ένα διευθυντικό και ένα εποπτικό όργανο (δυναμικό σύστημα) είτε ένα διοικητικό όργανο (μονιστικό σύστημα), ανάλογα με την επιλογή στο καταστατικό της Ε.Σ.Ε.

Έλεγχος και δημοσιότητα των λογαριασμών

Όσον αφορά την κατάρτιση, τον έλεγχο και τη δημοσιότητα των ετήσιων και των ενοποιημένων λογαριασμών βάσει των υφιστάμενων κοινοτικών διατάξεων, η Ε.Σ.Ε. υπόκειται στις νομοθετικές διατάξεις του κράτους της έδρας της.

Λύση, εκκαθάριση και παύση πληρωμών

Η Ε.Σ.Ε. μπορεί να λυθεί είτε με απόφαση της γενικής συνέλευσης, ιδίως όταν παρέλθει ο χρόνος διάρκειας που ορίζεται στο καταστατικό ή εάν μειωθεί το εγγεγραμμένο ιδρυτικό κεφάλαιο σε ποσό κατώτερο του ελάχιστου ορίου που θέτει το καταστατικό, είτε με απόφαση δικαστηρίου, όταν για παράδειγμα η έδρα της Ε.Σ.Ε. έχει μεταφερθεί εκτός της Κοινότητας.



ΣΧΕΔΙΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟΥ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ
(Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2810/2000)

ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ

Του Αγροτικού Συνεταιρισμού

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σύσταση – Επωνυμία - Έδρα

Άρθρο 2

Περιφέρεια

Άρθρο 3

Σκοπός - Δραστηριότητες

Άρθρο 4

Χρονική διάρκεια του Συνεταιρισμού



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Άρθρο 5

Προϋποθέσεις και κωλύματα εγγραφής

Άρθρο 6

Όροι εισδοχής

Άρθρο 7

Απόκτηση της ιδιότητας του μέλους

Άρθρο 8

Δικαιώματα Μελών

Άρθρο 9

Υποχρεώσεις Μελών

Άρθρο 10

Αποχώρηση Μελών

Άρθρο 11

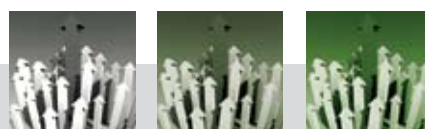
Διαγραφή Μέλους

Άρθρο 12

Σε περίπτωση θανάτου μέλους

Άρθρο 13

Δικαιώματα εξερχόμενων Μελών



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΚΗ ΜΕΡΙΔΑ – ΕΥΘΥΝΗ

Άρθρο 14

Συνεταιρική μερίδα

Άρθρο 15

Ευθύνη του Συνεταίρου για υποχρεώσεις του Συνεταιρισμού

Άρθρο 16

Υποχρεώσεις των Συνεταίρων προς Τρίτους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Άρθρο 17

Όργανα του Συνεταιρισμού είναι:

- Η Γενική Συνέλευση
- Το Διοικητικό Συμβούλιο

Ι. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Άρθρο 18

Συγκρότηση - Ψήφοι

Άρθρο 19

Αρμοδιότητες

Άρθρο 20



Σύγκληση

Άρθρο 21

Απαρτία

Άρθρο 22

Συνεδρίαση – Συζήτηση – Ψηφοφορία

Άρθρο 23

Απόφαση

II. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Άρθρο 24

Συγκρότηση – Λειτουργία

Άρθρο 25

Αρμοδιότητες

Άρθρο 26

Αρμοδιότητες Προέδρου

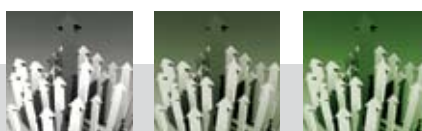
Άρθρο 27

Ταμίας

Άρθρο 28

Ευθύνη – Αποζημίωση μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Άρθρο 29



Αντιπρόσωποι

Άρθρο 30

Αρχαιρεσίες

Άρθρο 31

Ειδικές διατάξεις για τα Όργανα Διοίκησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ

Άρθρο 32

Εργασίες Συνεταιρισμού

Άρθρο 33

Κανόνες παραγωγής και εμπορίας

Άρθρο 34

Εδικοί όροι ορισμένων εργασιών

1. Προμήθειες αναγκαίων ειδών
2. Δάνεια προς το Συνεταιρισμό
3. Καταθέσεις



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΕΛΕΓΧΟΣ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Άρθρο 35

Έλεγχος

Άρθρο 36

Διαχειριστική Χρήση

Άρθρο 37

Διαχειριστικό υπόλοιπο – Πλεόνασμα – Κέρδη

Άρθρο 38

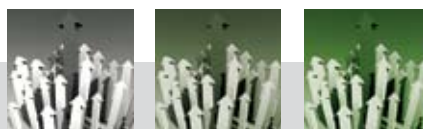
Ειδικά Αποθεματικά Κεφάλαια

Άρθρο 39

Έκτακτη Εισφορά

Άρθρο 40

Τηρούμενα Βιβλία



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 41

Προσωπικό Συνεταιρισμού

Το προσωπικό του Συνεταιρισμού, τακτικό, έκτακτο διέπεται από το άρθρο 38 του Ν. 2810/2000

Άρθρο 42

Δημοσιότητα

Άρθρο 43

Τροποποίηση Καταστατικού

Άρθρο 44

Λύση

Άρθρο 45

Εκκαθάριση

Άρθρο 46

Ενέργειες Εκκαθαριστών

Άρθρο 47

Το Καταστατικό αυτό αποτελείται από 47 άρθρα, διαβάστηκε, συζητήθηκε και ψηφίστηκε κατ' άρθρο και στο σύνολό του από την Καταστατική Γενική Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε στην στις θα ισχύει από την ημέρα της έγκρισής του από το Ειρηνοδικείο και καταχώρησης στο Βιβλίο Μητρώου Αγροτικών Συνεταιρισμών, που τηρείται σ' αυτό.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ – ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σκοπός

Ο σκοπός του τρίτου κεφαλαίου είναι να δώσει μία συνοπτική ενημέρωση στον κοινωνικο-οικονομικό ρόλο των γυναικών στον εργασιακό χώρο και τη συμβολή τους στην εθνική οικονομία. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά σε θέματα ίσων ευκαιριών για τη δημιουργία πετυχημένων και βιώσιμων κοινωνικών επιχειρήσεων.

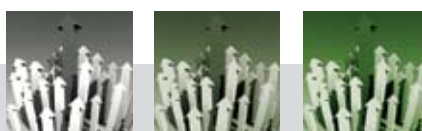
Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Όταν θα έχετε ολοκληρώσει τη μελέτη του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση:

- Να προσδιορίζετε τον ειδικό ρόλο και τη σημασία της πορείας της γυναίκας στο χώρο της εργασίας
- Να γνωρίζετε τον κοινωνικο-οικονομικό ρόλο της γυναίκας μέσα στον εργασιακό χώρο και τη συμβολή της στην εθνική οικονομία
- Να γνωρίζετε τη σημασία της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και της οικονομίας
- Να γνωρίζετε τη σημασία των ίσων ευκαιριών για τη δημιουργία πετυχημένων επιχειρήσεων
- Να δίνετε απαντήσεις σε ερωτήματα για τη νομική θέση της γυναίκας και τα δικαιώματα των γυναικών σε διάφορους τομείς

ΠΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ

- Γυναικεία απασχόληση
- Γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Ισότητα ευκαιριών
- Κοινωνική προστασία
- Γυναικείοι συνεταιρισμοί



Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Τα προηγούμενα κεφάλαια μας έφεραν σε επαφή με τη σημασία του Κοινωνικού Τομέα και των Κοινωνικών Επιχειρήσεων. Σε αυτό το κεφάλαιο θα ενημερωθούμε για τη **Γυναικεία Απασχόληση και Επιχειρηματικότητα** και τις **ίσες ευκαιρίες** που υπάρχουν, ώστε να έχουν τη δυνατότητα και οι γυναίκες όπως και οι άνδρες να εργαστούν και να δημιουργήσουν επιχειρήσεις.

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΡΓΑΣΙΑ;

- Η εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα για την ύπαρξη κοινωνίας
- Εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα του ανθρώπου για την ικανοποίηση των αναγκών του και παίζει αποφασιστικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του (Τάκαρη, 1978)
- Με τον όρο εργασία, ορίζεται η εκτέλεση εργασιών που επιτρέπει στους ανθρώπους την εξασφάλιση του βιοπορισμού τους μέσα στο εξωτερικό περιβάλλον τους (Watson, 1995)

Στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες η εργασία είναι στενά συνδεδεμένη με την αντίληψη που έχουν οι άνθρωποι για τον εαυτό τους, γιατί εκτός από οικονομική έχει και κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική σημασία (Θεοδωροπούλου, 2007, σελ. 53).

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ;

- Οι Stevenson, Roberts & Grousbeck (1989) όρισαν την επιχειρηματικότητα ως μία διαδικασία δημιουργικής αξίας (δηλαδή, δημιουργία κάτι καινούργιου που έχει αξία για την αγορά και την κοινωνία), απασχολώντας μία σειρά πόρων, προκειμένου να είναι εφικτή η εκμετάλλευση των επιχειρηματικών ευκαιριών.
- Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην Πράσινη Βίβλο (2003) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως νοοτροπία και τρόπο δημιουργίας και ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας μέσω του συνδυασμού της ανάληψης του κινδύνου, της δημιουργικότητας και/ή της καινοτομίας με τη χρηστή διαχείριση στο πλαίσιο ενός νέου ή υφιστάμενου οργανισμού
- Το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο για την Επιχειρηματικότητα (Global Entrepreneurship Monitor) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως κάθε προσπάθεια για δημιουργία μιας νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού ή η επέκταση μιας ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν



Πρέπει να τονίσουμε ακόμα ότι η διαδικασία της δημιουργίας κάποιας καινούργιας αξίας απαιτεί χρόνο, προσπάθεια και την ανάληψη των συνοδευόμενων οικονομικών, ψυχολογικών και κοινωνικών κινδύνων.

Βάσει των ανωτέρω θα μπορούσε να μας προβληματίσει η εξής ερώτηση:

Γιατί να ασχοληθούμε με τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα; Τα αποτελέσματα πολλών ερευνών μπορούν να μας δώσουν την απάντηση στη συγκεκριμένη ερώτηση, αλλά επιλέξαμε να αναφερθούμε σε μία έρευνα που έγινε πρόσφατα στη γειτονική μας χώρα την Ιταλία και εξηγεί πώς η γυναικεία απασχόληση και κυρίως, η συμμετοχή της γυναίκας στην τοπική επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη της περιοχής. Επιπλέον, η έρευνα αναφέρεται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες.

Παράδειγμα

Το 2001 από τον ερευνητή Blim έγινε μία μελέτη για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την οικιακή εργασία των γυναικών σε μικρές αγροτικές περιοχές της Ιταλίας. Στην περιοχή είχε δημιουργηθεί μία δυναμική μικρομεσαία οικονομία από τις γυναίκες. Πολλές γυναίκες είχαν δημιουργήσει εξω-γεωργικές επιχειρήσεις, όπως παραγωγή παραδοσιακών προϊόντων και αγροτουριστικά καταλύματα.

Αν και η επιχειρηματική δραστηριοποίηση των γυναικών δημιούργησε οικονομική ανάπτυξη στην περιοχή τους, το κατόρθωμά τους αυτό εμποδίστηκε από τα διπλά βάρη της απασχόλησής τους μέσα και έξω από το σπίτι. Μέσω των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας εκτιμήθηκε ότι μία αύξηση των επιδοτήσεων στις οικογένειες με παιδιά θα μπορούσε να αυξήσει τις επιλογές των γυναικών και να τις βοηθήσει να επιτύχουν μία μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων.

Επισημαίνεται η ανάγκη στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας από την τοπική κοινωνία, διότι οι γυναίκες αποτελούν δυναμικό αναπτυξιακό στοιχείο της κοινωνίας, κατά συνέπεια κάθε προσπάθεια ισχυροποίησης του ρόλου τους και ενδυνάμωσης της συμμετοχής τους σε κάθε οικονομική δραστηριότητα επενεργεί θετικά και στηρίζει τις όποιες τοπικές αναπτυξιακές διαδικασίες.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 1



Σύμφωνα με το παραπάνω παράδειγμα, μπορείτε να επισημάνεται σε τέσσερις γραμμές πώς μπορεί να στηριχθεί και να πετύχει η γυναικεία επιχειρηματικότητα; Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.

Γενικότερα, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα δούμε πώς μέσω της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας δίδεται στη γυναίκα η δυνατότητα να εκφράσει την ανάγκη της για:

- Αυτονομία
- Αναγνώριση των ικανοτήτων της, για δημιουργία και προσφορά, καθώς και
- Απόκτηση τόσο προσωπικών ενδιαφερόντων όσο και επαγγελματικής ταυτότητας

Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας επιδιώκει τόσο την οικονομική βελτίωση όσο και την κοινωνική καταξίωση της γυναίκας.

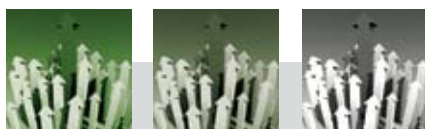
Η Ευρωπαϊκή Ένωση, αναγνωρίζοντας τη σημασία της προαγωγής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, με απόφαση του Συμβουλίου (2001/51/ΕΚ), θέσπισε πρόγραμμα κοινής δράσης σχετικά με την «Κοινοτική Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών». Ένας, λοιπόν, επιπλέον σκοπός του συγκεκριμένου κεφαλαίου είναι η ανάλυση αυτού του προγράμματος ισότητας ευκαιριών, που επιδιώκει αφενός την οικονομική και κοινωνική βελτίωση των γυναικών και αφετέρου τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών και των συνθηκών διαβίωσης σε τοπικό επίπεδο.

Ενότητα 3.1.

Ίσες Ευκαιρίες

Εισαγωγή

Ως πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχετε πολλά δικαιώματα, τα οποία μπορεί να μην τα γνωρίζετε. Σας είναι γνωστό, για παράδειγμα, ότι δικαιούστε ίση αμοιβή για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου; Ή ότι πρέπει να έχετε τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης με τους εργαζόμενους του άλλου φύλου; Πράγματι, η κοινοτική νομοθεσία προβλέπει ότι δεν πρέπει να γίνονται σε βάρος σας διακρίσεις με βάση το φύλο



σας και πρέπει να σας μεταχειρίζονται ισότιμα και να σας παρέχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθεί η έννοια της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου και αφορά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι αναμφισβήτητα ο κόσμος της εργασίας. Επιπρόσθετα, θα αναφερθούμε στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που περιλαμβάνει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης υπογράφηκε το 1961 και αποτελεί μία από τις Συνθήκες του Συμβουλίου της Ευρώπης που προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η ισότητα αυτή πρεσβεύεται για όλους τους τομείς, καθώς και για όλες τις επιμέρους διαδικασίες ένταξης ή εξέλιξης στην απασχόληση.

Η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης περιγράφεται στην Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 [Επίσημη Εφημερίδα L 204 της 26.07.2006]. Η Οδηγία ¹ έχει ως πρώτιστο στόχο τον επιτυχή συνδυασμό της ισότητας των φύλων με την επαγγελματική ζωή, που αναλύεται μέσω συγκεκριμένων διατάξεων.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

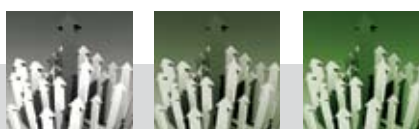
Θέλετε να μάθετε για τις πιο πρόσφατες συζητήσεις που γίνονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την ισότητα των φύλων;
Θα βρείτε την απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.



Περισσότερες πληροφορίες για τους νόμους που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση περί ισότητας μπορείτε να βρείτε στην εξής ηλεκτρονική διεύθυνση:

<http://europa.eu/generalreport/el/2006/rg45.htm>

¹ Οι Οδηγίες είναι νόμοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης που πρέπει να ακολουθούνται από τα κράτη – μέλη.



Ξεχωρίσαμε και παραθέτουμε παρακάτω τρεις σημαντικές αρχές που είναι υποχρεωμένα να ακολουθούν όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

1. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Η αρχή της ίσης αμοιβής δηλώνει ότι η ίση εργασία ή η εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο. Επίσης, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

2. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δηλώνει την απαγόρευση κάθε διάκρισης στον τομέα αυτόν και καθορίζει κανόνες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Περιλαμβάνεται ακόμα κατάλογος που αναφέρει παραδείγματα διακρίσεων.

3. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συγκεκριμένη αρχή περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις διατάξεις που αφορούν το βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση μιας θέσης απασχόλησης η οποία από την ίδια της τη φύση απαιτεί εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου φύλου.

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση από την αρχή της ίδρυσής της είχε διατυπώσει για την ισότητα των φύλων: «προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία» (άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας).



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 3

Θέλετε να μάθετε περισσότερα για την άδεια μητρότητας;
Στο Παράρτημα μπορείτε να δείτε πια είναι η οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την
άδεια μητρότητας. Καθώς επίσης και τις οριζόντιες διατάξεις αυτής της οδηγίας.



ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως είπαμε και στην εισαγωγή, η ίση μεταχείριση καθώς και οι ίσες ευκαιρίες αποτε-
λούν σημαντικό θεμελιώδες δικαίωμα για όλους.

Ισότητα ανδρών και γυναικών σημαίνει να υπάρχει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες
στην καθημερινή ζωή όλων ανεξαρτήτως φύλου, γεγονός που υποστηρίζεται τόσο από
τους νόμους της χώρας μας όσο και από τους νόμους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

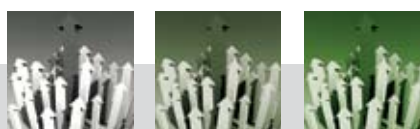
ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 4

Μπορείτε να σκεφτείτε πότε για πρώτη φορά ετέθη το θέμα για την ίση οικονομική
μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών;
Θα βρείτε την απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.



Στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών
έχουν τεθεί σε εφαρμογή μεταξύ άλλων και τα πενταετή Προγράμματα Κοινωνικής Δρά-
σης για τις Γυναίκες από το 1982 και τα οποία περιλαμβάνουν τους παρακάτω γενικούς
στόχους.

- Ένταξη της ισότητας στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και προσπάθεια επίτευξης συ-
νεργασίας και αλλαγής της νοοτροπίας σε όλα τα επίπεδα
- Κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, στήριξη των γυναικείων προ-
σπαθειών απασχόλησης και γενικότερα, της ισότητας στην οικονομία
- Το συνδυασμό εργασίας – νοικοκυριού – οικογενειακής ζωής μέσα από την εξα-
τομικήυση των κοινωνικών παροχών



- Την ίση συμμετοχή ανδρών – γυναικών κατά τη λήψη των αποφάσεων
- Τη στήριξη και πλήρη εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Δικαίου, καθώς και την παροχή πληροφοριών για την ισότητα των ευκαιριών
- Την ενίσχυση της παρακολούθησης, καθώς και της αξιολόγησης του προγράμματος Δράσης

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική και τα Διαρθρωτικά Ταμεία βοηθούν στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και όλα τα κράτη μέλη δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που επιθυμούν να συγκροτήσουν νέες επιχειρήσεις ή να αυτοαπασχοληθούν.

3.1.2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

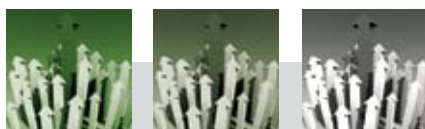
Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης περιλαμβάνει ακόμα το θεμελιώδες δικαίωμα το οποίο σχετίζεται με το δικαίωμα της απασχόλησης και τη ρύθμιση της αμοιβής.

Το ανωτέρω δικαίωμα χωρίζεται σε δύο σκέλη.

Το **πρώτο σκέλος** περιλαμβάνει το δικαίωμα όλων ανεξαιρέτως των πολιτών ως προς την ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος, καθώς και την άσκσή του. Το δικαίωμα αυτό καταγράφει τη δυνατότητα που έχει κάθε πολίτης να επιλέγει με βάση τις προσωπικές του δυνατότητες και εκτιμήσεις το επάγγελμα που θέλει να ασκήσει, καθώς επίσης και να επιλέγει αυτοβούλως τους όρους της εργασίας του. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εν μέρει μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και την υπογραφή συμβάσεων εργασίας.

Το **δεύτερο σκέλος** αφορά τη δίκαιη αμοιβή της εργασίας. Η ασφαλιστική δικλείδα αυτής της αμοιβής μπορεί είτε να αναφέρεται στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων ατομικά είτε να συμπληρώνεται από το επίπεδο διαβίωσης ολόκληρης της οικογένειας. Με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζεται το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων καθώς και των οικογενειών τους.

Για να πετύχουμε όμως τα δύο ανωτέρω σκέλη, προβλέπεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο μία σειρά διατάξεων, μέσα στις οποίες σημαντικό ρόλο κατέχει η υποχρεωτική παροχή υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση των πολιτών από τις δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας. Με τη σύσταση των υπηρεσιών αυτών, παρέχεται μία επιπλέον δυνατότητα ανεύρεσης εργασίας προς τους πολίτες.



3.1.3. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναφορά για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας που προβλέπεται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη επικεντρώνεται στα μέχρι σήμερα δικαιώματα των εργαζομένων που σχετίζονται με την εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια, καθώς και το σαφή καθορισμό των συνθηκών εργασίας.

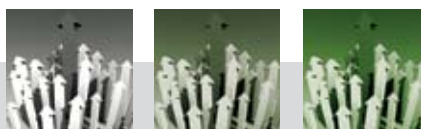
Ως προς το πρώτο σκέλος, γίνεται μνεία – η οποία θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί από τις διατάξεις που λαμβάνουν χώρα στα κράτη – μέλη – σε ό,τι αφορά το δικαίωμα που πρέπει να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι και το οποίο σχετίζεται με την εβδομαδιαία ανάπαυση και την ετήσια άδεια μετά αποδοχών. Είναι σαφέστατη, λοιπόν, η κοινωνική διάσταση την οποία θέλει να καταγράψει ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.

