Συνεταιρισμός εργαζομένων (Worker cooperative)

από ***Brotherhood of Freedom Lovers***

brotherhood_of_freedom_lovers@yahoo.com

http://brotherhoodoffreedomlovers.wordpress.com/

Εργατικά

Το άρθρο που ακολουθεί αποτελεί μετάφραση από τα αγγλικά βιαστική, ειναι η αλήθεια του άρθρου της Wikipedia για τους συνεταιρισμούς εργαζομένων (worker cooperatives). Μπορείτε να βρείτε το αρχικό αγγλικό κείμενο, καθώς και όλη τη σχετική τεκμηρίωση (παραπομπές στη βιβλιογραφία και στο διαδίκτυο), στην ηλεκτρονική διεύθυνση http://en.wikipedia.org/wiki/Worker_cooperative.

Ένας συνεταιρισμός εργαζομένων είναι μια συνεταιριστική ιδιοκτησία, δημοκρατικά ελεγχόμενη από τους ιδιοκτήτες-εργαζόμενούς της. Ο έλεγχος αυτός μπορεί να ασκείται με διάφορους τρόπους. Σε “καθαρές” μορφές του συνεταιρισμού εργαζομένων, όλες οι μετοχές κατέχονται από το εργατικό δυναμικό, χωρίς εξωτερικούς ιδιοκτήτες, και κάθε μέλος έχει μία μετά ψήφου μετοχή. Στην πράξη, ο έλεγχος από τους ιδιοκτήτες-εργαζόμενους μπορεί να ασκηθεί μέσω της ατομικής, συλλογικής ή πλειοψηφικής κυριότητας από το εργατικό δυναμικό, ή με διατήρηση των ατομικών, συλλογικών ή πλειοψηφικών δικαιωμάτων ψήφου (ασκούνται στη βάση μίας ψήφου ανά μέλος). Ένας συνεταιρισμός των εργαζομένων, ως εκ

τούτου, έχει το χαρακτηριστικό ότι η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού της κατέχει τις μετοχές, και η πλειοψηφία των μετοχών ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Ορισμός του συνεταιρισμού εργαζομένων.

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί για το τι μπορεί να θεωρηθεί συνεταιρισμός εργαζομένων. Ο Διεθνής Οργανισμός Βιομηχανίας, Βιοτεχνίας και Υπηρεσίας Συνεταιρισμών Παραγωγών (International Organisation of Industrial, Artisanal and Service Producers, CICOPA) δίνει έναν οχτασέλιδο ορισμό στη δήλωσή του για την Παγκόσμια Διακήρυξη των Συνεταιρισμών Εργαζομένων (World Declaration on Workers' Cooperatives), ο οποίος εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση της Διεθνούς Συμμαχίας Συνεταιρισμών (International Co-operative Alliance) τον Σεπτέμβριο του 2005. Παρακάτω αναφέρονται τα βασικά χαρακτηριστικά των συνεταιρισμών των εργαζομένων:

1. Έχουν ως στόχο τη δημιουργία και τη διατήρηση βιώσιμων θέσεων εργασίας και τη δημιουργία πλούτου, για να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων-μελών, να εξυψώσουν την ανθρώπινη εργασία, να επιτρέψουν τη δημοκρατική αυτοδιαχείριση των εργαζομένων, να προωθήσουν την κοινότητα και την τοπική ανάπτυξη.
2. Η ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή των μελών τους, προκειμένου να συμβάλουν με την εργασία τους και τους οικονομικούς πόρους τους, εξαρτάται από την ύπαρξη χώρων εργασίας.
3. Κατά γενικό κανόνα, οι εργασίες πρέπει να εκτελούνται από τα μέλη. Αυτό σημαίνει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων σε έναν συγκεκριμένο συνεταιρισμό εργαζομένων είναι μέλη, και αντιστρόφως.
4. Η σχέση εργαζομένων-μελών με τον συνεταιρισμό τους θα πρέπει να θεωρείται διαφορετική από εκείνη της συμβατικής, βασισμένης στον μισθό, εργασίας, καθώς και από εκείνη της αυτόνομης ατομικής εργασίας.
5. Ο εσωτερικός κανονισμός τους συνίσταται από ρυθμίσεις που έχουν συμφωνηθεί δημοκρατικά και έγιναν δεκτές από τους εργαζόμενους-μέλη.
6. Πρέπει να είναι αυτόνομοι και ανεξάρτητοι έναντι του δημοσίου και τρίτων, όσον αφορά τις εργασιακές τους σχέσεις και τη διαχείριση, καθώς και τη χρήση και τη διαχείριση των μέσων παραγωγής.

Οι συνεταιρισμοί των εργαζομένων ακολουθούν επίσης τις Αρχές και αξίες του Rochdale, που αποτελούν ένα σύνολο βασικών αρχών για τη λειτουργία των συνεταιρισμών. Ορίστηκαν για πρώτη φορά από την Rochdale Society of Equitable Pioneers στο Rochdale της Αγγλίας το 1844 και αποτέλεσαν τη βάση για τις αρχές με τις οποίες λειτουργούν μέχρι σήμερα οι συνεταιρισμοί σε όλο τον κόσμο. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός των συνεταιρισμών εργαζομένων, μπορούν να θεωρηθούν ως επιχειρήσεις που παράγουν ένα προϊόν ή προσφέρουν μια υπηρεσία, τα οποία πωλούν με σκοπό το κέρδος, όπου οι εργαζόμενοι είναι ταυτόχρονα και οι ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι-ιδιοκτήτες εργάζονται στην επιχείρηση και τη διευθύνουν.

