

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Εργασιακή ένταξη των Ρομά: ο ρόλος της κοινωνικής οικονομίας και της
κοινωνικής επιχειρηματικότητας**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιοκάστη Δράκου

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Δέσποινα Παπαδοπούλου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Θεοδοσία Ανθοπούλου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Χριστόφορος Σκαμνάκης, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ιοκάστη Δράκου, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας πτυχιακής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της πτυχιακής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Συντομογραφίες

ΚΑΛΟ: Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

ΚΕΕΕ: Κοινωνικές Επιχειρήσεις Εργασιακής Ένταξης

ΚΕΚ: Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΚΗΜΔΗΣ: Κεντρικό Ηλεκτρονικό Μητρώο Δημοσίων Συμβάσεων

Κ.Ο: Κοινωνική Οικονομία

ΚοινΣΕπ: Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση

ΚοιΣΠΕ: Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης

Ν.: Νόμος

Ν.Π.Δ.Δ.: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Τ.Α.: Τοπική Αυτοδιοίκηση

Ευχαριστίες

Θερμές ευχαριστίες σε όλους τους καθηγητές μου, και ιδίως στην επιβλέπουσα, κα Δέσποινα Παπαδοπούλου, για τη στήριξη καθόλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας. Ιδιαίτερες ευχαριστίες στους συμμετέχοντες στην έρευνα, χωρίς τη συμβολή των οποίων δε θα μπορούσε να ολοκληρωθεί η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	10
Αντικείμενο – Υπόθεση εργασίας – Ερευνητικά Ερωτήματα.....	12
Μέρος πρώτο – Θεωρητικές προσεγγίσεις.....	13
Ορισμοί – αποσαφήνιση εννοιών	13
Βιβλιογραφική επισκόπηση	19
Κοινωνική επιχειρηματικότητα και μειονοτικές ομάδες.....	19
Η σημασία της παρέμβασης των δήμων.....	22
Τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους οι δήμοι.....	25
Σύνοψη – Συμπεράσματα Πρώτου Μέρους.....	28
Μέρος δεύτερο – Εμπειρική έρευνα.....	30
Μεθοδολογία.....	30
Αποτελέσματα	39
Εισαγωγή	39
Η δημιουργία των ΚοινΣΕπ στον δήμο Χαλανδρίου	39
Η πρώτη αποτυχία: ΚοινΣΕπ Ένταξης άνεργων οικοδόμων και Ρομά	42
Ανάγκη για εργασιακή ενσωμάτωση των Ρομά της κοινότητας μέσω ΚοινΣΕπ.....	43
Η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά	45
Οι δυσκολίες που αντιμετώπισε ο δήμος.....	46
Το επιτυχημένο παράδειγμα της ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά.....	48
Οι δυσκολίες που αντιμετώπισε η ΚοινΣΕπ.....	50
Η εξέλιξη των μελών και εργαζόμενων στην ΚοινΣΕπ	51
Ο συνεταιριστικός τρόπος οργάνωσης της ΚοινΣΕπ	52
Η δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας για τα μέλη της κοινότητάς τους	53
Μέρος τρίτο – Συμπεράσματα.....	54
Πηγές – Βιβλιογραφία	57
Παράρτημα Α	60
Παράρτημα Β	61
Παράρτημα Γ	65

Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής είναι η μελέτη των κοινωνικών επιχειρήσεων με εργαζόμενους πολίτες πολιτισμικής καταγωγής Ρομά και του ρόλου των δήμων στη διευκόλυνση πρόσβασής τους σε αυτές τις επιχειρήσεις. Ως ειδικότερο παράδειγμα μελετάται η περίπτωση του δήμου Χαλανδρίου, όπου, μέσα από τη συνέργεια των στελεχών/συνεργατών του δήμου και των Ρομά της τοπικής κοινότητας, οι τελευταίοι ίδρυσαν και λειτουργούν μία Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (ΚοινΣΕπ) Ένταξης Ειδικών Ομάδων με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών πρασίνου-κηπουρικής. Η μεθοδολογία βασίζεται στην ποιοτική έρευνα, στη βιβλιογραφική ανασκόπηση και στη δευτερογενή ανάλυση δεδομένων.

Η βασική υπόθεση εργασίας επικεντρώνεται στην εργασία πολιτών πολιτισμικής καταγωγής Ρομά σε κοινωνικούς συνεταιρισμούς, δραστηριότητα στην οποία φαίνεται ότι η τοπική αυτοδιοίκηση έπαιξε καθοριστικό ρόλο. Οι επί μέρους υποθέσεις εργασίας διαρθρώνονται ως εξής:

- α) η αποτελεσματικότητα της συνέργειας στελεχών του δήμου Χαλανδρίου με Ρομά της τοπικής κοινότητας είναι αποτέλεσμα της σταδιακής σχέσης που οικοδομήθηκε μέσα από την εξειδικευμένη παροχή υπηρεσιών αποκλειστικά σε Ρομά (όπως οι υπηρεσίες του Παραρτήματος Ρομά του Κέντρου Κοινότητας) αλλά και μέσα από την εργασία Ρομά της κοινότητας στις υπηρεσίες του δήμου
- β) η συνεταιριστική μορφή εργασίας ανταποκρίνεται περισσότερο στα πολιτισμικά χαρακτηριστικά των Ρομά οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένους οικογενειακούς και συλλογικούς δεσμούς

Τα βασικά συμπεράσματα από την έρευνα συμπυκνώνονται παρακάτω:

- Ο ρόλος του δήμου ήταν κομβικός. Χωρίς τη βοήθειά του οι Ρομά της τοπικής κοινότητας δε θα μπορούσαν να ιδρύσουν την ΚοινΣΕπ, διότι δεν είχαν γνώση του πεδίου της κοινωνικής συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας, δεν είχαν την κατάλληλη εκπαίδευση/εμπειρία στις εργασίες πρασίνου και δεν είχαν δικτύώσεις για να ξεκινήσουν τις πρώτες τους δουλειές.
- Η εργασία ορισμένων Ρομά στον δήμο και η συχνή επαφή της κοινότητας με τις υπηρεσίες του δήμου δημιούργησαν ένα κλίμα συνεργασίας μεταξύ των μερών και έδωσε τη δυνατότητα στα στελέχη του δήμου να κάνουν σωστή

επιλογή των προσώπων που στελέχωσαν στην αρχή την ΚοινΣΕπ, με σκοπό τη βιώσιμη λειτουργία της, για τη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας.

- Τα μέλη και οι εργαζόμενοι στη συγκεκριμένη ΚοινΣΕπ λειτουργούν πράγματι με βάση τις αρχές του συνεργατισμού, της εξασφάλισης εργατικής αμοιβής για όλους, της επανεπένδυσης για την επέκταση της επιχείρησης και για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Είναι πολύ αφοσιωμένοι σε αυτό που κάνουν και παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες σε δημόσιους φορείς αλλά και σε ιδιώτες. Παρόλα αυτά δε μπορεί να απαντηθεί με ασφάλεια εάν η συνεταιριστική μορφή εργασίας ανταποκρίνεται περισσότερο στα πολιτισμικά χαρακτηριστικά των μελών αυτής της κοινότητας. Διότι, έχουν υπάρξει και άλλες ΚοινΣΕπ στις οποίες συμμετείχαν Ρομά και δεν προχώρησαν. Χρειάζεται, επομένως, έρευνα σε περισσότερες ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά και άλλων ομάδων, για να εξαχθούν συμπεράσματα.

Η χρησιμότητα της παρούσας έγκειται στην χρονική φάση που μελετήθηκε η λειτουργία της ΚοινΣΕπ, διότι διανύει τον 5^ο χρόνο λειτουργίας της και μπορούν πλέον να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με την πορεία της και με τον ρόλο των εμπλεκόμενων σε αυτή.

Λέξεις κλειδιά: δήμοι, εργασιακή ενσωμάτωση, κοινότητα, ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων, Ρομά

Work integration of Roma: the role of social economy and social entrepreneurship

Iokasti Drakou

Abstract

The subject of this thesis is the study of social enterprises with employees of Roma cultural origin and the role of municipalities in facilitating their access to these enterprises. More specifically, the study is focused on the case of the municipality of Chalandri. Through the synergy of the executives / associates of the municipality and the Roma of the local community, the latter founded and operate a Social Cooperative Enterprise (SCEs) for the Integration of Special Groups in the sector of green-gardening services. The methodology is based on qualitative research, literature review and secondary data analysis.

The basic working hypothesis focuses on the employment of Roma people in social cooperatives, an activity in which local government seems to have played a crucial role. The individual working cases are structured as follows:

- the effectiveness of the synergy of executives of the municipality of Chalandri with Roma of the local community is the result of the gradual relationship built through the specialized provision of services exclusively to Roma (such as the services of the Roma branch of the Community Center) but also through the employment of Roma in the services of the municipality
- the cooperative form of work is more responsive to the cultural characteristics of the Roma, who have highly developed family and collective bonds

Key findings from the survey are summarized below:

- The role of the municipality was crucial. Without its support, the Roma of the local community would not have been able to establish the Social Cooperative, because they had no knowledge of the field of social cooperative entrepreneurship, did not have the appropriate training/experience in green/gardening services and did not have the networks needed to start their first jobs.
- The employment of some Roma in the municipality and the frequent contact of their community with the municipality's services created a cooperative

environment between the parties and enabled the executives of the municipality to make the right choice of the persons who staffed the Social Cooperative at the beginning, with a view to its sustainable operation, for the creation of stable jobs.

- The members and employees of this Social Cooperative operate on the principles of cooperation, ensuring wages for all, reinvestment for the expansion of the business and the creation of new jobs. They are very dedicated to what they do and provide quality services to public bodies and individuals. However, it cannot be safely answered whether the cooperative form of work corresponds more to the cultural characteristics of the members of this community. Because there have been other Social Cooperatives in which Roma participated and did not proceed. Therefore, more research is needed in other Roma Integration SCEs and SCEs of other groups too, to draw conclusions.

The usefulness of this thesis lies in the time phase in which the Social Cooperative operation was studied, because it is in its 5th year of operation and useful conclusions can now be drawn about its course and the role of those involved in it.

Keywords: municipalities, work integration, community, SCEs for the Integration of Special Groups, Roma

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στις διεξόδους που μπορεί να παρέχει η κοινωνική επιχειρηματικότητα για την πρόσβαση μελών μειονοτικών ομάδων όπως οι Ρομά στη νομότυπη αγορά εργασίας. Το ενδιαφέρον στρέφεται συγκεκριμένα στους πολίτες πολιτισμικής καταγωγής Ρομά που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης και εκτός νόμιμης εργασίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Η εργασία εστιάζει ειδικά στην πληθυσμιακή ομάδα των Ρομά γιατί ένας σημαντικός αριθμός των Ελλήνων (ή και πολιτών άλλων χωρών) Ρομά διαβιεί σε καταυλισμούς ανά την χώρα, στους οποίους οι συνθήκες διαβίωσης δεν είναι καθόλου καλές. Το ζήτημα στέγασής τους σε καταυλισμούς και παραπήγματα με τις συνακόλουθες κακές συνθήκες υγιεινής, τα στερεότυπα, αλλά και οι αναποτελεσματικές πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί κατά καιρούς, καθιστούν ανέφικτη την πρόσβασή τους σε κάποια τυπική και ασφαλή εργασιακή συνθήκη.

Τα μέλη των κοινοτήτων Ρομά μοιράζονται μεταξύ τους ορισμένα κοινά πολιτισμικά χαρακτηριστικά και έναν κοινό τρόπο ζωής, που διαφέρουν από το πρότυπο οργάνωσης των «δυτικών κοινωνιών». Σε κάθε ιστορική περίοδο και με όποια ονομασία και αν τους αποδιδόταν, όπως «Ταξιδευτές», «Τσιγγάνου» κ.ά., οι Ρομά αντιμετώπιζονταν στερεοτυπικά από τις τοπικές κοινωνίες, κάτι το οποίο διαρρήγγυε τους κοινωνικούς δεσμούς τους με την υπόλοιπη κοινωνία.

Υπήρχαν ωστόσο και οι φωτεινές εξαιρέσεις κατά τις οποίες η διαφορετικότητα των πληθυσμών αυτών έβρισκε τον χώρο της μέσα στην κοινωνία, μέσω της αναγνώρισης των ιδιαίτερων ικανοτήτων που αυτοί κατείχαν στη μουσική και τα παραδοσιακά όργανα, στη σιδηρουργία, στην καλαθοποιία και άλλες χειροτεχνίες. Περίτρανη απόδειξη ότι η διαφορετικότητα θα μπορούσε να παράγει ισότητα και όχι ανισότητα, με την έννοια ότι καθένας θα μπορούσε να καλύπτει νομοτελειακά μία θέση, ένα κενό, στην κοινωνία. Διότι, δεν είναι η διαφορετικότητα που οδηγεί στην ανισότητα αλλά η κοινωνική και θεσμική της διαχείριση. Παρόλα αυτά, και όταν πια η εκβιομηχάνιση αφάνισε τα παραδοσιακά επαγγέλματα, οι Ρομά αδυνατώντας να ακολουθήσουν τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, που άλλαζαν το εργασιακό τοπίο, έπρεπε να βρουν νέους τρόπους για να βιοπορίζονται.

Αντίστοιχα, και στην Ελλάδα η-σε μεγάλο βαθμό-μη πρόσβαση των Ρομά στην τυπική αγορά εργασίας και η εξασφάλιση χαμηλών εισοδημάτων από περιστασιακή

εργασία, παραεμπόριο και σε αρκετές περιπτώσεις από βαριάς παραβατικότητας δραστηριότητες έχει ως αποτέλεσμα τη διάρρηξη του οργανικού τους δεσμού με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας και την περαιτέρω εσωστρέφειά τους στα μέλη της δική τους κοινότητας.

Όμως, η εργασιακή τους ενσωμάτωση έχει μεγάλη σημασία ιδίως στο πλαίσιο των σημερινών δυτικών, δημοκρατικών και νεοφιλελεύθερων κοινωνιών, όπου το εργασιακό «status» καθορίζει την πρόσβαση σε μία σειρά κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως στην κοινωνική ασφάλιση και στην υγεία (Παπαδοπούλου, 2012). Επιπλέον, οι περικοπές των λεγόμενων «παθητικών» παροχών και η νεοφιλελεύθερη τάση προς την ατομική ενεργοποίηση καθιστούν αναγκαία την ανεύρεση εναλλακτικών διεξόδων για την εργασιακή ένταξη των-εκτός εκπαίδευσης και εκτός εργασίας-Ρομά, προκειμένου να βοηθηθούν και οι επόμενες γενιές να ξεφύγουν από αυτόν τον τρόπο διαβίωσης και επιβίωσης.

Ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης (Τ.Α.) είναι καθοριστικός εδώ, καθώς θα μπορούσε να λειτουργήσει ως διαμεσολαβητής προκειμένου να δοθεί η ευκαιρία σε Ρομά να δραστηριοποιηθούν νόμιμα στην περιοχή και υπό την εγγύησή της τα εγχειρήματα αυτά να γίνουν αποδεκτά από τον υπόλοιπο τοπικό πληθυσμό, ο οποίος συνήθως τα αντιμετωπίζει τουλάχιστον με καχυποψία. Η κοινωνική οικονομία (Κ.Ο.) είναι ένας βασικός μηχανισμός που η Τ.Α. μπορεί να αξιοποιήσει για τη δημιουργία θέσεων εργασίας για την πρόσβαση των μελών τοπικών κοινοτήτων Ρομά σε σταθερό και ασφαλές εισόδημα.

Το ισχύον θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο, στην Ελλάδα δίνει τα εργαλεία στους δήμους προκειμένου να έχουν έναν ευρύ υποστηρικτικό, συντονιστικό, οργανωτικό ρόλο στην ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για τη διευκόλυνση της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι η Κ.Ο. και η κοινωνική επιχειρηματικότητα μπορούν να αποτελέσουν πανάκεια για το κράτος για να καλύψει τα κενά κοινωνικής προστασίας που δημιουργούν οι συνεχείς περικοπές ανθρώπινων και οικονομικών πόρων.