Ως προς το δεύτερο σκέλος, επισημαίνεται η ανάγκη για πλήρη καταγραφή, ανάλυση και γνώση – είτε προσωπική είτε μέσω συλλογικού οργάνου – των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων. Οι συνθήκες εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο ως προς τη διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας.

3.1.4. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Στο δικαίωμα της κοινωνικής προστασίας που αναφέρεται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη συμπεριλαμβάνεται τόσο το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όσο και της επαρκούς κοινωνικής προστασίας των ανέργων. Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους είναι υποχρεωτική η ασφάλιση όλων των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ανεξάρτητα από το είδος και τη σχέση εργασίας τους, καθώς και την υφή της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

Στην κατηγορία των ανέργων, για τους οποίους προβλέπεται η υποχρεωτική θέσπιση μέτρων επαρκούς κοινωνικής τους προστασίας, περιλαμβάνονται όλοι όσοι είτε δεν έχουν ενταχθεί ποτέ στην απασχόληση είτε δεν κατάφεραν να ενταχθούν ξανά και παρέμειναν άνεργοι. Θεωρείται, επίσης, ως απαραίτητη προϋπόθεση – ώστε να απολαμβάνουν αυτό το δικαίωμα – η μη δυνατότητα όλων αυτών στην εξασφάλιση των απαραίτητων όρων διαβίωσης.



Τα μέτρα τα οποία προβλέπονται, περιλαμβάνουν:

- Επιδότηση των ανέργων
- Την προσπάθεια για δημιουργία θέσεων απασχόλησης
- Την επαγγελματική τους κατάρτιση και εκπαίδευση
- Την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των ανέργων

3.1.5. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα Σημεία 17 και 18 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αναφέρονται σε ένα δικαίωμα των εργαζομένων, πολύ στενά συνδεδεμένο με τη Συνδικαλιστική Ελευθερία. Πρόκειται για το συμμετοχικό δικαίωμα, που εκφράζεται με την πληροφόρηση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που πρόκειται να επιφέρουν ριζικές μεταβολές, στην ποιότητα ή στη δομή της εργασίας τους.

Τέτοιες μεταβολές, σύμφωνα με τον ίδιο το Χάρτη, είναι:

- Οι περιπτώσεις εισαγωγής στην επιχείρηση τεχνολογικών αλλαγών που συνεπάγονται αλλαγές στις συνθήκες και την οργάνωση της εργασίας
- Η πραγματοποίηση αναδιαρθρώσεων και συγχωνεύσεων
- Οι ομαδικές απολύσεις
κατά την εφαρμογή, από παραμεθόριες ειδικά επιχειρήσεις, πολιτικών απασχόλησης που θίγουν τους εργαζόμενους.

Πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι νομοθετικά πλαίσια που προβλέπουν τη συμμετοχή των εργαζομένων σε ανάλογες με τις παραπάνω περιπτώσεις, προϋπήρχαν σε εθνικό επίπεδο στις περισσότερες χώρες μέλη.

Όμως, αυτό που κυρίως επιδιώκεται τόσο από το Χάρτη όσο και από ανάλογες οδηγίες της Επιτροπής, είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σύγκλιση των σχετικών ρυθμίσεων και η εναρμόνισή τους.

Στην προσπάθεια αυτή θα συμμετέχει, όπως προβλέπεται από το Πρόγραμμα Δράσης, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παίζοντας ρόλο συντονιστικό, και ρίχνοντας περισσότερο το βάρος στο χώρο των «επιχειρήσεων με ευρωπαϊκή διάσταση», όπως χαρακτηρίζονται εκείνες που διαθέτουν σύνθετη και ιδιαίτερα διεθνική δομή.



Παράδειγμα

Στο Χάρτη γίνεται αναφορά για το δικαίωμα για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στη διαδικασία αυτή συμμετέχουν τόσο οι οργανώσεις των εργοδοτών όσο και αυτές των εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, υπάρχει σαφής αναφορά του δικαιώματος των εργαζομένων για συλλογική δράση και μέσα σε αυτό περιλαμβάνεται και το δικαίωμα στην απεργία, που διαφέρει βέβαια από χώρα σε χώρα, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές πρακτικές.

3.1.6. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Στον τομέα της εκπαίδευσης και ειδικότερα της επαγγελματικής κατάρτισης δίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Το δικαίωμα αυτό λαμβάνει χώρα τόσο στο αρχικό επίπεδο εισαγωγής της επαγγελματικής εκπαίδευσης (αρχική) όσο και κατά τη χρονική διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων (συνεχιζόμενη).

Το δικαίωμα αυτό έχουν όλοι ανεξαιρέτως οι πολίτες, με ιδιαίτερη ευαισθησία σε κοινωνικές ομάδες, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα μειονεκτούντα άτομα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

Αν έχετε πάρει μέρος σε προγράμματα κατάρτισης, αλλά και για το συγκεκριμένο πρόγραμμα, μπορείτε να δώσετε απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις βάσει της δική σας εμπειρίας;



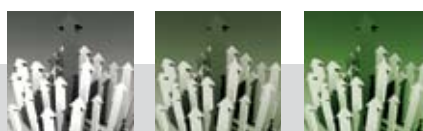
Από πού πληροφορηθήκατε για τα προγράμματα κατάρτισης;

Σύμφωνα με τη γνώμη σας, ποια είναι τα θετικά στοιχεία ενός προγράμματος κατάρτισης;

Σύμφωνα με τη γνώμη σας, ποια είναι τα αρνητικά στοιχεία ενός προγράμματος κατάρτισης;

Θα είχατε να προτείνετε κάτι για τη βελτίωση των προγραμμάτων κατάρτισης;

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα θα το προτείνατε και σε κάποιον άλλον; Αν ναι ή όχι, γιατί;



3.1.7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα προγράμματα δράσης για την ασφάλεια και υγεία στο χώρο της εργασίας, που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα από την Κοινότητα, αποτέλεσαν σημαντικές πρωτοβουλίες που ενίσχυσαν τις ήδη υπάρχουσες εθνικές ρυθμίσεις.

Οι διάφορες οδηγίες που εκδόθηκαν στο πλαίσιο τους, προώθησαν επιμέρους θέματα, όπως η προστασία των εργαζομένων από την έκθεση σε χημικά, φυσικά ή βιολογικά μέσα και στο θόρυβο, ενώ προέβλεπαν μέτρα για επιμόρφωση, εξασφάλιση εργονομίας και υγιεινής στον εργασιακό χώρο.

Ο Κοινωνικός Χάρτης επισφραγίζει την κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να «απολαύουν ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και ασφάλειάς τους» και επιτάσσει τη λήψη μέτρων προς το σκοπό αυτό και την έγκαιρη και πλήρη ενημέρωσή τους πάνω στους κινδύνους και τα μέσα πρόληψης (Θεοδωροπούλου κ.ά., 1998).

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη:

http://www.europarl.europa.eu/charter/default_el.htm

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6



Σύμφωνα με όσα είπαμε μέχρι τώρα, θα μπορούσατε να σκεφτείτε ποια είναι τα δικαιώματά σας σε σχέση με την απασχόληση και να συμπληρώσετε τη δεξιά στήλη του παρακάτω πίνακα;

Θα βρείτε τον Πίνακα 1 συμπληρωμένο στο Παράρτημα του συγκεκριμένου Κεφαλαίου.



ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ίση αμοιβή για ίση εργασία	
Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας	
Ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας	
Πρόσβαση στην απασχόληση	
Επαγγελματική κατάρτιση	
Προαγωγές	
Τα δικαιώματά σας σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση	
Υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας	

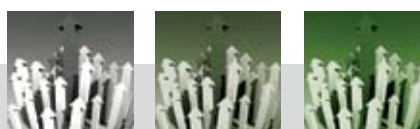
Ενότητα 3.2. Γυναικεία Απασχόληση και Επιχειρηματικότητα

Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή γίνεται συζήτηση για τη σημασία της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στη σύγχρονη κοινωνία. Επιπρόσθετα, αναλύονται προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Παράλληλα, δίνονται παραδείγματα βιώσιμων γυναικείων επιχειρήσεων, γυναικείων συνεταιρισμών και εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

3.2.1. ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες της εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων, αφού η γυναικεία απασχόληση φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών (π.χ. οικογενει-



ακή κατάσταση, αριθμός παιδιών κ.τ.λ.) (Συμεωνίδου, 1990). Άλλωστε, οικογένεια και αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο «κόσμους χωριστούς» και «ξένους» μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα – κράτος, οικογένεια και αγορά εργασίας – καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους μία σχέση ανταγωνιστική και συνάμα μία σχέση αλληλεξάρτησης (Νταντάμη, 2005).

3.2.1.1. Ιστορική αναδρομή της γυναικείας απασχόλησης, ομοιότητες και διαφορές στις διάφορες χρονικές περιόδους.

α. Προβιομηχανική εποχή (μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα)

Στην προβιομηχανική εποχή τόσο στην Ευρώπη όσο και στη χώρα μας, ο χώρος εργασίας συνέπιπτε με το χώρο κατοικίας, με αποτέλεσμα η απασχόληση τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας να μη διαφέρουν σημαντικά (Τάκαρη, 1978, Μουσοπούρου, 1993).

Οι γυναίκες είχαν ως πρωταρχική και βασική τους απασχόληση την ανατροφή των παιδιών και τις καθημερινές οικιακές εργασίες, ενώ ταυτόχρονα βοηθούσαν και στις αγροτικές ασχολίες της οικογενειακής εκμετάλλευσης (Αποστολόπουλος, 1994). Η θέση τους μάλιστα, αν και υποδεέστερη των ανδρών, παρουσιάζεται ιδιαίτερα δυναμική, αφού η εργασία τους θεωρείται εξίσου σημαντική και παραγωγική και μοιράζεται μεταξύ οικίας, αγροτικής επιχείρησης και εμπορικής δραστηριότητας (Μαράτου-Αλιπράντη, 1999).

Ειδικά στην Ελλάδα, αυτό που παρατηρείται στο πλαίσιο της προβιομηχανικής οικογένειας είναι η ύπαρξη μιας σχετικής εναρμόνισης και συνταύτισης των οικιακών και παραγωγικών εργασιών, ενώ η εργασία των γυναικών, είτε στο σπίτι είτε στην αγροτική εκμετάλλευση είτε στην οικοτεχνία ή στο εμπόριο, δε διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών. Αντίθετα, η προσφορά τους αναγνωρίζεται σημαντική και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ρόλου των γυναικών.

Επομένως, την περίοδο αυτή οικογένεια και οικιακή οικονομία αποτελούν τους ρυθμιστικούς παράγοντες των κοινωνικών ρόλων, ενώ η απασχόληση των γυναικών εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες της οικογένειας και δε θεωρείται ως μη παραγωγική (Μαράτου-Αλιπράντη, 1999).



Τότε, η μισθωτή εργασία, ήταν αρκετά περιορισμένη, εφόσον δεν υπήρχε ακόμη σημαντικός βαθμός συγκέντρωσης κεφαλαίου και ούτε τα μεγέθη των μονάδων παραγωγής ήταν τέτοια, ώστε να απασχολούν πολλά εργατικά χέρια πέρα από των ιδιοκτητών τους και των μελών της οικογένειάς τους (Πετρινώτη, 1989).

β. Μετά τη βιομηχανική επανάσταση (Αρχές έως τα μέσα του 19ου αιώνα)

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση, ήδη από το 19ο αιώνα, η οικογένεια παύει να λειτουργεί ως μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (αυτάρκτης μονάδα) και γίνεται μόνο μονάδα κατανάλωσης (Αποστολόπουλος, 1994).

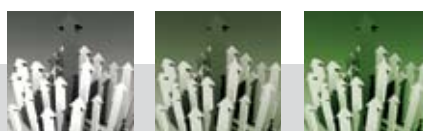
Ειδικά στη χώρα μας είναι η εποχή της εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης, της αστικοποίησης και της εγκατάλειψης της υπαίθρου, που μετέβαλε τις γυναίκες από παραγωγούς σε απλούς καταναλωτές και περιορίσε τις δυνατότητές τους για απασχόληση (Βουτυράς, 1981, Γιδάρáκου-Καφφέ, 1996).

Μέσα στο νέο αυτό κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο, η «παραγωγική» εργασία των μελών της οικογένειας μετατίθεται έξω από το σπίτι, κυρίως για τους άνδρες. Στην Ελλάδα το νέο πρότυπο απασχόλησης της γυναίκας είναι η οικιακή απασχόληση και η φροντίδα των παιδιών, μία απασχόληση όμως που δε μετράει σαν εργασία, δεν αμείβεται και για αυτό είναι σα να μην υπάρχει (Τάκαρη, 1978, Δουλκέρη, 1994).

γ. Μετά την ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση το 1960

Μετά το 1960, η ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση επηρεάζει την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα και συντελεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στη διεύρυνση αυτή συνηγορεί και η επικράτηση των νέων καταναλωτικών προτύπων, που στοχεύουν στην αύξηση των δαπανών των οικογενειών σε συνδυασμό με την τάση μεγιστοποίησης της ευημερίας του νοικοκυριού (Νικολαΐδου, 1981).

Κατά συνέπεια, για την ικανοποίηση αυτής της σύγχρονης ανάγκης των οικογενειών, η γυναίκα στην Ευρώπη αλλά και στη χώρα μας καλείται να συνεισφέρει οικονομικά στο νοικοκυριό. Έτσι, δημιουργούνται οι οικογένειες «διπλής σταδιοδρομίας» με «αδιαφοροποίητους συζυγικούς ρόλους» και με πιο ουσιαστική συμμετοχή και προσφορά του άνδρα στην οικιακή σφαίρα (Μαράτου-Αλιπράντη, 1999). Με αυτό τον τρόπο, ο γυναικείος ρόλος αναβαθμίζεται (π.χ. η γυναίκα έχει δικό της εισόδημα και επομένως, είναι οικονομικά ανεξάρτητη) και η συμμετοχή της στην αγορά εργασίας αυξάνεται.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 7



Βάσει των όσων είπαμε, σκεφτείτε και σημειώστε ποιά είναι τα κύρια σημεία της γυναικείας απασχόλησης για την κάθε χρονική περίοδο.

Κατόπιν μπορείτε να συμβουλευτείτε τον πίνακα που ακολουθεί και να τον συγκρίνετε με τις δικές σας διαπιστώσεις.

Στην τελευταία στήλη σημειώστε τα κοινά σημεία ή τις διαφορές που παρατηρείτε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΚΥΡΙΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Προβιομηχανική εποχή	Μετα-βιομηχανική εποχή	Μετά το 1960	Ομοιότητες	Διαφορές
Οικιακή απασχόληση και φροντίδα των παιδιών	Οικιακή απασχόληση και φροντίδα των παιδιών	Οικιακή απασχόληση και φροντίδα των παιδιών. Συμμετοχή και του συζύγου		
Αγροτικές ασχολίες στην οικογενειακή εκμετάλλευση	Εγκατάλειψη της υπαίθρου	Οικιακή και εξωοικιακή απασχόληση		
Εναρμόνιση και συνταύτιση των οικιακών και παραγωγικών εργασιών	Η «παραγωγική» εργασία μετατίθεται έξω από το σπίτι, αλλά κυρίως για τους άνδρες	Η γυναίκα εργάζεται περισσότερο προσπαθώντας να αντεπεξέλθει στο διπλό ρόλο της οικιακής και εξωοικιακής απασχόλησης		
Η προσφορά τους αναγνωρίζεται σημαντική και παραγωγική	Η οικιακή απασχόληση και η φροντίδα των παιδιών, δε μετράει ως εργασία και για αυτό είναι να μην υπάρχει.	Συνεισφέρει στο οικογενειακό εισόδημα		
Η μισθωτή εργασία είναι αρκετά περιορισμένη	Η μισθωτή εργασία για τις γυναίκες αυξάνεται, αλλά εξακολουθεί να είναι αρκετά περιορισμένη	Διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας		

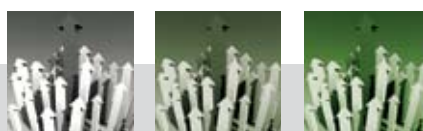


Συνεπώς, από τη δεκαετία του 1960 στη χώρα μας ξεκινάει μία μικρή επανάσταση των γυναικών με οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας, της οικογένειας και της κοινωνίας. Ειδικότερα, στον τομέα της απασχόλησης, η θέση της γυναίκας αλλάζει ριζικά, η γυναίκα εργάζεται περισσότερο προσπαθώντας να αντεπεξέλθει στο διπλό ρόλο της οικιακής και εξω-οικιακής απασχόλησης. Παράλληλα, η είσοδος της στην αγορά εργασίας βελτιώνει την οικογενειακή και οικονομική της θέση και αλλάζει τον κοινωνικό της ρόλο τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής σφαίρας, αφού τώρα οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις βαρβαίνουν και τους δύο συζύγους.

Παράδειγμα

Οι σημαντικότεροι παράγοντες που συνετέλεσαν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μετά το 1960, είναι οι εξής:

- Οι τεχνολογικές αλλαγές που διευκολύνουν τη γυναίκα στις οικιακές εργασίες, περιορίζοντας έτσι το χρόνο οικιακής απασχόλησης.
- Οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές του κράτους πρόνοιας, που με τη δημιουργία των κατάλληλων υποδομών (νηπιαγωγεία, παιδικοί σταθμοί κ.τλ.) επιτρέπουν στις εργαζόμενες μητέρες να συνδυάσουν αποτελεσματικότερα την εργασία με την οικογένεια.
- Η σταδιακή μεταβολή των αντιλήψεων των ατόμων για τους ρόλους των δύο φύλων (διακήρυξη της ισότητας), η οποία αναβαθμίζει το γυναικείο ρόλο και βελτιώνει την κοινωνική και επαγγελματική της θέση. Την ανέλιξη αυτή και την ισχυροποίηση του γυναικείου φύλου ακολούθησε και η μείωση του αριθμού των παιδιών, αφού τώρα η γυναίκα αναζητά την καταξίωσή της στον εργασιακό χώρο και επιδιώκει επαγγελματική καριέρα από το να παραμένει εγκλωβισμένη στην φροντίδα του σπιτιού, των παιδιών και της οικογένειας.
- Το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο καθώς και η επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση των γυναικών. Η μόρφωση καθιστά τις γυναίκες περισσότερο δυναμικές και ενεργές, έτοιμες να διεκδικήσουν μία θέση στην αγορά εργασίας και να τύχουν ίσων ευκαιριών με τους άνδρες (Μουσουρού, 1993, Θεοδωροπούλου, 2000).



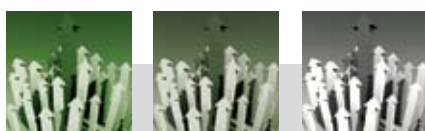
Όπως ειπώθηκε, ήδη η συμμετοχή περισσότερων γυναικών στην απασχόληση οφείλεται στα κοινωνικά στερεότυπα, στην οικονομική εξέλιξη και στην αλλαγή της καταναλωτικής συμπεριφοράς. Επιπλέον, πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι η γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας εξαρτάται και από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά ή αλλιώς, από τα εφόδια που διαθέτουν, π.χ. μελέτες δείχνουν ότι γυναίκες με καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης ή εξειδίκευσης και οι οποίες προέρχονται από μεσαία κοινωνικά στρώματα, εργάζονται πιο συχνά και εγκαταλείπουν πολύ πιο δύσκολα την εργασία τους (Neumark & Poslewaite, 1998).

Η εικόνα που παρουσιάστηκε παραπάνω αντικατοπτρίζει το γενικό πλαίσιο και τις τάσεις της κάθε εποχής. Είναι γνωστό πως οι σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές δε συντελούνται βραχυχρόνια, ούτε οι παραδοσιακές αντιλήψεις ανατρέπονται και αλλάζουν τόσο εύκολα. Απαιτείται χρόνος για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και υποδομών. Επομένως, η ταύτιση των συζυγικών ρόλων και η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δε συνεπάγεται ταυτόχρονα και ισότητα σε όλα τα επίπεδα. Για αυτό δεν πρέπει να υπερτιμηθεί ο ρόλος της γυναικείας απασχόλησης, που άλλωστε επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και διαφέρει σημαντικά από χρόνο σε χρόνο, από περιοχή σε περιοχή, από κοινωνία σε κοινωνία και από χώρα σε χώρα.

3.2.1.2. Γυναίκα και εργασία στη σύγχρονη κοινωνία

Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης παρουσιάζει νέες προκλήσεις και έχει οδηγήσει σε αλλαγές. Αυτές οι αλλαγές έχουν μετασχηματίσει τα σχήματα παραγωγής και επιταχύνουν την τεχνολογική πρόοδο στην πληροφορική και στις επικοινωνίες, ενώ έχουν επηρεάσει σημαντικά τις ζωές των γυναικών τόσο ως εργαζόμενες όσο και ως καταναλώτριες.

Ενώ η παγκοσμιοποίηση έχει δημιουργήσει μεγάλες οικονομικές ευκαιρίες και αυτονομία σε ορισμένες γυναίκες, πολλές άλλες έχουν περιθωριοποιηθεί εξαιτίας μεγάλων ανισοτήτων μεταξύ των διαφόρων χωρών αλλά και από περιοχή σε περιοχή, αποστερώντας τους τα πλεονεκτήματα αυτής της διαδικασίας. Αν και σε πολλές χώρες το επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί, σε άλλες περιπτώσεις η εφαρμογή ορισμένων οικονομικών πολιτικών έχει επιφέρει τέτοιο αρνητικό αποτέλεσμα ώστε η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης συχνά δε συμβαδίζει με τη βελτίωση μισθών, προαγωγών και καλύτερων συνθηκών εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες, μερικής απασχόλησης εργασίες, χαρακτηριζόμενες από ανασφάλεια και αβεβαιότητα.