Σε αντίθεση με τις συμβατικές επιχειρήσεις, η ιδιοκτησία και η εξουσία για λήψη αποφάσεων του συνεταιρισμού των εργαζομένων θα πρέπει να ανήκει αποκλειστικά στους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες ως σύνολο. Οι εργαζόμενοι-ιδιοκτήτες ελέγχουν τους πόρους του συνεταιρισμού και την εργασιακή διαδικασία, όπως μισθούς και ώρες εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, η πλειονότητα -αν όχι το σύνολο- των εργαζομένων σε έναν συνεταιρισμό εργαζομένων είναι εργαζόμενοι-ιδιοκτήτες, αν και ορισμένοι περιστασιακοί ή έμμισθοι μπορούν να απασχολούνται, με τους οποίους τα κέρδη και η λήψη αποφάσεων δεν κατανέμονται κατ ‘ανάγκην ισομερώς. Επίσης, οι εργαζόμενοι υφίστανται συχνά μια δοκιμαστική περίοδο ή περίοδο ελέγχου (πχ για τρεις ή έξι μήνες), πριν τους επιτραπεί να έχουν πλήρη δικαιώματα ψήφου.

Στην ιδανική περίπτωση, η συμμετοχή αυτή βασίζεται σε μία ψήφο ανά εργαζόμενο-ιδιοκτήτη, ανεξάρτητα από το ύψος των μετοχών που ανήκουν σε κάθε εργαζόμενο-ιδιοκτήτη. Τα δικαιώματα ψήφου δεν συνδέονται με τις επενδύσεις ή την πελατεία του συνεταιρισμού, και μόνο εργαζόμενοι-ιδιοκτήτες μπορούν να ψηφίσουν για τις αποφάσεις που τους αφορούν. Στην πράξη, προκειμένου να επιβιώσουν, οι συνεταιρισμοί εργαζομένων έχουν δοκιμάσει διάφορες παραλλαγές, ώστε να εκφράσουν τα συμφέροντα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των τοπικών αρχών, όσων έχουν επενδύσει σε αναλογία μεγαλύτερη της εργασίας, είτε μέσω προσπαθειών για ανέμειξη ατομικών και συλλογικών μορφών ιδιοκτησίας και ελέγχου εκ μέρους των εργαζομένων. Όπως επισημαίνεται από θεωρητικούς αλλά και επαγγελματίες, στους συνεταιρισμούς εργαζομένων η σημασία των κεφαλαίων θα πρέπει να είναι δευτερεύουσα σε σχέση με εκείνη της εργασίας. Πράγματι, ο Adams και οι συνεργάτες του βλέπουν τους συνεταιρισμούς των εργαζομένων ως “λαμποριστικούς” παρά ως καπιταλιστικούς: “Η εργασία είναι ο παράγοντας που μισθώνει, ως εκ τούτου τα δικαιώματα ψήφου και τα δικαιώματα ιδιοκτησίας έχουν ανατεθεί στους άνθρωποι που κάνουν την εργασία και όχι στο κεφάλαιο, έστω και αν οι εργαζόμενοι-μέλη προσφέρουν κεφάλαιο μέσω συνδρομών και παρακράτησης κερδών (…) Κάθε κέρδος ή ζημία μετά από τα κανονικά λειτουργικά έξοδα αποδίδεται στα μέλη με βάση τη συμβολή τους στην εργασία”. Παρ ‘όλα αυτά, οι πρόσφατες εξελίξεις στο Συνεταιριστικό Κίνημα έχουν αρχίσει να στρέφουν τη σκέψη σαφώς προς την κατεύθυνση πολυμερών προοπτικών. Αυτό έχει οδηγήσει σε επανειλημμένες απόπειρες να αναπτυχθούν κανόνες μοντέλου, οι οποίοι θα διαφοροποιούν τα δικαιώματα ελέγχου από τις επενδύσεις και τα δικαιώματα στα

κέρδη. Οι συνεταιρισμοί των εργαζομένων συχνά θεωρήθηκαν ως εναλλακτική λύση ή «τρίτος δρόμος» για την οργάνωση της εργασίας, έναντι της αντίστοιχης διαχείρισης από το κεφάλαιο ή το κράτος (βλέπε παρακάτω για τη σύγκριση).