Αμέσως παρακάτω παρατίθενται το αντικείμενο της εργασίας, οι υποθέσεις εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο πρώτο μέρος της εργασίας επιχειρείται η αποσαφήνιση ορισμένων κρίσιμων, για τις ανάγκες της παρούσας, εννοιών και στη συνέχεια προσεγγίζεται σε θεωρητικό επίπεδο ο ρόλος των ΚοινΣΕπ για την εργασιακή

ενσωμάτωση μελών μειονοτικών ομάδων όπως είναι οι Ρομά, η σημασία της παρέμβασης των δήμων και τα εργαλεία που τους παρέχει το θεσμικό/νομοθετικό πλαίσιο. Στο δεύτερο μέρος της διπλωματικής αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας και παρουσιάζονται τα αποτελέσματά της, με το κάθε υπό-κεφάλαιο των αποτελεσμάτων να συνιστά απάντηση σε ένα ερευνητικό ερώτημα. Ακολούθως, εξάγονται τα συμπεράσματα και απαντώνται οι υποθέσεις εργασίας (βασική και δύο επί μέρους). Στο τέλος, παρατίθενται οι πηγές και η βιβλιογραφία.

Αντικείμενο – Υπόθεση εργασίας – Ερευνητικά Ερωτήματα

Αντικείμενο της παρούσας είναι η μελέτη των κοινωνικών επιχειρήσεων με εργαζόμενους πολίτες πολιτισμικής καταγωγής Ρομά και του ρόλου των δήμων στη διευκόλυνση πρόσβασής τους σε αυτές τις επιχειρήσεις. Ως ειδικότερο παράδειγμα θα μελετηθεί η περίπτωση του δήμου Χαλανδρίου, όπου, μέσα από τη συνέργεια των στελεχών/συνεργατών του δήμου και των Ρομά της τοπικής κοινότητας, οι τελευταίοι ίδρυσαν και λειτουργούν μία ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών πρασίνου-κηπουρικής.

Η **βασική υπόθεση εργασίας** επικεντρώνεται στην εργασία πολιτών πολιτισμικής καταγωγής Ρομά σε κοινωνικούς συνεταιρισμούς, δραστηριότητα στην οποία φαίνεται ότι η τοπική αυτοδιοίκηση έπαιξε καθοριστικό ρόλο. Οι επί μέρους υποθέσεις εργασίας διαρθρώνονται ως εξής:

- α)** η αποτελεσματικότητα της συνέργειας στελεχών του δήμου Χαλανδρίου με Ρομά της τοπικής κοινότητας είναι αποτέλεσμα της σταδιακής σχέσης που οικοδομήθηκε μέσα από την εξειδικευμένη παροχή υπηρεσιών αποκλειστικά σε Ρομά (όπως οι υπηρεσίες του Παραρτήματος Ρομά του Κέντρου Κοινότητας) αλλά και μέσα από την εργασία Ρομά της κοινότητας στις υπηρεσίες του δήμου
- β)** η συνεταιριστική μορφή εργασίας ανταποκρίνεται περισσότερο στα πολιτισμικά χαρακτηριστικά των Ρομά οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένους οικογενειακούς και συλλογικούς δεσμούς

Τα ερευνητικά ερωτήματα όσον αφορά στη **βασική υπόθεση εργασίας** και στην **πρώτη επί μέρους υπόθεση εργασίας** είναι τα ακόλουθα:

1. Πως δημιουργήθηκαν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί και γιατί επιλέχθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας;
2. Απευθύνθηκε αποκλειστικά στους Ρομά ο δήμος Χαλανδρίου;
3. Γιατί υπήρχε ανάγκη στον δήμο για την εργασιακή ενσωμάτωση των Ρομά της κοινότητας μέσω της ίδρυσης ΚοινΣΕπ;
4. Τι ρόλο έπαιξε η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά; Υπήρχαν εργαζόμενοι Ρομά στον δήμο και τι ρόλο έπαιξε αυτό στο όλο εγχείρημα;
5. Ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε ο δήμος και πώς ξεπεράστηκαν αυτές οι δυσκολίες;
6. Ο δήμος θεωρεί ότι η λειτουργία της ΚοινΣΕπ έχει φέρει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα; Αναμενόταν η επιτυχία του εγχειρήματος;

Τα ερευνητικά ερωτήματα με τα οποία επιδιώκεται να δοθεί απάντηση στη δεύτερη επί μέρους υπόθεση εργασίας:

1. Ποιες δυσκολίες συνάντησαν τα μέλη και οι εργαζόμενοι της ΚοινΣΕπ στα πρώτα χρόνια λειτουργίας;
2. Είναι ευχαριστημένοι από την εργασία αυτή;
3. Ο συνεταιριστικός τρόπος οργάνωσης της ΚοινΣΕπ και η ύπαρξη πολλών μελών είναι κάτι που τους βοηθάει ή τους έχει δυσκολέψει κατά τη λειτουργία;
4. Έχει συμβάλει η ίδρυση της ΚοινΣΕπ στη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας για τα μέλη της κοινότητάς τους;

Η εργασία βασίζεται στην **ποιοτική έρευνα**, στη **βιβλιογραφική ανασκόπηση** και στη **δευτερογενή ανάλυση δεδομένων**. Διενεργήθηκαν 2 συνεντεύξεις. Στο δεύτερο μέρος αναλύεται εκτενέστερα η μεθοδολογία και παρατίθεται ο οδηγός συνεντεύξεων.

Μέρος πρώτο – Θεωρητικές προσεγγίσεις

Ορισμοί – αποσαφήνιση εννοιών

Καταρχάς, πριν την εισαγωγή στην έρευνα και το κυρίως θέμα της εργασίας είναι αναγκαία η οριοθέτηση ορισμένων κρίσιμων εννοιών που σχετίζονται με τις μειονότητες, τον εργασιακό αποκλεισμό, την κοινότητα και την κοινωνική επιχειρηματικότητα.

Μειονοτικές ομάδες – Ρομά: Ο όρος μειονοτική ομάδα χρησιμοποιείται ευρέως για τον προσδιορισμό κοινοτήτων που χαρακτηρίζονται από διακριτά πολιτισμικά, θρησκευτικά ή εθνοτικά γνωρίσματα (Ζαϊμάκης, 2011: 130). Στην Ελλάδα χαρακτηρίζει ομάδες προσφύγων, μεταναστών, **Ρομά**, μουσουλμάνων της Θράκης, κλπ. Πρόκειται, βέβαια για μία πολύσημη έννοια, η οποία, σε μία επιφανειακή προσέγγιση, παραπέμπει στον μικρότερο αριθμό των μελών αυτής της ομάδας σε σχέση με κάποιο άλλο κοινωνικό σύνολο, συνήθως το κυρίαρχο.

Όμως, αυτός ο προσδιορισμός δεν είναι ικανός να αποδώσει από μόνος του τα χαρακτηριστικά των μειονοτήτων, δεδομένου ότι, σε διάφορες ιστορικές περιόδους και γεωγραφικούς χώρους, ολιγάριθμες ομάδες έχουν αποτελέσει κυρίαρχο σύνολο, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τους Λευκούς της Νότιας Αμερικής (Ζαϊμάκης, 2011: 131). Έτσι, για τις ανάγκες της παρούσας υιοθετείται ο ορισμός της κυριαρχίας, υποταγής, καταπίεσης και διάκρισης εις βάρος των μελών μίας ομάδας με διακριτά πολιτισμικά, θρησκευτικά ή εθνοτικά χαρακτηριστικά, με την έννοια της κατασκευής και αναπαραγωγής συνθηκών κοινωνικού αποκλεισμού και ανισοτήτων.

Όσον αφορά ειδικά στη μειονοτική ομάδα των Ρομά, εκείνοι που διαβιούν στην Ελλάδα είναι στη μεγάλη πλειοψηφία τους Έλληνες πολίτες. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, είναι πολύ μικρά τα ποσοστά των Ρομά πολιτών άλλων κρατών της Ε.Ε. ή/και τρίτων χωρών που ζουν στην ελληνική επικράτεια (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων/Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας [ΥΠΕΚΥ], 2022). Σύμφωνα με την «Καταγραφή Οικισμών και Πληθυσμού Ρομά σε εθνικό επίπεδο για το έτος 2021» ο συνολικός πληθυσμός Ρομά στην Ελλάδα ανέρχεται σε 117.495 μόνιμους κατοίκους (ΥΠΕΚΥ, 2022).

Συχνά, προσδιορίζονται θεσμικά ως «ειδική ομάδα», «ευάλωτη ομάδα με ιδιαίτερα πολιτισμικά χαρακτηριστικά», ως «ομάδα που διαβιώνει/διαβιεί σε καταυλισμούς ή σε οικισμούς με χαρακτηριστικά κοινωνικού αποκλεισμού», κ.ά. Για τον προσδιορισμό τους σε διοικητικές διαδικασίες και πράξεις συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων εφαρμόζεται συνήθως το χωρικό κριτήριο, ο αυτοπροσδιορισμός, η γνώση των κοινωνικών χαρακτηριστικών της ομάδας ή/και της διαλέκτου Ρομανί (ΥΠΕΚΥ, 2022).

Κοινωνικός και εργασιακός αποκλεισμός: Ο εργασιακός αποκλεισμός συνιστά μία ειδικότερη έκφανση του ευρύτερου κοινωνικού αποκλεισμού. Ο κοινωνικός αποκλεισμός ως έννοια αποτυπώνει τη συνολική αδυναμία συμμετοχής του ατόμου στις διαφορετικές εκφάνσεις της σύγχρονης καθημερινότητας, ως αποτέλεσμα κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών παραγόντων που επιδρούν αρνητικά στην κοινωνική του θέση και στη σχέση του με το θεσμοθετημένο σύστημα (Παπαδοπούλου, 2012). Ο εργασιακός αποκλεισμός αποτυπώνει την αδυναμία πρόσβασης στη θεσμοθετημένη αγορά εργασίας ως συνέπεια του υφιστάμενου κοινωνικού, οικονομικού και πολιτικού συστήματος από το οποίο το άτομο μένει «εκτός». Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι δομικό χαρακτηριστικό της τυπικής ομαλής λειτουργίας του καπιταλισμού που παράγει ανισομερή κατανομή του πλούτου και δημιουργεί συγκεκριμένα πρότυπα. Παρότι ο κοινωνικός αποκλεισμός ταυτίζεται, από διάφορες προσεγγίσεις, με τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, είναι ορθότερο να γίνεται διαχωρισμός των εννοιών, προκειμένου να δίνεται η βαρύτητα που πρέπει στις διαφορετικές πτυχές του αποκλεισμού από την κοινωνική συμμετοχή. Διότι η εργασία και το εισόδημα είναι οι βασικοί παράγοντες κοινωνικής συμμετοχής ή κοινωνικού αποκλεισμού αλλά δεν είναι οι μόνοι. Ανισότητες, άλλωστε ενυπάρχουν και μεταξύ των «εντός» της αγοράς εργασίας που μπορεί να οδηγούν σε αποκλεισμό από άλλες λειτουργίες της καθημερινής ζωής, πέραν της εργασίας (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010).

Κοινωνική Οικονομία: Η Κ.Ο. έχει το χαρακτηριστικό ότι μπορεί να βρίσκει υποστηρικτές σε διαφορετικές και συχνά αντιθετικές μεταξύ τους θεωρητικές και ιδεολογικές προσεγγίσεις. Έχει υποστηριχθεί και από ριζοσπαστικά κινήματα ως ένας τρόπος προώθησης ενός μετασχηματιστικού μοντέλου οικονομίας, υποστηρίζεται, όμως, και από νεοφιλελεύθερες πολιτικές στον βαθμό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να υποκαταστήσει το κράτος στην παροχή εξειδικευμένων κοινωνικών υπηρεσιών που το ίδιο θεωρεί ιδιαίτερα κοστοβόρες, όπως η κοινωνική φροντίδα, αλλά και για να ρυθμίσει το κενό της αγοράς στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών που δεν θεωρούνται επικερδείς (θεωρία της διπλής αποτυχίας) (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010).

Σύμφωνα με τον ορισμό του EMES (Ευρωπαϊκό Ερευνητικό Δίκτυο για την Κοινωνική Οικονομία) «η Κ.Ο. αποτελείται από όλες τις οικονομικές δραστηριότητες που διεξάγονται από επιχειρήσεις, κυρίως συνεταιρισμούς, ενώσεις και κοινωνίες αλληλοβοήθειας, οι οποίες εμφορούνται από τις ακόλουθες αρχές:

- ✓ προτεραιότητα στις υπηρεσίες προς τα μέλη και την κοινότητα και όχι στο κέρδος,
- ✓ αυτόνομη διοίκηση,
- ✓ δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων,
- ✓ προβάδισμα στα μέλη και στην εργασία έναντι του κεφαλαίου στη διανομή των κερδών.»

Αυτό το μείγμα λειτουργιών της Κ.Ο. την εντάσσει στον «Τρίτο Τομέα» που βρίσκεται μεταξύ κράτους και αγοράς για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και την αύξηση της κοινωνικής συνοχής (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010). Εκτός όμως από το κράτος με τη λειτουργική αρχή της αναδιανομής και την αγορά με τη λειτουργική αρχή της αγοραίας χρηματικής συναλλαγής, υπάρχει και ένας τρίτος παράγοντας ρύθμισης των κοινωνικο-οικονομικών σχέσεων: η κοινότητα με την αρχή της αμοιβαιότητας (Αδάμ, 2016). Έτσι, η κοινωνική οικονομία βρίσκεται στο επίκεντρο της διάδρασης μεταξύ κράτους, αγοράς και κοινότητας, με τους φορείς της να επιτελούν πολλαπλούς ρόλους:

- για να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους απέναντι στο **κράτος**,
- για να είναι ανταγωνιστικοί για να επιβιώσουν στην **καπιταλιστική αγορά** και
- για να διατηρήσουν ισχυρούς τους **κοινοτικούς δεσμούς** που βασίζονται στην αμοιβαιότητα και την αλληλεγγύη.

Κοινότητα: Ο ρόλος της κοινότητας είναι κομβικός και ο όρος της συνηθίζεται να χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό του πεδίου όπου αναπτύσσονται δράσεις κοινωνικής Κ.Ο. (Ράτσικα, 2022: 109). Οι κοινότητες αποσκοπούν κυρίως στην αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων των μελών τους (Τσιλίκης, 2016) και ταξινομούνται σε δύο βασικές κατηγορίες: τις χωρικές και τις κοινότητες ενδιαφέροντος/αφοσίωσης:

- Στις **χωρικές** το συνεκτικό στοιχείο των μελών τους είναι η κοινή γεωγραφική/διοικητική περιοχή διαβίωσης, εργασίας και εν γένει δραστηριοποίησης.
- Οι **κοινότητες ενδιαφέροντος** βασίζονται στα κοινά ενδιαφέροντα και στις κοινές ανάγκες των μελών τους που συνδέονται μέσω μίας ιδιαίτερης κουλτούρας και ταυτότητας, ανεξαρτήτως γεωγραφικής κατανομής τους.

Η σημασία αυτής της κατάταξης συνδέεται με τον τύπο κοινωνικών εγχειρημάτων που ενδείκνυται να αναπτύσσονται για τα μέλη της κάθε κοινότητας. Η χωρική κοινότητα λόγω της τοπικότητας των εγχειρημάτων μπορεί να συμβάλει και στην τοπική ανάπτυξη και συνοχή (Ράτσικα, 2022: 110-111).

Η παρούσα εργασία ενδιαφέρεται για τον συνδυασμό των δύο παραπάνω τύπων κοινότητας δεδομένου ότι εστιάζει στον ρόλο της τοπικής αυτοδιοίκησης στην εργασιακή ένταξη πολιτών πολιτισμικής καταγωγής Ρομά μέσα από την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας. Επομένως, έχει σημασία και η κοινή ταυτότητα αλλά και το τοπικό συνεκτικό στοιχείο προκειμένου για τη διασφάλιση τοπικής κοινωνικής συνοχής.

Κοινωνικές Επιχειρήσεις: Η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι ειδικότερο μέρος της κοινωνικής οικονομίας που μπορεί να χαρακτηριστεί και ως υβρίδιο που βρίσκεται ανάμεσα στον κερδοσκοπικό ιδιωτικό τομέα-όπου πρωταρχικός σκοπός είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους-και στο μη κερδοσκοπικό ιδιωτικό τομέα-όπου πρωταρχικός σκοπός είναι η κοινωνική αποστολή (Αδάμ, 2016). Κι αυτό γιατί, σύμφωνα με την αγγλοσαξονική προσέγγιση, η κοινωνική επιχειρηματικότητα εκπορεύεται από τον συγκερασμό:

- της καλής θέλησης και του ατομικού συμφέροντος,
- της κοινωνικής αποστολής και της αγοράς,
- της παραγωγής κοινωνικής αξίας και της παραγωγής οικονομικής αξίας
- της επανεπένδυσης στις βασικές δραστηριότητες και τις λειτουργικές ανάγκες της ίδιας της επιχείρησης και της περιορισμένης αναδιανομής κερδών

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις, λοιπόν, εμφορούνται από τις παραπάνω αρχές και έχουν δύο διαστάσεις, οι οποίες συνυπάρχουν και αλληλοσυμπληρώνονται: την οικονομική/επιχειρηματική και την κοινωνική. Αυτό που τις χαρακτηρίζει είναι ότι επιτελούν έναν κοινωνικό σκοπό, διέπονται από έναν συμμετοχικό και δημοκρατικό τρόπο λειτουργίας (ισότιμη συμμετοχή στη διοίκηση, περιορισμένη αναδιανομή) παράγουν όμως και οικονομική αξία, κάτι που δεν πρέπει να παραβλέπεται (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης [ΕΕΤΑΑ], 2021).