Συγκεκριμένα, στην Ευρώπη οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο λιγότερες αρμοδιότητες από τους άνδρες (μόλις ένα τρίτο των ανώτερων στελεχών είναι γυναίκες και ένα τρίτο επιχειρηματίες), λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό για την ίδια δουλειά (διαφορά ύψους 15% μεταξύ του μισθού ενός άνδρα και μιας γυναίκας) και είναι άνεργες σε μεγαλύτερο ποσοστό (9,6% από αυτές ψάχνουν για δουλειά, σε αντίθεση με ποσοστό 7,6% για τους άνδρες). Σε πολλές χώρες οι γυναίκες, ειδικά οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, εξακολουθούν να παραμένουν οι πρώτες που θα χάσουν τη δουλειά τους και οι τελευταίες που θα επαναπροσληφθούν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Όπως προαναφέραμε, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται στη σύγχρονη κοινωνία αλλά αν και αυξάνεται στη χώρα μας, είναι ακόμα σε πολύ χαμηλό επίπεδο σε σύγκριση με όλες τις άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Συγκεκριμένα, με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας (2000) η συμμετοχή των γυναικών ήταν 39%, ενώ αντίστοιχα των ανδρών ήταν 62%.

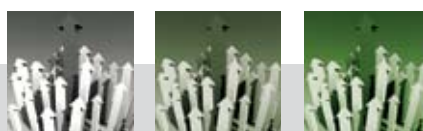
Οι αυξανόμενες ανισότητες στην οικονομική κατάσταση μεταξύ και μέσα στις χώρες, σε συνδυασμό με αυξανόμενη οικονομική αλληλεξάρτηση και εξάρτηση των Εθνών από εξωτερικούς παράγοντες καθώς και οικονομικές κρίσεις, έχουν αλλάξει τα τελευταία χρόνια τις προοπτικές ανάπτυξης και έχουν προξενήσει οικονομική αστάθεια σε πολλές χώρες, με σοβαρή επίπτωση στις ζωές των γυναικών. Αυτές οι δυσκολίες έχουν επηρεάσει την ικανότητα των Εθνών να παρέχουν κοινωνική προστασία και ασφάλεια, καθώς και χρηματοδότηση για την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης. Τέτοιες δυσκολίες αντανακλώνται και στη μεταφορά του κόστους της κοινωνικής προστασίας, κοινωνικής ασφάλειας και άλλων κοινωνικών παροχών από το δημόσιο τομέα στον ιδιωτικό (νοικοκυριά).

Αναντίρρητα, μία άλλη σημαντική προτεραιότητα της Κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση είναι η επένδυση σε ανθρώπινους πόρους.

Παράδειγμα

Συγκεκριμένα, τόσο η Κοινοτική όσο και οι εθνικές πολιτικές, για να καταπολεμήσουν τον αποκλεισμό από την ενεργό επαγγελματική ζωή όλων των μειονεκτικών ομάδων συμπεριλαμβανομένων και των γυναικών, στοχεύουν στα εξής:

- Στην προώθηση της δια-βίου μάθησης
- Στη στήριξη της αυτοαπασχόλησης
- Στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων
- Στην ευέλικτη οργάνωση των αγορών εργασίας
- Στη δημιουργία νέων οικονομικών τομέων
- Στην παροχή ίσων ευκαιριών



Οι Κοινοτικές πρωτοβουλίες στηρίζουν ιδιαίτερα τα μέτρα υποδομής, τις προσπάθειες αύξησης της ανταγωνιστικότητας κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, την καινοτομία και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Όμως, και από πλευράς εθνικών πολιτικών απαιτείται αποφασιστικότητα και εμμονή προς την κατεύθυνση της υλοποίησης θεσμικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, για τη λήψη μέτρων εκσυγχρονισμού των αγορών εργασίας, αλλά ακόμη και για την εισαγωγή και εμπέδωση ενός νέου τρόπου σκέψης που θέλει τους φορείς και εργοδότες να επενδύουν περισσότερο στην κατάρτιση, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους να επιδιώκουν τη συνεχή προσαρμογή τους στα νέα τεχνολογικά και άλλα δεδομένα, παραμένοντας έτσι «ανταγωνιστικοί» σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικά ενεργούς ζωής τους.

3.2.1.3. Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών

Μπορείτε να διαβάσετε την παράγραφο που ακολουθεί αν θέλετε να ξέρετε πώς διατύπωσαν την ανάγκη για ισότητα των φύλων μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης τα Ηνωμένα Έθνη το 2000:

«Υπάρχει αυξανόμενη επίγνωση ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα από τα πολυτιμότερα μέσα για την επίτευξη ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών. Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει πρόοδος στην εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, ειδικά όπου υπήρχε επαρκής πολιτική δέσμευση και κατανομή πόρων. Ελήφθησαν μέτρα σε όλες τις περιφέρειες για να ξεκινήσουν εναλλακτικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, υιοθετήθηκαν ευρωπαϊκά προγράμματα που αφορούν την κατάρτιση και εξειδίκευση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, τα οποία απευθύνονται σε γυναίκες, σε κοινότητες ιθαγενών και άλλες μειονεκτικές ομάδες, για να τις ενθαρρύνουν να ακολουθήσουν όλους τους τομείς σπουδών, ιδιαίτερα μη παραδοσιακούς και να εξαλείψουν τις προκαταλήψεις φύλου από την εκπαίδευση και κατάρτιση» (Ηνωμένα Έθνη, 2000).

Το παρακάτω παράδειγμα είναι ένας Πίνακας από τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας για την «Έρευνα μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας», που δείχνει πόσο γρήγορα τα δύο φύλα βρίσκουν εργασία, αφού ολοκληρώσουν την εκπαίδευση ή την κατάρτισή τους.

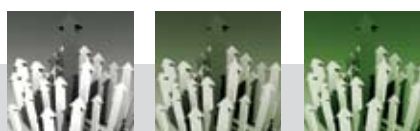


Παράδειγμα

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Μέσο διάστημα (σε μήνες) από την ολοκλήρωση της βασικής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μέχρι την πρώτη σημαντική εργασία, κατά πεδίο εκπαίδευσης και φύλο (Ε.Σ.Υ.Ε., 2000)

ΠΕΔΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Γενικά Προγράμματα	39	41	36
Γεωργία και Κτηνιατρική	35	38	30
Μηχανική, Μεταποίηση και Κατασκευές	34	36	25
Επιστήμες, Μαθηματικά και Πληροφορική	34	36	31
Εκπαίδευση	34	41	31
Κοινωνικές επιστήμες, Επιχειρήσεις και Δίκαιο	31	37	28
Υγεία και Κοινωνική Πρόνοια	30	36	27
Ανθρωπιστικές Επιστήμες και Τέχνες	30	37	27
Υπηρεσίες	22	20	24

Το μέσο διάστημα από την ολοκλήρωση της βασικής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μέχρι την πρώτη σημαντική εργασία είναι συστηματικά μεγαλύτερο για τους άντρες (πιθανότατα και λόγω της στρατιωτικής θητείας). Εμφανίζει τη μεγαλύτερη τιμή (για άντρες και γυναίκες) στους πτυχιούχους γενικών προγραμμάτων και τη μικρότερη (πάλι για άντρες και γυναίκες) στους πτυχιούχους που έχουν εξειδικευτεί στον τομέα παροχής υπηρεσιών.



Ακόμα, στον παρακάτω Πίνακα μπορείτε να δείτε τα ποσοστά της πρώτης απασχόλησης και για τα δύο φύλα ανά επάγγελμα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Επάγγελμα της πρώτης απασχόλησης κατά φύλο (ποσοστά) (Ε.Σ.Υ.Ε., 2000)			
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΠΡΩΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Ένοπλες Δυνάμεις	3,1	0,2	1,8
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	5,4	3,3	4,4
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	11,8	18,9	15,1
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	9,4	15,4	12,2
Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	9,5	25,3	17,0
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	18,5	25,1	21,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	7,3	3,5	5,5

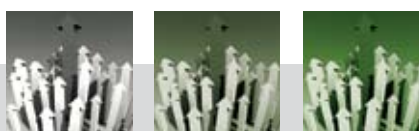


Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	22,0	3,8	13,4
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	7,8	1,1	4,5
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικρο-επαγγελματίες	5,1	3,4	4,3
Σύνολο	100	100	100

Αν και σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. οι γυναίκες βρίσκουν πιο γρήγορα δουλειά αυτό οφείλεται κυρίως λόγω της στρατιωτικής θητείας των ανδρών που τους καθυστερεί, είναι σημαντικό να δούμε ότι στις υψηλόβαθμες θέσεις οι άνδρες έχουν διπλάσιες πιθανότητες. Βεβαίως, μπορούμε να πούμε ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση βοηθάει τις γυναίκες να βρουν δουλειά. Ωστόσο, ειδικά για τις γυναίκες της υπαίθρου οι οποίες, σύμφωνα με τις διεθνείς στατιστικές, αποτελούν το χαμηλότερης εκπαίδευσης και εξειδίκευσης εργατικό δυναμικό, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και πολιτικών διαρθρωτικής προσαρμογής δεν έχουν αποφέρει μέχρι σήμερα το επιθυμητό αποτέλεσμα απασχόλησης.

Τα παραπάνω στοιχεία μας δείχνουν πόσο εύκολα μπορούν να βρουν δουλειά οι γυναίκες που μόλις έχουν τελειώσει την εκπαίδευση ή την κατάρτισή τους. Για να έχουμε όμως σωστή εικόνα, πρέπει να δούμε ποια είναι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και στην όλη επαγγελματική πορεία τους.

Συγκεκριμένα, η ανεργία στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του β' τριμήνου του 2007, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε., διαμορφώθηκε στο 8,1% και είναι στα χαμηλότερα επίπεδα από το 1998. Από εκεί και πέρα όμως το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αγγίζει το 12,6% και είναι υπερδιπλάσιο από εκείνο των αντρών (5%). Πολλές γυναίκες δε μπορούν να βρουν δουλειά ή εγκαταλείπουν την εργασία τους μόλις κάνουν οικογένεια. Επιπλέον, οι νέοι 15-29 ετών αντιμετωπίζουν ανεργία 17,8%, δηλαδή ο ένας στους πέντε νέους είναι άνεργος. Η ανεργία έτσι εκτινάσσεται στο 23,6% στο συνδυασμό να είσαι νέα και γυναίκα.



Στον Πίνακα 5 μπορούμε να δούμε την ανεργία στη χώρα μας κατά φύλο και εκπαίδευση για το β' τρίμηνο του 2007, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Η ανεργία (%) κατά φύλο και εκπαίδευση Ε.Σ.Υ.Ε. (Β' ΤΡΙΜΗΝΟ 2007)			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Πτυχίο ανώτερης τεχνολογικής επαγγελματικής εκπαίδευσης	5,7	14,7	10,1
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7,3	12,3	9,6
Μερικές τάξεις δημοτικού	2,1	9,7	5,4
Απολυτήριο δημοτικού	4,8	10,4	6,9
Απολυτήριο τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης	4,8	17,0	8,6
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	5,2	14,7	8,9
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4,0	7,8	5,8
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	4,6	8,6	6,2

Ο ανωτέρω πίνακας μας δίνει την κατάσταση που επικρατεί στη χώρα μας για τη γυναικεία ανεργία. Βλέπουμε ότι ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου η γυναικεία ανεργία είναι διπλάσια και στις περισσότερες περιπτώσεις τριπλάσια αυτή των ανδρών.



3.2.1.4. Γυναίκα, Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Μ.Μ.Ε.) και τεχνολογία

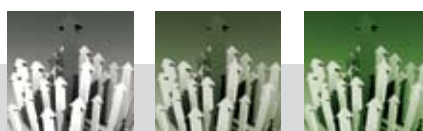
Η ίδρυση τοπικών, εθνικών και διεθνών δικτύων των μέσων μαζικής επικοινωνίας έχει συμβάλει σε παγκόσμια διάχυση της πληροφόρησης, στην ανταλλαγή απόψεων και στην υποστήριξη σε ομάδες γυναικών που ενεργοποιούνται στα μέσα μαζικής επικοινωνίας. Η ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, ιδιαίτερα του διαδικτύου (internet), έχει προσφέρει καλύτερες ευκαιρίες επικοινωνίας για την ενδυνάμωση των γυναικών, οι οποίες έχουν δώσει τη δυνατότητα σε ένα όλο και μεγαλύτερο αριθμό γυναικών να συμβάλουν στη διάδοση της γνώσης και σε δραστηριότητες δικτύων και ηλεκτρονικού εμπορίου. Από αυτούς που χρησιμοποιούν το διαδίκτυο, το 67% των ανδρών και το 43% των γυναικών αγοράζουν προϊόντα μέσω Διαδικτύου.

Παράδειγμα

Σύμφωνα με στοιχεία του οργανισμού τηλεπικοινωνιών στη χώρα μας, το 13% των ελληνικών νοικοκυριών έχει ADSL σύνδεση, ενώ είναι αξιοπρόσεκτο ότι υπάρχει έντονη ανάπτυξη της ευρυζωνικότητας στην περιφέρεια, καθώς περίπου το 47% των παραπάνω συνδέσεων (238.068) είναι εκτός Αττικής (0 συνδρομητής που διαθέτει σύνδεση και συνδρομή ADSL μέσω ΟΤΕ είναι συνεχώς συνδεδεμένος με Internet).

Ερώτηση: Η τεχνολογική αλλαγή μπορεί να φέρει νέες ευκαιρίες για όλες τις γυναίκες σε όλους τους τομείς, εάν έχουν ίση πρόσβαση και επαρκή εκπαίδευση;

Απάντηση: Είναι προφανές ότι η επιστήμη και η τεχνολογία, ως βασικά συστατικά της ανάπτυξης, είναι εξελικτικοί μηχανισμοί της παραγωγής και συντελούν στη δημιουργία νέων ταξινομήσεων επαγγελματών και νέων θέσεων και μεθόδων εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1996). Η τεχνολογία δίνει την ευκαιρία στις γυναίκες να εμπλακούν ενεργά στον καθορισμό, σχεδιασμό, ανάπτυξη, εφαρμογή και αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών που σχετίζονται με αυτές τις αλλαγές. Πολλές γυναίκες σε όλο τον κόσμο θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά αυτές τις νέες τεχνολογίες επικοινωνίας για πρωτοβουλίες δικτύωσης, συμβουλευτικής, ανταλλαγής πληροφοριών, επιχειρήσεων, εκπαίδευσης, ενημέρωσης από τα Μ.Μ.Ε. και ηλεκτρονικού εμπορίου.



3.2.1.5. Γυναίκα και περιβάλλον

Μπορείτε να διαβάσετε την παράγραφο που ακολουθεί, αν θέλετε να μάθετε αν τα Ηνωμένα Έθνη θεωρούν σημαντική τη συμβολή των γυναικών στη προστασία του περιβάλλοντος:

«Σε αναγνώριση της σχέσης μεταξύ ισότητας των φύλων, εξάλειψης της φτώχειας, αειφορικής ανάπτυξης και προστασίας του περιβάλλοντος, οι κυβερνήσεις έχουν συμπεριλάβει στην αναπτυξιακή τους πολιτική, προσοδοφόρες δραστηριότητες για τις γυναίκες, καθώς και εκπαίδευση στη διαχείριση των φυσικών πόρων και στην προστασία του περιβάλλοντος. Έχουν ξεκινήσει προγράμματα για τη διαφύλαξη και την αξιοποίηση της παραδοσιακής οικολογικής γνώσης των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της παραδοσιακής οικολογικής γνώσης των αυτοχθόνων γυναικών στη διαχείριση των φυσικών πόρων και τη διατήρηση της βιοποικιλότητας» (Ηνωμένα Έθνη, 2000).

Η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε τεχνικές δεξιότητες, πόρους και πληροφόρηση, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες,, λόγω, μεταξύ άλλων, της ανισότητας των φύλων, έχουν παρεμποδίσει την αποτελεσματική συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων σχετικά με το αειφορικό περιβάλλον και σε διεθνές επίπεδο. Οι περιβαλλοντικές πολιτικές και τα προγράμματα στερούνται τη διάσταση του φύλου και αδυνατούν να λάβουν υπόψη τους ρόλους και τη συνεισφορά των γυναικών στην αειφορική ανάπτυξη.

Η υποστήριξη της διαβίωσης των πληθυσμών σε κράτη με περιορισμένους ή ελάχιστους πόρους, συμπεριλαμβανομένων μικρών νησιωτικών αναπτυσσόμενων κρατών, εξαρτάται απόλυτα από τη διατήρηση και προστασία του περιβάλλοντος. Η εθιμική γνώση των γυναικών, η διαχείριση και η αειφορική χρήση της βιοποικιλότητας θα έπρεπε να αναγνωρισθεί.



3.2.1.6. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

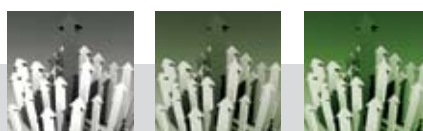
Όπως ήδη αναλύσαμε και στις προηγούμενες ενότητες, τα τελευταία 30 χρόνια σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε σημαντικά. Η αύξηση αυτή ήταν αποτέλεσμα των μέτρων και πολιτικών που πάρθηκαν, ώστε να ενισχύσουν την πρόσβαση των γυναικών στη μόρφωση, στην επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση, να εγγυηθούν ίσες ευκαιρίες στη σταδιοδρομία τους και να εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα και ίσες αμοιβές. Έτσι σήμερα, παντού στην Ευρώπη, οι γυναίκες αποτελούν ενεργό στοιχείο της αγοράς εργασίας, τα ποσοστά της γυναικείας δραστηριότητας βρίσκονται σε διαρκή άνοδο, ενώ τα ποσοστά ανδρικής δραστηριότητας μειώνονται ή παραμένουν σταθερά.

Πιο συγκεκριμένα, η εξέλιξη αυτή εξηγείται από την πρόσφατη επέκταση του τομέα των υπηρεσιών (τρίτογενής τομέας), στον οποίο απασχολείται η πλειοψηφία των γυναικών, καθώς και από ορισμένες κοινωνιολογικές εξελίξεις, όπως η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής κατάρτισης, η διακήρυξη της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών, η τεχνολογική πρόοδος, η βελτίωση των κοινωνικών υπηρεσιών ή ακόμα και η μείωση του αριθμού των παιδιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007).

Ωστόσο, παρόλο που η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται σταθερά, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερη εκείνης των ανδρών. Σε αντίθεση μάλιστα με τα όσα προαναφέρθηκαν, η ανεργία των γυναικών αυξάνεται με πολύ ταχύτερο ρυθμό από την αντίστοιχη ανεργία των ανδρών, τόσο σε απόλυτα μεγέθη όσο και σε ποσοστά επί του αντίστοιχου εργατικού δυναμικού (τα στοιχεία έχουν παρουσιαστεί στην υποενότητα 3.2.1.3.). Τα αποτελέσματα είναι περισσότερο αποθαρρυντικά, αν ληφθεί υπόψη το είδος των εργασιών στις οποίες απασχολούνται οι γυναίκες και οι θέσεις που κατέχουν στην αγορά εργασίας.

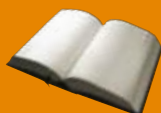
Μία προσεκτικότερη μελέτη και καταγραφή των χαρακτηριστικών της γυναικείας απασχόλησης οδηγεί σε πολλά ερωτήματα, όπως:

- Κατά πόσο έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια η γυναικεία απασχόληση;
- Τα αποτελέσματα των στατιστικών ερευνών της Ε.Σ.Υ.Ε. ή της Eurostat αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα;
- Πόσο πραγματικά εκτιμάται το μέγεθος της γυναικείας απασχόλησης και σε ποιες συνθήκες;
- Ποια είναι ουσιαστικά η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας;



Τα ερωτήματα αυτά δεν είναι εύκολο να απαντηθούν. Οι μελέτες που έχουν γίνει κατά καιρούς προσπαθούν να προσεγγίσουν ολοκληρωμένα το θέμα της γυναικείας απασχόλησης, επικεντρώνοντας κάθε φορά σε κάποιο τομέα – κλάδο ή τόπο ή κοινωνικό χαρακτηριστικό ανάλογα με τα ενδιαφέροντά τους. Η συνολική προσέγγιση του θέματος, όμως, δεν είναι εύκολο πράγμα. Κι αυτό γιατί τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες και διαμορφώνονται διαφορετικά από εποχή σε εποχή, από οικονομία σε οικονομία. Είναι ενδιαφέρον να δούμε το παράδειγμα, που παρατίθεται στο Παράρτημα του κεφαλαίου κάτω από τη Δραστηριότητα 8 και δίνει απαντήσεις για τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης απασχολούμενης γυναίκας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8



Προσπαθήστε σύμφωνα με τη δική σας εμπειρία να απαντήσετε τις παραπάνω ερωτήσεις.

Στο Παράρτημα του κεφαλαίου μπορείτε να βρείτε έρευνες που προσπαθούν να απαντήσουν σε αυτά τα ερωτήματα. Θα δείτε τη θετική άποψη που έχει η Μαρία-Αικατερίνη Τζιτζικώστα για τις Ελληνίδες επιχειρηματίες, που κυρίως έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς επίσης τα τεκμηριωμένα αποτελέσματα διεθνών ερευνών.



3.2.1.7. Χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα το ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων με λιγότερα από 10 άτομα είναι το μεγαλύτερο στην Κοινότητα, ωστόσο το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής σε αυτού του είδους τις επιχειρήσεις, στη χώρα μας είναι πολύ χαμηλό, σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες ασχολούνται στον τριτογενή τομέα και κυρίως, στην παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στη μεταποίηση επιλέγουν, κυρίως, επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι.