Εν ολίγοις, οι συνεταιρισμοί εργαζομένων οργανώνονται για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων-ιδιοκτητών, παράγοντας οφέλη (τα οποία μπορεί να είναι κέρδη, αλλα μπορεί και όχι), για τους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες, και όχι για εξωτερικούς επενδυτές. Αυτός ο εργατοκεντρικός προσανατολισμός τους κάνει να διαφέρουν ριζικά από άλλες εταιρίες. Πρόσθετα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά και κατευθυντήριες αρχές τούς κάνει να διακρίνονται περαιτέρω από άλλα επιχειρηματικά μοντέλα. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι-ιδιοκτήτες μπορεί να μην πιστεύουν ότι η μεγιστοποίηση του κέρδους είναι ο καλύτερος ή ο μόνος στόχος για τη συνεργασία τους ή μπορεί να ακολουθούν τις αρχές του Rochdale. Τα κέρδη (ή οι ζημίες) των συνεταιρισμών εργαζομένων επιμερίζονται στους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες. Οι μισθοί έχουν γενικά μικρή διαφορά λόγου, η οποία ιδανικά θα έπρεπε να "καθοδηγείται από τις αρχές της αναλογικότητας και της εξωτερικής και εσωτερικής αλληλεγγύης" (όπως ένας "δύο προς ένα" λόγος μεταξύ του χαμηλότερα και του υψηλότερα αμειβόμενου εργαζόμενου), και συχνά είναι ίσοι για όλους τους εργαζόμενους. Οι μισθοί μπορεί να προσδιοριστούν σύμφωνα με την επιδεξιότητα, την αρχαιότητα και τον χρόνο εργασίας, και μπορεί να αυξηθούν ή να μειωθούν σε περιόδους ευνοϊκής ή δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας, με σκοπό τη διαφύλαξη της ασφάλειας της εργασίας.

Εσωτερική δομή

Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων έχουν μια ευρεία ποικιλία εσωτερικών δομών. Ο εργατικός έλεγχος μπορεί να ασκείται άμεσα ή έμμεσα από τους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες. Αν ασκείται έμμεσα, τα μέλη των αντιπροσωπευτικών οργάνων λήψης αποφάσεων (π.χ. Διοικητικό Συμβούλιο) θα πρέπει να εκλέγονται από τους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες (οι οποίοι, με τη σειρά τους, προσλαμβάνουν τη διεύθυνση), και να υπόκεινται σε ανάκληση επίσης από τους εργαζόμενους-ιδιοκτήτες. Αυτή είναι μια ιεραρχική δομή παρόμοια με εκείνη μιας συμβατικής επιχείρησης, με διοικητικό συμβούλιο και διαφόρων βαθμών διαχειριστές, με τη διαφορά ότι το διοικητικό συμβούλιο εκλέγεται. Σε περίπτωση που ασκείται άμεσα, όλα τα μέλη του συναντώνται τακτικά για να λάβουν –και να φηφίσουν για– τις αποφάσεις σχετικά με τη λειτουργία του συνεταιρισμού. Οι συνεταιρισμοί άμεσης διαχείρισης μερικές φορές χρησιμοποιούν συναινετική διαδικασία για τη λήψη αποφάσεων. Ο άμεσος εργατικός έλεγχος διασφαλίζει επίπεδη δομή διαχείρισης, αντί ιεραρχικής. Η δομή αυτή δανείζεται τα χαρακτηριστικά της από συλλογικότητες ακτιβιστών και οργανώσεων πολιτών, και όλα τα μέλη επιτρέπεται και αναμένεται να διαδραματίσουν έναν ρόλο στη διαχείριση. Τέτοιες δομές μπορεί να σχετίζονται με πιο ριζοσπαστικούς πολιτικούς στόχους όπως ο αναρχισμός, ο ελευθεριακός σοσιαλισμός και η συμμετοχική οικονομία. Κάποιοι συνεταιρισμοί, επίσης, χρησιμοποιούν κυκλική εργασία (job rotation) ή δίκαιο επιμερισμό εργασίας (balanced job complexes) για να ξεπεράσουν τις ανισότητες της εξουσίας, καθώς και να προσφέρουν στους εργαζομένους ένα ευρύτερο φάσμα εμπειριών και έκθεση στις διαφορετικές εργασίες ενός εργασιακού χώρου, έτσι ώστε να είναι σε

καλύτερη θέση να πάρουν αποφάσεις για ολόκληρο τον εργασιακό χώρο. Το Βιβλιοπωλείο & Καφενείο του Μοντραγκόν (Mondragon Bookstore & Coffeehouse) είναι ένα καλό παράδειγμα χώρου εργασίας που λειτουργεί έτσι.