Σε σχέση με τη συμβολή τους στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού η συνηθέστερη μορφή τους είναι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις Εργασιακής

Ένταξης (ΚΕΕΕ) (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010). Οι ΚΕΕΕ διακρίνονται σε ειδικότερες μορφές, ανάλογα με τον σκοπό τους και τη δραστηριοποίησή τους, όπως τα προστατευόμενα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία ή οι ΚΕΕΕ που παρέχουν προσωρινές θέσεις μαθητείας. Η μορφή, όμως, που βρίσκεται πιο κοντά στις συνεταιριστικές κοινωνικές επιχειρήσεις που μελετώνται στο πλαίσιο της παρούσας, είναι οι ΚΕΕΕ που προσφέρουν θέσεις μόνιμης απασχόλησης σε όσους μειονεκτούν στην αγορά εργασίας, κυρίως μέσω της οικονομικής και αγοραίας τους λειτουργίας, χωρίς να αποκλείεται βέβαια η αρχική επιδότησή τους προκειμένου να αντισταθμιστεί η μειωμένη παραγωγικότητα της πρώτης φάσης λειτουργίας (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010).

Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚοινΣΕπ): Όσον αφορά στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, με τον Ν. 4430/2016 εισάγεται η έννοια της «Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας», η οποία ορίζεται ως *«το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που στηρίζονται σε μία εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον».*

Το άρθρο 14 αναφέρεται στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚοινΣΕπ): αστικοί συνεταιρισμοί του Ν. 1667/1986 που διαθέτουν εκ του νόμου την εμπορική ιδιότητα και έχουν ως καταστατικό σκοπό τη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια. Σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 2 του ίδιου Ν.:

- η **συλλογική ωφέλεια** νοείται ως *«από κοινού εξυπηρέτηση των αναγκών των μελών του Φορέα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, μέσα από τη διαμόρφωση ισότιμων σχέσεων παραγωγής, τη δημιουργία θέσεων σταθερής και αξιοπρεπούς εργασίας, τη συμφιλίωση προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»*
- η **κοινωνική ωφέλεια** νοείται ως *«εξυπηρέτηση κοινωνικών αναγκών τοπικού ή ευρύτερου χαρακτήρα με την αξιοποίηση της κοινωνικής καινοτομίας, μέσα από δραστηριότητες «βιώσιμης ανάπτυξης» ή παροχής «κοινωνικών υπηρεσιών γενικού συμφέροντος» ή κοινωνικής ένταξης»*

Σε συνέχεια του άρθρου 14, οι ΚοινΣΕπ διακρίνονται ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους σε **ΚοινΣΕπ Ένταξης** και σε ΚοινΣΕπ Συλλογικής και

Κοινωνικής ωφέλειας. Ειδικότερα, οι ΚοινΣΕπ Ένταξης υποκατηγοριοποιούνται στις εξής μορφές:

- ΚοινΣΕπ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων
- ΚοινΣΕπ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων
- Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης του άρθρου 12 του Ν. 2716/1999 (ΚοιΣΠΕ)

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στις **ΚοινΣΕπ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων** οι οποίες επιδιώκουν την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού. Σύμφωνα με τους ορισμούς που δίνονται στο άρθρο 2 του Ν. ως «ειδικές» ορίζονται *«οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας, από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά αίτια»*, ορισμό στον οποίο συμπεριλαμβάνονται οι Ρομά ως άτομα με *«πολιτισμικές ιδιαιτερότητες»*, αλλά και ως άτομα *«που διαβιούν σε συνθήκες φτώχειας»* σε μεγάλο βαθμό.

Βιβλιογραφική επισκόπηση

Στη συνέχεια, μέσα από τον συνδυασμό βιβλιογραφικών πηγών, νομοθετημάτων και διοικητικών αρχείων εξετάζονται τα οφέλη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην εργασιακή ενσωμάτωση μελών μειονοτικών ομάδων, ιδίως των Ρομά, η σημασία της διαμεσολάβησης της Τ.Α. και τα εργαλεία που παρέχονται στις δημοτικές αρχές για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την εξασφάλιση εισοδήματος αξιοποιώντας τις ΚοινΣΕπ ένταξης.

Κοινωνική επιχειρηματικότητα και μειονοτικές ομάδες

Η Ελλάδα από τη δεκαετία του 1990 έχει μετατραπεί από χώρα αποστολής σε χώρα εισόδου μεταναστών και προσφύγων, μετά τη διάλυση της Σοβιετικής Ένωσης και τους συνεχιζόμενους πολέμους στη Μέση Ανατολή. Μαζί με τους Ρομά οι μετανάστες και οι πρόσφυγες έχουν εδώ και χρόνια συνδεθεί, στην Ελλάδα, με τη φτώχεια, την περιθωριοποίηση και την παραβατικότητα, λόγω της πολιτισμικής τους διαφορετικότητας, φαινόμενο που προκατασκευάστηκε και εντάθηκε από ξενοφοβικές δηλώσεις πολιτικών και σχετικές αναφορές στα μέσα ενημέρωσης (Παπαδοπούλου, 2012: 160-162).

Αυτά τα στερεότυπα εντείνουν τις δυσκολίες εργασιακής ένταξης που ήδη αντιμετωπίζουν οι πληθυσμοί αυτοί ως αποτέλεσμα της διαφορετικής γλώσσας, της διαφορετικής κουλτούρας, των διαφορετικών συνηθειών. Όμως, η ενστικτώδης ανάγκη τους να ξεπεράσουν τα κοινωνικά εμπόδια που τους τίθενται τους καθιστά πρόθυμους να αναλάβουν κάθε είδους δουλειά προκειμένου να ανταπεξέλθουν. Έτσι, μία από τις πιο συχνές «τεχνικές επιβίωσης» που αναπτύσσουν είναι η απασχόλησή τους σε άτυπες μορφές εργασίας: στη «γκρίζα» ζώνη που χαρακτηρίζεται από ανασφάλιστη εργασία, περιστασιακή απασχόληση και εκμεταλλευτικούς όρους (Παπαδοπούλου, 2012: 173).

Επιπλέον, συνηθίζουν να αναπτύσσουν ιδιαίτερους κοινωνικούς δεσμούς και ισχυρές σχέσεις σε οικογενειακό, φιλικό και συγγενικό επίπεδο, ακόμα και σε επίπεδο γειτονιάς (Παπαδοπούλου, 2012: 180-181). Συνεπώς, δημιουργούν και συντηρούν ένα αίσθημα κοινότητας, περισσότερο κοινότητας ενδιαφέροντος/ αφοσίωσης, διατηρώντας ισχυρούς δεσμούς με τους «δικούς» τους, αλλά και χωρικής κοινότητας σε επίπεδο γειτονιάς και πάλι όμως κυρίως με αυτούς με τους οποίους μοιράζονται κοινές καταβολές.

Παρόλα αυτά, η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν και η εργοδοτική εκμετάλλευση καθιστούν αναποτελεσματική τη προσπάθειά τους για ουσιαστική συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Αξίζει ακόμα να σημειωθεί, πως τα άτομα που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους εργασιακά εμπόδια δεν επιλέγουν συνήθως να ασκήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ως συνέπεια διστακτικότητας και κυρίως έλλειψης κεφαλαίου και γνώσης σχετικά με τις δυνατότητες που παρέχουν τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας από τα οποία θα μπορούσαν να επωφεληθούν (Παπαδοπούλου, 2012: 173).

Συνεπώς, η αναγκαιότητα εισόδου μελών των μειονοτικών ομάδων σε νόμιμες αλλά και προστατευμένες θέσεις εργασίας και συνδυαστικά η επαφή που έχουν με την κοινότητα καθιστά την κοινωνική επιχειρηματικότητα ένα πεδίο ιδανικό για την εργασιακή τους ενσωμάτωση. Η ανταγωνιστική παραγωγικότητα και η μεγιστοποίηση του κέρδους ως αυτοσκοποί της καπιταλιστικής αγοράς δε μπορούν να συμβάλουν στην κοινωνική συνοχή, αντιθέτως αυξάνουν τις κοινωνικές ανισότητες. Ούτε όμως η πατερναλιστική και αντιπαραγωγική προσέγγιση του κράτους μπορεί να εξασφαλίσει σε μέλη μειονοτικών ομάδων ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Κατά τη θεώρηση του Rifkin όπως παρατίθεται στον Ζαϊμάκη (2011: 139-140), ο τρίτος τομέας μπορεί να

δώσει τη λύση για την ανάπτυξη εναλλακτικών πρακτικών απασχόλησης, με επίκεντρο την κοινότητα και τη συνέργεια με το κράτος. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η εργασία των ατόμων που βιώνουν συνθήκες φτώχειας και εργασιακού αποκλεισμού σε κοινωνικές επιχειρήσεις, εξασφαλίζοντας τον μισθό τους, την ασφάλισή τους και συνθήκες αλληλεγγύης και ισότιμης συμμετοχής.

Οι κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις, δίνουν προτεραιότητα στην εργασία των μελών τους και στην ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών τους έναντι της άνευ όρων μεγιστοποίησης του κέρδους. Προσπαθούν-στη θεωρία τουλάχιστον-να επαναφέρουν την έννοια της κοινωνικής χρησιμότητας και τις δραστηριότητες μικρής κλίμακας, για τη δομική ανατροπή των συνθηκών φτώχειας και των ανισοτήτων που δημιουργεί η καπιταλιστική αγορά, η οποία ευνοεί τη μαύρη εργασία και την εκμετάλλευση.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα (Ν. 4430/2016), ο δημοκρατικός και συμμετοχικός τρόπος λειτουργίας των ΚοινΣΕπ συνίσταται, κυρίως αλλά όχι αποκλειστικά, στις ακόλουθες αρχές:

- Όλα τα μέλη μίας ΚοινΣΕπ έχουν ίσα δικαιώματα ψήφου ανεξαρτήτως του αριθμού των συνεταιριστικών μερίδων που κατέχουν
- Ο αριθμός των απλών εργαζομένων της ΚοινΣΕπ που δεν είναι ταυτόχρονα και μέλη της δε μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το 40% του συνόλου των εργαζομένων της
- Τα μέλη της που δεν είναι και εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα στη διανομή των κερδών. Πιο συγκεκριμένα τα κέρδη διατίθενται ετησίως ως εξής: α. κατά ποσοστό 5% για το σχηματισμό τακτικού αποθεματικού, β. **κατά ποσοστό 35% διανέμονται στους εργαζομένους της επιχείρησης (είτε είναι μέλη, είτε όχι)**, γ. το υπόλοιπο διατίθεται για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη γενικότερη διεύρυνση της παραγωγικής τους δραστηριότητας
- Εφαρμόζεται σύστημα σύγκλισης στην αμοιβή της εργασίας, κατά το οποίο ο ανώτατος καθαρός μισθός δεν μπορεί να υπερβαίνει περισσότερο από τρεις φορές τον κατώτατο

Επιπρόσθετα, στην περίπτωση των ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων απαιτείται το ποσοστό 50% κατ' ελάχιστον των μελών και των εργαζομένων στις

επιχειρήσεις αυτές να ανήκουν υποχρεωτικά σε αυτές τις κατηγορίες που προβλέπει η νομοθεσία.

Η σημασία της παρέμβασης των δήμων

Οι δήμοι με τις υπηρεσίες τους αποτελούν το πρώτο σημείο επαφής των πολιτών με τους θεσμικούς μηχανισμούς. Η λειτουργία τους χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη προσιτότητα και ευελιξία σε σχέση με τους κρατικούς θεσμούς με τη στενή έννοια του όρου, όπως είναι τα Υπουργεία και οι λοιποί φορείς χάραξης πολιτικής καθολικού χαρακτήρα.

Η τοπική αυτοδιοίκηση εμφανίζεται τα τελευταία χρόνια ως η πλέον κατάλληλη να αναλάβει μεγάλο μέρος του κρατικού φορτίου για την καταπολέμηση της φτώχειας και των ανισοτήτων, κάτι που εντατικοποιήθηκε την περίοδο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Η σύγχρονη επιχειρηματολογία υπέρ αυτής της προσέγγισης στηρίζεται στη θέση ότι το κράτος μέσα από ομοιογενείς καθολικές παροχές δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις διαφορετικές συνθήκες και τα προβλήματα κάθε περιοχής και κυρίως δεν μπορεί να αξιοποιήσει την τοπική δυναμική για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010).

Σε αυτήν την κατεύθυνση, η τοπική αυτοδιοίκηση θεωρείται ως ο κατεξοχήν προνομιακός χώρος για την ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρείν, σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία (Τσιλίκης, 2016), και αντίστοιχα η ΚΟ εν τη γενέσει της έχει συνδεθεί με την τοπική κοινότητα και τις παρεμβάσεις μικρό-κλίμακας όπου μπορεί να βρει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα (ΕΕΤΑΑ, 2021). Σε αυτό το επίπεδο μικρό-κλίμακας οι αρμόδιοι φορείς είναι πιο εύκολο να τελούν σε γνώση των πραγματικών αναγκών της τοπικής κοινωνίας και να σχεδιάζουν πολιτικές παρέμβασης κινητοποιώντας κατάλληλα το τοπικό κεφάλαιο που έχουν στη διάθεσή τους.

Ένα από τα βασικά συμπεράσματα του ερευνητικού προγράμματος PERSE (δείγμα: 160 ενεργές ΚΕΕΕ) είναι ότι οι ροές των εργαζομένων στις ΚΕΕΕ επηρεάζονται έντονα από τη σχέση των επιχειρήσεων αυτών με τις υπηρεσίες σε τοπικό επίπεδο (Τσιλίκης, 2016). Επιπλέον, στο Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο έχει μακρά παράδοση στην ανάπτυξη και λειτουργία φορέων ΚΟ, το δημόσιο και η τοπική αυτοδιοίκηση είναι βασικοί προμηθευτές ή πελάτες των Κοινωνικών Επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται κυρίως σε τομείς ανακύκλωσης, φροντίδας παιδιών, τεχνολογιών πληροφορίας και συγκοινωνιών (Τσιλίκης, 2016).

Με αυτόν τον τρόπο, η συμμετοχή της τοπικής αυτοδιοίκησης στη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων μπορεί να έχει διττό στόχο:

- αφενός, την πρόσβαση των μελών της τοπικής κοινότητας σε ήπιες, ημι-προστατευόμενες θέσεις εργασίας για τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου
- αφετέρου την τοπική ανάπτυξη, μέσα από τη στόχευση σε παροχή προϊόντων και υπηρεσιών στην κοινότητα, που η υπάρχουσα ιδιωτική αγορά είτε δεν καλύπτει, είτε τα παρέχει με ακριβό αντίτιμο και χαμηλή ποιότητα.

Παρόλα αυτά, όπως επισημαίνεται τόσο από την ΕΕΤΑΑ (2021) όσο και από τον Τσιλική (2016) οι δήμοι δεν έχουν ανταποκριθεί ικανοποιητικά σε αυτόν τον ρόλο.

Τώρα όσον αφορά ειδικά στην ομάδα των Ρομά, οι δήμοι έχουν πολλούς λόγους για να παρέμβουν. Καταρχάς, παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά πρόσβασης στην αμειβόμενη εργασία, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, σύμφωνα με τους δείκτες ένταξης των Ρομά στην Ελλάδα¹. Σύμφωνα με τον Γ. Μάρκου στη Τρουμπέτα (επιμ.) (2008), η στροφή της ελληνικής οικονομίας στη μαζική παραγωγή οδήγησε τους Ρομά στην εγκατάλειψη των παραδοσιακών επαγγελμάτων που ασκούσαν (σιδεράς, καλαθοποιός, κ.ά.) και στην ενασχόλησή τους κυρίως με το μικρεμπόριο, ως επί το πλείστον χωρίς άδεια και ανασφάλιστοι. Δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να ασφαλιστούν, δεν είχαν τις απαραίτητες γνώσεις για να προβούν στις απαιτούμενες γραφειοκρατικές διαδικασίες, ενώ και όσοι επιδίωκαν την νομότυπη διαδικασία, συχνά αντιμετώπιζαν εμπόδια από πλευράς των Δήμων.