Συγκεκριμένα, το 2000 στη χώρα μας μόλις το 15% του συνόλου των επιχειρήσεων ανήκε σε γυναίκες. Οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες δραστηριοποιούνταν στη γεωργία (19,7%), το εμπόριο (25%), σε ξενοδοχεία και εστιατόρια (14%) και σε διαχείριση ακίνητης περιουσίας (14%).

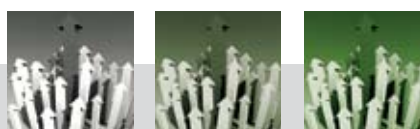
Τα βασικά χαρακτηριστικά των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι ο χαμηλός τζίρος και το λίγο προσωπικό. Οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές. Οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ανάμεσα στα 40-45 έτη (βλ. κεφάλαιο 1).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 9

Μπορείτε να σκεφτείτε από προσωπική σας εμπειρία, γιατί οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως σε μεγάλη ηλικία;
Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.



Οι κύριοι λόγοι δημιουργίας επιχειρήσεων είναι η εξασφάλιση εισοδήματος ως συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα της οικογένειας και η βελτίωση της ποιότητας ζωής. Ένα βασικό περιορισμό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη χρηματοδότησης, εφόσον οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί παρουσιάζονται επιφυλακτικοί στη δανειοδότηση μικρών γυναικείων επιχειρήσεων. Οι γυναίκες τις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούν προσωπικά κεφάλαια, οικονομική βοήθεια από την οικογένεια και σπανιότερα, τραπεζικά δάνεια (Νίνα Παπαρζή & Γιαννακούρου, 2003).



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 10



Μπορείτε να σκεφτείτε τι πρέπει να γίνει, ώστε να αυξηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα στη χώρα μας;

Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.

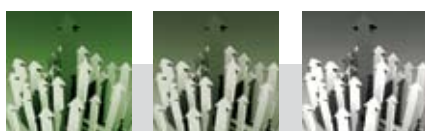
Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προωθήσει πρωτοποριακές ενέργειες μέσω κοινοτικών πρωτοβουλιών για:

- Τις γυναίκες επιχειρηματίες που χρειάζονται συχνά επιπρόσθετη υποστήριξη και ενθάρρυνση, ώστε να συμβιβάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, εφόσον μάλιστα η οργάνωση της οικογένειας παραμένει κατά κύριο λόγο ευθύνη των γυναικών.
- Τις γυναίκες που ζουν σε αγροτικές ή μειονεκτικές περιοχές, όπου οι ευκαιρίες για απασχόληση είναι περιορισμένες. Με τη δημιουργία νέων δραστηριοτήτων και υπηρεσιών στην περιοχή, δημιουργείτε απασχόληση για γυναίκες της τοπικής κοινωνίας που έτσι συμβάλλουν και στην τοπική ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις, που δημιουργούνται, ανήκουν κυρίως σε προσωπικές υπηρεσίες, αγροτουρισμό, προστασία του περιβάλλοντος ή πληροφορική.

Υπάρχουν σίγουρα πολλές πετυχημένες περιπτώσεις απασχολούμενων γυναικών, αλλά το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών αποτελούν συχνά το προσωπικό «εκτάκτου ανάγκης», αφού απασχολούνται κυρίως με μορφές προσωρινών και ευκαιριακών συμβάσεων, με μερική απασχόληση, σε άτυπες μορφές εργασίας ή ως μη αμειβόμενα συμβοηθούντα μέλη. Επίσης, καταλαμβάνουν θέσεις και επαγγέλματα κατά παράδοση «γυναικεία», τα οποία συνήθως στερούνται γοήτρου, κύρους και επαγγελματικής καταξίωσης (Γαλατά, 1996).

Βέβαια, η εξήγηση αυτών των χαρακτηριστικών δικαιολογείται εν μέρει από τη «διαίτιση» του παραδοσιακού γυναικείου ρόλου που εξακολουθεί να υφίσταται ακόμα και στις αναπτυγμένες χώρες του κόσμου, καθώς και τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, που είναι και από τους βασικότερους λόγους παρεμπόδισης της επαγγελματικής ανέλιξης, της χαμηλής πληρωμής και των προσωρινών σχέσεων απασχόλησης και τέλος, της μειονεκτικής θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Μία πληθώρα εμπειρικών μελετών που πραγματοποιήθηκαν έδωσαν έμφαση στη διερεύνηση τόσο των ενδογενών παραγόντων που επιδρούν στο μέγεθος της γυναικεί-

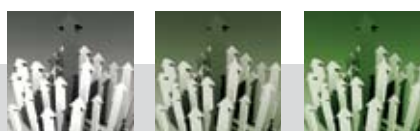


ας απασχόλησης, όπως για παράδειγμα τα ατομικά τους χαρακτηριστικά (επίπεδο εκπαίδευσης, βαθμός εξειδίκευσης, κοινωνική προέλευση, θέση στο επάγγελμα κ.τλ.), όσο και των εξωγενών, όπως δηλαδή τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, τα οικογενειακά «βάρη» των γυναικών (αριθμός και ηλικία παιδιών, αριθμός προστατευόμενων μελών κ.ά.), τις νοοτροπίες, τις αντιλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν σε μία δεδομένη κοινωνία.

Στη συνέχεια μπορούμε να δούμε τα αποτελέσματα διαφόρων μελετών που αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης (στο πίνακα αναφέρεται το όνομα του ερευνητή και στη βιβλιογραφία μπορείτε να βρείτε τη συγκεκριμένη αναφορά):

Πίνακας 6. Σημαντικά αποτελέσματα για τη γυναικεία απασχόληση στη χώρα μας

Ερευνητές	Αποτελέσματα ερευνών
Δουλκέρη, 1994	Οι περισσότερες κοινωνικο-οικονομικές προσεγγίσεις του θέματος της γυναικείας απασχόλησης έχουν αποδείξει ότι η συμμετοχή των γυναικών εξαρτάται από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά ή αλλιώς τα «εφόδια» τους. Έτσι, οι εκπαιδευμένες και καταρτισμένες γυναίκες έχουν μεγαλύτερη επιθυμία να εργαστούν.
Μαράτου-Αλιπράντη, 1999	Παράλληλα, γυναίκες που ανήκουν στα μεσαία κοινωνικά στρώματα όχι μόνο εργάζονται πιο συχνά συγκριτικά με αυτές που προέρχονται από κατώτερα στρώματα, αλλά εγκαταλείπουν με μεγαλύτερη δυσκολία την εργασία τους σε αντίθεση με τις τελευταίες, οι οποίες διακόπτουν την εργασία τους ευκολότερα.
Δουλκέρη, 1994	Γυναίκες που εξασκούν ανώτερα επαγγέλματα, αφού εγκαταλείπουν δυσκολότερα την εργασία και την καριέρα τους από ότι οι εργάτριες, οι οποίες συνήθως διακόπτουν το επάγγελμά τους μετά το γάμο ή τη μητρότητα.
Μουσούρου, 1993	Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, τα κριτήρια που καθορίζουν την επιλογή της επαγγελματικής απασχόλησης είναι ποικίλα. Σύμφωνα με έρευνες, το μέγεθος της οικογένειας επηρεάζει καταλυτικά την εισοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για αυτό το λόγο, οι ανύπαντρες γυναίκες εργάζονται συχνότερα από τις παντρεμένες, ενώ ο αυξημένος αριθμός παιδιών εμποδίζει την εξω-οικιακή απασχόληση των γυναικών. Γενικότερα, η μητρότητα, αν και είναι σημαντική για κάθε γυναίκα, αποτελεί λόγο κοινωνικών και επαγγελματικών διακρίσεων σε βάρος της. Ακόμη και σήμερα, η εργασία και η μητρότητα παρουσιάζονται ασυμβίβαστες, όχι για λόγους βιολογικούς αλλά πρακτικούς, όπως για παράδειγμα η φροντίδα και η φύλαξη των παιδιών.



<p>Μαράτου-Αλιπράντη, 1999</p>	<p>Συχνά, οι οικογενειακές υποχρεώσεις ασκούν δυσμενή επίδραση στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική τους καριέρα. Ακόμη, οι διακοπές και επανακάμψεις των γυναικών – μητέρων, λόγω των διαφόρων γεγονότων του κύκλου ζωής, αποτελούν μειονέκτημα για τις γυναίκες-εργαζόμενες, εμποδίζοντας πολλές φορές την πρόσληψή τους, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Βέβαια, νεότερες έρευνες έχουν αποδείξει ότι τα οικογενειακά γεγονότα (γάμοι, γεννήσεις) επηρεάζουν όλο και λιγότερο τη σταδιοδρομία των παντρεμένων γυναικών.</p>
--------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 11



Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών, έχετε να αναφέρετε κάποιες προσωπικές σας εμπειρίες;

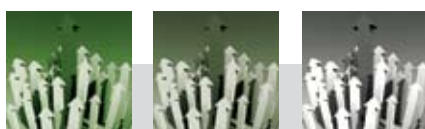
3.2.1.8. Η γυναικεία απασχόληση στον αγροτικό χώρο και οι Αγροτουριστικοί Συνεταιρισμοί

Η αγρότισσα συμμετέχει άμεσα στην παραγωγική διαδικασία ως «οικονομικός συντελεστής» και σε καμιά εποχή δεν περιορίζεται μόνο στις εργασίες του σπιτιού και στην ανατροφή των παιδιών, αλλά ταυτόχρονα απασχολείται στην αγροτική εκμετάλλευση.

Παρόλα αυτά, όμως, η αγρότισσα εργαζόμενη δεν ελέγχει το «προϊόν της εργασίας της», το οποίο το διαχειρίζεται στην αρχή ο πατέρας, στη συνέχεια ο σύζυγος και αργότερα, σε περίπτωση χρείας, ο γιος της αν έχει (Laiou-Antonίου, 1995).

Πώς νομίζετε ότι η εκβιομηχάνιση επηρέασε τη γυναικεία απασχόληση στον αγροτικό χώρο;

Η **εκβιομηχάνιση της παραγωγής** κατά τη **δεκαετία 1950-1960** επηρέασε αρνητικά την ήδη μειονεκτική θέση της γυναίκας της υπαίθρου (Νικολαΐδου, 1975). Έτσι, το τίμημα της αγρότισσας από την εφαρμογή της τεχνολογίας είναι η τοποθέτησή της στο περιθώριο της παραγωγής ή η πλήρης υποβάθμισή της με τον περιορισμό αυτής στις χειρωνακτικές εργασίες. Η εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας μείωσε τις ανάγκες σε



εργατικό δυναμικό, αφαιρώντας κυρίως γυναικεία εργατικά χέρια. Η γυναίκα σταδιακά περιορίστηκε στο μικρόκοσμό του σπιτιού και έγινε λιγότερο ορατή ως εργατική δύναμη. Ο αγροτικός χώρος μετατράπηκε σε χώρο ανδρικής κυριαρχίας.

Στη **δεκαετία του 1970** υπήρξε έντονος προσανατολισμός των γυναικών στον τριτογενή τομέα και αυτό ήταν το αποτέλεσμα της γενικότερης οικογενειακής στρατηγικής να επενδύσει στη μόρφωση των κοριτσιών, ώστε αυτά να αποκτήσουν μία ασφαλή οικονομική θέση στον τομέα αυτού (δηλαδή τον τριτογενή), απαραίτητη προϋπόθεση για τη χειραφέτησή τους (Γιδαράκου, 1996).

Η γυναίκα του αγροτικού χώρου εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση, προσφέροντας άμισθη εργασία. Είναι υπεύθυνη για την επιβίωση του αγροτικού νοικοκυριού, την κοινωνικοποίηση των παιδιών της και την αναπαραγωγή της οικογενειακής εκμετάλλευσης. Με μεγάλη προσπάθεια καταφέρνει και συνδυάζει πολλαπλές δραστηριότητες για τις οποίες δεν υπάρχει αμοιβή (Τσάρτας, 1991).

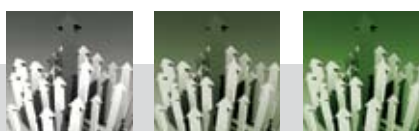
Αν και η συμμετοχή των αγροτισσών στη γεωργική παραγωγή και στις άλλες δραστηριότητες του νοικοκυριού είναι πολύπλευρη, η παρουσία αυτών των γυναικών στη δημόσια σφαίρα (π.χ. επαφή με κρατικούς φορείς, αντιπροσώπευση σε επαγγελματικές οργανώσεις, κοινωνική ασφάλιση, διευκολύνσεις για εκπαιδευτική κατάρτιση) είναι περιορισμένη.

Αποτέλεσμα των προαναφερθέντων ήταν να καλλιεργηθεί στις γυναίκες του αγροτικού χώρου μία τάση φυγής προς τα αστικά κέντρα, εκεί όπου οι επιλογές για την ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία ήταν περισσότερες.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 12

Μπορείτε να σκεφτείτε ποιοι είναι οι περιορισμοί για την απασχόληση των γυναικών των αγροτικών περιοχών;

Μπορείτε να βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα του συγκεκριμένου κεφαλαίου.

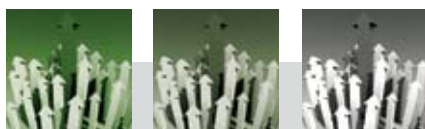


Ένα σημαντικό βήμα για την ενίσχυση του γυναικείου ρόλου στην ύπαιθρο σημειώνεται στην Ελλάδα κατά την τελευταία 20ετία. Σημαντική υπήρξε η πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, η οποία, σε συνεργασία με άλλους φορείς, όπως την ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ., τον Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. κ.ά., ξεκίνησε τις πρώτες προσπάθειες για τη σύσταση και την οργάνωση γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών σε διάφορες περιοχές της χώρας ιδιαίτερου φυσικού κάλλους και αξιόλογης πολιτισμικής παράδοσης.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας προώθησε τους γυναικείους αγροτουριστικούς συνεταιρισμούς για τους κάτωθι λόγους.

- Η συμμετοχή των γυναικών των αγροτικών περιοχών στους κοινωνικούς θεσμούς (συνεταιρισμούς, συλλόγους, τοπική αυτοδιοίκηση κ.τλ.) είναι περιορισμένη
- Οι γυναίκες αγρότισσες, παρά το γεγονός ότι συμμετέχουν στις γεωργικές εργασίες σε σημαντικό βαθμό, είναι άμισθες εργάτριες και στερούνται προσωπικού εισοδήματος
- Οι γυναίκες συμμετέχουν πιο εύκολα σε γυναικείους συνεταιρισμούς παρά σε μικτούς
- Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί μπορούν να αποτελέσουν ένα κανάλι που θα μεταφέρει τη «φωνή» της γυναίκας στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή του τόπου
- Οι γυναικείοι αυτοί συνεταιρισμοί έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε χρηματοδοτικές πηγές, οι οποίες χρηματοδοτούν συλλογικές προσπάθειες και μάλιστα γυναικείες, π.χ. πρόγραμμα LEADER
- Οι συνεταιρισμοί, ως νομικά πρόσωπα, έχουν μεγαλύτερη ευελιξία
- Οι δραστηριότητες αυτές είναι οικείες στις γυναίκες και επιτρέπουν στις αγρότισσες να εισπράττουν οι ίδιες την αμοιβή, χωρίς την παρέμβαση του συζύγου. Οι γυναίκες δεν εξυπηρετούν απλά τους ξένους τουρίστες, αλλά ταυτόχρονα αναπτύσσουν και επιχειρηματικές δραστηριότητες (Λαΐου-Αντωνίου, 1995, Τσάρτας, 1996)

Πέρα, όμως, από τους καθαρά αγροτουριστικούς συνεταιρισμούς, δημιουργήθηκαν και πολλοί γυναικείοι συνεταιρισμοί αγροοικοτεχνικού και αγροβιοτεχνικού κυρίως χαρακτήρα, οι οποίοι ήταν εξειδικευμένοι στην παρασκευή παραδοσιακών εδεσμάτων και χειροτεχνικών προϊόντων, που βασίζονταν στη λαϊκή τέχνη της κάθε περιοχής. Συνεταιρισμοί αυτής της κατηγορίας είναι ο Συνεταιρισμός χειροτεχνίας και ειδών λαϊκής τέχνης Καλλιμασιάς Χίου, ο γυναικείος Συνεταιρισμός Λαϊκής Τέχνης «Η ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ» στο



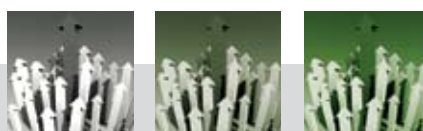
Καρπενήσι της Ευρυτανίας, ο Συνεταιρισμός παραδοσιακού υφαντού κρητικής λαϊκής τέχνης στις Μοίρες Ηρακλείου κ.ά. (Υπ. Γεωργίας, 1997).

Θα πρέπει, ωστόσο, στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι και οι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί, παρά το γεγονός ότι ήταν εξειδικευμένοι στην παροχή αγροτουριστικών καταλυμάτων, με ή χωρίς πρωινό, ασχολούνταν και με την παροχή εστίασης, κυρίως με «τοπικά γεύματα» της περιοχής και με την παρασκευή και διάθεση τοπικών αγροτικών προϊόντων και οικιακών – παραδοσιακών παρασκευασμάτων όσο και χειροτεχνικών προϊόντων.

Η πρωτοβουλία αυτή της ίδρυσης γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών ενισχύθηκε από πολλούς φορείς. Συγκεκριμένα, η χρηματοδότηση του έργου αυτού υποστηρίχθηκε από φορείς, όπως ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.), ο Ε.Ο.Τ., η Δημόσια Επιχείρηση Πολυεξόδοσης, Οικισμού και Στέγασης (Δ.Ε.Π.Ο.Σ.) κ.ά. Την επιμόρφωση των μελών με τη διοργάνωση ειδικών σεμιναρίων ανέλαβαν, εκτός από το Υπουργείο Γεωργίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ο Ο.Α.Ε.Δ., οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.), η ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ. κ.ά.

Οι αναγκαίες προϋποθέσεις για την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία ενός αγροτουριστικού – αγροοικοτεχνικού – βιοτεχνικού συνεταιρισμού είναι οι εξής:

- Η λειτουργία ικανού αριθμού αγροτουριστικών καταλυμάτων στην περιοχή
- Η ανάπτυξη συνεταιριστικού πνεύματος μεταξύ των γυναικών της περιοχής που διαθέτουν τα καταλύματα
- Η ανάδειξη ηγετικής ή ηγετικών προσωπικοτήτων μεταξύ των γυναικών, οι οποίες θα πρέπει να εμφορούνται από ανιδιοτελείς σκοπούς
- Η ανάπτυξη αγροοικοτεχνικών και βιοτεχνικών δραστηριοτήτων παραγωγής ειδών λαϊκής τέχνης και παρασκευής παραδοσιακών εδεσμάτων
- Η ενίσχυση της ιδεολογίας και της πρακτικής του αγροτουριστικού – αγροοικοτεχνικού – βιοτεχνικού συνεργατισμού από φορείς τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης (Αποστολόπουλος, 1997)



3.2.2. ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ενίσχυση και υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας εντάσσεται στα προγράμματα δράσης και αποτελεί βασικό στόχο πολλών φορέων στήριξης της επιχειρηματικότητας κι αυτό γιατί ο ρόλος της γυναίκας και η συμμετοχή της στην ανάπτυξη είναι αναμφισβήτητα ιδιαίτερα σημαντικά.

3.2.2.1. Φορείς και προγράμματα για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Α. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο **Ελληνικός Οργανισμός Μικρών - Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.)** είναι Φορέας Υλοποίησης του «Προγράμματος για την Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας», το οποίο εντάσσεται στο Μέτρο 2.8. του Ε.Π.ΑΝ. (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα) και προβλέπεται από το 3ο Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006), αποσκοπώντας στην ανάπτυξη, προώθηση και υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για τη δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις χορηγούνται για την υλοποίηση συγκεκριμένων επιχειρηματικών σχεδίων στους Τομείς της Μεταποίησης, του Εμπορίου των Υπηρεσιών και του Τουρισμού.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.: <http://www.eommex.gr> και e-mail: newent@eommex.

Β. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

Ο **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)**, ενισχύει τους νέους ελεύθερους επαγγελματίες. Στόχος του προγράμματος είναι η ενθάρρυνση για τη δημιουργία ατομικής ή εταιρικής επιχείρησης (πλην Α.Ε.) μέσω οικονομικής ενίσχυσης. Από το πρόγραμμα αυτό μπορούν να ωφεληθούν όσοι ενδιαφέρονται να ανοίξουν δική τους μικρή επιχείρηση, αρκεί α) να υπάρχουν κενές θέσεις ανά Υπηρεσία στην αρμοδιότητα της οποίας εμπίπτει η λειτουργία της επιχείρησης και β) ο ενδιαφερόμενος να διαθέτει δελ-



τίο ανεργίας σε ισχύ μέχρι και την ημερομηνία έναρξης της δραστηριότητάς του. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι στο πρόγραμμα μπορούν να ενταχθούν ενδιαφερόμενοι ηλικίας από 18 – 64 ετών, εφόσον βεβαίως πληρούν τις ανωτέρω υπό α) και β) προϋποθέσεις.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες στην ιστοσελίδα του Ο.Α.Ε.Δ. στο διαδίκτυο στη διεύθυνση <http://www.oaed.gr> & στην τηλεφωνική γραμμή 1464.

Γ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ. ΜΕ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση η **Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)** σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. υλοποιεί το Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Μέτρο 5.3. «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών».

Οι άνεργες γυναίκες ωφελούνται μέσω των εξής προγραμμάτων:

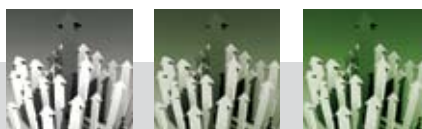
- Πρόγραμμα επιχορήγησης για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας
- Πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών
- Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage)

Επιπλέον, μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας δραστηριοποιείται και το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**, το οποίο έχει ως βασικό άξονα δραστηριότητας τη διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των δύο φύλων και προώθησης των γυναικών σε όλους τους τομείς της πολιτικής κοινωνικής και οικονομικής ζωής.