Ιστορία των συνεταιρισμώ ν των εργαζομένων

Ιστορικά, οι συνεταιρισμοί των εργαζομένων πρόβαλαν στο προσκήνιο κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης ως τμήμα του εργατικού κινήματος. Καθώς η απασχόληση κινήθηκε προς τις βιομηχανικές περιοχές και ορισμένοι τομείς απασχόλησης μειώθηκαν, οι εργαζόμενοι άρχισαν να οργανώνονται και να ελέγχουν επιχειρήσεις για λογαριασμό τους. Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων αρχικά ξεκίνησαν ως "κριτική αντίδραση στον βιομηχανικό καπιταλισμό και τις υπερβολές της βιομηχανικής επανάστασης". (Adams et al. 1993: 11) Η δημιουργία ορισμένων συνεταιρισμών εργαζομένων, όπως αυτοί των Ιπποτών της Εργασίας (Knights of Labour) στην Αμερική του 19ου αιώνα, είχαν ως σκοπό "να αντιμετωπίσουν τα κακά του αχαλίνωτου καπιταλισμού και τις αβεβαιότητες της μισθωτής εργασίας". Προγενέστεροι συνεταιρισμοί εργαζομένων δεν διέθεταν σαφείς συνεργατικές δομές ή ιδεολογίες. Ξεκινώντας τη δεκαετία του 1830, οι συνεταιρισμοί εργαζομένων σχηματίστηκαν από κατασκευαστές καπέλων, αρτοποιούς και ενδυματοποιούς. Στις Ηνωμένες Πολιτείες δεν υπάρχει συνεκτική νομοθεσία σχετικά με τους συνεταιρισμούς των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, πολύ λιγότερο σε επίπεδο ομοσπονδιακών νόμων, κι έτσι οι περισσότεροι συνεταιρισμοί εργαζομένων κάνουν χρήση του παραδοσιακού καταναλωτικού συνεταιριστικού δικαίου (traditional consumer cooperative law), το οποίο προσπαθούν να τελειοποιήσουν για τους σκοπούς τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα μέλη του συνεταιρισμού όντως "κατέχουν" την επιχείρηση, με την αγορά ενός μεριδίου που αντιπροσωπεύει τμήμα της αγοραίας αξίας της. Όταν το τρέχον συνεταιριστικό κίνημα επανεμφανίστηκε στη δεκαετία του 1960, αναπτύχθηκε κυρίως στη βάση ενός νέου συστήματος "συλλογικής ιδιοκτησίας" (collective ownership), εκδίδοντας μετοχές ονομαστικής αξίας, συμβολικές της ισονομίας δικαιωμάτων ψήφου. Συνήθως, ένα μέλος μπορεί να κατέχει μόνο μία μετοχή, ώστε να διατηρείται το ήθος της ισονομίας. Όταν εισέρχεται στον συνεταιρισμό ένα νέο μέλος, συνήθως μετά από μια χρονική περίοδο δοκιμασίας προκειμένου να αξιολογηθεί, του δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαχείριση, χωρίς να πρόκειται για "ιδιοκτησια" με την παραδοσιακή έννοια. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το σύστημα αυτό είναι γνωστό ως "κοινή ιδιοκτησία" (common ownership). Ορισμένοι από αυτούς τους πρώιμους συνεταιρισμούς εξακολουθούν να υπάρχουν, και οι περισσότεροι νέοι συνεταιρισμοί εργαζομένων ακολουθούν το παράδειγμά τους και αναπτύσσουν μια σχέση με το κεφάλαιο που είναι πιο ριζοσπαστική από το προγενέστερο σύστημα, εκείνο δηλαδή της ιδιοκτησίας μετοχικού κεφαλαίου. Στη Βρετανία, αυτός ο τύπος συνεργασίας ήταν παραδοσιακά γνωστός ως "συνεταιρισμός των παραγωγών" (producer cooperative), και, καθώς επισκιάστηκε από τον καταναλωτικό και τον γεωργικό τύπο συνεταιρισμού, αποτέλεσε από μόνος του ένα μικρό τμήμα στο κορυφαίο εθνικό συνεταιριστικό όργανο, τη Συνεταιριστική Ένωση (Cooperative Union). Το «νέο κύμα» των συνεταιρισμών των εργαζομένων, που ξεκίνησε στη Βρετανία στα μέσα της δεκαετίας του 1970, συγκρότησε το Βιομηχανικό Κίνημα Κοινής Ιδιοκτησίας (Industrial Common Ownership Movement, ICOM) ως ξεχωριστή ομοσπονδία. Χαρακτηριζόμενο από τις εναλλακτικές και οικολογικές δράσεις και την πολιτική επιδίωξη για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης,

έφτασε να απαριθμεί περίπου 2.000 επιχειρήσεις. Ωστόσο, ο ρυθμός ανάπτυξης επιβραδύνθηκε, ο τομέας συρρικνώθηκε και, το 2001, το ICOM συγχωνεύθηκε με τη Συνεργατική Ένωση (που ήταν ο ομοσπονδιακός οργανισμός για τους συνεταιρισμούς των καταναλωτών) και δημιούργησαν τους Συνεταιρισμούς του Ηνωμένου Βασιλείου (Co-operatives UK), με σκοπό την επανένωση του συνεταιριστικού τομέα. Το 2008, οι Συνεταιρισμοί του Ηνωμένου Βασιλείου εισήγαγαν τον Κώδικα Διακυβέρνησης Συνεταιρισμών Εργαζομένων (Worker Co-operative Code of Governance). Ως μια περαιτέρω προσπάθεια, η Διεθνής Συνεταιριστική Συμμαχία (International Cooperative Alliance , ICA) ενέκρινε την Παγκόσμια Διακήρυξη για τους Συνεταιρισμούς Εργαζομένων (World Declaration on Worker Cooperatives).