Σύμφωνα με το ΥΠΕΚΥ (2022) κατά την έρευνα καταγραφής των οικισμών το 2021, στους οικισμούς για τους οποίους οι δήμοι μπόρεσαν να δώσουν εκτίμηση ποσοστού ανεργίας, οι άνεργοι Ρομά (εγγεγραμμένοι άνεργοι στα σχετικά μητρώα των δήμων) φτάνουν το 64% του συνόλου των Ρομά που διαβιούν σε αυτούς τους οικισμούς². Αντίστοιχα, αυτοί που απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας

¹ Πηγή: Roma integration indicators scoreboard (2011-2016) SWD(2017) 286 final, Πίνακας 11. Πρόοδος ως προς τους δείκτες ένταξης των Ρομά στην Ελλάδα, Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021 – 2030, 1η ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ, ΥΠΕΚΥ

² σε πληθυσμό 81.282 κατοίκων ο ενεργός πληθυσμός είναι 47.144 κάτοικοι, οι εγγεγραμμένοι άνεργοι 30.394 και άρα το ποσοστό ανεργίας 64% (πίνακας 28: ΥΠΕΚΥ, 2022)

αγγίζουν το ποσοστό του 54% του συνόλου των Ρομά που διαβιούν στους οικισμούς για τους οποίους οι δήμοι μπόρεσαν να δώσουν εκτίμηση σχετικού ποσοστού³.

Το ζήτημα της εργασίας, όμως, είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με το στεγαστικό ζήτημα των πληθυσμών αυτών. Οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας δυσχεραίνουν την ασφαλή στέγασή τους και αντίστροφα οι κακές συνθήκες που επικρατούν στους καταυλισμούς και σε αντίστοιχες περιοχές διαβίωσης καθιστούν πολύ δύσκολη την πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Σημειώνεται ότι από το σύνολο των 462 περιοχών⁴ όπου καταγράφηκαν πληθυσμοί Ρομά το 2021: το 16% αυτών δεν έχει πρόσβαση σε πόσιμο νερό, το 46% των περιοχών δεν έχει πρόσβαση σε δίκτυο αποχέτευσης και το 33% δεν ηλεκτροδοτείται⁵.

Επιπλέον, οι σχέσεις των Ρομά με τους δήμους έχουν στιγματιστεί ως πολύ δύσκολες, ενώ η τοπική κοινότητα συνήθως τους αντιμετωπίζει με δυσπιστία και δεν τους αποδέχεται, στερεότυπα τα οποία αποτυπώνονται και στο πλαίσιο ερευνών σε δομές προνοιακής πολιτικής (Παπαδοπούλου, 2012). Παρόλα αυτά, στο πλαίσιο συγκεκριμένης έρευνας η πλειοψηφία των δομών που συμμετείχαν θεωρούν ότι οι Ρομά έχουν τα προς ένταξη προσόντα, όπως και τη βούληση να ενσωματωθούν στην τοπική κοινωνία (Παπαδοπούλου, 2012). Αξίζει, ακόμα, να επισημανθεί ότι η ίδρυση των Παραρτημάτων Ρομά στα Κέντρα Κοινότητας των δήμων και η πρόσληψη διαμεσολαβητών Ρομά σε αυτά έχουν διευκολύνει σημαντικά την επικοινωνία των μελών της κοινότητας με τις κατά τόπους αρχές (ΥΠΕΚΥ, 2023, HEROMACT κ.ά., 2018) γεγονός που καθιστά πιο εύκολη την προσέγγισή τους από τις υπηρεσίες του δήμου σε σχέση με τις κεντρικές δομές τους κράτους.

Επομένως, αναδεικνύεται πολύ σημαντική η παρέμβαση των δήμων, διότι μεγάλο μέρος των Ρομά στην Ελλάδα είναι άνεργοι ή άτυπα απασχολούμενοι και διαβιούν σε πολύ κακές συνθήκες, δε γνωρίζουν τις επιλογές που ενδεχομένως μπορεί να τους προσφέρει η κοινωνική επιχειρηματικότητα, ενώ οι δήμοι μετά από τη χρόνια επικοινωνία που έχουν μαζί τους γνωρίζουν πια σε βάθος τις ανάγκες τους αλλά και τις ανάγκες της τοπικής κοινότητας συνολικά.

³ σε πληθυσμό 90.636 κατοίκων ο ενεργός πληθυσμός είναι 52.569 κάτοικοι, οι απασχολούμενοι σε άτυπες μορφές 28.247 κάτοικοι και άρα το ποσοστό άτυπης απασχόλησης 54% (Πίνακας 31: ΥΠΕΚΥ, 2022).

⁴ Το νούμερο περιλαμβάνει και οικισμούς αλλά και περιοχές όπου διαβιούν διάσπαρτα

⁵ Πίνακας 18: ΥΠΕΚΥ (2022)

Τα εργαλεία που έχουν στη διάθεσή τους οι δήμοι.

Με βάση, λοιπόν, τα παραπάνω η ΚΟ αναδεικνύεται ως ένας κατεξοχήν μηχανισμός που οι δήμοι μπορούν αλλά και πρέπει να αξιοποιήσουν για την εργασιακή ενσωμάτωση των πληθυσμών που βρίσκονται εκτός της τυπικής αγοράς εργασίας. Τον ρόλο αυτό τους αναγνωρίζει και θεσμικά το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία.

Ο ν. 4430/2016 προβλέπει κατ' εξαίρεση τη **δυνατότητα συμμετοχής των ΟΤΑ** και των ΝΠΔΔ των ΟΤΑ μόνο σε ΚοινΣΕπ ένταξης. Επιπλέον, οι δήμοι μπορούν να συνάπτουν **προγραμματικές συμβάσεις** με φορείς της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας για τη μελέτη και εκτέλεση έργων και προγραμμάτων κοινωνικής ωφέλειας. Σε αυτές τις συμβάσεις πρέπει υποχρεωτικά να αναφέρονται μεταξύ άλλων και οι πόροι από τους οποίους θα καλυφθούν οι αναλαμβανόμενες οικονομικές υποχρεώσεις. Η χρηματοδότηση για την εκτέλεση των προγραμματικών συμβάσεων που συνάπτονται μεταξύ των ΟΤΑ και των ΚοινΣΕπ μπορεί να γίνεται από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων μέσω προγραμμάτων συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται αμιγώς από εθνικούς πόρους, από τον Τακτικό Προϋπολογισμό ή από άλλα εθνικά ή περιφερειακά προγράμματα, από τους προϋπολογισμούς των συμβαλλόμενων φορέων ή από άλλους φορείς του δημοσίου που δε συμμετέχουν στη σύναψη και εκτέλεση της προγραμματικής σύμβασης.

Εκτός από τις προγραμματικές συμβάσεις, μπορούν να αξιοποιήσουν τις **δημόσιες συμβάσεις «κοινωνικής αναφοράς»** του Ν. 4412/2016, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στους δήμους, όπως και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, προκειμένου να διενεργούν διαγωνισμούς λαμβάνοντας υπόψη κοινωνικά κριτήρια (ΕΕΤΑΑ, 2021). Ειδικότερα, το άρθρο 20 του Ν. 4412/2016 προβλέπει τις Συμβάσεις ανατιθέμενες κατ' αποκλειστικότητα σε Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια, ΚοιΣΠΕ, **ΚοινΣΕπ Ένταξης** και σε κάθε άλλο οικονομικό φορέα που έχει ως κύριο σκοπό, δυνάμει του καταστατικού του, την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη ατόμων με αναπηρία ή μειονεκτούντων προσώπων, εφόσον περισσότεροι από 30% των εργαζομένων του φορέα είναι εργαζόμενοι με αναπηρία ή μειονεκτούντες εργαζόμενοι. Αντίστοιχα στο άρθρο 110 του ίδιου Ν. ορίζεται ότι οι αναθέτουσες αρχές (μεταξύ των οποίων οι δήμοι) μπορούν να παραχωρούν κατ' αποκλειστικότητα το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες σύναψης δημόσιων συμβάσεων υγειονομικών, κοινωνικών και

πολιτιστικών υπηρεσιών σε ΚοινΣΕπ εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις (ΕΕΤΑΑ, 2021). Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να περιορίζουν τον ανταγωνισμό μόνο στους εντός του πεδίου κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Μερικές από τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την ενεργοποίηση της παραπάνω διαδικασίας, είναι οι ακόλουθες:

- ✓ οι ΚοινΣΕπ να έχουν ως κύριο καταστατικό σκοπό την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη ατόμων με αναπηρία ή μειονεκτούντων προσώπων, και περισσότεροι από τουλάχιστον 30% των εργαζομένων της επιχείρησης να είναι εργαζόμενοι με αναπηρία ή μειονεκτούντες εργαζόμενοι.
- ✓ οι ΚοινΣΕπ να έχουν ως καταστατικό σκοπό τους την παροχή υγειονομικών, κοινωνικών ή πολιτιστικών υπηρεσιών, αναλόγως τη σύμβαση που πρόκειται να ανατεθεί
- ✓ τα κέρδη να επενδύονται εκ νέου για την επίτευξη του στόχου ιδιοκτησίας της ΚοινΣΕπ (δηλαδή της επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης) και εάν γίνεται διανομή ή αναδιανομή κερδών, αυτή να γίνεται υπό όρους συμμετοχικότητας,
- ✓ οι δομές διοίκησης ή ιδιοκτησίας της ΚοινΣΕπ που εκτελεί τη σύμβαση να βασίζονται στην ιδιοκτησία των υπαλλήλων ή σε αρχές συμμετοχικότητας, ή να απαιτούν την ενεργή συμμετοχή υπαλλήλων, των χρηστών ή των ενδιαφερομένων,
- ✓ να μην έχει ανατεθεί στην ίδια ΚοινΣΕπ από τη συγκεκριμένη αναθέτουσα αρχή σύμβαση για τις εν λόγω υπηρεσίες, σύμφωνα με τη διαδικασία του ίδιου άρθρου (110 του Ν. 4412/2016) κατά την τελευταία τριετία
- ✓ η μέγιστη διάρκεια της υπό ανάθεση σύμβασης να μην υπερβαίνει τα τρία έτη
- ✓ η επιλογή των αναδόχων μεταξύ των ΚοινΣΕπ να πραγματοποιείται δυνάμει σχετικής προκήρυξης διαγωνισμού που απευθύνεται στο σύνολο αυτών

Με βάση τις παραπάνω απαιτήσεις του Ν. 4412/2016 και σε συνδυασμό με τον Ν. 4430/2016 για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, οι φορείς που πληρούν τις προϋποθέσεις που τους δίνουν το προνόμιο για τη συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις «κοινωνικής αναφοράς» είναι οι ΚοινΣΕπ Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, οι ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων, και οι ΚοιΣΠΕ.

Σε σχέση με την κατεύθυνση που ο ίδιος ο Νόμος προκρίνει για τη συναλλακτική σχέση ΟΤΑ και ΚοινΣΕπ Ένταξης, προβλέπεται⁶ ότι το ποσοστό των ακαθάριστων εσόδων από τις δραστηριότητες της ΚοινΣΕπ που προέρχεται από Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 65% των συνολικών εσόδων της επιχείρησης, υπολογιζόμενου σε τριετή βάση, **υποχρέωση από την οποία απαλλάσσει ρητά τις ΚοινΣΕπ Ένταξης**. Οι ΚοινΣΕπ Ένταξης, επομένως, λόγω του ειδικού σκοπού τους δεν έχουν περιορισμό στην δραστηριοποίησή τους με πελάτη το δημόσιο, κάτι που αποδεικνύει τη βούληση του νομοθέτη να άρει τα πιθανά εμπόδια που μπορεί να προκύψουν σε αυτού του τύπου τις κοινωνικές επιχειρήσεις εάν δεν μπορούσαν να επιβιώσουν στην ιδιωτική αγορά.

Επιπλέον, ο Ν. 3643/06 επιτρέπει την παραχώρηση αναξιοποίητων ακινήτων των δήμων για τις ανάγκες στέγασης κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται εντός των ορίων τους, καθώς και την παραχώρηση υλικοτεχνικού εξοπλισμού.

Πέραν των θεσμικών εργαλείων που τους παρέχονται, οι δήμοι μπορούν να αξιοποιήσουν διαθέσιμο υλικό από ανάλογα εγχειρήματα που έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα και την Ευρώπη για την εργασιακή ενσωμάτωση, μελετώντας τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά αποτελέσματά τους (ΕΕΤΑΑ, 2021) και στη συνέχεια να διερευνήσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των Ρομά της κοινότητας τους που θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν προκειμένου να ιδρύσουν μία ΚοινΣΕπ που να ανταποκρίνεται τόσο στις ανάγκες των Ρομά όσο και στις ανάγκες του δήμου και της τοπικής κοινωνίας.

Ένα παράδειγμα που αναφέρεται συχνά είναι η ίδρυση ΚοινΣΕπ στον τομέα της κυκλικής οικονομίας καθώς θεωρείται μία κερδοφόρα και σίγουρη κίνηση για το ξεκίνημα μιας κοινωνικής επιχείρησης από μέρους των Ρομά, καθώς σε αρκετούς δήμους, όπως της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, απασχολούνται ήδη άτυπα στην ανακύκλωση και στη διαλογή υλικών(Χειμώνας, 2018). Σύμφωνα με το ΥΠΕΚΥ (2022)⁷ οι κύριες μορφές απασχόλησης των Ρομά είναι η συλλογή και το εμπόριο ανακυκλώσιμων ειδών, το πλανόδιο εμπόριο, οι λαϊκές αγορές, οι εποχικές αγροτικές εργασίες, κá. Φυσικά, ανάλογα με την Περιφέρεια διαβίωσης συναντώνται σημαντικά

⁶ άρθρο 14 παρ. 8 του Ν. 4430/2016

⁷ Πίνακας 29: ΥΠΕΚΥ, 2022

μεγαλύτερα ή μικρότερα ποσοστά σε κάθε μορφής κύρια απασχόληση λόγω των τοπικών ευκαιριών κάθε περιοχής. Για παράδειγμα, στην Περιφέρεια της Πελοποννήσου παρατηρείται ένα σημαντικό ποσοστό απασχόλησης σε αγροτικές εργασίες (22,8%), σε σχέση με το κατά πολύ μικρότερο ποσοστό που απαντάται στους Ρομά της Αττικής που απασχολούνται σε αντίστοιχες εργασίες (5,7%).

Τέλος, μετά τον εντοπισμό των ευκαιριών δημιουργίας τέτοιων επιχειρήσεων από την πλευρά των δήμων καθοριστικής σημασίας για την επιβίωση των συνεταιρισμών αυτών είναι και η περαιτέρω δικτύωσή τους τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (ΕΕΤΑΑ, 2021). Οι δήμοι μπορούν να συμβάλουν ενεργά στην επέκταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ΚοινΣΕπ ένταξης και σε άλλους φορείς του δημοσίου καθώς και σε άλλους δήμους από αυτούς στον οποίον έχουν την έδρα τους.

Σύνοψη – Συμπεράσματα Πρώτου Μέρους

Οι κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις παρέχουν ένα προστατευτικό πλαίσιο εργασίας κατάλληλο και ιδίως αναγκαίο για την απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που τους αντιμετωπίζουν ομοιογενώς ως εν δυνάμει κακοποιούς ή τυχοδιώκτες, προκαταλήψεις που παράγονται και ενισχύονται από τα μέσα ενημέρωσης και από αναποτελεσματικές πολιτικές, θέτουν περαιτέρω εμπόδια στην ομαλή και ισότιμη πρόσβασή τους στην τυπική αγορά εργασίας. Συνδυαστικά και με τα ζητήματα της γλώσσας και με σειρά γραφειοκρατικών προβλημάτων, τα άτομα αυτά στρέφονται συνήθως στην άτυπη απασχόληση, τη «μαύρη» ή ευκαιριακή εργασία που συντηρεί τις κακές οικονομικές και βιοτικές τους συνθήκες.

Οι δήμοι μπορούν και επιβάλλεται να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας για την απασχόληση αυτών των πληθυσμών. Μέσα από την ιστορική της εξέλιξη η ΚΟ είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την αποκέντρωση και την τοπική ανάπτυξη. Επιπλέον, οι μειονοτικές ομάδες είναι εξοικειωμένες με την έννοια της κοινότητας τόσο σε επίπεδο τοπικό όσο και σε πολιτισμικό επίπεδο, μέσα από τα άτυπα δίκτυα που αναπτύσσουν σε οικογενειακό, συγγενικό και φιλικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο γειτονιάς. Αυτό το στοιχείο είναι σύμφυτο με την έννοια της συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας, πλην όμως καθίσταται αναγκαία η περαιτέρω εμπλοκή των δήμων προκειμένου η δραστηριοποίησή των ατόμων αυτών στην τοπική κοινότητα να μην οδηγήσει σε

περαιτέρω εσωστρέφειά τους προς τα μέλη της κλειστής ομάδας με τα οποία μοιράζονται κοινή ταυτότητα.