Στις δραστηριότητες του Κ.Ε.Θ.Ι. εντάσσεται μεταξύ άλλων και η δικτύωση των δομών στήριξης της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ένας από τους στόχους του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι και η τεκμηρίωση και παροχή πληροφόρησης για ζητήματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη, καθώς και η υποστήριξη γυναικών για την προώθηση στην αγορά εργασίας.

Στα Κέντρα αυτά μπορούν να απευθυνθούν γυναίκες, οι οποίες:

- Είναι άνεργες και επιθυμούν να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας
- Είναι εργαζόμενες και απειλούνται από ανεργία
- Επιθυμούν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση
- Αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης



- Επιθυμούν να έχουν πληροφόρηση και συμβουλευτική σε θέματα κοινωνικής ένταξης, προσανατολισμού, σταδιοδρομίας, απασχόλησης και νομοθεσίας
- Ζητούν νομική βοήθεια

Ειδικότερα, όσον αφορά την επιχειρηματικότητα, τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών του Κ.Ε.Θ.Ι. υποστηρίζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών, παρέχοντας συμβουλευτικές υπηρεσίες επιχειρηματικότητας, νομική συμβουλευτική και πληροφόρηση σε εξατομικευμένες ή ομαδικές συναντήσεις των γυναικών, βασισμένες σε συγκεκριμένη μεθοδολογία, ενώ παράλληλα ο σύμβουλος συνεργάζεται με την ενδιαφερόμενη για τη διαμόρφωση επιχειρηματικού ή επαγγελματικού σχεδίου με μακροπρόθεσμο στόχο την ένταξη ή επανένταξή της στην αγορά εργασίας.

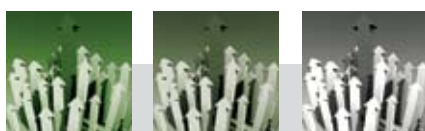
Τέλος, αναφορικά με το σημαντικό ρόλο που παίζουν οι γυναίκες στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας ιδιαίτερα στις τοπικές κοινωνίες, το Κ.Ε.Θ.Ι. ως φορέας στήριξης αναδεικνύει τη διάσταση της τοπικής ανάπτυξης και συμμετοχής των γυναικών, πληροφορεί, υποκινεί και στηρίζει τις τοπικές κοινωνίες και τις γυναίκες, παρέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία για την εκμετάλλευση των ευκαιριών σε τοπικό επίπεδο και υποστηρίζει και συνοδεύει τη γυναίκα για όσο διάστημα εκείνη ορίζει.

Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δραστηριότητα και το έργο του Κ.Ε.Θ.Ι. στην ιστοσελίδα: <http://www.kethi.gr>

3.2.2.2. Γυναικείοι συνεταιρισμοί

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. το έτος 1981, οι γυναικείοι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί έχουν αυξηθεί και εμπνέουν, ως μοντέλο συλλογικής επιχειρηματικής οργάνωσης, τις γυναίκες στην ύπαιθρο αλλά και τις αυτοδιοικήσεις σε όλα τα επίπεδα (Περιφέρειες, Νομαρχίες και Δήμοι) ανά την Ελλάδα, οι οποίες βλέπουν τους γυναικείους συνεταιρισμούς ως εργαλείο τοπικής ανάπτυξης, με την κινητοποίηση των τοπικών πόρων και την ενεργοποίηση του γυναικείου στοιχείου.

Να σημειωθεί ότι δε λείπουν και οι «μικτοί» συνεταιρισμοί, καθώς το οικονομικό ενδιαφέρον της δραστηριότητας ωθεί τους άνδρες να γίνονται μέλη των συνεταιρισμών αυτών. Όπως προκύπτει από έρευνα, ένα ποσοστό της τάξης του 18% είναι μικτοί συνεταιρισμοί, αν και σε όλα τα Διοικητικά Συμβούλια την πλειοψηφία διαθέτουν οι γυναίκες. Η πλειοψηφία των συνεταιρισμών στους οποίους συμμετέχουν άνδρες είναι νεαρής ηλικίας



και γίνεται «χρήση» του νομοθετικού πλαισίου που απαγορεύει τις διακρίσεις φύλου.

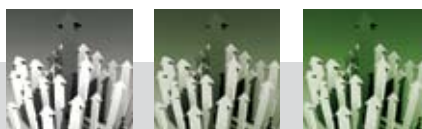
Η εκπαίδευση ενός αρκετά μεγάλου ποσοστού (72%) των μελών των γυναικείων αγροτουριστικών και αγροβιοτεχνικών συνεταιρισμών θεωρείται ελλιπής. Για το λόγο αυτό, επιβάλλεται ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες και δραστηριότητες των γυναικών (Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, 2000).

Από το σύνολο των γυναικείων αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών συνεταιρισμών, μόνον ο ένας στους πέντε (ποσοστό 20%) ασχολείται με την υποδοχή και φιλοξενία τουριστών, διαθέτοντας δωμάτια είτε σε ξενώνες είτε σε δωμάτια στα σπίτια των μελών. Αυτό αποδίδεται στο σχετικά υψηλό κόστος της επένδυσης, που απαιτούν τα αγροτουριστικά καταλύματα αλλά και στο αναγκαίο κόστος συντήρησης και λειτουργίας, καθώς και στην πολιτική που ακολουθείται σχετικά με τη χορήγηση νέων αδειών λειτουργίας.

Αναφορικά με τις επενδύσεις, που απαιτούν σημαντικά διαθέσιμα κεφάλαια, φαίνεται αυτές να ενδιαφέρουν τις γυναίκες που, ίσως, αρχίζουν να κατανοούν ότι το μέλλον βρίσκεται στην υιοθέτηση μιας «επαγγελματικής» και περισσότερο, επιχειρηματικής συμπεριφοράς, η οποία, χωρίς να θίγει την παράδοση και την ιδιαιτερότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών τους, μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα. Έτσι, προτεραιότητες επενδυτικού ενδιαφέροντος αποτελούν καταλύματα, ξενώνες, εστιατόρια, catering και εργαστήρια και καταστήματα πώλησης των προϊόντων τους.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να γίνει αναφορά στο σκοπό και στις δραστηριότητες της Ένωσης Αγροτουριστικών, Βιοτεχνικών και Οικοτεχνικών Συνεταιρισμών Ελλάδος, που είναι το πανελλήνιο όργανο εκπροσώπησης τους, όπως αναφέρονται στο καταστατικό της που συντάχθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2810/2000.

Οι Γυναικείοι Συνεταιρισμοί εμπνέουν ως μοντέλο τις γυναίκες αλλά και τις Περιφέρειες, τις Νομαρχίες και τις Τοπικές Αυτοδιοικήσεις σε όλη την Ελλάδα, οι οποίοι βλέπουν στους γυναικείους συνεταιρισμούς ένα εργαλείο τοπικής ανάπτυξης και ενεργοποίησης του γυναικείου πληθυσμού.



ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 13



Η λειτουργία των γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών και οι επιδράσεις, κοινωνικές και οικονομικές, που έχουν αυτοί οι συνεταιρισμοί στην αγροτική κοινωνία, είναι πλέον αδιαμφισβήτητες.

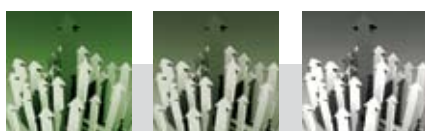
Με όσα έχετε διαβάσει μέχρι τώρα, μπορείτε να σκεφτείτε δύο από αυτές τις επιδράσεις.

Θα βρείτε τη δική μας απάντηση στο Παράρτημα του κεφαλαίου.

Οι Γυναικείοι Αγροτουριστικοί και Αγροοικοτεχνικοί Συνεταιρισμοί αντιμετωπίζουν σήμερα μερικά πρακτικά προβλήματα, όπως οργανωτικά, γραφειοκρατικά, φορολογικά, επενδυτικά κ.ά. τα οποία αν δε ξεπερασθούν σύντομα, θα οδηγήσουν σε περαιτέρω αποδυνάμωση του ήδη αδύναμου Γυναικείου Συνεταιριστικού Κινήματος στη χώρα μας (έχουν αναφερθεί και στο κεφάλαιο 1). Θεωρείται, επομένως, απαραίτητη η κατάλληλη υποστήριξη από όλους τους σχετιζόμενους φορείς και από τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να επιλυθούν τα προβλήματα που προαναφέρθηκαν.

Οι φορείς της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης, εξ ορισμού θεωρούνται οι πλέον αρμόδιοι για την παροχή κινήτρων στις γυναίκες, ώστε να αναλάβουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, «[...] Οι δήμοι και οι κοινότητες αποτελούν τις απαραίτητες κοινωνικο-οικονομικές οντότητες, μέσα στις οποίες τα άτομα πρέπει να βρίσκουν την οικονομική και κοινωνική τους ολοκλήρωση» (Φαναριώτης, 1999). Υπό την έννοια αυτή, οι μονάδες Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν όλες τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική δραστηριοποίηση των ατόμων μέσα στα όριά τους, τόσο όσον αφορά τον οικονομικό όσο και στους λοιπούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, οι οποίοι αποτελούν τις συνιστώσες ενός πλαισίου σύγχρονης διαβίωσης.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, η τοπική αυτοδιοίκηση, που «αντιπροσωπεύει» την τοπική κοινωνία, είναι ο κατεξοχήν πολιτικός εκφραστής της τοπικής δυναμικής και μπορεί να γίνει και ο φορέας προγραμματισμού και υλοποίησης της τοπικής ανάπτυξης, μιας και η τοπική αυτοδιοίκηση είναι η πιο αρμόδια πολιτική βαθμίδα για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση κάθε αναπτυξιακού προγράμματος. (Μαϊστρος, 2000).



Η επιχειρηματικότητα αποτελεί το «κλειδί» για την οικονομική ανάπτυξη. Σε όλες τις χώρες της Ευρώπης, η αγροτική ανάπτυξη συνδέεται άμεσα με την επιχειρηματικότητα. Σε επίπεδο πολιτικής έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ελλάδα μία έξαρση του ενδιαφέροντος για την αντιμετώπιση της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Στόχος όλων των μέτρων πολιτικής είναι η διευκόλυνση των γυναικών στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης, καθώς και η υποστήριξή τους στον εκσυγχρονισμό υφιστάμενων επιχειρήσεων.

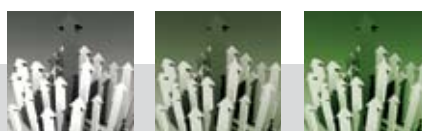
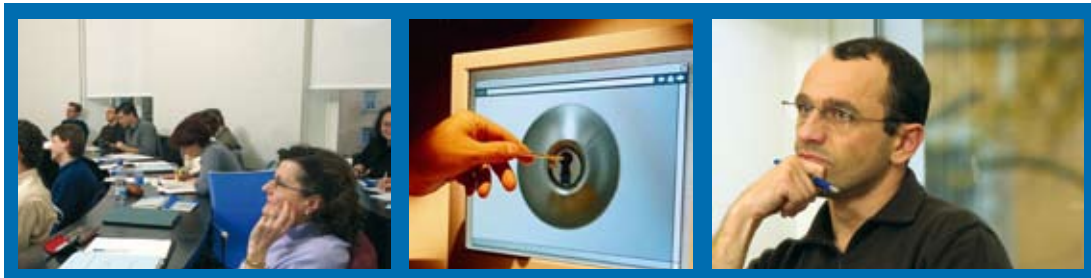
Οι επιμέρους στόχοι των προγραμμάτων που σχεδιάζονται θα πρέπει να περιλαμβάνουν υποστηρικτικές δράσεις και συγκεκριμένα,

- Τεχνική βοήθεια για το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικών σχεδίων, ενημέρωση για τις δυνατότητες χρηματοδότησης
- Παρακολούθηση της νέας επιχείρησης από ειδικούς συμβούλους στην αρχική περίοδο λειτουργίας της
- Οικονομική ενίσχυση (επιδοτούμενα δάνεια και επιχορηγήσεις) και συγκεκριμένες επιχειρηματικές δαπάνες

(Τα παραπάνω έχουν αναπτυχθεί αναλυτικά στο κεφάλαιο 2)

Προκειμένου οι δήμοι να μπορέσουν να συγκρατήσουν τον πληθυσμό τους, θα πρέπει να δώσουν κίνητρα στις γυναίκες, ώστε να αναλάβουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ειδικότερα, θα μπορούσαν να υποβληθούν προτάσεις για ένταξη σε πρόγραμμα που αποσκοπών στην ανάπτυξη και υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών στους οικονομικούς τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου και του τουρισμού.

Σημαντική θα ήταν και η ένταξη σε προγράμματα για την ενίσχυση της νεανικής επιχειρηματικότητας, μέσω χρηματικών ενισχύσεων για τη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων.



3.2.2.3. Τρόποι αντιμετώπισης των προβλημάτων των γυναικείων επιχειρήσεων και συνεταιρισμών

Η συμβολή των Γυναικείων Επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά την ενεργοποίηση και αξιοποίηση ενός σημαντικού αναπτυξιακού πόρου του γυναικείου εργατικού δυναμικού, αποτελώντας σημαντικό αρωγό των προσπαθειών που καταβάλλονται από εθνικής πλευράς με στόχο την ενδυνάμωση και την ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας. Με άλλα λόγια, η δημιουργία και λειτουργία των γυναικείων επιχειρήσεων αποσκοπούσε και εξακολουθεί να αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των γυναικών. Ως σημαντικότερο αποτέλεσμα αυτής της πρωτοβουλίας θεωρείται το αίσθημα ανεξαρτησίας, ικανοποίησης και επιτυχίας που διακατέχει τις γυναικείες αυτές ομάδες (Καλδής κ.ά., 2000).

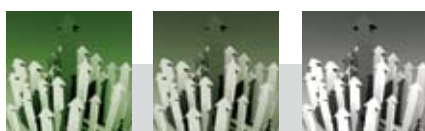
Παράδειγμα

Οι γυναίκες που αναπτύσσουν επιχειρηματικότητα, αποκτούν κοινωνική καταξίωση, αισθάνονται ικανές και για εργασίες πέραν του νοικοκυριού και αποκτούν μεγαλύτερη οικονομική ανεξαρτησία.

Για τον ενεργό ρόλο της γυναίκας στη διαδικασία της τοπικής επιχειρηματικότητας ανάπτυξης υπάρχουν τρεις τουλάχιστον λόγοι.

- Ο πρώτος είναι ιστορικός, δομικός
- Ο δεύτερος έχει να κάνει με τη γυναικεία ιδιοσυγκρασία και τη λειτουργία της μέσα στη μικρότερη κοινωνική ομάδα αμέσως μετά την οικογένεια
- Ο τρίτος εντοπίζεται στις μελλοντικές τάσεις νέων μορφών εργασίας (ευέλικτη εξειδίκευση)

Στο κεφάλαιο 1 έγινε αναφορά στους Γυναικείους Αγροτουριστικούς και Αγροβιοτεχνικούς Συνεταιρισμούς. Συγκεκριμένα, οι Γυναικείοι Αγροτουριστικοί και Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί αποτελούν ένα επιτυχημένο παράδειγμα επιχειρηματικότητας και συμμετοχής των γυναικών στις τοπικές αναπτυξιακές διαδικασίες, στις οποίες οι γυναίκες καλούνται να διαδραματίσουν το βασικότερο ρόλο, καθώς αποτελούν το πιο πρόσφορο εργατικό δυναμικό και περισσότερο ευαισθητοποιημένο σε θέματα οικονομίας, περιβάλλοντος, πολιτισμού και κοινωνίας.



Ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναικείοι αγροτουριστικοί και αγροβιοτεχνικοί συνεταιρισμοί;

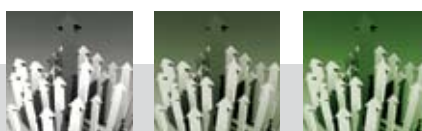
Κυρίως είναι η περιορισμένη συμμετοχή νέων, οι δυσκολίες συνεργασίας, τα προβλήματα οργάνωσης και διαθεσιμότητας κεφαλαίων και η αδυναμία προβολής και διαφήμισης των προϊόντων ή υπηρεσιών.

Τι θα μπορούσαμε να προτείνουμε ως λύση;

Μία λύση για το μέλλον, την οποία θα μπορούσαν να προωθήσουν τα πιθανά προγράμματα κατάρτισης, είναι οι γνώσεις για την οργάνωση παραγωγής, την προώθηση (marketing) προϊόντων και την απευθείας διάθεσή τους (catering) σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και τη χρήση Η/Υ.

Πιο αναλυτικά οι προτεινόμενες λύσεις είναι:

- Οι μελλοντικοί επιχειρηματίες θα πρέπει να αποκτήσουν ικανότητες οργάνωσης της επιχείρησής τους και ανταπόκρισης σε τυχόν ευκαιρίες και κινδύνους που εμφανίζονται, χωρίς να χρειάζονται συνεχή επίβλεψη και συνδρομή από κρατικούς και λοιπούς φορείς.
- Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα θα πρέπει να λάβουν τα στοιχεία εκείνα που θα τους καταστήσουν ικανούς να εξασφαλίσουν αγορές για τα αγαθά και τις υπηρεσίες τους. Δεν αρκεί να αναδιοργανωθεί η επιχειρηματική βάση της περιοχής, αλλά θα πρέπει αυτή η αλλαγή να φέρει και αποτελέσματα.
- Απαραίτητη είναι και η εκπαίδευση στη χρήση του Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και του Διαδικτύου, των δύο δηλαδή σύγχρονων εργαλείων κάθε επιχειρηματία. Οι γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή βοηθούν πρώτα από όλα στην καλύτερη οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, αλλά και στο ότι ο επιχειρηματίας μπορεί να αναλάβει μόνος του πια τη γραμματειακή υποστήριξη της επιχείρησής του.
- Οι γνώσεις της χρήσης του διαδικτύου επιτρέπουν στον επιχειρηματία να ενημερώνεται για όλα τα παραπάνω θέματα, για τις προτιμήσεις της αγοράς, για νέες βελτιώσεις και ιδέες που αναπτύσσουν οι ανταγωνιστές του κ.τλ. Βλέποντας και συγκρίνοντας μπορεί να βελτιώσει τη δική του επιχείρηση και να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της, ενώ μπορεί, επίσης, να κάνει περισσότερο γνωστά τα προϊόντα του και τις υπηρεσίες του στο ευρύ κοινό.



- Μπορεί να προσφερθούν στους ενδιαφερόμενους κάποια απλά μαθήματα οικονομικής θεωρίας, ώστε να μπορούν να παρακολουθούν και να κατανοούν τις εξελίξεις της αγοράς, σε τοπικό και διεθνές επίπεδο και να σχεδιάζουν κατάλληλα τις δικές τους επιχειρηματικές κινήσεις, για να μη βρεθούν σε κατάσταση στασιμότητας και οικονομικής δυσχέρειας. Έτσι, η δημιουργία ισχυρών εμπορικών ονομάτων, η σωστή διαφήμιση και προώθηση των προϊόντων, η δημιουργία αποθεματικών, η εισαγωγή καινοτομιών τόσο στα ίδια τα προϊόντα όσο και στη διαδικασία παραγωγής είναι θέματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη, αν η βασική επιδίωξη είναι η εξασφάλιση πραγματικής βιωσιμότητας των επιχειρήσεων και των συνεταιρισμών.
- Επιπλέον, θα πρέπει, ακόμα, να ληφθεί μέριμνα για τη βελτίωση της επαγγελματικής ικανότητας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και στους συνεταιρισμούς, ώστε να προσφέρουν υπηρεσίες ποιότητας στους πελάτες τους και να μπορούν, έτσι, να ανταγωνισθούν άλλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και έξω.

Παράδειγμα

Παρακάτω μπορείτε να δείτε ένα παράδειγμα για τις γυναίκες επιχειρηματίες στον αγροτικό τομέα:

Ειδικά οι γυναίκες επιχειρηματίες σε επιχειρήσεις του αγροτικού τομέα και σε συνεταιρισμούς από έρευνα που έχει διεξαχθεί είναι μεγάλες σε ηλικία (το 71% είναι από 38 έως 65 ετών) και χαμηλού μορφωτικού επιπέδου (το 58% είναι απόφοιτες δημοτικού). Χρειάζονται, επομένως, προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης. Οι νεότερες δείχνουν ενδιαφέρον για προγράμματα Ανοιχτής Εκπαίδευσης, ενώ οι πιο μεγάλες ενδιαφέρονται πιο πολύ για συμβατικά Προγράμματα Κατάρτισης (δείτε κεφάλαιο 1). Όλες, όμως, αναγνωρίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης και τα πλεονεκτήματα που θα μπορούσε να τους προσφέρει τόσο στην ανάπτυξη της συνεταιριστικής επιχείρησης όσο και στην αύξηση του εισοδήματος. Σύμφυτη με το θέμα της επαγγελματικής κατάρτισης είναι και η εκμάθηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και γενικότερα, της σύγχρονης τεχνολογίας. Αν και τα περισσότερα μέλη στους συνεταιρισμούς δεν έχουν τέτοιες γνώσεις και δε διαθέτουν και το αντίστοιχο ηλεκτρονικό υλικό, η συντριπτική τους πλειοψηφία πιστεύει ότι η εκμάθηση της χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή και η παρουσία τους στο διαδίκτυο θα συμβάλει στην προσπάθεια του συνεταιρισμού να κατακτήσει μεγαλύτερο κομμάτι των

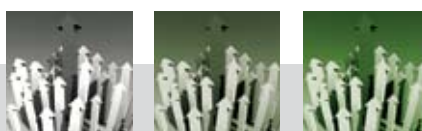


υπαρχουσών αγορών και να εξαπλωθεί και σε νέες. Εντούτοις, πολλές από αυτές πιστεύουν ότι οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές θα τους δώσουν τη δυνατότητα να κάνουν πωλήσεις των προϊόντων τους μέσω του διαδικτύου (αυξάνοντας έτσι το οικονομικό τους αποτέλεσμα), να έρχονται σε επαφή με τους προμηθευτές τους και να διαφημίσουν τα προϊόντα τους και σε σημεία μακριά από την περιοχή παραγωγής τους, εξασφαλίζοντας νέους πελάτες, είτε αυτοί είναι μεμονωμένοι καταναλωτές είτε άλλες επιχειρήσεις. Ένα ακόμα πλεονέκτημα που έχουν εντοπίσει στη χρήση του υπολογιστή, είναι ότι δεν τις αναγκάζει να παραμελήσουν την οικογενειακή ζωή, αντιθέτως μπορεί άνετα να συνδυαστεί με αυτήν (Νταντάμη, 2005).