Πολιτική φιλοσοφία των "συνεταιρισμώ ν εργαζομένων"

Η υπεράσπιση της δημοκρατίας στον χώρο εργασίας, ιδίως στην πληρέστερη έκφρασή της ως εργασιακής αυτοδιαχείρισης, όπως εκδηλώνεται στους «συνεταιρισμούς εργαζομένων, έχει τις ρίζες της σε διάφορες πνευματικές ή πολιτικές παραδόσεις, και περιλαμβάνει:

- την αντιμετώπιση της αλλοτρίωσης στο χώρο εργασίας (ιδιαίτερα στην μαρξιστική σκέψη)
- την ενθάρρυνση της συμμετοχικής ή άμεσης δημοκρατίας
- τις ριζοσπαστικές αλλά λαϊκοδημοκρατικές στρατηγικές για την ανατροπή του καπιταλισμού (όπως σε αρκετές τάσεις της αναρχικής σκέψης)
- την αυτονομία και τον αυτοέλεγχο (ιδιαίτερα στην αναρχική σκέψη)
- τη συνεργασία με άλλους συνεταιρισμούς εργαζομένων

Οι συνεταιρισμοί έχουν επίσης κεντρική σημασία στις ιδέες του Αυτονομισμού, του Διανεμισμού (Distributism), της Αλληλοβοήθειας (Mutualism), του Συνδικαλισμού, της Συμμετοχικής Οικομομίας, του Συντεχνιακού Σοσιαλισμού (Guild Socialism), του Ελευθεριακού Σοσιαλισμού και άλλων παραδόσεων.

Ένα οικονομικό μοντέλο:

Η διαχειριζόμενη από τους εργαζόμενους εταιρία

Οι οικονομολόγοι έχουν περιγράψει τον συνεταιρισμό εργαζομένων ως μια επιχείρηση στην οποία η εργασία προσλαμβάνει κεφάλαιο, αντί, όπως συμβαίνει σε μια συμβατική εταιρία, το κεφάλαιο να προσλαμβάνει εργασία. Η κλασική θεωρητική περιγραφή ενός τέτοιου μοντέλου "εταιρίας διαχειριζόμενης από τους εργαζόμενους" (Labor Managed Firm, LMF)

ανήκει στους Benjamin Ward και Jaroslav Vanek. Στη νεοκλασική εκδοχή, ο στόχος της LMF είναι να μεγιστοποιηθεί όχι το συνολικό κέρδος, αλλά μάλλον το εισόδημα ανά εργαζόμενο. Όμως, ένα τέτοιο σενάριο προϋποθέτει "αντεστραμμένη" συμπεριφορά της εταιρίας, όπως απόλυση των εργαζομένων όταν η τιμή της παραγωγής αυξάνεται, έτσι ώστε να μοιραστούν τα αυξημένα κέρδη σε λιγότερα μέλη. Ωστόσο, εμπειρικά στοιχεία που θα τεκμηρίωναν μια τέτοια συμπεριφορά απουσιάζουν. Μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας της εμπειρικής οικονομικής επιστήμης μπορούμε να βρούμε στους Bonin, Jones, και Putterman. Ωστόσο, έχουν προταθεί εναλλακτικά μοντέλα συμπεριφοράς των LMF. Ο Peter Law διαπίστωσε ότι οι LMFs αξιολογούν την απασχόληση εξίσου με το εισόδημα. Ο βραβευμένος με Nobel Amartya Sen εξέτασε τις αμοιβές σύμφωνα με την εργασία και τις αμοιβές σύμφωνα με τις ανάγκες. Ο Νομπελίστας James Meade εξέτασε τη συμπεριφορά μιας "ανισόνομης" LMF. Ορισμένοι οικονομολόγοι έχουν εξηγήσει την ομαδοποίηση των συνεταιρισμών εργαζομένων μέσω συνδέσμων ή «υποστηρικτικών δομών". Περιφέρειες στις οποίες μεγάλα συμπλέγματα συνεταιρισμών εργαζομένων υποστηρίζονται από συνδέσμους βρίσκονται στο Mondragón στη Χώρα των Βάσκων της Ισπανίας, πατρίδα της Εταιρίας Συνεταιρισμών του Mondragón (Mondragón Cooperative Corporation), και στην Ιταλία, ιδιαίτερα στην Emilia-Romagna. Οι σύνδεσμοι παρέχουν διάφορα είδη οικονομιών κλίμακας, για να κάνουν τους συνεταιρισμούς βιώσιμους. Αλλά, καθώς τέτοιοι σύνδεσμοι χρειάζονται συνεταιρισμούς για να τους συγκροτήσουν, το αποτέλεσμα είναι να υπεισέρχεται το πρόβλημα με την κότας και το αυγό στην εξήγηση της δημιουργίας ενός αρχικού μικρού πλήθους συνεταιρισμών.

Οι εργατικοί συνεταιρισμοί στην Ευρώ πη - Ανά χώ ρα

Η συνεργασία εργατών έχει εδραιωθεί για τα καλά στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, και τα μεγαλύτερα κινήματα βρίσκονται στην Ιταλία, την Ισπανία και τη Γαλλία. Η Ευρωπαϊκή Συνεταιριστική Νομοθεσία (European Cooperative Statute) η οποία έχει τεθεί σε ισχύ από το 2006, επιτρέπει σε άτομα ή νομικά πρόσωπα να δημιουργούν συνεταιρισμούς εργαζομένων σε διαφορετικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόκειται για ένα χαλαρό πλαίσιο, το οποίο μεταβιβάζει πολλές λεπτομέρειες στην εθνική νομοθεσία των χωρών που είναι εγγεγραμμένες στην Ευρωπαϊκή Συνεταιριστική Εταιρία (European Cooperative Statute). Δίνει τη δυνατότητα σε μέλη-μετόχους που δεν είναι εργάτες να έχουν ένα μικρό ποσοστό μετοχών.