Όσον αφορά στους πληθυσμούς Ρομά, εύκολα εντοπίζονται πολλοί λόγοι για τους οποίους οι δήμοι πρέπει να προσπαθήσουν να βρουν λύσεις για την εργασιακή τους ενσωμάτωση μέσα από την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, τα υψηλά ποσοστά άτυπης απασχόλησης, οι πολύ κακές συνθήκες διαβίωσης, ο κοινωνικός και θεσμικός ρατσισμός και οι αναποτελεσματικές πολιτικές πολλών ετών είναι οι βασικότεροι λόγοι. Είναι ιδιαίτερα κρίσιμος ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης στη δημιουργία ενός κλίματος οργανικής αλληλεγγύης μεταξύ Ρομά και μη Ρομά πληθυσμών σε τοπικό επίπεδο.

Επιπλέον, τα κέντρα κοινότητας με τα Παραρτήματα Ρομά έχουν παίξει καθοριστικό ρόλο στην εξοικείωση των πληθυσμών αυτών με τον μηχανισμό των δήμων, αλλά και το αντίστροφο. Εδώ και πολλά χρόνια η παροχή επιδομάτων και κοινωνικών υπηρεσιών γίνεται σε τοπικό επίπεδο, ενώ η παρέμβαση των πολιτισμικών διαμεσολαβητών κτίζει ένα κλίμα εμπιστοσύνης δεδομένου ότι προέρχονται από την ίδια πληθυσμιακή ομάδα.

Περαιτέρω, η από τα «πάνω» προσέγγιση στην περίπτωση των κοινωνικών επιχειρήσεων ένταξης καθίσταται απαραίτητη, λόγω της μειονεκτικής θέσης στην οποία βρίσκονται αυτά τα άτομα για όλους τους προαναφερόμενους λόγους, της έλλειψης κεφαλαίου, του φόβου και της έλλειψης ενημέρωσης. Άλλωστε, ιδίως σε μία περίοδο κατά την οποία το κράτος πρόνοιας συρρικνώνεται ολοένα και περισσότερο και οι ανθρωπίνι και οικονομικοί πόροι των δήμων περικόπτονται, η συνέργεια των δήμων με την τοπική κοινωνία και κυρίως με τους πιο περιθωριοποιημένους αυτής μπορεί να φέρει πολύ θετικά αποτελέσματα στην καταπολέμηση της φτώχειας και στην αύξηση της κοινωνικής συνοχής.

Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο δίνει στους δήμους τα κατάλληλα εργαλεία προκειμένου να δημιουργήσουν τέτοιου είδους συμπράξεις, όπως:

- ✓ η δυνατότητα συμμετοχής τους σε ΚοινΣΕπ ένταξης
- ✓ η παραχώρηση υλικοτεχνικού εξοπλισμού και χώρων στέγασης στα εγχειρήματα αυτά
- ✓ η σύναψη προγραμματικών συμβάσεων για έργα κοινής ωφέλειας

- ✓ η αξιοποίηση των δημόσιων συμβάσεων «κοινωνικής αναφοράς» για την προκήρυξη δημόσιων διαγωνισμών στους οποίους συμμετέχουν μόνο Κοινωνικές Επιχειρήσεις

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα, λοιπόν, εάν αξιοποιηθεί σωστά από τους δήμους μπορεί να δημιουργήσει τοπική υπεραξία, μέσα από την καλλιέργεια σχέσεων αλληλεγγύης, συνεργασίας και ισότιμης συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή του τόπου. Οι δήμοι γνωρίζουν σε βάθος τις τοπικές ανάγκες και αφετέρου μπορούν να δημιουργήσουν μία συνεργατική σχέση με τους εν λόγω πληθυσμούς, παρεμβαίνοντας μετασχηματιστικά στην αρνητική πεποίθηση που τυχόν έχει σχηματίσει η τοπική κοινότητα. Η συμμετοχή των δήμων στην ανάπτυξη τέτοιων εγχειρημάτων αναιρεί μεν την «από τα κάτω» δημιουργία τους με πρωτοβουλία των μελών της κοινότητας, μπορεί όμως να συμβάλει σε μία διαρκή ανατροφοδότησή τους «από τα κάτω» και σε έναν ανοιχτό διάλογο με τα εγχειρήματα αυτά για την κάλυψη των τοπικών αναγκών.

Ωστόσο, απαραίτητη προϋπόθεση για να καταστούν αποτελεσματικά τέτοιου είδους εγχειρήματα είναι να υπάρχει πραγματική βούληση των δημοτικών φορέων για ουσιαστικές και ολιστικές παρεμβάσεις. Το ιδεολογικό υπόβαθρο και οι πραγματικές στοχεύσεις αυτών των πολιτικών, οι πελατειακές σχέσεις, η πατερναλιστική προσέγγιση μπορούν να υπονομεύσουν τις προσπάθειες. Άλλωστε, το θεσμικό σύστημα και ο καπιταλιστικός τρόπος οργάνωσης των οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων έχουν δημιουργήσει ένα συγκεκριμένο μονοπάτι που κατανέμει πόρους και εξουσίες, χωρίς να αφήνει μεγάλα περιθώρια για θεαματικές αλλαγές. Παρόλα αυτά οι παρεμβάσεις μικρό-κλίμακας σε τοπικό επίπεδο μπορούν σταδιακά να συμβάλουν στην οικοδόμηση μίας κοινωνίας και οικονομίας πιο ανθρώπινης από αυτή της άνευ όρων μεγιστοποίησης του ιδιωτικού κέρδους.

Μέρος δεύτερο – Εμπειρική έρευνα

Μεθοδολογία

Προκειμένου να δοθούν σαφείς απαντήσεις στη βασική υπόθεση εργασίας και στις δύο επί μέρους υποθέσεις που τη συνθέτουν, επιλέχθηκαν προσεκτικά τα ερευνητικά ερωτήματα ώστε οι απαντήσεις να αποτυπώσουν:

- τον ρόλο του δήμου στην ίδρυση των ΚοινΣΕπ και στην ώθηση για δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας,

- τον ρόλο των ίδιων των μελών ή/και εργαζόμενων στην υπό έρευνα ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων, στο πως οι ίδιοι αντιλαμβάνονται την έννοια της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχειρηματικότητας και πως ανταποκρίνονται στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της ΚοινΣΕπ.

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και στη συνέχεια οι υποθέσεις εργασίας, επιλέχθηκε η **διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας** μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Διενεργήθηκαν δύο συνεντεύξεις, η μία με αιρετό στέλεχος του δήμου, υπεύθυνο για θέματα κοινωνικής μέριμνας, και η άλλη με ιδρυτικό μέλος και εργαζόμενο της ΚοινΣΕπ Ένταξης με αντικείμενο τον τομέα πρασίνου. Η εκπροσώπηση και του δήμου αλλά και των Ρομά μελών/εργαζόμενων στις συνεντεύξεις της έρευνας συνέβαλε στην αντιπροσωπευτική συλλογή πληροφοριών και από τις δύο εμπλεκόμενες πλευρές και επέτρεψε τη διασταύρωση των ευρημάτων από περισσότερες πηγές, προκειμένου αυτά να καταστούν πιο αξιόπιστα. Επιπλέον, **αξιοποιήθηκαν βιβλιογραφικές και άλλες πηγές**, όπως νόμοι και διοικητικά αρχεία, για να συνδυαστούν ζητήματα θεωρίας και ζητήματα πρακτικής εφαρμογής. Επισημαίνεται ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν όλοι οι κανόνες δεοντολογίας.

Σχετικά με τις **μεθοδολογικές δυσκολίες** της παρούσας έρευνας το βασικότερο ζήτημα ήταν η εξασφάλιση των συνεντεύξεων με τους εμπλεκόμενους φορείς/πρόσωπα. Δεδομένου ότι τόσο τα στελέχη του δήμου, όσο και οι εργαζόμενοι της ΚοινΣΕπ είχαν καθημερινές υποχρεώσεις που δεν αναβάλλονταν, χρειάστηκε να επιδιωχθεί αρκετές φορές επικοινωνία μαζί τους για να διεξαχθούν οι συνεντεύξεις. Παρόλα αυτά, με μεγάλη προθυμία και οι δύο πλευρές δέχθηκαν να παραχωρήσουν συνέντευξη και να συμβάλουν στην παρούσα.

Παρακάτω παρατίθενται οι δύο **οδηγοί συνεντεύξεων** (ενδεικτικές ερωτήσεις), οι οποίοι προσαρμόστηκαν ανάλογα ώστε να ανταποκρίνονται στις απαντήσεις που αναζητήθηκαν με βάση την ιδιότητα του κάθε συνομιλητή:

Οδηγός συνέντευξης (με τον δήμο)

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
<p>1ος. Πληροφορίες για τη δράση του δήμου (ειδικές για τη συγκεκριμένη δράση, γενικές για άλλες δράσεις που υλοποιεί για τους Ρομά)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Σε ποια κοινωνική δράση εμπίπτει η δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων με εργαζόμενους Ρομά; Η δράση αναπτύχθηκε στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος της Ε.Ε.; Μπορείτε να μας δώσετε κάποιες πληροφορίες για τη δράση (ημ/νία έναρξης, διάρκεια, φορέας χρηματοδότησης, στόχευση, αναμενόμενα αποτελέσματα κλπ); 2. Πώς αποφάσισε ο δήμος να αναπτύξει μία τέτοια δράση; Υπήρχε προηγούμενη εμπειρία των στελεχών του με δράσεις της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας; Υπήρχε αντίστοιχο παράδειγμα σε άλλο δήμο της Ελλάδας ή αντίστοιχη πρακτική σε κάποια άλλη χώρα της Ε.Ε. από την οποία παραδειγματίστηκε; Είχε εκδοθεί κάποια σχετική πρόσκληση σε εθνικό επίπεδο ή σε επίπεδο Περιφέρειας; 3. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν είναι της μορφής ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων 	<p>-Πως δημιουργήθηκαν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί και γιατί επιλέχθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας;</p> <p>-Απευθύνθηκε αποκλειστικά στους Ρομά ο δήμος Χαλανδρίου;</p>

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
	<p>του ν. 4430/2016 (άρθρο 14); Εκτός από Ρομά εργάζονται σε αυτές και μέλη άλλων ειδικών ή ευάλωτων ομάδων; Πόσες ΚοινΣΕπ έχουν ιδρυθεί;</p> <p>4. Ο δήμος είναι μέλος των ΚοινΣΕπ σύμφωνα με το άρθρο 14 του 4430/2016;</p> <p>5. Τι βοήθεια τους παρείχε για την ίδρυση: κεφάλαιο, στέγαση, υλικοτεχνικό εξοπλισμό, συμβουλευτική;</p> <p>6. Τι άλλα έργα και δράσεις υλοποιεί ο δήμος και οι κοινωνικές του υπηρεσίες για τους Ρομά;</p> <p>7. Ποιες υπηρεσίες του δήμου εμπλέκονται σε αυτά τα έργα;</p>	
<p>2ος. Πληροφορίες για τους Ρομά που διαμένουν στα όρια του δήμου (αριθμός, κατάσταση κατοικίας, εργασιακό προφίλ)</p>	<p>1. Πόσοι Ρομά διαμένουν στα όρια του δήμου;</p> <p>2. Οι περισσότεροι μένουν σε σπίτια ή σε καταυλισμούς; Πόσοι καταυλισμοί υπάρχουν αυτή τη στιγμή στα όρια του δήμου και ποιος είναι ο συνολικός αριθμός των Ρομά που μένουν σε αυτούς;</p>	<p>-Γιατί υπήρχε ανάγκη στον δήμο για την εργασιακή ενσωμάτωση των Ρομά της κοινότητας μέσω της ίδρυσης ΚοινΣΕπ;</p>

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
	<p>3. Πριν τη δημιουργία των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων στους οποίους εργάζονται Ρομά της κοινότητας, σε ποιους τομείς δραστηριοποιούνταν αυτοί; Εργάζονταν κανονικά ή περιστασιακά, ανασφάλιστοι κλπ;</p> <p>4. Υπήρχαν προηγούμενες αποτυχημένες προσπάθειες του δήμου για εργασιακή ένταξη των Ρομά της περιοχής με άλλες πολιτικές;</p>	
<p>3ος. Αποτελεσματικότητα της παρέμβασης του δήμου και των υπηρεσιών του (ρόλος των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου)</p>	<p>1. Ο δήμος πώς προσέγγισε τους Ρομά και πώς τους ενημέρωσε σχετικά με την δυνατότητα ίδρυσης ΚοινΣΕπ;</p> <p>2. Είχε καθημερινή επαφή μαζί τους;</p> <p>3. Ο δήμος είχε εργαζόμενους από την τοπική κοινότητα Ρομά;</p> <p>4. Τι δυσκολίες αντιμετώπισε και πώς τις ξεπέρασε;</p> <p>5. Συνέβαλλε στην επιτυχία του εγχειρήματος η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και στελεχών του δήμου με τους Ρομά της κοινότητας;</p>	<p>-Τι ρόλο έπαιξε η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά; Υπήρχαν εργαζόμενοι Ρομά στον δήμο και τι ρόλο έπαιξε αυτό στο όλο εγχείρημα;</p> <p>- Ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε ο δήμος και πώς ξεπεράστηκαν αυτές οι δυσκολίες;</p>

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
	<p>6. Υπήρχε προηγούμενη συνεργασία του δήμου με τους Ρομά που στελέχωσαν τις επιχειρήσεις αυτές;</p>	
<p>4ος. Η λειτουργία των ΚοινΣΕπ και η βιωσιμότητά τους</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ποιος ο ρόλος του δήμου στη λειτουργία των επιχειρήσεων αυτών; Βρίσκεται σε καθημερινή επαφή με τους εργαζόμενους σε αυτές; 2. Σε ποιους τομείς δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις; Πόσα μέλη και πόσους εργαζόμενους έχουν; 3. Πώς εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα τους; Συνεργάζονται με το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα ή και τα δύο; 4. Τους έχει βοηθήσει ο δήμος να δικτυωθούν; 5. Η συνεργασία του δήμου με τους Ρομά των ΚοινΣΕπ είναι καλή; 6. Είναι ευχαριστημένος ο δήμος από την εξέλιξη αυτού του εγχειρήματος; 7. Το περίμενε ότι θα πάει καλά; 	<p>-Ο δήμος θεωρεί ότι η λειτουργία της ΚοινΣΕπ έχει φέρει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα; Αναμενόταν η επιτυχία του εγχειρήματος;</p>

Οδηγός συνέντευξης (με μέλη της ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων)

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
<p>1ος. Πληροφορίες για την ίδρυση (πώς ιδρύθηκε, νομική μορφή, μέλη, εργαζόμενοι)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είστε ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων? Τι ομάδες? Όλοι Ρομά; 2. Πόσα μέλη; Πόσοι εργαζόμενοι; Γυναίκες και άντρες; 3. Πώς ξεκίνησε σαν ιδέα η ίδρυση της ΚΟΙΝΣΕΠ; Σας προσέγγισαν μέλη του δήμου; 4. Ο δήμος είναι μέλος της ΚοινΣΕπ; 5. Ήσασταν διστακτικοί στην αρχή ή αμέσως το θεωρήσατε καλή ευκαιρία; 	<p>-Πως δημιουργήθηκαν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί και γιατί επιλέχθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας;</p>
<p>2ος. Συμβολή του δήμου – αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ποια η βοήθεια του δήμου Χαλανδρίου; Χωρίς την βοήθεια/καθοδήγηση του δήμου Χαλανδρίου θα μπορούσατε μόνοι σας να είχατε ξεκινήσει κάτι αντίστοιχο; 2. Πώς αγοράσατε τον πρώτο σας εξοπλισμό; Ζητήσατε από τον δήμο βοήθεια για στέγαση, για εξοπλισμό; 3. Πώς ξεκινήσατε τις πρώτες σας δουλειές; Σας βοήθησε ο δήμος; 	<p>-Τι ρόλο έπαιξε η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά; Υπήρχαν εργαζόμενοι Ρομά στον δήμο και τι ρόλο έπαιξε αυτό στο όλο εγχείρημα;</p>