Είδαμε ότι υπάρχουν αρκετά προβλήματα, υπάρχουν άραγε καθόλου πλεονεκτήματα;

Βεβαίως, παρά όλα τα μειονεκτήματα που μπορεί κανείς να εντοπίσει στη λειτουργία των συνεταιρισμών, υπάρχουν και κάποια αδιαμφισβήτητα πλεονεκτήματα. Οι τιμές των παραγόμενων προϊόντων είναι καλές, το ίδιο και η ποιότητά τους. Επιπρόσθετα, οι συνεταιρισμοί είναι οι πλέον κατάλληλοι να ανταποκριθούν στις επιθυμίες των σύγχρονων καταναλωτών για επιστροφή στην παράδοση, για εναλλακτικά προϊόντα και δραστηριότητες και κυρίως, για την παραγωγή φυσικών και υγιεινών προϊόντων .

Γενικώς, η αφοσίωση των μελών των συνεταιρισμών, στις συγκεκριμένες δραστηριότητες που αναπτύσσουν, οδηγεί πραγματικά σε αξιόλογα αποτελέσματα για τη δημιουργία ευέλικτων αγορών στον αγροτικό χώρο, που συμβάλλουν στην κοινωνική και οικονομική ανέλκυση της τοπικής κοινωνίας. Είναι, επομένως, σημαντικό οι συνεταιρισμοί να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους, αφενός μέσω της προσέλκυσης νέων σε ηλικία μελών με καλό επίπεδο εκπαίδευσης και αφετέρου μέσω της κατάλληλης κατάρτισης των υπαρχόντων μελών των συνεταιρισμών με τη χρησιμοποίηση συστηματικά της νέας τεχνολογίας.



3.2.2.4. Βιώσιμοι γυναικείοι συνεταιρισμοί – επιχειρήσεις

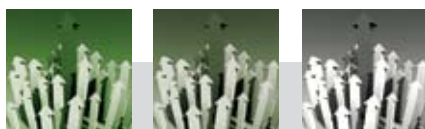
Στην Ελλάδα διαφαινονται δυνατότητες εξέλιξης των αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών συνεταιρισμών μέσω επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Πιθανοί τρόποι για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι οι παρακάτω.

- Ενεργή συμμετοχή όλων των μελών των Συνεταιρισμών στις δραστηριότητες και στις αποφάσεις, που αφορούν την πορεία των συνεταιρισμών
- Δημιουργία και προσφορά νέων αγροτουριστικών υπηρεσιών, ώστε να προσελκύσουν και άλλους επισκέπτες με πιο απαιτητικές προτιμήσεις. Ακόμη και τα ήδη προσφερόμενα προϊόντα πρέπει να είναι της ανώτερης δυνατής ποιότητας
- Προβολή της τοπικής παράδοσης και ανάδειξης της απaráμιλλης ομορφιάς της ελληνικής υπαίθρου
- Καλύτερη οργάνωση και επιχειρηματική διαχείριση των συνεταιρισμών, ώστε οι δραστηριότητες των γυναικών να αποδίδουν καρπούς

Επιπλέον, η επιχορήγηση που δίδεται για τη δημιουργία αγροτουριστικών, αγροβιοτεχνικών και αγροοικοτεχνικών μονάδων από τους διάφορους φορείς που ασχολούνται με το θέμα αυτό, πρέπει να εγκρίνεται ύστερα από διασφάλιση των ακόλουθων προϋποθέσεων.

- Να προηγείται σημαντική έρευνα και τεκμηρίωση τόσο για την επιλογή της τοποθεσίας όσο και για τις προϋποθέσεις βιωσιμότητας μιας τέτοιας επιχείρησης
- Να δημιουργείται η αναγκαία υποδομή, που να ανταποκρίνεται σε όλους τους κανόνες της σύγχρονης φιλοξενίας, ασφάλειας και υγιεινής, διαφορετικά οι επισκέπτες κινδυνεύουν να απογοητευθούν και η όλη προσπάθεια ενδέχεται να καταρρεύσει
- Να προηγείται παρακολούθηση ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε πρακτικά θέματα τουριστικής φιλοξενίας, επιχειρηματικού μάντζμεντ και μάρκετινγκ, από τα άτομα που πρόκειται να ασχοληθούν με αγροτουριστικές επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους επίπεδο
- Να αναδεικνύεται ο αναγκαίος σεβασμός προς τον αρχιτεκτονικό και το φυσικό περίγυρο
- Να γίνεται παρακολούθηση από τον Ε.Ο.Τ., ώστε να διασφαλισθεί η συμμόρφωση και η τήρηση σε συγκεκριμένες προδιαγραφές τουριστικής ποιότητας που τέθηκαν για την αγροτουριστική επιχείρηση



Η τήρηση των ανωτέρω είναι δυνατόν να αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό και επιτυχές βήμα στην εξελικτική πορεία των Αγροτουριστικών και Αγροβιοτεχνικών Συνεταιρισμών και Επιχειρήσεων για λόγους τόσο κοινωνικούς και οικονομικούς, όσο και πολιτισμικούς. Όσον αφορά τους κοινωνικούς λόγους, οι γυναίκες – μέλη μπορεί να αποκτήσουν κοινωνική και οικογενειακή αναγνώριση, καθώς και προσωπικά ενδιαφέροντα, να γίνουν αυτόνομες και να αναπτύξουν τόσο τις διαπροσωπικές τους σχέσεις όσο και την υπευθυνότητά τους. Επιπλέον, σχετικά με τους οικονομικούς λόγους μπορεί να έχουν περισσότερα οικονομικά οφέλη και να αποκτήσουν συνυπευθυνότητα, επαγγελματική ταυτότητα, επαγγελματικές γνώσεις, καθώς και επαγγελματική εμπειρία. Τέλος, μπορεί να διατηρηθεί και να αναδειχθεί η πολιτισμική κληρονομιά, ενώ παράλληλα να αυξηθεί το ποσοστό παραμονής των γυναικών στον αγροτικό χώρο.



ΣΥΝΟΨΗ και ΣΥΖΗΤΗΣΗ

(για το κεφάλαιο 3)

Σε αυτό το κεφάλαιο είδαμε ότι ο ρόλος των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικός και συμβάλλουν στην εθνική οικονομία είτε με την προσωπική τους εργασία είτε μέσω της δημιουργίας πετυχημένων και βιώσιμων κοινωνικών επιχειρήσεων.

Είναι γεγονός ότι υπάρχουν πολλές δυσκολίες για τις γυναίκες, όπως π.χ. στα θέματα ισότητας στον επαγγελματικό χώρο, στην προσπάθεια να ισορροπήσουν τις απαιτήσεις της οικιακής και εξω-οικιακής απασχόλησης ή/και τα ιδιαίτερα προσόντα που πρέπει να διαθέτει κάποιος για να μπορέσει να βρει εργασία ή να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση.

Παρ' όλες τις δυσκολίες που μπορεί κανείς να εντοπίσει, οι γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν ή να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση θα πρέπει γνωρίζουν ότι υπάρχουν υποστηρικτικοί μηχανισμοί για να τους βοηθήσουν σε αυτήν την προσπάθειά τους. Οι γυναίκες που θα καταφέρουν να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους, θα αποκτήσουν κοινωνική και οικογενειακή αναγνώριση και θα συμβάλουν στην αναβάθμιση της ποιότητας της οικογενειακής τους ζωής.

Είναι, επομένως, σημαντικό για την επιτυχία των στόχων τα εξής:

- Να ζητήσετε την υποστήριξη από το κοινωνικό σας περιβάλλον για τις επαγγελματικές σας ανησυχίες.
- Να διερευνήσετε τις υπάρχουσες δραστηριότητες στην αγορά που αφορούν τις επιλογές σας, π.χ. υπάρχει ζήτηση για απασχόληση ή ανάπτυξη δραστηριοτήτων για το αντικείμενο που σας ενδιαφέρει;
- Να διερευνήσετε αν υπάρχουν επιχορηγήσεις για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων που σας ενδιαφέρουν, π.χ. υπάρχει επιχορήγηση για να ξεκινήσεις ένα αγροτουριστικό κατάλυμα; Ποιες είναι οι προϋποθέσεις επιχορήγησης;
- Να διερευνήσετε, αν υπάρχει δυνατότητα παρακολούθησης ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε πρακτικά θέματα που σας ενδιαφέρουν.

Γενικότερα, αν προηγείται έρευνα για την επιλογή σας, οι προϋποθέσεις για επιτυχία των στόχων σας είναι πολύ πιο σίγουρη.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1

Η επιτυχία της λειτουργίας γυναικείων επιχειρήσεων προϋποθέτει αφενός μεν την αναγνώριση και την αποδοχή από πλευράς τοπικής κοινωνίας της ιδιαίτερης αναπτυξιακής τους σημασίας και αφετέρου τη στήριξη όλων των φορέων της τοπικής κοινωνίας προκειμένου να ξεπεράσουν τα οποιαδήποτε οργανωτικά, οικονομικά κ.ά. προβλήματα τους



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2

Πληροφορίες για τις πρόσφατες συζητήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την ισότητα των φύλων:

«Η ισότητα των φύλων ακόμη στην αναμονή

Δικαιώματα της γυναίκας / Ισότητα των ευκαιριών – 24-01-2007 - 19:28

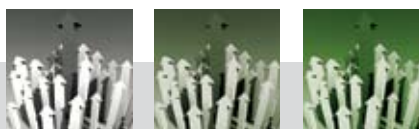


Οι γυναίκες σήμερα αντιπροσωπεύουν το 52% του πληθυσμού της Ευρώπης. Αντιμετωπίζουν ωστόσο πολλές διακρίσεις, κυρίως στην αγορά εργασίας. Οι ευρωβουλευτές προέβησαν στην ίδια διαπίστωση: οι γυναίκες δεν κατέχουν επαρκώς υψηλές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων και των κοινοβουλευτικών εδράνων! Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών βρίσκεται υπό συζήτηση στην αρμόδια κοινοβουλευτική επιτροπή. Τι συμβαίνει στην Ευρώπη στις μέρες μας;

Τα στατιστικά στοιχεία που υπάρχουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποδεικνύουν ότι οι περισσότερες διακρίσεις κατά των γυναικών σημειώνονται στην αγορά εργασίας.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

Στην Ευρώπη, οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο λιγότερες αρμοδιότητες από τους άνδρες (μόλις το 1/3 των ανώτερων στελεχών είναι γυναίκες και 1/3 επιχειρηματίες), λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό για την ίδια δουλειά (διαφορά ύψους 15% μεταξύ του μισθού



ενός άνδρα και μιας γυναίκας) και είναι άνεργες σε μεγαλύτερο ποσοστό (9,6% από αυτές ψάχνουν για δουλειά, σε αντίθεση με ποσοστό 7,6% για τους άνδρες). Είναι επίσης δυσκολότερο για τις γυναίκες να επιτύχουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.

Οι διαφορές αυτές που υφίστανται μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι επιζήμιες για την κοινωνική συνοχή, την απασχόληση και την ανάπτυξη στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ΕΥΡΩΠΗ ΖΗΤΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

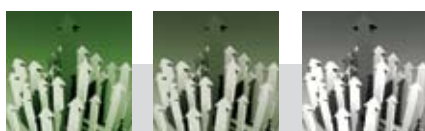
Σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο, η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδης. Το άρθρο 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης διασφαλίζει την ισότητα των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών. Βάσει του άρθρου αυτού, η Ευρωπαϊκή Ένωση επιχειρεί εδώ και 30 χρόνια να μειώσει τις διακρίσεις μεταξύ φύλων.

Χρειάζεται όμως ακόμη πολλή δουλειά μέχρι να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, κυρίως σε θέματα που άπτονται της απασχόλησης: σύμφωνα με τη λεγόμενη «στρατηγική της Λισαβόνας», που αποφασίστηκε το 2000, στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να εργάζεται το 60% των Ευρωπαίων γυναικών. Σήμερα όμως το αντίστοιχο ποσοστό αγγίζει μόνο το 55,7%.

Τον Ιούλιο του 2006 υιοθετήθηκε μια νέα κοινοτική οδηγία, η οποία συγκεντρώνει σε ένα μόνο κείμενο 7 προηγούμενες οδηγίες και διέπει: την πρόσβαση των γυναικών στην εργασία – και την προαγωγή – καθώς και την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μισθού και την κοινωνική ασφάλιση.

Το 2006 το Κοινοβούλιο έκανε έκκληση για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές θέσεις. Στο ψήφισμά τους σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι ευρωβουλευτές τονίζουν την απαραίτητη ισορροπία που πρέπει να υπάρχει μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ενθαρρύνουν την καλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στα εκλογικά σώματα.

Σημειώνεται ότι το 2007 θα αρχίσει να λειτουργεί ένα νέο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο θα εδρεύει στη Λιθουανία. Στόχος του θα είναι η προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και η ευαισθητοποίηση του κοινού επί του θέματος. Το ινστιτούτο αυτό θα συγκεντρώνει, θα αναλύει και θα διαβιβάζει σχετικές πληροφορίες, θα διοργανώνει συναντήσεις των εμπειρογνομώνων και θα αναπτύσσει μεθοδολογικά εργαλεία.



Ο ΧΑΡΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ 2006-2010

Στις 24 Ιανουαρίου του 2007, η κοινοβουλευτική επιτροπή που άπτεται των ανθρωπίνων δικαιωμάτων συζήτησε για το «χάρτη πορείας για την ισότητα ανδρών και γυναικών» που έχει προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ενέκρινε την έκθεση που συνέταξε η ευρωβουλευτής Amalia Sartori, από την Ομάδα του Ευρωπαϊκού Λαϊκού Κόμματος και των Ευρωπαίων Δημοκρατών.

Ο χάρτης πορείας προτείνει έξι τομείς προτεραιότητας για την περίοδο 2006-2010, μεταξύ των οποίων η οικονομική ανεξαρτησία μεταξύ γυναικών και ανδρών, η ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και η ίση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων.

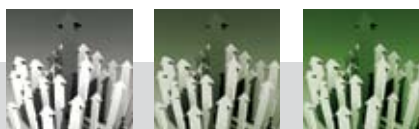
Για την κα. Sartori, κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να διορίσει, σε κρατικό επίπεδο, μία γυναίκα υπεύθυνη για την ισότητα των δύο φύλων (μία «κυρία Λισαβόνα»), προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής της Λισαβόνας για υψηλά ποσοστά απασχόλησης στην Ευρώπη.

Η Ιταλίδα εισηγήτρια κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναθεωρήσει τις υπάρχουσες πολιτικές σχετικά με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και πιο συγκεκριμένα, να εγγυηθεί ότι τα έξοδα μητρότητας δε θα επιβαρύνουν την εταιρία, αλλά την εκάστοτε κοινότητα ως σύνολο, να βελτιώσει την πρόσβαση των γυναικών που είναι παράλληλα μητέρες σε υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών τους, να καταστήσει υποχρεωτική μία πρώτη μορφή άδειας για τους πατέρες.

Τέλος, το 2007 αποτελεί το Ευρωπαϊκό Έτος Ισότητας των Ευκαιριών για Όλους, δηλαδή μία καλή αρχή για να αλλάξουν τα πράγματα όσον αφορά την ισότητα των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας!»

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3

Σημαντική οδηγία για τις ίσες ευκαιρίες είναι, επίσης, η οδηγία 2002/73/ΕΚ που περιλαμβάνει τις διατάξεις για την ενίσχυση της προστασίας των μητέρων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και την προστασία των γονέων που βρίσκονται σε γονική άδεια και/ή άδεια υιοθεσίας – στην περίπτωση εκείνων των κρατών μελών, τα οποία αναγνωρίζουν τέτοια δικαιώματα. Αποσαφηνίζεται, ακόμα, η υπάρχουσα σύνδεση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ (υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων).



ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΠΡΟΣΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

- Ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων των διακρίσεων, ακόμη και μετά το πέρας της σχέσης εργασίας•
- Προστασία από κάθε δυσμενή μεταχείριση•
- Ενσωμάτωση της νομολογίας του Δικαστηρίου για το ζήτημα των ανώτατων ορίων, τα οποία επιτρέπονται μόνο σε ορισμένες εξαιρετικές περιστάσεις, σε περιπτώσεις αποζημίωσης ή αντιστάθμισης

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ Η ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΗ

Η οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η καταβολή αποζημίωσης ή αντιστάθμισης για κάθε ζημία που προκαλείται ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου. Η οδηγία δεν καθορίζει ανώτατο όριο για την εν λόγω αποζημίωση ή αντιστάθμιση, η οποία απλώς πρέπει να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία.

ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

Η οδηγία θα έχει ως αποτέλεσμα την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μέσω της επέκτασης των κανόνων για το βάρος της απόδειξης στον τομέα των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Επομένως, οι διατάξεις οι σχετικές με το βάρος της απόδειξης θα είναι εφαρμοστέες σε όλους τους τομείς που συνδέονται με την εφαρμογή της οδηγίας. Το βάρος της απόδειξης το φέρει ο εναγόμενος, ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

ΦΟΡΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Αυτό το τμήμα της οδηγίας περιλαμβάνει τις νέες διατάξεις που θεσπίστηκαν με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, οι οποίες αφορούν:

- Τον ορισμό, από τα κράτη μέλη, φορέων που έχουν ως ρόλο την προώθηση, την ανάλυση και την εποπτεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την παρακολούθηση της τήρησης της κοινοτικής νομοθεσίας και την παροχή υποστήριξης στα θύματα διακρίσεων•



- Την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταιρών και των Μ.Κ.Ο. για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

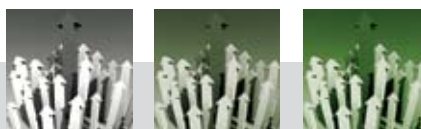
Οι διατάξεις αυτές αφορούν:

- Την συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης
- Την προστασία από ενδεχόμενα αντίποινα μετά την υποβολή καταγγελίας
- Το σύστημα κυρώσεων
- Την πρόληψη κάθε διάκρισης
- Τις ελάχιστες απαιτήσεις
- Την σχέση με τις κοινοτικές ή εθνικές διατάξεις
- Την ένταξη των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών στις διάφορες πολιτικές•
- Την διάδοση των πληροφοριών

Σύμφωνα με αυτό το τμήμα της οδηγίας, κάθε μέτρο που αντίκειται στην αρχή της ίσης αμοιβής ή της ίσης μεταχείρισης, πρέπει να καταργηθεί ή να ακυρωθεί. Ζητείται από τα κράτη – μέλη να εξασφαλίσουν ένα σύστημα αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων που θα μπορεί να εφαρμόζεται σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων που θεσπίζει η παρούσα οδηγία. Η οδηγία προβλέπει, επίσης, την προστασία των μισθωτών, περιλαμβανομένων των εκπροσώπων τους, από κάθε δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη ως αντίδραση σε καταγγελία ή σε προσφυγή στη δικαιοσύνη που αποσκοπεί στην τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η οδηγία συνιστά στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους υπεύθυνους για την επαγγελματική κατάρτιση να καταβάλουν προσπάθειες για την πρόληψη των διακρίσεων λόγω φύλου, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, επιβάλλεται στα κράτη μέλη η υποχρέωση να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου κατά τη θέσπιση και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων και άλλων δραστηριοτήτων στους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να μεριμνούν ώστε η οδηγία, καθώς και οι εθνικές διατάξεις μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερόμενους.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4



Αφετηρία για την αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών μπορούν να θεωρηθούν οι παγκόσμιοι πόλεμοι, γιατί οι γυναίκες άρχισαν να χρησιμοποιούνται σε εργασίες που δεν εκτελούσαν ως τότε, αλλά έπρεπε να αντικαταστήσουν τους άνδρες στις εργασίες αυτές. Μετά το τέλος του πρώτου παγκοσμίου πολέμου, ο Καταστατικός Χάρτης της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας του 1919, στο άρθρο 41, έθετε στο θέμα των συνθηκών εργασίας την ίση οικονομική μεταχείριση σε όλους τους εργαζομένους που νόμιμα κατοικούν τη χώρα. Επίσης, πιο συγκεκριμένα η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας του 1944 μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, επιβεβαίωσε ότι όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου έχουν δικαίωμα στην υλική πρόοδο, στην πνευματική ανάπτυξη και στην οικονομική ασφάλεια, σε καθεστώς ελευθερίας και αξιοπρέπειας, και με ίσες ευκαιρίες (Βουτυράς, 1981).