Ιταλία

Το συνεταιριστικό κίνημα στην Εμίλια Ρομάνα (Emilia-Romagna): η Ιταλία συγχωνεύει πετυχημένα δύο αντίθετα φιλοσοφικά ρεύματα: τον Σοσιαλισμό και τον Καθολικισμό. Με πάνω από έναν αιώνα συνεταιριστικής ιστορίας, η χώρα έχει περισσότερους από 8.000 συνεταιρισμούς.

Νορβηγία

Το γνωστότερο παράδειγμα νορβηγικού συνεταιρισμού εργαζομένων είναι η εταιρία λογισμικού Kantega, η οποία ανήκει σε υπαλλήλους και έχει τιμηθεί αρκετές φορές ως ένα από τα “100 Καλύτερα Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Ευρώπη” (100 Best Workplaces in Europe).

Ισπανία (χώ ρα των Βάσκων)

Ένα από τα πλέον γνωστά παραδείγματα συνεταιρισμού εργαζομένων παγκοσμίως είναι ο Συνεταιριστικός Όμιλος του Μοντραγκόν (Mondragón Cooperative Corporation) στη χώρα των Βάσκων.

Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο ενθουσιασμός του Εργατικού Κόμματος (Labour Party) για τους συνεταιρισμούς εργαζομένων ήταν στο υψηλότερο σημείο του στις δεκαετίες του 1970 και του 1980, με τον Tony Benn να είναι ένας εξέχων υποστηρικτής τους. Ένας μικρός αριθμός τέτοιων συνεταιρισμών δημιουργήθηκε από εξαγορές των εργαζομένων κατά τη διακυβέρνηση των Εργατικών του 1974, μετά την πτώχευση μιας ιδιωτικής επιχείρησης, σε μια απεγνωσμένη προσπάθεια να σωθούν οι θέσεις εργασίας που βρίσκονταν σε κίνδυνο. Ωστόσο, η αλλαγή στην ιδιοκτησιακή δομή δεν ήταν συνήθως σε θέση να αντισταθεί στην επικείμενη εμπορική αποτυχία. Αυτό ίσχυσε ιδίως για την πιο γνωστή, τον συνεταιρισμό κατασκευαστών μοτοσυκλετών Meriden στα Δυτικά Midlands, η οποία ανέλαβε τα περιουσιακά στοιχεία της προβληματικής εταιρίας Triumph, αν και υπήρξαν και περιπτώσεις επιτυχημένων εξαγορών από τους εργαζόμενους των εθνικοποιημένων βιομηχανιών της περιόδου, κυρίως της National Express. Εν τω μεταξύ, ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός συνεταιρισμών εργαζομένων ιδρύθηκαν ως επιχειρηματικά εγχειρήματα, και στα τέλη της δεκαετίας του 1980 υπήρχαν περίπου 2.000 τέτοιοι. Έκτοτε, ο αριθμός έχει μειωθεί σημαντικά. Σύμφωνα με τη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου, δεν υφίσταται ειδική νομική δομή για έναν «συνεταιρισμό». Οι συνεταιρισμοί υπάγονται είτε στο πλαίσιο του Νόμου περί Εταιριών του 2006 (Companies Act 2006) ή στον Νόμο περί Βιομηχανικών Εταιριών και Εταιριών Πρόνοιας του 1965 (Industrial and Provident Societies Act 1965, IPS). Μια σειρά κανόνων μοντέλου έχουν σχεδιαστεί για να επιτρέψουν στους συνεταιρισμούς να εγγραφούν στο πλαίσιο των δύο νόμων. Για τους συνεταιρισμούς εργαζομένων, οι κανόνες αυτοί περιορίζουν την ιδιότητα μέλους μόνο σε όσους απασχολούνται στον χώρο εργασίας. Οι περισσότεροι συνεταιρισμοί εργαζομένων είναι νομικά πρόσωπα, τα οποία περιορίζουν την ευθύνη όταν ο συνεταιρισμός αποτυγχάνει και πηγαίνει σε ρευστοποίηση. Τα μεγαλύτερα παραδείγματα βρετανικών συνεταιρισμών εργαζομένων περιλαμβάνουν την Suma Wholefoods, τον Βασικό Εμπορικό Συνεταιρισμό (Essential Trading Co-operative) στο Bristol και τον γίγαντα λιανικών πωλήσεων Συνεταιρισμό John Lewis (παρόλο που χρησιμοποιεί τον όρο μόνο περιστασιακά).