		<p>4. Συνεργάζεστε ακόμα με τον δήμο Χαλανδρίου; Συμμετέχετε σε άλλα προγράμματα του δήμου Χαλανδρίου;</p>	
<p>3ος. Λειτουργία και βιωσιμότητα ΚοινΣΕπ</p>	<p>και της</p>	<p>1. Πόσα χρόνια λειτουργίας έχει;</p> <p>2. Η επιχείρηση πηγαίνει καλά; Έχει σταθερές δουλειές, πελάτες;</p> <p>3. Συμμετέχετε σε δημόσιους διαγωνισμούς των δήμων? Άλλων φορέων του δημοσίου εκτός από δήμους; Με πόσους δήμους έχετε συνεργαστεί;</p> <p>4. Κάνετε δουλειές και με ιδιώτες;</p> <p>5. Έχετε συναντήσει δυσκολίες κατά τη λειτουργία, κατά την εργασία σας σε αυτή; Τι δυσκολίες έχετε αντιμετωπίσει;</p> <p>6. Θα θέλατε ή σκέφτεστε ενδεχομένως να επεκτείνετε τις δραστηριότητες της ΚοινΣΕπ;</p>	<p>-Είναι ευχαριστημένοι από την εργασία αυτή;</p> <p>-Ποιες δυσκολίες υπήρξαν στα πρώτα χρόνια λειτουργίας;</p>
<p>4ος. Η επιτυχία του συγκεκριμένου εγχειρήματος</p>	<p>του</p>	<p>1. Έχετε σταθερούς εργαζόμενους ή ανάλογα με το μεροκάματο παίρνετε άτομα; Έχετε μισθωτούς εργαζόμενους;</p> <p>2. Τι θέσεις εργασίας έχετε;</p> <p>3. Γίνεται διανομή των κερδών στους εργαζόμενους μία φορά το έτος?</p>	<p>-Έχει συμβάλει η ίδρυση της ΚοινΣΕπ στη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας για τα μέλη της κοινότητάς τους;</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Η απαίτηση του νόμου που σας υποχρεώνει οι περισσότεροι εργαζόμενοι να είναι συγχρόνως και μέλη της ΚοινΣΕπ είναι κάτι που το θέλετε ή σας περιορίζει, για παράδειγμα στο να προσλαμβάνετε άτομα χωρίς περιορισμούς; 5. Έχει βελτιωθεί η καθημερινότητά σας από τη στιγμή που αρχίσατε να εργάζεστε στην ΚοινΣΕπ; Είναι κάτι που θα θέλατε να συνεχίσετε να κάνετε στο μέλλον; 6. Πιστεύετε ότι η εμπειρία σας από την εργασία σας στην ΚοινΣΕπ μπορεί να σας βοηθήσει να βρείτε δουλειά σε κάποια άλλη επιχείρηση που ασχολείται με εργασίες πρασίνου ή κάτι αντίστοιχο; 7. Σας έχουν προσεγγίσει άλλοι Ρομά ή άλλοι δήμοι για να σας συμβουλευτούν για να κάνουν το ίδιο; 8. Γνωρίζετε την άλλη ΚοινΣΕπ που λειτούργησε στον δήμο? Γιατί θεωρείτε ότι δεν λειτούργησε η συγκεκριμένη επιχείρηση; 9. Γιατί θεωρείτε ότι στη δική σας περίπτωση πέτυχε όλο αυτό; 	<p>-Ο συνεταιριστικός τρόπος οργάνωσης της ΚοινΣΕπ και η ύπαρξη πολλών μελών είναι κάτι που τους βοηθάει ή τους έχει δυσκολέψει κατά τη λειτουργία;</p>
--	--	--

Αποτελέσματα

Εισαγωγή

Στα επόμενα υπό-κεφάλαια αναλύονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη σχετικά με τις ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων που έχουν την έδρα τους στον δήμο Χαλανδρίου. Η έρευνα εστιάζει στην ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων που δραστηριοποιείται στον τομέα πρασίνου. Κάθε υπό-κεφάλαιο συνιστά απάντηση σε ένα ερευνητικό ερώτημα. Μέσα από τις απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα επιδιώκεται να δοθεί συμπερασματικά απάντηση στην βασική υπόθεση εργασίας και στις επιμέρους υποθέσεις που τη συνθέτουν:

Η βασική υπόθεση εργασίας επικεντρώνεται στην εργασία πολιτών πολιτισμικής καταγωγής Ρομά σε κοινωνικούς συνεταιρισμούς, δραστηριότητα στην οποία φαίνεται ότι η τοπική αυτοδιοίκηση έπαιξε καθοριστικό ρόλο.

Οι επί μέρους υποθέσεις εργασίας:

α) η αποτελεσματικότητα της συνέργειας στελεχών του δήμου Χαλανδρίου με Ρομά της τοπικής κοινότητας είναι αποτέλεσμα της σταδιακής σχέσης που οικοδομήθηκε μέσα από την εξειδικευμένη παροχή υπηρεσιών αποκλειστικά σε Ρομά (όπως οι υπηρεσίες του Παραρτήματος Ρομά του Κέντρου Κοινότητας) αλλά και μέσα από την εργασία Ρομά της κοινότητας στις υπηρεσίες του δήμου

β) η συνεταιριστική μορφή εργασίας ανταποκρίνεται περισσότερο στα πολιτισμικά χαρακτηριστικά των Ρομά οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένους οικογενειακούς και συλλογικούς δεσμούς

Η δημιουργία των ΚοινΣΕπ στον δήμο Χαλανδρίου

Στο δήμο Χαλανδρίου έχουν ιδρυθεί 2 ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων του άρθρου 14 του Ν. 4430/2016⁸. Η πρώτη -χρονολογικά- ιδρύθηκε για να απασχολεί τόσο πρώην άνεργους οικοδόμους όσο και Ρομά, ενώ η δεύτερη αποτελείται αμιγώς από πολίτες πολιτισμικής καταγωγής Ρομά. Η ίδρυσή τους δεν έγινε στο πλαίσιο κάποιου συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος.

Η ιδέα προέκυψε μέσα από την εμπειρία που είχαν τα στελέχη του δήμου στο πεδίο της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας. Καταρχάς, ο δήμος συνεργαζόταν στο κομμάτι του catering με μία ΚοιΣΠΕ και παράλληλα είχε πληροφορηθεί τη λειτουργία

⁸ Περίπτωση αβ΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του Ν. 4430/2016

ΚοινΣΕπ Ένταξης άλλων ομάδων του πληθυσμού, όχι Ρομά, στον τομέα κυρίως του καθαρισμού κτιρίων. Επιπλέον, ένα αιρετό στέλεχος του δήμου, αντιδήμαρχος τότε, είχε και προσωπική εμπειρία και βαθιά γνώση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και θεώρησε ότι θα μπορούσε να λειτουργήσει κάτι τέτοιο.

Έτσι, αναζητήθηκε από την πλευρά του δήμου ο τομέας δραστηριοποίησης στον οποίο θα μπορούσε να κατευθύνει κάποιες ομάδες ανθρώπων στην περιφέρειά του, οι οποίοι δεν είχαν εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για διάφορους λόγους. Ο σκοπός ήταν μέσα από την πρακτική εφαρμογή να μπορέσουν να αποκτήσουν μία εμπειρία πάνω σε ένα αντικείμενο εργασίας. Αυτό θα τους εξασφάλιζε όχι μόνο μία πρόσκαιρη εργασιακή αποκατάσταση αλλά μία εξειδίκευση ικανή να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα της εργασιακής τους ενσωμάτωσης και εκτός του προστατευτικού πλαισίου του δήμου.

Για αρχή, όμως, ο δήμος, για να τους εξασφαλίσει τις πρώτες τους δουλειές, τα πρώτα μεροκάματα και τη ρευστότητα για να μπορέσουν να αγοράσουν εξοπλισμό, έπρεπε να βρει τις υπηρεσίες (ή και τα προϊόντα) για την αγορά των οποίων ο ίδιος ο δήμος έτσι κι αλλιώς θα απευθυνόταν σε έναν ιδιώτη για να καλύψει τις ανάγκες του. Κι αυτό γιατί στη συνέχεια θα είχε τη δυνατότητα να ζητήσει από κάποιον ιδιώτη, με τον οποίο ενδεχομένως είχε ξανασυνεργαστεί, να τους απασχολήσει για ένα διάστημα για να δουν τη δουλειά και έπειτα, αν καταστεί εφικτό, κάποιιοι να μείνουν ή μετά κάποιιοι να προχωρήσουν σε κάτι δικό τους, και ο δήμος να μπορεί να τους δώσει τα πρώτα τους έργα.

Για παράδειγμα ο τομέας της ανακύκλωσης δεν είναι ένα αντικείμενο για το οποίο ο συγκεκριμένος δήμος θα μπορούσε να συνεργαστεί με ιδιώτη και σε επόμενο στάδιο να προτείνει σε κάποιους την ίδρυση ΚοινΣΕπ Ένταξης με αντίστοιχο αντικείμενο. Όπως υποστηρίζει ο δήμος στο πλαίσιο της συνέντευξης, η περισυλλογή απορριμμάτων ανήκει στον σκληρό πυρήνα των υπηρεσιών που παρέχει στους δημότες του, έχει δικό του μηχανισμό και εισπράττει δημοτικά τέλη γι' αυτό. Επομένως, δε θα μπορούσε να συνεργαστεί με μία ΚοινΣΕπ Ένταξης στην ανακύκλωση και δε θα μπορούσε να της εξασφαλίσει τις πρώτες της δουλειές.

Πέραν όμως του οφέλους της εργασιακής ενσωμάτωσης, ο δήμος θα μπορούσε να έχει και ένα πρόσθετο όφελος μέσα από την ίδρυση ΚοινΣΕπ σε αντικείμενα δραστηριοποίησης για τα οποία ο ίδιος δεν έχει επαρκές προσωπικό, για την κάλυψη

των αναγκών του, και δεν του είναι εύκολο να βρίσκει, συνέχεια, ιδιώτες μέσα από ανοιχτές διαγωνιστικές διαδικασίες, που μπορεί να καθυστερούν σημαντικά λόγω ενστάσεων και δικαστικών συγκρούσεων μεταξύ συμμετεχόντων φορέων. Το άρθρο 20 του Ν. 4412/2016 δίνει στο δήμο τη δυνατότητα να προκηρύσσει διαγωνισμούς στους οποίους μπορούν να συμμετέχουν μόνο ΚοινΣΕπ Ένταξης για την ανάθεση σύμβασης για παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών. Αυτή η διαγωνιστική διαδικασία είναι πιο γρήγορη διότι είναι πολύ μικρότερος ο αριθμός των φορέων που μπορούν να συμμετάσχουν, μειώνεται ο χρόνος που απαιτείται για την αξιολόγηση των προσφορών και μειώνονται οι πιθανότητες για υποβολή ενστάσεων. Επιπλέον, ο συγκεκριμένος δήμος έχει συναντήσει και άλλες δυσκολίες που προκύπτουν κατά την υλοποίηση συμβάσεων με ιδιώτες και έχουν να κάνουν κυρίως με τις σημαντικές καθυστερήσεις και τη χαμηλή ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν. Αναλαμβάνουν πάρα πολλά έργα, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, και δε δείχνουν τη δέουσα προσοχή, αρκεί απλά να πληρωθούν.

Με βάση τα παραπάνω, λοιπόν, αναλύεται το σκεπτικό του δήμου Χαλανδρίου και οι λόγοι για τους οποίους αποφάσισε να βοηθήσει άνεργους οικοδόμους και Ρομά να ιδρύσουν ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων. Έτσι, στελέχη του δήμου επικοινωνήσαν με μέλη των ομάδων αυτών τα οποία ήδη γνώριζαν καλά, είτε λόγω τρέχουσας ή προηγούμενης εργασίας στον δήμο, είτε λόγω των συχνών επαφών των ομάδων αυτών με τις κοινωνικές υπηρεσίες του δήμου. Τους ενημέρωσαν για τη δυνατότητα που είχαν να ιδρύσουν ΚοινΣΕπ και για τη βοήθεια που ο δήμος θα μπορούσε να τους προσφέρει και δέχθηκαν με μεγάλη ευκολία. Ο δήμος τους βοήθησε να φτιάξουν τα καταστατικά της ίδρυσής τους και να ξεκινήσουν. Το 2018 ιδρύθηκε η ΚοινΣΕπ για την Ένταξη άνεργων οικοδόμων και Ρομά⁹, με αντικείμενο οικοδομικές εργασίες, κυρίως ελαιοχρωματισμούς και οικοδομικές μικροεπεμβάσεις. Περίπου έναν χρόνο αργότερα, το 2019¹⁰, ιδρύθηκε η ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά, η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα πρασίνου-κηπουρικές εργασίες.

Διευκρινίζεται ότι ο δήμος δεν είναι μέλος στις ΚοινΣΕπ. Ο Ν. του δίνει αυτή τη δυνατότητα, κατ' εξαίρεση, λόγου του ειδικού σκοπού ένταξης, αλλά δεν την αξιοποίησε. Όπως επισημαίνεται από το στέλεχος του δήμου που παραχώρησε τη

⁹ Διασταύρωση με τα στοιχεία δημοσιότητας της ΚοινΣΕπ στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο: <https://publicity.businessportal.gr/>

¹⁰ Διασταύρωση με τα στοιχεία δημοσιότητας της ΚοινΣΕπ στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο: <https://publicity.businessportal.gr/>

συνέντευξη, είναι πολύ μεγάλο ρίσκο και ευθύνη το να συμμετάσχει ο δήμος με την ιδιότητα του μέλους σε μία ΚοινΣΕπ, η οποία μπορεί να μη λειτουργήσει και να μην πάει καλά. Ήταν συνειδητή απόφαση, διότι τα στελέχη που συμμετείχαν τότε στις ιδρυτικές διαδικασίες ήθελαν μεν να βοηθήσουν, ωστόσο δεν ήθελαν να εμπλέξουν τόσο άμεσα τον δήμο και να τον εκθέσουν σε περίπτωση αποτυχίας. Επίσης, ο δήμος είχε τη λογική ότι θα τους βοηθήσει, αλλά θα τους αφήσει χώρο να λειτουργήσουν με δική τους ευθύνη, για να μάθουν μέσα από τη διαδικασία. Από την άλλη πλευρά και ιδίως στην περίπτωση της δεύτερης ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά, με μέλος της οποίας διεξήχθη συνέντευξη, ούτε εκείνοι ήθελαν να γίνει ο δήμος μέλος της. Ήθελαν εξαρχής τη συνεργασία με τον δήμο και θεωρούν ότι τους βοήθησε πάρα πολύ για να ξεκινήσουν να έχουν δουλειές, ωστόσο ήθελαν να έχουν αυτονομία και να αποδείξουν ότι μπορούν και μόνοι τους να τα καταφέρουν.

Με βάση την ίδια λογική ο δήμος δεν τους παραχώρησε κινητά και ακίνητα, πχ αυτοκίνητα, εξοπλισμό, χώρο στέγασης, όπως του επιτρέπει ο Ν. 3643/06. Φρόντισε, όμως, να εκπαιδευθούν κάποιοι μέσα από την απασχόλησή τους σε αντίστοιχους τομείς σε ιδιώτες με τους οποίους είχε συνεργαστεί. Και συνήψε, με τις ΚοινΣΕπ, τις πρώτες δημόσιες συμβάσεις τους μέσω της διαδικασίας του άρθρου 20 του Ν. 4412/2016. Αυτό ήταν πολύ σημαντικό, τόσο για την ανεύρεση των πόρων για να αγοράσουν τον πρώτο τους υλικοτεχνικό εξοπλισμό, όσο και για να δικτυωθούν.

Η πρώτη αποτυχία: ΚοινΣΕπ Ένταξης άνεργων οικοδόμων και Ρομά

Όπως προαναφέρθηκε, στην αρχή ο δήμος δεν απευθύνθηκε μόνο στους Ρομά της κοινότητας αλλά και σε άνεργους που ασχολούνταν με οικοδομικές εργασίες. Έτσι, το καλοκαίρι του 2018 ιδρύθηκε η πρώτη ΚοινΣΕπ Ένταξης με έδρα τον δήμο. Σύμφωνα και με τους δύο συμμετέχοντες στην έρευνα, αυτό το εγχείρημα δεν πέτυχε. Από την οπτική του δήμου, βέβαια, η αποτυχία είναι σχετική από την άποψη ότι ναι μεν δεν προχώρησε η λειτουργία της ΚοινΣΕπ, ωστόσο γύρω στο 95% των Ρομά που εργάστηκαν σε αυτή βρήκε μετά δουλειά σε ιδιωτικά συνεργεία με σχετικό αντικείμενο.