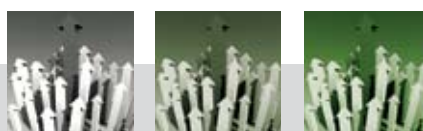
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5

Πίνακας 1: Δικαιώματα σε σχέση με την απασχόληση

<p>Ίση αμοιβή για ίση εργασία</p>	<p>Εάν εργάζεστε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να λαμβάνετε ίση αμοιβή με εργαζόμενο του άλλου φύλου για ίση εργασία με τη δική σας, εφόσον η αμοιβή προέρχεται από την ίδια πηγή, πράγμα που σημαίνει ότι η υποχρέωση αυτή ισχύει καταρχήν μόνον όταν εργάζεστε για τον ίδιο εργοδότη. Ωστόσο, οι διαφορές στην αμοιβή μπορεί να είναι δικαιολογημένες, εάν οφείλονται σε αντικειμενικούς παράγοντες ανεξάρτητους από το φύλο, όπως τα προσόντα, η εμπειρία κ.τλ.</p>
------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας</p>	<p>Το κοινοτικό δίκαιο σας παρέχει το δικαίωμα να λαμβάνετε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Επίσης, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να σέβονται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Είναι πιθανόν η θέση του γραμματέα να καλύπτεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η θέση του εργάτη γραμμής παραγωγής σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες. Ως εκ τούτου, εάν οι ρυθμίσεις που προέκυψαν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις προβλέπουν μικρότερη αμοιβή για μία ομάδα που απαρτίζεται κατά κύριο λόγο ή σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, αυτό αποτελεί παραβίαση του θεμελιώδους κοινοτικού δικαιώματος της ίσης αμοιβής.</p>
<p>Ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας</p>	<p>Έχετε το δικαίωμα να τυχάνετε ίσης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται να υφίστασθε διακρίσεις με βάση το φύλο. Η νέα κοινοτική νομοθεσία που πρέπει να εφαρμόσουν τα κράτη μέλη από τον Οκτώβριο του 2005 εξασφαλίζει, μεταξύ άλλων, την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφής διακριτικής μεταχείρισης, ενισχύει την προστασία των γυναικών που επανέρχονται στην εργασία τους έπειτα από άδεια μητρότητας, ενώ θεμελιώνει και την προστασία των ανδρών που λαμβάνουν άδεια πατρότητας στα κράτη – μέλη, όπου ήδη ισχύει η άδεια αυτή.</p>
<p>Πρόσβαση στην απασχόληση</p>	<p>Οι εργοδότες δεν πρέπει να κάνουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την πρόσληψη εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι προσφορές θέσεων εργασίας που απευθύνονται σε άτομα του ενός μόνο φύλου αντίκεινται στο κοινοτικό δίκαιο. Ωστόσο, η διαφορετική μεταχείριση επιτρέπεται κατ' εξαίρεση σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου το φύλο του εργαζομένου αποτελεί ουσιώδη παράγοντα για τη θέση εργασίας. Για παράδειγμα, σε επαγγέλματα, όπως είναι τα μοντέλα επιδείξεων μόδας ή οι ηθοποιοί, το φύλο μπορεί να θεωρηθεί καθοριστικός παράγοντας.</p>
<p>Επαγγελματική κατάρτιση</p>	<p>Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης και εκπαίδευσης. Εντούτοις, και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, υπάρχει εξαίρεση από την υποχρέωση για ίση μεταχείριση όταν η κατάρτιση οδηγεί σε επαγγελματική δραστηριότητα στην οποία το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Στην περίπτωση αυτή, η υπό εξέταση επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να απευθύνεται μόνον στα άτομα του συγκεκριμένου φύλου.</p>



Προαγωγές	Οι εργοδότες δεν πρέπει να κάνουν διακρίσεις κατά τις προαγωγές. Πρέπει να κρίνουν τους εργαζομένους με βάση κριτήρια, όπως οι δεξιότητες, η εκπαίδευση, οι επιδόσεις και η αρχαιότητα και όχι με βάση το φύλο.
Τα δικαιώματά σας σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση	Η κοινοτική νομοθεσία δεν επιδιώκει την εναρμόνιση των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αλλά μάλλον τον συντονισμό τους. Μολαταύτα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών καθιστά παράνομη την εφαρμογή διακρίσεων με βάση το φύλο στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.
Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας	Αν εργάζεστε και είστε έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα, δικαιούστε ένα ορισμένο επίπεδο υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Αν πρόκειται για εργασία που συνεπάγεται ιδιαίτερο κίνδυνο έκθεσης σε ορισμένους επικίνδυνους παράγοντες, σε επικίνδυνες διεργασίες ή συνθήκες εργασίας, ο εργοδότης σας πρέπει να λάβει τα αναγκαία μέτρα ώστε να αποφύγετε εγγυημένα την έκθεση σε τέτοιους κινδύνους.

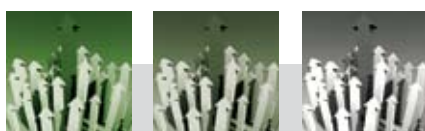
Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Υπηρεσία Προσανατολισμού για τους Πολίτες, συμβουλευθείτε τις ιστοσελίδες στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_el.htm

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 6



α. Τα αποτελέσματα διαφόρων διεθνών και εθνικών μελετών δείχνουν ότι οι περισσότερες γυναίκες που αποφασίζουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση είναι κυρίως υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και ανήκουν σε υψηλότερες οικονομικά τάξεις. Παρακάτω θα δείτε την άποψη της Μαρίας-Αικατερίνης Τζιτζικώστας, που αναφέρεται κυρίως σε αυτές τις περιπτώσεις.

«Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν κάνει σημαντικά βήματα στο “επιχειρείν”», όπως τονίζει η Μαρία-Αικατερίνη Τζιτζικώστα, μέλος του Συνδέσμου Ελληνίδων Επιχειρηματιών και πρόεδρος του κέντρου UNESCO για τις γυναίκες και την Ευρώπη στις Βαλκανικές χώρες. Συγκεκριμένα υπογραμμίζεται ότι «Η προσαρμοστικότητα, η διαμόρφωση έντονης προσωπικότητας, η πνευματική δύναμη, το αλάνθαστο προσωπικό



σιλ, η υπερηφάνεια για επαγγελματικές κατακτήσεις και η υψηλή αίσθηση του καθήκοντος είναι τα στοιχεία που πρέπει να διαθέτει η σύγχρονη γυναίκα μάντζερ για να ανέβει στην κορυφή της επαγγελματικής καταξίωσης και να γνωρίσει την προσωπική της επιτυχία».

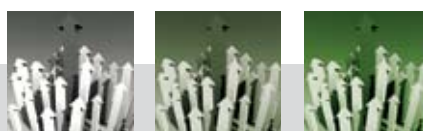
Πιο συγκεκριμένα, στη συνέχεια παρατίθεται η ομιλία της κ. Τζιτζικώστα, η οποία θέτει ερωτήματα στα οποία, εν συνεχεία, απαντά και έτσι δημιουργείται μία ακριβής εικόνα για τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης γυναικείας απασχόλησης.

- **Ποιο είναι το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών που σήμερα καταλαμβάνουν σημαντικές θέσεις;**

Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι δραστήριες, ενεργητικές και αφοσιωμένες γυναίκες, οι οποίες προσφέρουν τις προσωπικές τους ικανότητες και τη γνώση τους στην υπηρεσία της ανάπτυξης... Είναι αρκετά δύσκολο να ορίσει κανείς το πορτρέτο των γυναικών επιχειρηματιών, διότι πιστεύω ότι κάθε μία από εμάς έχει τη δική της προσωπικότητα και τον δικό της ιδιαίτερο τρόπο συμπεριφοράς. Ωστόσο, έπειτα από μακρόχρονη προσωπική πείρα, τολμώ να πω ότι οι επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες:

- ❖ Ξεκινούν πάντα από μια σωστή επαγγελματική εκπαίδευση
- ❖ Έχουν ένα πολύ διερευνητικό μυαλό
- ❖ Διαθέτουν ικανότητες συνδυαστικές
- ❖ Μπορούν να επικοινωνούν εύκολα και με χάρη
- ❖ Είναι ακριβείς στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν
- ❖ Διαθέτουν προσαρμοστικότητα σε νέες, απρόσμενες εξελίξεις και προκλήσεις, τόσο στη ζωή τους όσο και στην καριέρα τους

Υπάρχει, όμως, ένα βασικό χαρακτηριστικό, το οποίο έχω διακρίνει σε όλες τις γυναίκες που έχουν επιτύχει υψηλή επαγγελματική αναγνώριση. Είναι ο αυτοσεβασμός, η συστηματική άρνηση του συμβιβασμού, των μισών αληθειών και της παρασκηνιακής χειραγώγησης, είναι η άρνηση του υποβιβασμού ή της προσβολής της επιτυχίας μιας γυναίκας. Είναι ακόμη ο δεσμευτικός αγώνας για το δικαίωμα στην επαγγελματική αξιοπρέπεια και την αυτοπεποίθηση.



- Ποιοι είναι ως επί το πλείστον εκείνοι οι τομείς στους οποίους κυρίως δραστηριοποιούνται;

Λέγεται όλο και περισσότερο ότι δεν υπάρχουν πολλά πεδία δραστηριότητας αποκλειστικά για άνδρες. Αυτή είναι η αλήθεια και αποτελεί επίσης και αφορμή ικανοποίησης για τις γυναίκες. Είναι επιτυχημένες ουσιαστικά σε όλους τους τομείς. Υπάρχουν γυναίκες που διευθύνουν επιτυχημένες κερδοσκοπικές εταιρίες, άλλες που ηγούνται ερευνητικών εταιριών, ενώ κάποιες αναλαμβάνουν το περίπλοκο καθήκον της εφαρμογής κοινωνικών και πολιτιστικών πολιτικών εξειδικευμένων ιδρυμάτων. Οι γυναίκες κάνουν ολοένα και περισσότερο αισθητή την παρουσία τους όσον αφορά την ανάληψη αποφάσεων σε διεθνείς οργανισμούς, ενώ η φωνή τους ακούγεται καλύτερα ακόμη και στην πολιτική.

- Ποια είναι η σχέση τους με τους αντίστοιχους άνδρες συναδέλφους;

Εδώ πάλι υπάρχουν διαφορές. Αυτό που μπορώ να πω είναι ότι γενικά όλο και περισσότεροι άνδρες αποδέχονται στις ημέρες μας να εργάζονται υπό τη διεύθυνση μιας γυναίκας, συγκριτικά με το παρελθόν. Γίνονται ευκολότερα αποδεκτές ως επιχειρηματίες και οι πιθανότητες επιτυχίας τους διαπιστώνονται με κύρος. Από την άλλη, δεν ευνοώ – και αυτό αποτελεί προσωπική επιλογή – το είδος των σχέσεων που βασίζονται στην επαναλαμβανόμενη αυθαιρεσία της εξουσίας που έχει όποιος ηγείται. Πιστεύω σε μια διαχρονική επιτυχία, που θα βασίζεται σε μια σχέση συνεργασίας, στο σεβασμό και σε μια τάση για ομαδική εργασία και καλή κατανόηση. Μία χαμογελαστή «αφεντικίνα» δε χάνει τίποτα από την εξουσία της, αν αυτή στηρίζεται στην ικανότητά της και στην εξειδίκευσή της στο συγκεκριμένο τομέα.

- Ποιο είναι το κλειδί της επιτυχίας μιας γυναίκας επιχειρηματία;

Η επιτυχία στον επιχειρηματικό κόσμο έχει την ίδια σημασία για έναν άνδρα και μια γυναίκα. Κυρίως αφορά την ακριβή εφαρμογή των προτεινόμενων στόχων σε θέματα οικονομικού κέρδους και εγγυήσεων (καλύτερη πληροφόρηση, κοινωνική προβολή, βελτιωμένα συμβόλαια κ.τλ.). Με την πάροδο του χρόνου κατάλαβα ότι αποτελούν σημαντικά εφόδια στην κατάκτηση της επιτυχίας τα ακόλουθα συστατικά: η έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση ακόμα και για τα πιο ασήμαντα θέματα και ακόμη η υψηλή αίσθηση του καθήκοντος.



- Πώς διαγράφεται το μέλλον για τη γυναίκα επιχειρηματία;

Σε μια επιχειρηματική κοινότητα, που είναι ολοένα και πιο δεκτική σε πρωτοβουλίες γυναικών, δε βλέπω ότι υπάρχει κάποια αντικειμενική δυσκολία να μη συνεχίσουν την επιτυχημένη τους πορεία. Καθώς βρίσκομαι πολύ κοντά σε θέματα που αφορούν τη γυναικεία πρόοδο, πιστεύω ότι το τελικό επίτευγμα θα είναι η ημέρα εκείνη που θα αποκαλούμε την επιτυχημένη γυναίκα επιχειρηματία, ως έξοχη επαγγελματία, χωρίς κανένα φυλετικό διαχωρισμό. Αυτή θα είναι η πιο όμορφη αναφορά στην ικανότητα μιας γυναίκας στον επιχειρηματικό κόσμο».

β. Ακολουθούν αποτελέσματα διεθνών ερευνών που δίνουν απαντήσεις σχετικές με τις προηγούμενες ερωτήσεις.



NEUMARK & POSTLEWAITE, 1998:

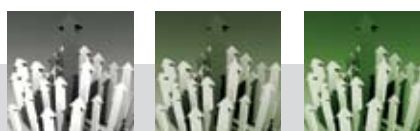
Ο κύριος λόγος εξω-οικιακής απασχόλησης, για γυναίκες που απασχολούνται ως εργάτριες, είναι οικονομικός (οικονομική ανεξαρτησία, συμπληρωματικό εισόδημα). Ενώ για την κατηγορία των γυναικών που απασχολούνται σε ανώτερες θέσεις, συντρέχουν και άλλοι λόγοι, όπως η προσωπική φιλοδοξία, η ολοκλήρωση της προσωπικότητάς τους, η κοινωνική καταξίωση, η παρακίνηση από τη σύγκριση με άλλες εργαζόμενες (κυρίως του οικογενειακού τους περιβάλλοντος), η τάση φυγής από τη ρουτίνα του νοικοκυριού ή ακόμα και η ανάγκη για προσφορά στο κοινωνικό σύνολο

LEHRER, 2000:

Σε σχέση με τα κίνητρα για εργασία, ο βασικότερος λόγος που οδηγεί την γυναίκα σε εξω-οικιακή απασχόληση είναι οικονομικός, αφού τα σύγχρονα καταναλωτικά πρότυπα έχουν αυξήσει τις ανάγκες των νοικοκυριών και έχουν καταστήσει απαραίτητη την ύπαρξη δύο μισθών. Άλλωστε, η οικονομική συμπεριφορά των γυναικών στην οικογένεια αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα και μειώνει το χάσμα μεταξύ πλούσιων και φτωχών οικογενειών, βελτιώνοντας το επίπεδο ζωής της οικογένειας. Από την άλλη, βέβαια, υπάρχουν και γυναίκες που δεν επιλέγουν να εργαστούν στην αγορά εργασίας γιατί θεωρούν ως πολυτιμότερη την οικιακή παραγωγή και τη φροντίδα των παιδιών απ' ότι το εισόδημα.

LIM, 2000:

Σε περιόδους κρίσης (ανεργία, πόλεμος, οικονομική κρίση), η γυναικεία απα-



σχόληση είναι πολύ σημαντική για την επιβίωση της οικογένειας και έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζεται λιγότερο σε σχέση με την ανδρική. Αυτό οφείλεται στην ευελιξία και την προσαρμοστικότητα της γυναικείας απασχόλησης.

ΠΡΑΞΗ 7



Οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως σε μεγάλη ηλικία, διότι τότε μειώνονται οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις (π.χ. ανατροφή παιδιών) και επομένως, έχουν περισσότερο χρόνο να αφιερώσουν σε άλλες ασχολίες.

ΠΡΑΞΗ 8



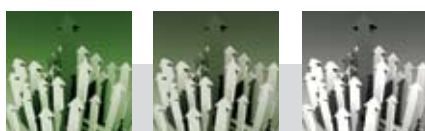
Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θα μπορούσε να αυξηθεί, εάν υπάρξει:

- Ενθάρρυνση των γυναικών να γίνουν επιχειρηματίες με την υπόδειξη μέσω των αρμόδιων φορέων (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., Κ.Ε.Θ.Ι. κ.ά. Στην ενότητα 3.2.2. θα βρείτε περισσότερες λεπτομέρειες για τους συγκεκριμένους φορείς και για τα προγράμματα, που διαχειρίζονται και ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, για τη διαδικασία της δημιουργίας μιας επιχείρησης και τις δυνατότητες χρηματοδότησης.
- Υποστήριξη των γυναικών κατά τη διαδικασία δημιουργίας βιώσιμων επιχειρήσεων
- Εξακολούθηση παροχής υποστήριξης, ώστε να εξασφαλίσουν οι γυναίκες την ανάπτυξη και την επιβίωση των επιχειρήσεών τους (δείτε περισσότερα στο κεφάλαιο 2)

ΠΡΑΞΗ 9



- Η έλλειψη θέσεων εργασίας στην ύπαιθρο. Η αγροτική έξοδος και η αστική συγκέντρωση έχει ως επακόλουθο τη συρρίκνωση των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών στην ύπαιθρο, αφού ο συνολικός πληθυσμός περιορίζεται.
- Οι συνθήκες επικοινωνίας των μικρών πληθυσμιακών κέντρων με τους αστι-

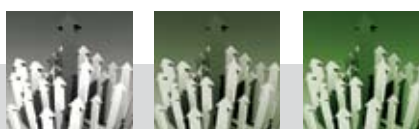


κούς χώρους, όπου προσφέρεται η εργασία. Η γυναίκα είναι απομονωμένη και αδυνατεί να προσεγγίσει τις ευκαιρίες για επαγγελματική κατάρτιση και εξεύρεση εργασίας.

- Η ανεπάρκεια των κοινωνικών δομών στην ύπαιθρο. Δεν παρέχεται καμιά διευκόλυνση στις γυναίκες που έχουν τη μέριμνα των παιδιών και των ηλικιωμένων γονιών τους.
- Η γυναίκα ταυτόχρονα με την προσφορά υπηρεσιών που σχετίζονται με τη φροντίδα του νοικοκυριού, απασχολείται και στην οικογενειακή εκμετάλλευση, κάτι το οποίο αποτελεί αρνητικό παράγοντα στην αναζήτηση απασχόλησης έξω από το χώρο του νοικοκυριού ή ακόμη και της κοινότητας.
- Οι απόψεις που θέλουν τη γυναίκα να απασχολείται αποκλειστικά με το νοικοκυριό και θεωρούν τον άνδρα υπεύθυνο για τη συντήρηση της οικογένειάς του, αποκλειστικά με τη δική του εργασία.

ΠΡΑΞΗΡΙΟΤΗΤΑ 10

- Αναβαθμίζεται σημαντικά η κοινωνική θέση των γυναικών στην περιοχή του συνεταιρισμού
- Οι Συνεταιρισμοί λειτουργούν ως παράγοντας που βοηθούν να αλλάξει η νοοτροπία στις τοπικές κοινωνίες και να ανατραπεί η κοινωνική αδράνεια των γυναικών



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Βουτυράς Στ. (1981), Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία, Για μια σύγχρονη Κοινωνική Πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας, Αθήνα.

Γαλατά Β. (1996), Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, Ι.Ν.Ε. (2), Εκπαίδευση – Κατάρτιση, Φεβρουάριος 1996.

Γιδαράκου Ι. (1996), «Πολυδραστηριότητα Αγροτισσών. Νέοι ρόλοι τους στην ύπαιθρο-Νέες αναγκαιότητες», 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο Αγροτικής Οικονομίας, Θεσσαλονίκη.

Δουλκέρη Τ. (1994), Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα: Παπαζήση.

Θεοδωροπούλου Ε., Τσουραπάς Α., Φιλοπούλου Μ., Κουρούνη Ε. (1998), Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

Θεοδωροπούλου Ε. (2000), «Το Προφίλ της Οικογένειας της Ελληνικής Υπαιθρου», Ημερίδα για τις Όψεις της σύγχρονης οικογένειας: Διαπολιτισμική και ψυχολογική προσέγγιση του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.

Θεοδωροπούλου Ε. (2007), Αγροτική Οικιακή Οικονομία, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.

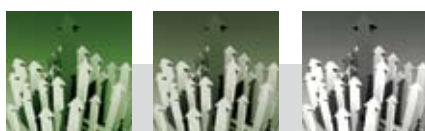
Λαΐου-Αντωνίου Χ. (1995), Μελέτη σκοπιμότητας αγροτουρισμού και εναλλακτικών μορφών τουρισμού στην επαρχία της Σπείας, Ο.Α.Σ. Α.Ε. και LEADER I, Αθήνα.

Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (1999), Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.

Μουσούρου Λ. (1993), Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα, Αθήνα: Gutenberg.

Παπαρζή Ν., Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα», Μελέτες προς τιμήν του Καθηγητή Α. Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Νικολαΐδου Μ. (1975), «Η εργαζόμενη γυναίκα στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Κοινωνικών



Ερευνών, 25 Γ' τετραμήνου, Αθήνα: εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.

Νταντάμη Β. (2005), Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η Προσφορά τους στην Τοπική Ανάπτυξη, (διπλωματική εργασία), Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Συμεωνίδου Χ. (1990), Απασχόληση και Γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας, Αθήνα: εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.

Τσάρτας Π. (1996), Τουρίστες, ταξίδια, τόποι. Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον τουρισμό, Αθήνα: Εξάντας.

Υπουργείο Γεωργίας, Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας (1997), Συνεταιρισμοί Αγροτικής Βιοτεχνίας και Οικοτεχνίας, Αθήνα.

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2000), Έρευνα «Αποτύπωση της Εικόνας των Γυναικείων Συνεταιρισμών», συνεργασία: Γενική Γραμματεία Ισότητας – ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ., Αθήνα.

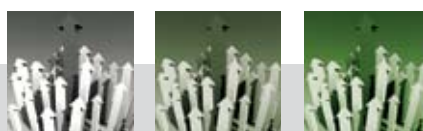
Ξενόγλωσσον

Laiou-Antoniou G. (1995), «Agrotourism in Greece, official document global Assembly of women and the Environment».