Στη Μέση Ανατολή

Ισραήλ

Στο Ισραήλ, συνεταιρισμοί εργαζομένων εμφανίστηκαν στις αρχές του 20ου αιώνα, στο πλαίσιο του συλλογικού αγροτικού κινήματος (Kibbutz). Από τη δεκαετία του 1970, η Ομοσπονδία Εργασίας του Ισραήλ (Histadrut), η οποία ελέγχεται από έναν σημαντικό αριθμό εταιριών, συμπεριλαμβανομένης της μεγαλύτερης τράπεζας του Ισραήλ, της –στην κυριολεξία– Τράπεζας των Εργαζομένων (Bank Hapoalim). Από τη δεκαετία του 1990, η Histadrut έχασε τη δύναμη και επιρροή της, και πολλές εταιρίες συνεταιρισμών εργαζομένων πωλήθηκαν ή έγιναν δημόσιες. Η μεγαλύτερη δημόσια εταιρία μεταφορών του Ισραήλ, η Egged Israel Transport Cooperative Society, εξακολουθεί να είναι ένας συνεταιρισμός εργαζομένων.

Στη Βόρεια Αμερική

ΗΠΑ

Η Ομοσπονδία των Συνεταιρισμών Εργαζομένων των Ηνωμένων Πολιτειών (United States Federation of Worker Cooperatives) είναι ο μοναδικός οργανισμός στις ΗΠΑ που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των συνεταιρισμών εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Υπάρχουν τοπικά δίκτυα και ομοσπονδίες σε όλη την έκταση των ΗΠΑ: στην περιοχή του Κόλπου του Σαν Φρανσίσκο, τη Μινεσότα, το Όρεγκον, τη Βοστώνη, την περιοχή της Μασαχουσέτης, και στη δυτική Μασαχουσέτη / Νότια Βερμόντ.

Καναδάς

Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων στον Καναδά εκπροσωπούνται από την Καναδική Ομοσπονδία Συνεταιρισμών Εργαζομένων (Canadian Worker Co-op Federation, CWCF). Μέλη της CWCF βρίσκονται σε ολόκληρο τον Αγγλικό Καναδά. Το Οντάριο έχει τη δική του ομοσπονδία με καλά ανεπτυγμένα πρότυπα. Το Κεμπέκ έχει μια ξεχωριστή ιστορία συνεταιρισμών εργαζομένων, και σήμερα είναι οργανωμένο σε περιφερειακές ομοσπονδίες.

Στη Νότια Αμερική

Βενεζουέλα

Η πολιτική της κυβέρνησης του Τσάβες για τη χρηματοδότηση των συνεταιρισμών των εργαζομένων, έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ολοένα ο αριθμός τέτοιων συνεταιρισμών στη Βενεζουέλα.

Αργεντινή

Ως απάντηση στην οικονομική κρίση, πολλοί εργαζόμενοι της Αργεντινής κατέλαβαν τις εγκαταστάσεις των πτωχευμένων επιχειρήσεων και άρχισαν να τις λειτουργούν ως συνεταιρισμούς εργαζομένων. Από το 2005, υπήρχαν περίπου 200 επιχειρήσεις εργαζομένων στην Αργεντινή, οι περισσότερες από τις οποίες ξεκίνησαν ως απάντηση σε αυτή την κρίση. Η ταινία ντοκιμαντέρ Η Κατάληψη (The Take) είναι το πιο γνωστό ντοκουμέντο στην αγγλική γλώσσα σε σχέση με αυτό το φαινόμενο.

Στην Ασία

Ινδία

Ινδοί κατέχουν τον μεγαλύτερο συνεταιρισμό εργαζομένων στον κόσμο: τα Ινδικά Καφέ (Indian Coffee Houses). Τα Ινδικά Καφέ ξεκίνησαν στην Ινδία από το Συμβούλιο του Καφέ (Coffee Board) στις αρχές του 1940, κατά τη διάρκεια της βρετανικής κυριαρχίας. Στα μέσα της δεκαετίας του 1950, το Συμβούλιο έκλεισε τα Καφέ, λόγω αλλαγής πολιτικής. Τότε, οι εκδιωγμένοι εργαζόμενοι ανέλαβαν τους κλάδους, υπό την ηγεσία του AK Gopalan και μετονόμασαν το δίκτυο σε Ινδικό Καφέ (Indian Coffee House, ICH). Αυτή η ιστορία έχει καταγραφεί στο “Coffee Housinte Katha”, ένα βιβλίο γραμμένο σε Μαλαγιαλάμ, τη μητρική γλώσσα του AK Gopalan. Ο συγγραφέας του βιβλίου είναι ο Nadakkal Parameswaran Pillai, ένας από τους ηγέτες του κινήματος του ICH. Ένα άλλο πολύ μεγάλο δίκτυο από συνεταιρισμούς εργαζομένων είναι η Kerala Dinesh Beedi, που αρχικά ξεκίνησε από την εκμετάλλευση των κυλίνδρων beedi.