Όσον αφορά στους λόγους για τους οποίους δεν πήγε καλά η συγκεκριμένη ΚοινΣΕπ, και οι δύο συμμετέχοντες θεωρούν ότι δεν έγινε κατάλληλη επιλογή προσώπων στα οποία απευθύνθηκε στην αρχή ο δήμος για να γίνουν τα ιδρυτικά της στελέχη. Δεν μπόρεσαν να καταλάβουν τον ρόλο του κοινωνικού συνεταιρισμού, ούτε

να λειτουργήσουν σύμφωνα με τις βασικές αρχές του και αυτό δημιούργησε διαφωνίες μεταξύ τους. Φαίνεται πως τα μέλη της πρώτης ΚοινΣΕπ έδωσαν πολύ μεγάλη βαρύτητα στη μεγιστοποίηση του κέρδους από τη δραστηριοποίησή της και αγνόησαν την έννοια της συλλογικότητας για εξασφάλιση θέσεων εργασίας και μεροκάματου μεταξύ τους.

Το στέλεχος του δήμου, σε σχετική ερώτηση, δε μπόρεσε να απαντήσει με βεβαιότητα εάν στη δεύτερη ΚοινΣΕπ, που πήγε πολύ καλύτερα, έπαιξε ρόλο το ότι αποτελούταν μόνο από Ρομά και ενδεχομένως εκείνοι να ήταν σε θέση να λειτουργήσουν περισσότερο με βάση τον συνεργατισμό. Επισημαίνει, όμως, ότι πράγματι στην περίπτωση της σύμπραξης των οικοδόμων με τους Ρομά είναι πολύ πιθανό η αποτυχία να οφείλεται περισσότερο στην οπτική των οικοδόμων που είχαν μάθει στη λογική του εργολάβου που αποζητά το κέρδος και όχι το μεροκάματο. Επίσης, μπορεί να μην απέδωσε και αυτή καθ' αυτή η σύμπραξη Ρομά και μη Ρομά.

Ανάγκη για εργασιακή ενσωμάτωση των Ρομά της κοινότητας μέσω ΚοινΣΕπ

Στα όρια του δήμου Χαλανδρίου υπήρχε ένας μικρός καταυλισμός στο Πάτημα με 50 άτομα περίπου, τα οποία μετεγκαταστάθηκαν σε κατοικίες με επιδότηση ενοικίου, με κονδύλια του δήμου και παράλληλα κατεδαφίστηκε ο συγκεκριμένος καταυλισμός. Υπάρχει, επίσης, ο μεγάλος καταυλισμός στο Νομισματοκοπείο με 300 άτομα, εκ των οποίων μετεγκαταστάθηκαν γύρω στους 100. Ωστόσο τα ζητήματα είναι δύο:

- Πρώτον, σε κάποιες περιπτώσεις οι μετεγκαταστάσεις έχουν διάρκεια αλλά αυτό δεν είναι απόλυτο. Κάποιοι μόλις σταμάτησε η επιδότηση του ενοικίου επέστρεψαν στον καταυλισμό.
- Δεύτερον, ακόμα και στις επιτυχημένες μετεγκαταστάσεις, εάν δεν μετεγκατασταθούν όλοι, οι εναπομείναντες στους καταυλισμούς συνεχίζουν να μεγαλώνουν τις οικογένειές τους και να αυξάνεται ραγδαία ο αριθμός τους.

Για τον δήμο Χαλανδρίου είναι πολύ σημαντικό να προλάβει να κάνει τις παρεμβάσεις όσο οι καταυλισμοί είναι ακόμα σχετικά μικροί, διότι σε καταυλισμούς των 1.000 και των 3.000 Ρομά η δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης ενός δήμου δεν είναι εφικτή.

Επίσης, ο δήμος θεωρεί το ζήτημα της στέγασης άρρηκτα συνδεδεμένο με την εργασιακή αποκατάσταση. Αρχικά, γιατί η σταθερή εργασία θα διευκολύνει τη

βιωσιμότητα των μετεγκαταστάσεων με την έννοια ότι θα μπορούν να πληρώνουν και μόνοι τους τα ενοίκια μετά το πέρας των επιδοτήσεων. Επίσης, οι πολύ κακές συνθήκες διαβίωσης στους καταυλισμούς είναι καθοριστικοί παράγοντες στην αποτυχία της πρόσβασής τους σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Ο τρόπος με τον οποίο διαβιούν, πολλοί μαζί, χωρίς πρόσβαση σε βασικές υποδομές, χωρίς ώρες κοινής ησυχίας και ξεκούρασης, δε συνηγορεί στο να μπορεί κάποιος, μένοντας εκεί, να αποκτήσει ένα σταθερό ωράριο εργασίας και ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα. Όλα αυτά, συνδυαστικά με τον εγγενή ρατσισμό, έχουν λειτουργήσει ως αποτρεπτικοί παράγοντες για τους εργοδότες οι οποίοι αποβλέπουν εξ αρχής στην αυξημένη αποδοτικότητα για τη μεγιστοποίηση του κέρδους και δε δίνουν χρόνο για προσαρμογή. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα οι Ρομά των καταυλισμών στο Χαλάνδρι να στρέφονται σε περιστασιακές δουλειές, σε επαιτεία ή και σε παραβατικές δραστηριότητες για να βγάλουν τη μέρα. Και ακολουθούσαν οι διαμαρτυρίες των γύρω κατοίκων για την παραβατικότητα, για τους καταυλισμούς, για όλα. Επομένως, έπρεπε να βρεθούν λύσεις.

Με τη βοήθεια του Παραρτήματος Ρομά του Κέντρου Κοινότητας του δήμου, είχαν προσληφθεί Ρομά ως συμβασιούχοι στις υπηρεσίες καθαριότητας του δήμου. Οι διαμεσολαβητές στο Παράρτημα τους βοήθησαν να υποβάλουν τις αιτήσεις τους. Επίσης κάποιοι, μετά από την εμπειρία τους στις υπηρεσίες του δήμου, βρήκαν αντίστοιχη δουλειά σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Όμως, υπήρχε ανάγκη να απασχοληθούν περισσότεροι και ο δήμος δεν μπορούσε να τους προσλάβει όλους, ενώ και ο ίδιος ο δήμος είχε ανάγκη για άτομα. Δηλαδή, η υπηρεσία πρασίνου του δήμου αποτελείται από 10 άτομα, τα περισσότερα ηλικιωμένα, και έχουν να διαχειριστούν τουλάχιστον 72 χώρους πρασίνου, τα σχολεία, τους δρόμους.

Επομένως, η ανάγκη ανεύρεσης εναλλακτικών λύσεων για την απασχόληση περισσότερων Ρομά, ιδίως από τους καταυλισμούς, οδήγησε στην επιλογή της ΚοινΣΕπ Ένταξης. Το σκεπτικό πίσω από αυτή την επιλογή, ιδίως για τη δεύτερη ΚοινΣΕπ (αμιγώς Ρομά), ήταν ότι, ως μέλη της ίδιας τοπικής και πολιτισμικής κοινότητας, θα μπορούσαν να βρουν έναν κοινό κώδικα επικοινωνίας για να λειτουργήσουν προς όφελός τους την επιχείρηση και παράλληλα να δώσουν χώρο και στις πιο «προβληματικές» περιπτώσεις από τα μέλη τους, για να προσαρμοσθούν σε συνθήκες που για κάποιους, που έχουν περάσει όλη τους τη ζωή μέσα σε έναν καταυλισμό, ήταν εντελώς άγνωστες.

Η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά

Η σχέση μεταξύ των στελεχών του δήμου Χαλανδρίου και των Ρομά της τοπικής κοινότητας οικοδομήθηκε σταδιακά. Πρωτεύοντα ρόλο στην συχνή επαφή τους είχε η ίδρυση του Παραρτήματος που παρείχε κοινωνικές υπηρεσίες αποκλειστικά σε μέλη της κοινότητάς τους. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούσαν σε θέματα στέγασης, εργασίας, υγείας, εκπαίδευσης, επιδομάτων και ό,τι περαιτέρω βοήθεια μπορεί να χρειαζόντουσαν.

Ιδίως στο ζήτημα της εργασίας, ήταν πολύ σημαντικό το ότι ο δήμος προσέλαβε Ρομά να εργασθούν στις υπηρεσίες του (κυρίως στον τομέα καθαριότητας). Αυτό εξοικείωσε τους Ρομά εργαζόμενους με τις δραστηριότητες του δήμου και τους έκανε να αποκτήσουν κάποια εμπιστοσύνη απέναντι σε λοιπούς εργαζόμενους και στελέχη του δήμου. Το σημαντικότερο ήταν ότι έδωσε τη δυνατότητα στα στελέχη του δήμου να δουν τον τρόπο με τον οποίο εργάζονταν και συμπεριφέρονταν, να ξεχωρίσουν με ποιους θα μπορούσαν να εργαστούν πιο στενά για αρχή. Αυτό είναι κάτι που επισημαίνεται από το στέλεχος του δήμου που παραχώρησε τη συνέντευξη: το ότι γνώριζαν τους ανθρώπους αυτούς τους βοήθησε να μπορούν να ξεχωρίσουν σε ποιους θα έκαναν την αρχική τους πρόταση.

Διότι η ίδρυση μίας ΚοινΣΕπ, στην οποία μάλιστα ο δήμος θα έδινε για αρχή ορισμένα έργα, δεν ήταν μία κίνηση που θα μπορούσαν να προτείνουν σε οποιονδήποτε από την κοινότητα αυτή. Απαιτεί υπευθυνότητα, λογική συνεργατισμού, αφοσίωση, τα οποία δεν έχουν όλοι, όπως προφανώς συμβαίνει και εκτός Ρομά πληθυσμών. Δεν μπορούν όλοι να εργασθούν με αυτή τη λογική. Για τον δήμο, λοιπόν, ήταν κομβικής σημασίας η επιλογή των κατάλληλων ανθρώπων για να στελεχώσουν στην αρχή αυτό το εγχείρημα. Αυτό δεν έγινε με τη λογική του αποκλεισμού ανθρώπων από αυτό, αλλά με τη λογική της βιωσιμότητας του εγχειρήματος, ώστε να μην μείνει μόνο στην ίδρυση αλλά να λειτουργήσει με αποτελεσματικότητα και να επιτύχει τον σκοπό της ένταξης. Να μπορέσουν δηλαδή τα ιδρυτικά μέλη, αφού εξασφαλίσουν μία πρώτη λειτουργία της ΚοινΣΕπ με τη βοήθεια του δήμου, στη συνέχεια να προχωρήσουν οι ίδιοι στην συμπερίληψη των υπόλοιπων μελών της κοινότητάς τους, όπως κρίνουν εκείνοι ότι χρειάζεται να γίνει.

Το κατά πόσο βέβαια οι επιλογές αυτές είναι σωστές είναι κάτι που αξιολογείται εκ των υστέρων. Διότι, στην πρώτη περίπτωση της ΚοινΣΕπ με Ρομά και με άνεργους οικοδόμους, όπως προέκυψε από την πορεία της, ο συνδυασμός των προσώπων που επιλέχθηκαν στην αρχή δεν πέτυχε. Σύμφωνα με τον δήμο, στην περίπτωση της ΚοινΣΕπ πρασίνου μόνο με Ρομά, τα ιδρυτικά στελέχη ήταν πρόσωπα πιο ώριμα για την εκκίνηση του εγχειρήματος. Πιο ώριμα από την άποψη ότι τα 5 ιδρυτικά στελέχη είχαν όλη την καλή διάθεση να το αντιληφθούν και να το κάνουν να πετύχει, συναποφασίζοντας και λειτουργώντας με βάση το μεροκάματο για όλους και με την επένδυση του όποιου κέρδους προς όφελος της ΚοινΣΕπ, για τη βιωσιμότητα και για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.

Ο συμμετέχων στην έρευνα και ιδρυτικό μέλος της παραπάνω ΚοινΣΕπ ήταν εργαζόμενος στον δήμο όταν του έγινε η πρόταση (από το τότε αρμόδιο στέλεχος του δήμου για θέματα Ρομά) να βρει κάποια ακόμα άτομα για να ιδρύσουν την ΚοινΣΕπ προκειμένου να δημιουργήσουν θέσεις απασχόλησης. Εκτός από εργαζόμενος του δήμου είναι και κοινωνικός διαμεσολαβητής, έχει εκπαιδευθεί από αστυνομικούς και έχει συμμετάσχει και ο ίδιος σε εκπαιδεύσεις αστυνομικών σε θέματα Ρομά. Είχε επομένως εμπειρία σε ό,τι είχε να κάνει με πρόσωπα, και έτσι ανέλαβε μετά να βρει μόνος του τα άτομα με τα οποία θα συμπράξει στην αρχή.

Οι δυσκολίες που αντιμετώπισε ο δήμος

Στην περίπτωση της ΚοινΣΕπ οικοδομικών εργασιών αναλύθηκαν στα προηγούμενα υπό-κεφάλαια οι δυσκολίες σχετικά με την κατάλληλη επιλογή προσώπων. Από τη στιγμή που δε λειτούργησε μεταξύ των μελών και δεν μπόρεσαν να τα βρουν, ο δήμος δε μπορούσε να παρέμβει περισσότερο. Όμως, το σημαντικό για τον δήμο είναι ότι, ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, οι Ρομά που πρόλαβαν να εργασθούν σε αυτή απέκτησαν την εμπειρία για να βρουν μετά δουλειά στον ιδιωτικό τομέα.

Το ενδιαφέρον εστιάζεται στη δεύτερη ΚοινΣΕπ αμιγώς Ρομά, όπου βρέθηκαν λύσεις στα προβλήματα που προέκυψαν, τα οποία ήταν κυρίως πρακτικά ζητήματα και όχι επικοινωνιακά. Διότι, και τα πρόσωπα που στελέχωσαν το εγχείρημα αποδείχθηκαν ικανά γι' αυτό και ο δήμος δε συνάντησε κάποια δυσκολία στο να τους πείσει ή να συνεννοηθεί μαζί τους.

Το βασικότερο ζήτημα στην αρχή είχε να κάνει με την έλλειψη τεχνικών γνώσεων τόσο σε πρακτικό όσο και σε θεωρητικό επίπεδο. Αφενός δεν γνώριζαν από

εργασίες πρασίνου και επομένως έπρεπε να γίνει κάποια εκπαίδευση. Όπως αναλύθηκε και παραπάνω, αυτό το ζήτημα λύθηκε σχετικά άμεσα λόγω της διαμεσολάβησης του δήμου προκειμένου να εργασθούν για ένα διάστημα σε ιδιωτικά συνεργεία, στον τομέα του καθαρισμού οικοπέδων. Αφού πρώτα έγινε αυτό σαν ένας τύπος εκπαίδευσης, μετά ο δήμος τους έδωσε τις πρώτες τους δουλειές στο ίδιο αντικείμενο. Στο τεχνικό κομμάτι των εργασιών ήταν πολύ καλοί και γρήγοροι. Παρόλα αυτά, εξακολουθούσαν να υπάρχουν πρακτικά προβλήματα ως αποτέλεσμα λειτουργικού αναλφαβητισμού και έλλειψης τεχνικών γνώσεων, όπως για παράδειγμα η αδυναμία κατανόησης της έννοιας των τετραγωνικών μέτρων, η αδυναμία ανάγνωσης των τεχνικών προδιαγραφών στην ετικέτα ενός προϊόντος.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο δήμος έθεσε τον εξής περιορισμό: να εργάζονται με παρουσία γεωπόνου. Με αυτόν τον τρόπο επεδίωκε να εξασφαλίσει ποιότητα εργασιών και μέτρα ασφαλείας, διότι υπάρχει ευθύνη του δήμου για ζητήματα πολιτικής προστασίας κατά την εκτέλεση τέτοιου είδους εργασιών στα όριά του. Επίσης, επεδίωκε τη συνεχή εκπαίδευσή τους για να μάθουν σωστά τη δουλειά. Οι γεωπόνοι που συμμετείχαν στις εργασίες ήταν από τους υπηρεσιακούς γεωπόνους του δήμου. Με αυτόν τον τρόπο, ο δήμος κατάφερε σταδιακά, μετά τον καθαρισμό των πρώτων οικοπέδων και τα κλαδέματα, να βάλει την ΚοινΣΕπ και στον χώρο της περιποίησης χώρων πρασίνου, της τοποθέτησης / ανανέωσης χλοοτάπητα, και αντίστοιχων εργασιών, όλα με παρουσία γεωπόνου. Αυτό κάποιοι το είχαν μάθει ήδη κατά την αρχική τους απασχόληση στις ιδιωτικές εταιρείες, σύμφωνα με το στέλεχος του δήμου που συμμετείχε στην συνέντευξη.