Neumark D. & Postlewaite An. (1998), «Relative income concerns and rise in married women's employment», Journal of Public Economics, (70), Η.Π.Α., σελ. 157-183.

Lehrer E. (2000), «The impact of women's employment on the distribution of earnings among married – couple households: a comparison between 1973 and 1992-94», The Quarterly Review of Economics and Finance (40), Σικάγο, Η.Π.Α., σελ. 295-301.

Lim J. (2000), «The Effects of the East Asian Crisis on the Employment of Women and Men: The Philippine Case», World Development, Vol. 28, No 7, Μεγάλη Βρετανία, σελ. 1285-1306.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ κ.π. Equal á κύκλου (2004), Οδηγός συστήματος πιστοποίησης και μοντέλων και δεικτών ποιότητας κοινωνικών επιχειρήσεων, Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ κ.π. Equal á κύκλου, Αθήνα (διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη ΔΙΟΝΙ ΙΙ και την Γ.Γ.Ε.Ε.).

Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ (2005), Forum και Ημερίδα Γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, Αθήνα (στον Οδηγό δράσεων, αποτελεσμάτων και καλών πρακτικών Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ, κ.π Equal, Γ.Γ.Ε.Ε.).

Αποστολόπουλος Κ. (2004), Ποιότητα – Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Σημειώσεις για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Αποστολόπουλος Κ., Γεωργιτσογιάννη Ε., Γραβάνη Ζ., Ζαμπέλας Α., Ματάλα Α., Παυλόπουλος Κ., Σδράλη Δ., Χονδρογιάννης Γ. (2005), Οικιακή Οικονομία, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων, Αθήνα: Λιβάνη.

Βουτυράς Στ. (1981), Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία, Για μια σύγχρονη Κοινωνική Πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας, Αθήνα.

Γαλατά Β. (1996), Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, Ι.Ν.Ε. (2), Εκπαίδευση – Κατάρτιση, Φεβρουάριος 1996.

Γιδαράκου Ι. (1996), «Πολυδραστηριότητα Αγροτισσών. Νέοι ρόλοι τους στην ύπαιθρο-Νέες αναγκαιότητες», 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο Αγροτικής Οικονομίας, Θεσσαλονίκη.

Γ.Γ.Ε.Ε. (1998), Οδηγός υποστήριξης γυναικείας επιχειρηματικότητας, Πρωτοβουλία NOW, Πρόγραμμα «Σαφώ», Αθήνα.

Γ.Γ.Ε.Ε. & Ι.Δ.ΕΚ.Ε. (2004), Ηλεκτρονικό Εκπαιδευτικό Υλικό στο Management και Marketing (για κοινωνικές, συμβατικές γυναικείες επιχειρήσεις) της Α.Σ. ΔΙΟΝΙ ΙΙ, κ.π. Equal, Αθήνα.

Γκαλανάκης Μ., Επιχειρηματική Ιδέα, Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας Γραφείου Διασύνδεσης, Τ.Ε.Ι. Κρήτης.



Δουλκέρη Τ. (1994), Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα: Παπαζήση.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, «Δικτύωση Υπαρχουσών και Νέων Δομών και Μετεξέλιξή τους σε ONE-STOP SHOPS», Υποομάδα «Βελτίωση και Ανάπτυξη Νέων Δομών και Υπηρεσιών Επιχειρηματικότητας», Οδηγός Έναρξης Επιχειρηματικής Δραστηριότητας, Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου (2005), Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, Υπ. Απασχόλησης & επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal, Αθήνα.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου (2005), Προτάσεις πολιτικής, κ.π. Equal, Υπ. Απασχόλησης & επτά (7) Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας κ.π. Equal, Αθήνα.

«Έκθεση στο CEDAW, 4η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών», (2004), Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

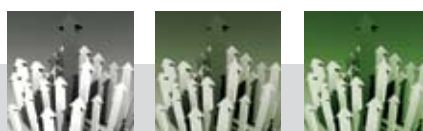
Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Δ. Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2003), Μελέτη Οί νέοι πρωταγωνιστές της απασχόλησης. Σύνοψη της πιλοτικής δράσης «Τρίτο σύστημα και απασχόληση», Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ. (2005) – Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Σύστημα Κοινωνικού Ελέγχου και Αξιολόγησης κοινωνικών επιχειρήσεων, Αθήνα: Παπαζήσης (διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη «Σύμφωνο προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Αιτωλοακαρνανία», κ.π. Equal, á κύκλου).

Ζαμπετάκης Λ. (2005), Επιχειρηματικότητα και Περιβάλλον.

Θεοδωροπούλου, Ε., Τσουραπάς Α., Φιλοπούλου Μ., Κουρούνη Ε. (1998), Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την Προώθηση της Απασχόλησης, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

Θεοδωροπούλου Ε. (2000), «Το Προφίλ της Οικογένειας της Ελληνικής Υπαίθρου», Ημερίδα για τις Όψεις της σύγχρονης οικογένειας: Διαπολιτισμική και ψυχολογική προσέγγιση του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.



Θεοδωροπούλου Ε. (2007), Αγροτική Οικιακή Οικονομία, Αθήνα: εκδόσεις Χαροκοπέι-
ου Πανεπιστημίου.

Καλδής Π., Θεοδωροπούλου Ε., Αλεξόπουλος Γ., Γιαννουζάκου Α. (2000), Αγροτουρι-
σμός και Τοπική Ανάπτυξη, Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, Παιδαγωγικό Ινστι-
τούτο, Αθήνα.

Κασσαβέτης Δ. (2000), Αγροτικοί Συνεταιρισμοί και κοινωνική δυναμική, Αθήνα: Σάκ-
κουλα.

Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (Κ.Ε.Τ.Α.) Δυτικής Μακεδονίας,
Οδηγός Χρηματοδότησης Επιχειρήσεων (2006).

Κετζετσοπούλου Μ. (2005), Μελέτη υποβληθείσα στην Διαχειριστική Αρχή Υπ. Απασχό-
λησης και στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας με θέμα Κοινωνική οικο-
νομία – Εννοιολογικοί ορισμοί και υπάρχουσα κατάσταση, κ.π. Equal á κύκλου, Αθήνα.

Κοσκοβόλης Σ. - Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., Β.Ι.Σ. (1999), «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα, προβλή-
ματα, προοπτικές», Forum Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, DIONI – NOW, Ιωάννινα
(στον Οδηγό Αποτελεσμάτων DIONI I, Γ.Γ.Ε.Ε.).

Λαϊού-Αντωνίου Χ. (1995), Μελέτη σκοπιμότητας αγροτουρισμού και εναλλακτικών μορ-
φών τουρισμού στην επαρχία της Σπείας, Ο.Α.Σ. Α.Ε. και LEADER I, Αθήνα.

Λιόσης Β. (2003), Κομμουνιστική επιθεώρηση, τ. 1.

Λυμπεράκη Α. (1992), Η πρόκληση της Ανάπτυξης σε μικρή κλίμα – οικονομική ευελιξία
και κοινωνικές δυσκαμψίες, Αθήνα: Παπαζήσης.

Μαλλιάρης Π. (2001), Εισαγωγή στο ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ, Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε.

Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (1999), Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συ-
ζυγικές πρακτικές, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.

Μαργαριτίδου Β. (2004), Εθελοντισμός, Μ.Κ.Ο., Κοινωνία των Πολιτών, εκδόσεις Πρω-
τοβουλία, Γυναίκα και Υγεία.

Μιχαλόπουλος Χ. (2005), «Συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων των έργων του Ά



κύκλου της κ.π. Equal», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου, Υπ. Απασχόλησης, 26-10-05.

Μπέκου Ε. (2001), «Προοπτικές Ανάπτυξης των Γυναικείων Συνεταιρισμών», Ημερίδα Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Μουσούρου Λ. (1993), Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα, Αθήνα: Gutenberg.

Ναυρίδης Κλ. (2005), Ψυχολογία των ομάδων, κλινική ψυχοδυναμική προσέγγιση, Αθήνα: Παπαζήσης.

Νικολαΐδου Μ. (1975), «Η εργαζόμενη γυναίκα στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 25 Γ' τετραμήνου, Αθήνα: εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.

Νταντάμη Β. (2005), Γυναικείοι Αγροτουριστικοί & Αγροβιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί και η Προσφορά τους στην Τοπική Ανάπτυξη, (διπλωματική εργασία), Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Ντούλια Θ. (1997), Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών στην Απασχόληση και επιχειρηματικότητα των γυναικών, Γ.Γ.Ε.Ε.

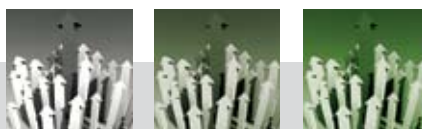
Ντούλια Θ. & Νικάκη Π. (1999), Οδηγός αποτελεσμάτων DIONI I, Γ.Γ.Ε.Ε., Αθήνα.

Ντούλια Θ. & Ζαγορίσιος Δ. (2000), Μελέτη διερεύνησης δυνατοτήτων για την ανάπτυξη υποστηρικτικού συστήματος χρηματοπιστωτικής στήριξης (Μικροπίστωσης) Γυναικείων Μικρο Μ.Μ.Ε. Ημιαστικών και Απομακρυσμένων Ορεινών Περιοχών Ηπείρου, Πρόγραμμα DIONI – NOW 1997 – 2000, Συνεταιριστική Τράπεζα Ιωαννίνων, Ιωάννινα.

Ντούλια Θ. (2005), «Προτάσεις πολιτικής για την κοινωνική οικονομία και τις κοινωνικές επιχειρήσεις», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας, κ.π. Equal 2001-2005.

Ντούλια Θ. & Κατσιβαρδάς Χ. (2004), Οδηγός Δράσεων, αποτελεσμάτων και καλών πρακτικών Α.Σ. DIONI II, κ.π. Equal, Γ.Γ.Ε.Ε.

Ντούλια Θ. (2005), «Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των κοινωνικών επιχειρήσεων», Ευρωπαϊκό συνέδριο κοινωνικής οικονομίας κ.π. Equal á κύκλου, Υπ. Απασχόλησης, Αθήνα, 26-10-05.



Ντούλια Θ. (2007), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα –Τα προβλήματα των Γυναικείων Επιχειρήσεων», Money show, ημερίδα Υπ. Απασχόλησης, Αθήνα, 2007.

Παπαγεωργίου Κ. (2004), Βιώσιμη Συνεταιριστική Οικονομία, Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε.

Παπαδιώτη Β. (1998), Προσωπική Ανάπτυξη, τόμος Β΄, Ιωάννινα: έκδοση Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Παπαδιώτη-Αθανασίου Β. (2002), Η οικογένεια ως σύστημα, Συστημική προσέγγιση, Εκπαιδευτικό Υλικό Συμβουλευτικής Γονέων του Ι.Δ.ΕΚ.Ε., Αθήνα.

Παπαρζή Ν., Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), «Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα», Μελέτες προς τιμήν του Καθηγητή Α. Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Πολέμη-Τοδούλου Μ. (2006), «Αξιοποίηση της διεργασίας της ομάδας στην εκπαίδευση ενηλίκων» (κεφ. 10, στο Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης, τόμος ΙΙΙ, εκδόσεις Ε.Κε.Πις.

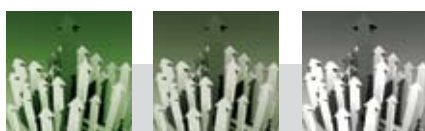
Σβιατκιεβιτς Μ. (2006), «Η Σημασία της αυτοεκτίμησης για τη Ψυχική Υγεία και την Ευημερία & η Διάκρισή της σε Συνειδητή και Ασυνειδητή», ΧΙ Ετήσιο Συνέδριο της European Association For Counselling, (30-3 έως 2-4/06 στο Πάντειο Πανεπιστήμιο).

Συμεωνίδου Χ. (1990), Απασχόληση και Γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας, Αθήνα : εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε.

Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου (2001), Πρακτικά Γ΄ επιστημονικού συνεδρίου του τμήματος Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Παγκοσμιοποίηση και κοινωνική οικονομία, 22-24/10/1999, εκδόσεις Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου. (Ανακοινώσεις Δασκάλου Γ., Κασαβέτης Δ., Κοσμόπουλος Δ. Χαραλάμπους Κ.).

Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου (2005), Πρακτικά Δ΄ επιστημονικού συνεδρίου του τμήματος Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Η κοινωνική οικονομία ανάμεσα στο Τοπικό και στο Παγκόσμιο, 6-7-Ιουνίου2003, Αθήνα: Παπαζήσης (Ανακοινώσεις Καπογιάννης Δ., Μαυριδάκης Θ., Ναξάκης Χ., Νικολόπουλος Η., Νικολόπουλος Χ., Παπαδόπουλος Α., Χαραλάμπους Κ.)

Trade Houses Αθήνας & Αλεξανδρούπολης, Αναπτυξιακή Σύμπραξη DIONI II (2005), Οδηγός Προβολής προϊόντων και Υπηρεσιών Γυναικείων Συνεταιρισμών και Κοινωνι-



κών Επιχειρήσεων, εκδόσεις Trade Houses Αθήνας & Αλεξανδρούπολης, κ.π. Equal á κύκλου.

Τσάρτας Π. (1996), Τουρίστες, ταξίδια, τόποι. Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον τουρισμό, Αθήνα: Εξάντας.

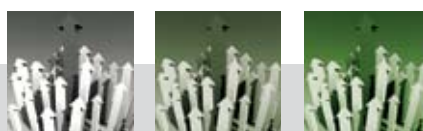
Υπουργείο Γεωργίας, Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας (1997), Συνεταιρισμοί Αγροτικής Βιοτεχνίας και Οικοτεχνίας, Αθήνα.

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2000), Έρευνα «Αποτύπωση της Εικόνας των Γυναικείων Συνεταιρισμών», συνεργασία: Γενική Γραμματεία Ισότητας – ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ., Αθήνα.

Χασσιδ Ι. (2005), Από την Ιδέα στο Προϊόν μέσω της Αγοράς, Φάκελοι Επιχειρηματικότητας, Πρόγραμμα του Κ.Ε.Τ.Α. Αττικής που υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Χρυσάκης, Μ., Ζιώμας Δ., Καραμπτοπούλου Δ., Χατζαντώνης Δ. (1999), Προοπτικές Απασχόλησης στον Τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, Εκδόσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, Αθήνα.

Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ, Χατζαντώνης Δ, Καραμπτροπούλου Ντ. (2002), Προοπτικές Απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής οικονομίας, Αθήνα: Σάκκουλα.



Ξενόγλωσσον

Badelt Ch. (1997), "Entrepreneurship Theories of the Nonprofit Sector", *Voluntas*, vol. 8.

Blanchet A. & Trognon A. (1994), *La Psychologie des groupes*, editions NATHAN, Παρίσι, Ψυχολογία Ομάδων (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Σαββάλας.

Borzaga C. & Defourny J. (επιμέλεια), (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Λονδίνο: Routledge.

Borgaza C., Olabe A. & Greffe X. (1999), *Key sectors: Neighbourhood Social Services; Environment; and Culture, Sports and the Media*, University of Trento, Ιταλία, Fundacion Deixalles, Majorca and University of Paris 1 Pantheon, Γαλλία, mimeo.

Byrne B. M. (1996), *Measuring self-concept along the life span*, Ουάσιγκτον DC: American Psychological Association.

Cambell M. (1999), *The Third System Employment and Local Development, Volume 1 – Synthesis Report*, Policy Research Institute, Leeds Metropolitan University, mimeo, Ηνωμένο Βασίλειο.

CIRIEC (1999), *Third System Enterprises: A new strategy for Employment: Provisional Results*, mimeo, Liege.

Deiter, R.E. & Ginder, R.G. (1989), "Directors and Managers", στο Gobia, D. (επιμέλεια), *Cooperatives in Agriculture*, Prentice Hall, κεφ. 17.

DeNeve K. M. & Cooper H. (1998), "The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being", *Psychological Bulletin*, 124, σελ. 197-229.

Douglas T. (1995), *Survival in Groups – The Basics of Group Membership*, Open University Press, Buckingham, Η επιβίωση στις ομάδες (ελληνική μετάφραση), (1997), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

ECOTEC (2001), *Evaluation of the Third System and Employment Pilot Action - Final Report*, ECOTEC Research & Consulting Limited, Βρυξέλλες.



E.M.E.S. EUROPEAN NETWORK (1998), “3rd sector”, Newsletter τεύχος 1, 2, Νοέμβριος, Δεκέμβριος.

European Commission (2000), New jobs in Europa, E.C., σελ.9.

Goleman D. (1995), Emotional Intelligence, Bantam Books, Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ελληνική μετάφραση), (1996), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Goleman D. (2002), Primal Leadership, Harvard Business School Press, Βοστώνη, Ο Νέος Ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών (ελληνική μετάφραση), (2002), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Harter S. (1999), The construction of the self: A developmental perspective, Νέα Υόρκη, Guilford.

INAISE, (2005), “Ethic financing and social investment - A European overview”, Συνέδριο Κοινωνικής Οικονομίας της EQUAL à Κύκλου, Σεπτέμβρης 2005, Αθήνα.

Jahoda M. (1981), “Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research”, American Psychologist, 36(2), σελ. 184-191.

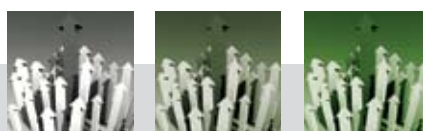
Laiou-Antoniou G. (1995), «Agrotourism in Greece, official document global Assembly of women and the Environment».

Neumark D. & Postlewaite An. (1998), «Relative income concerns and rise in married women’s employment», Journal of Public Economics, (70), Η.Π.Α., σελ. 157-183.

Lehrer E. (2000), «The impact of women’s employment on the distribution of earnings among married – couple households: a comparison between 1973 and 1992-94», The Quarterly Review of Economics and Finance (40), Σικάγο, Η.Π.Α., σελ. 295-301.

Lim J. (2000), «The Effects of the East Asian Crisis on the Employment of Women and Men: The Philippine Case», World Development, Vol. 28, No 7, Μεγάλη Βρετανία, σελ. 1285-1306.

Lloyd P., Granger B. & Shearman C. (1999), The Third System, Employment and Local Development, Volume 3 – Tools to Support the Development of the Third System,



University of Liverpool - UK., University of Paris – France & Manchester – UK.

Mertens S. (1999), “Nonprofit Organisations and Social Economy: Two Ways of Understanding the Third Sector”, *Annals of Public and Co-operative Economics*, vol. 70, 3, σελ. 501-20.

OECD (1999), *Social enterprises*, Παρίσι, Γαλλία.

Rifkin (1996), *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνης.

Robins, R. W., Hendin, H. M. & Trzesniewski, K. H. (2001), “Measuring global self-esteem: Construct validation of a single item measure and the Rosenberg Self-Esteem scale.”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, σελ. 151-161.

Sparckley, E. (2000), *Social audit Tool kit*, Social Audit Partnership Ltd.

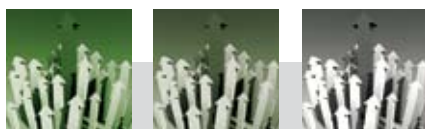
SPEED Σύμβουλοι Ανάπτυξης Α.Ε. (2006), *Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού στο πλαίσιο του έργου της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Επιχειρηματική Προοπτική» (Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL).*

Winefield, A.H. (1995), “Unemployment: its psychological costs”, *International review of industrial & organisational*.

Yunus M. (1998), *Για ένα κόσμο χωρίς φτώχεια*, Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνης.

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. & Bouzas N. “The Emergence of Social Enterprises, a New Response to Social Exclusion in Europe: The Case of Greece” στο Borzaga C. & Santuari A. (επιμέλεια), (1998), *Social Enterprises and New Employment in Europe*, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige in co-operation with European Commission - DG V, CGM - «Consorzio Nazionale della Cooperazione Sociale, Ιταλία.

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. & Bouzas N., “Social Enterprises responding to welfare needs” στο Borzaga C. & Defourny J. (επιμέλεια), (2001), *The Emergence of Social Enterprises*, Λονδίνο: Routledge.



Άρθρα

Πολυχρονίου Χ., Συνέντευξη από τον William Robinson «Οι νέες αντιστάσεις στον καπιταλισμό», εφημερίδα Ελευθεροτυπία, ένθετο «Οικονομία», 12-8-07.

Μανδράκου Αλ., «Γιουνούς Μοχάμεντ: Ο τραπεζίτης που δανείζει τους φτωχούς», εφημερίδα Καθημερινή, 5-11-06 και «Τιμή στον φτωχό τραπεζίτη», εφημερίδα Καθημερινή, 14-10-2006.

«Επιχειρηματικότητα γένους θηλυκού και υψηλής απόδοσης», εφημερίδα Καθημερινή, 17/10/04.

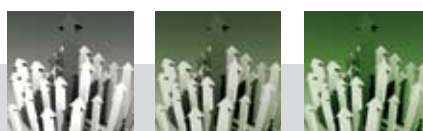
Δαμουλιάνου Χ. & Κοψίνη Χ., «Οι επιχειρήσεις πρέπει να καταρτίσουν και κοινωνικούς Απολογισμούς», εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/ 2006.

Συνέντευξη του David Grayson «Ποια είναι η σημασία του κοινωνικού Απολογισμού», εφημερίδα Ναυτεμπορική, 18/8/07.

Άρθρο - Έρευνα του Ινστιτούτο Επικοινωνίας / Μ.Ρ.Β., «Τι είναι κοινωνική υπευθυνότητα για τους πολίτες», εφημερίδα Καθημερινή, 14/10/2006.

Ξενάκη Κ., «Φτώχεια, ο εχθρός της Ειρήνης», εφημερίδα Τα Νέα, 11-12-06.

Ρέμπελου Α., «Υψιστη διάκριση στον τραπεζίτη των φτωχών», εφημερίδα Ο κόσμος του Επενδυτή, 14, 15, 25/10/06.





Αχαρνών 417 - 111 43 Αθήνα
www.gsae.edu.gr/p-diabiou.asp