Σύγκριση με άλλες μορφές οργάνωσης της εργασίας

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στόχων και μέσων μεταξύ των επιχειρήσεων όπου το κεφάλαιο ελέγχει την εργασία και των επιχειρήσεων όπου το κράτος ελέγχει και την εργασία και το κεφάλαιο. Η εργατική ιδιοκτησία έχει περιγραφεί ως “Τρίτος Δρόμος (κεντρισμός)”. Οι διαφορές αυτών των μορφών οργάνωσης της εργασίας γίνονται ευδιάκριτες, όταν τις κοιτάμε από τη σκοπιά των θεμελιωδών στοιχείων του εμπορίου: τον σκοπό, την οργάνωση, την ιδιοκτησία, τον έλεγχο, τις πηγές των κεφαλαίων, την κατανομή των κερδών, τα μερίσματα, τις επιχειρησιακές πρακτικές και τη φορολογική μεταχείριση. Ο ακόλουθος πίνακας συγκρίνει τα εμπορικά στοιχεία του καπιταλισμού, του σοσιαλισμού και της συνεταιριστικής ιδιοκτησία των εργαζομένων. Βασίζεται σε κανόνες και ρυθμίσεις που ισχύουν στις ΗΠΑ: Εμπορικά Κριτήρια Ανώνυμες Εταιρίες Κρατικές Επιχειρήσεις Συνεταιρισμοί Εργαζομένων Σκοπός Να αποφέρει κέρδος για τον ιδιοκτήτη, να αυξήσει την αξία των μετοχών Να παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες για τους πολίτες Να μεγιστοποιεί την καθαρή και πραγματική αξία όλων των ιδιοκτητών Οργάνωση

α) Οργανώνεται και ελέγχεται από επενδυτές α) Οργανώνεται και ελέγχεται από το κράτος α) Οργανώνεται και ελέγχεται από τους εργαζόμενους-μέλη

β) Ενσωματώνεται στο πλαίσιο της σχετικής νομοθεσίας – ποικίλλει κατά χώρα β) Ναυλώνεται από το αντίστοιχο επίπεδο της κυβέρνησης β) Ενσωματώνεται στο πλαίσιο της σχετικής νομοθεσίας – ποικίλλει κατά χώρα

γ) Με εξαίρεση κλειστές εταιρίες, καθένας μπορεί να αγοράσει μετοχές γ) Δεν υπάρχουν μετοχές γ) Μόνο εργαζόμενοι-μέλη μπορούν να κατέχουν μετοχές (μία μετοχή για κάθε μέλος)

δ) Οι μετοχές μπορούν να πωλούνται δημόσια δ) — δ) Όχι δημόσια πώληση των μετοχών Ιδιοκτησία Μέτοχοι Κράτος Εργαζόμενοι-μέλη Έλεγχος

α) Από επενδυτές α) Από το κράτος α) Από τους εργαζόμενους-μέλη

β) Η πολιτική καθορίζεται από τους μετόχους ή το συμβούλιο των διευθυντών β) Η πολιτική καθορίζεται από τους κυβερνητικούς σχεδιαστές β) Η πολιτική καθορίζεται από διευθυντές εκλεγμένους από τους εργαζόμενους-μέλη είτε από τη συνέλευση των εργαζομένων-μελών

γ) Ψηφοφορία στη βάση των μετοχών που κατέχονται γ) — γ) Ένα πρόσωπο, μία ψήφος

δ) Ψήφος μέσω πληρεξουσίου επιτρέπεται δ) — δ) Ψήφοι μέσω πληρεξουσίου σπάνια επιτρέπονται Πηγές Κεφαλαίων

α) Οι επενδυτές, οι τράπεζες, τα συνταξιοδοτικά ταμεία, το δημόσιο α) Το κράτος α) Τα μέλη ή δανειστές που δεν έχουν μετοχικό κεφάλαιο ή ψήφο

β) Από κερδοφόρες θυγατρικές ή παρακράτηση του συνόλου ή μέρους των κερδών
β) Από καθαρά κέρδη, μέρος των οποίων παρακρατείται για επανεπένδυση

Διανομή των Καθαρώ ν Κερδώ ν

Για τους μετόχους, στη βάση του αριθμού των μετοχών που κατέχουν Για το Δημόσιο Για τα μέλη, μετά από παρακράτηση κεφαλαίων για αποθεματικά, τα οποία τοποθετούνται σε συλλογικό λογαριασμό Μερίσματα Κεφαλαίου Δεν υπάρχει όριο, το ποσό καθορίζεται από τον ιδιοκτήτη ή το διοικητικό συμβούλιο — Περιορίζεται σε ένα ποσοστό, το οποίο καθορίζεται από την πολιτική.

Λειτουργικές Πρακτικές

α) Οι ιδιοκτήτες ή οι διευθυντές καθορίζουν τα χρονοδιαγράμματα παραγωγής, τους μισθούς και τις ώρες, μερικές φορές με τη συμμετοχή συνδικαλιστών α) Οι διευθυντές καθορίζουν τα χρονοδιαγράμματα παραγωγής, τους μισθούς και τις ώρες, μερικές φορές με τη συμμετοχή συνδικαλιστών α) Οι εργαζόμενοι καθορίζουν τα χρονοδιαγράμματα παραγωγής, είτε μέσω εκλεγμένων συμβουλίων και διορισμένων διευθυντών είτε απευθείας μέσω συνελεύσεων

β) Οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. β) Οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. β) Οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τη συνέλευση των εργαζομένων-μελών, είτε με εσωτερικό διάλογο μεταξύ των μελών και των διευθυντών. Φορολογική Μεταχείριση Με κανονική φορολόγηση των επιχειρήσεων — Με ειδική φορολογική μεταχείριση σε ορισμένες περιπτώσεις.