Τώρα ως προς την εμπλοκή των υπηρεσιακών γεωπόνων στις εργασίες αυτές, και εκεί προέκυψε ένα ζήτημα το οποίο ο δήμος το περίμενε, διότι ανέμενε ότι δε θα θέλουν όλοι να εμπλακούν σε αυτό. Υπήρχε μία δυσπιστία, όχι μόνο από τους γεωπόνους αλλά και τους υπόλοιπους μόνιμους υπαλλήλους του δήμου. Η λογική, όμως, των αιρετών του δήμου ήταν ότι δεν μπορεί να επιβληθεί κάτι από πάνω προς τα κάτω και ότι πρέπει τα μόνιμα στελέχη να συμπεριληφθούν σε όλη τη διαδικασία, διότι είναι και αυτοί που θα κληθούν να το συνεχίσουν όταν γίνει αλλαγή ηγεσίας στον δήμο. Ο δήμος, λοιπόν, συζήτησε και με τους γεωπόνους του και με τα υπόλοιπα μόνιμα στελέχη του και έτσι προχώρησε το όλο εγχείρημα. Όπως επισημαίνεται κατά τη συνέντευξη, από τη δεύτερη χρονιά λειτουργίας αυτής της ΚοινΣΕπ δεν υπήρχε πια ενδιαφέρον από τα υπηρεσιακά στελέχη και πλέον έχουν υιοθετήσει τη διαγωνιστική

διαδικασία με τις συμβάσεις «κοινωνικής αναφοράς», ως μία πιο συνεννοήσιμη και εύκολη διαδικασία.

Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό ότι ο δήμος έχει συμμετάσχει σε δύο ευρωπαϊκά προγράμματα στο πλαίσιο της λογικής του για την ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης των μελών της τοπικής κοινότητας Ρομά και ιδίως εκείνων που ήδη συμμετέχουν στην ΚοινΣΕπ, προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν μία εξειδίκευση. Το πρώτο πρόγραμμα, που ολοκληρώθηκε το 2022, είναι το «pROceed» με το οποίο έγινε εντοπισμός και καταγραφή των κύριων αναγκών των Ρομά της περιοχής σε ζητήματα εκπαίδευσης ενηλίκων, για την προώθηση τους στην αγορά εργασίας. Το δεύτερο πρόγραμμα, που είναι σε εξέλιξη, είναι το «pROceed goes practise» για την εκπαίδευση των Ρομά της κοινότητας στις θεματικές της καθαριότητας δημόσιων χώρων και των υπηρεσιών πρασίνου δημόσιων χώρων και την πιστοποίησή τους από συνεργαζόμενο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)¹¹.

Όπως εξηγεί ο ερωτώμενος, αιρετός του δήμου, σχετικά με το «pROceed goes practise» η εκπαίδευση και πιστοποίηση αφορά τόσο σε ήδη εργαζόμενους της ΚοινΣΕπ, όσο και σε μελλοντικούς της εργαζόμενους, που θα προσλάβει μετά το πέρας της εκπαίδευσης. Επομένως, η ΚοινΣΕπ συμμετέχει ενεργά στο πρόγραμμα. Οι εκπαιδευόμενοι είναι 20 άτομα και η εκπαίδευσή τους γίνεται πάνω σε ένα απλά γραμμένο εγχειρίδιο πρασίνου και καθαρισμού χώρου, προσαρμοσμένο στη λογική και στον τρόπο δουλειάς τους. Η εκπαίδευσή τους γίνεται από δύο γεωπόνους πάνω στη θεωρία και μετά στην πρακτική εφαρμογή. Όπως επισημαίνεται, ο δήμος προσπαθεί να τους εξασφαλίσει μία πιστοποιημένη εξειδίκευση, η οποία ενδεχομένως να μην τους χρειάζεται στο πλαίσιο της εργασίας τους στην ΚοινΣΕπ, μπορεί όμως να τους δημιουργήσει και άλλες ευκαιρίες απασχόλησης. Επίσης, εκτός από την πιστοποίηση που θα λάβουν από το ΚΕΠ στο πλαίσιο του προγράμματος, γίνεται προσπάθεια από τον δήμο να πιστοποιηθούν από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης ως εργάτες πρασίνου.

Το επιτυχημένο παράδειγμα της ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά

Κατά κοινή ομολογία και των δύο συμμετεχόντων στην έρευνα, η ΚοινΣΕπ στον τομέα του πρασίνου πήγε πάρα πολύ καλά και η εξέλιξή της είναι θεαματική. Έχει ήδη συμπληρώσει πέντε έτη λειτουργίας και έχει έναν διευρυμένο κύκλο εργασιών. Αυτή

¹¹ Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.chalandri.gr/sinxrimatodotoymena/105637/>

τη στιγμή συνεργάζεται με δέκα δήμους¹² αλλά και με τον ιδιωτικό τομέα. Σήμερα έχει σύνολο δεκαπέντε μέλη, εξ' αυτών οι 5 είναι και στο διοικητικό της όργανο, και απασχολεί γύρω στους 50 εργαζόμενους, εκ των οποίων 17 γυναίκες. Σύμφωνα με το ιδρυτικό της μέλος που παραχωρεί τη συνέντευξη, τον χειμώνα απασχολούν γύρω στα 25-30 άτομα επειδή λόγω καιρού είναι λιγότερες οι δουλειές. Το καλοκαίρι φτάνουν στους 50, διότι ανοίγει η αντιπυρική περίοδος και οι δήμοι έχουν πολλά έργα καθαριότητας – πρασίνου στους δημόσιους χώρους.

Στην αρχή της προσπάθειας, ο δήμος δεν μπορούσε να ξέρει ότι αυτό θα πάει καλά. Υπήρχαν ενδοιασμοί από τους μόνιμους υπαλλήλους αλλά και οι αιρετοί είχαν τις επιφυλάξεις τους, δεδομένου ότι δεν υπήρχε τότε κάτι αντίστοιχο σε άλλον δήμο, ιδίως με μέλη της συγκεκριμένης κοινότητας. Το πρώτο έργο που τους έδωσε ο δήμος Χαλανδρίου, όπως διευκρινίζει το μέλος της ΚοινΣΕπ, ήταν μία μικρή δουλειά, των 20.000 ευρώ, για τον καθαρισμό της Ρεματιάς Χαλανδρίου¹³. Χαρακτηριστικά αναφέρει ότι ήταν μία εκπαιδευτική δουλειά για να δει και ο δήμος αν μπορούν να τα καταφέρουν και έτσι να πάνε στο επόμενο βήμα. Επισημαίνει ότι τα πήγαν πολύ καλά παρόλο που ήταν μία δύσκολη δουλειά, επειδή η Ρεματιά δεν είχε καθαριστεί για χρόνια.

Το ότι τα πήγαν ανέλπιστα καλά είναι κάτι στο οποίο ρητά συνηγορεί και ο δήμος τόσο για εκείνη την πρώτη τους δουλειά, όσο και για τις επόμενες. Τρανή απόδειξη είναι οι σταθερές συνεργασίες που έχουν και με άλλους δήμους, οι οποίοι εκτιμούν την ποιότητα και τη συνέπεια της δουλειάς τους και τους επιλέγουν και μετά την πρώτη τους συνεργασία. Αυτό για παράδειγμα, επισημαίνεται, και από τους δύο συμμετέχοντες, ότι συνέβη με τον δήμο της Πάρου, με τον οποίο η ΚοινΣΕπ έχει συνεργαστεί δύο φορές.

Σύμφωνα με το στέλεχος του δήμου Χαλανδρίου, αυτό που τους ξεχωρίζει είναι η συνέπεια και η ταχύτητα με την οποία διεκπεραιώνουν τις εργασίες τους. Η ασυνέπεια στους χρόνους ολοκλήρωσης των εργασιών είναι κάτι που ο δήμος το έχει αντιμετωπίσει με άλλες αναδόχους ιδιωτικές εταιρείες. Έχει συμβεί να κοπούν τα δέντρα, όπως έλεγε η σύμβαση, αλλά να περάσουν πολλές μέρες μέχρι η εταιρεία να

¹² Διασταύρωση με τα δημοσιευμένα στοιχεία δημόσιων συμβάσεων στο Κεντρικό Ηλεκτρονικό Μητρώο Δημοσίων Συμβάσεων – ΚΗΜΔΗΣ:
<https://cerpp.eprocurement.gov.gr/upgkimdis/unprotected/home.xhtml>

¹³ Διασταύρωση με τα δημοσιευμένα στοιχεία της δημόσιας σύμβασης στο ΚΗΜΔΗΣ

τα μαζέψει από τους δημόσιους χώρους του δήμου και να τα πετάξει. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι σε αυτή την ΚοινΣΕπ, επειδή αντιλαμβάνονται το εγχείρημα σαν κάτι όντως δικό τους, έχουν όλη την καλή διάθεση να εργαστούν και να βγάλουν τα μεροκάματά τους, είναι τυπικοί και πολύ αποδοτικοί και αυτό είναι που έχει οδηγήσει στην επέκτασή τους, σύμφωνα με το στέλεχος του δήμου Χαλανδρίου. Δεν έχουν τη λογική του επιχειρηματία που έχει απλά τους εργαζόμενους από κάτω και προσπαθεί να βγάλει κέρδος από αυτό.

Τέλος, και οι δύο συμμετέχοντες στην έρευνα διευκρινίζουν ότι ο δήμος δεν εμπλέκεται στη λειτουργία της ΚοινΣΕπ και δεν υπάρχει επικοινωνία σε καθημερινή βάση. Οι σχέσεις των δύο μερών είναι βέβαια πολύ καλές και συνεργάζονται στο πλαίσιο των προγραμμάτων που προαναφέρθηκαν, όπως επίσης και στο πλαίσιο των συμβάσεων που εξακολουθεί να τους αναθέτει ο δήμος. Από εκεί και πέρα, όμως, η ΚοινΣΕπ έχει εξελιχθεί πολύ, δουλεύει και με άλλους δήμους και με ιδιώτες και τα μέλη της έχουν απόλυτη αυτονομία και αυτοδιοίκηση. Έτσι κι αλλιώς, αυτό είναι κάτι που το ήθελαν τόσο ο δήμος όσο και τα μέλη και οι εργαζόμενοι στην ΚοινΣΕπ, οι οποίοι ήθελαν να αποδείξουν ότι μπορούν και μόνοι τους.

Οι δυσκολίες που αντιμετώπισε η ΚοινΣΕπ

Μία από τις βασικότερες προκλήσεις που αντιμετώπισε η ΚοινΣΕπ ήταν η δυσκολία προσαρμογής ορισμένων εργαζομένων στις ανάγκες της δουλειάς, στα ωράρια, στο πρόγραμμα. Χαρακτηριστικά αναφέρεται, από το μέλος της που συμμετείχε στην έρευνα, ότι υπήρξαν άνθρωποι που όταν προσελήφθησαν ήταν 30-40 χρονών και δεν είχαν ούτε ένα ένσημο, ούτε είχαν εργαστεί ξανά σε τυπικές συνθήκες. Το να μπουν σε μία ροή εργασίας, να μάθουν να ξυπνάνε νωρίς, να είναι συνεπείς οι άνθρωποι που μέχρι πριν δεν είχαν εργαστεί ποτέ και ζούσαν στην παραβατικότητα, είναι μία δύσκολη διαδικασία και απαιτεί χρόνο. Το σημαντικό, όμως, είναι ότι όταν ρωτήθηκαν αν θέλουν να εργασθούν η απάντησή τους ήταν κατευθείαν θετική. Γι' αυτό και όσοι από τους λοιπούς εργαζόμενους/μέλη της ΚοινΣΕπ βρίσκονταν σε έναν μεγαλύτερο βαθμό ωριμότητας-προσωπικά και κοινωνικά-τους έδωσαν χώρο και χρόνο για να προσαρμοσθούν. Συζητάνε διαρκώς μαζί τους και προσπαθούν να τους κάνουν να καταλάβουν ότι προσπαθούν όλοι μαζί οργανωμένα να κάνουν ένα βήμα μπροστά.

Μία άλλη δυσκολία που συνάντησαν στην αρχή ήταν η δικτύωσή τους σε άλλους φορείς του δημοσίου, για να δουν τη δουλειά τους και να τους εμπιστευθούν

για να τους δώσουν έργα. Σύμφωνα με το μέλος της ΚοινΣΕπ, υπήρχαν περιπτώσεις που ζητούσαν δουλειά από δημόσιους φορείς και τους αντιμετώπιζαν με δυσπιστία, επειδή ήταν Ρομά. Υπήρχαν, όμως, και περιπτώσεις φορέων που άλλαξαν γνώμη όταν έτυχε να δουν τη δουλειά που έκαναν. Έτσι, ξεκίνησε σιγά σιγά να γίνεται γνωστή η ποιότητα των υπηρεσιών που παρείχαν και ο ένας δήμος να τους προτείνει σε άλλον.

Τέλος, αντιμετώπισαν και κάποια τεχνικά ζητήματα στην αρχή, ως αποτέλεσμα της απειρίας τους σε αντίστοιχες διαδικασίες των δημόσιων διαγωνισμών. Για παράδειγμα έτυχε να χάσουν διαγωνισμό, παρόλο που είχαν ετοιμάσει πιο χαμηλή οικονομική προσφορά από τους υπόλοιπους προσφέροντες, γιατί δυσκολεύτηκαν να υποβάλουν την προσφορά τους μέσω της σχετικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας και έτσι έχασαν την προθεσμία. Γρήγορα, όμως, έμαθαν τη διαδικασία και υποβάλλουν κανονικά τις προσφορές τους για την ανάληψη δημοσίων συμβάσεων.

Η εξέλιξη των μελών και εργαζόμενων στην ΚοινΣΕπ

Σύμφωνα με το μέλος της ΚοινΣΕπ, τα μέλη και οι εργαζόμενοί της είναι πολύ ευχαριστημένοι από την εξέλιξη τους. Πιστεύουν πολύ σε αυτό που κάνουν και θεωρούν ότι η δουλειά τους αναγνωρίζεται από τους φορείς με τους οποίους συνεργάζονται.

Έχουν σταθερές συνεργασίες με δήμους, από τους οποίους έχουν πάρει έργα και μέσω ανοιχτών δημόσιων διαγωνισμών, όπου συμμετέχουν πολλοί ιδιώτες και υπάρχει ανταγωνισμός, αλλά κυρίως συμμετέχουν σε διαγωνισμούς μέσω της διαδικασίας για τις συμβάσεις «κοινωνικής αναφοράς», όπου έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να κερδίσουν έργα, λόγω του ότι στην Αττική δεν δραστηριοποιούνται αντίστοιχες ΚοινΣΕπ Ένταξης στον τομέα πρασίνου. Και οι δήμοι που έχουν συνεργαστεί μαζί τους μέσα από ανοιχτούς διαγωνισμούς, ή τους έχουν προτείνει άλλοι δήμοι να συνεργαστούν με την ΚοινΣΕπ, με προθυμία δέχονται πια να αξιοποιήσουν αυτή τη δυνατότητα που τους παρέχει ο νόμος, διότι τους εμπιστεύονται. Αλλά συνεργάζονται και με ιδιωτικές εταιρείες, οι οποίες συχνά παίρνουν έργα από το δημόσιο αλλά δεν έχουν τον χρόνο ή το προσωπικό για να τα φέρουν εις πέρας και έτσι τα δίνουν στην ΚοινΣΕπ να τα εκτελέσει ως υπεργολάβος.

Οι ίδιοι θεωρούν ότι αυτό που έχουν καταφέρει είναι δύσκολο, διότι το να συνταχθεί ένα καταστατικό και να ιδρυθεί μία εταιρεία στα χαρτιά είναι κάτι που μπορεί να το κάνει ο καθένας. Το δύσκολο κομμάτι είναι το στήσιμο της επιχείρησης

και η βιώσιμη λειτουργία της. Και σίγουρα, όπως και ο δήμος θεωρεί, δε θα μπορούσαν να είχαν ξεκινήσει μόνοι τους, διότι ούτε γνώριζαν την έννοια της συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας, ούτε και θα μπορούσαν να δουλέψουν χωρίς την εκπαίδευση και τις πρώτες αναθέσεις συμβάσεων από το δήμο Χαλανδρίου, προκειμένου να πάρουν τον πρώτο τους εξοπλισμό, κλπ. Από εκεί και πέρα, όμως, το εξέλιξαν και το έκαναν δικό τους.

Το στέλεχος του δήμου που συμμετείχε στην έρευνα επισημαίνει ότι έχει δει θεαματικές αλλαγές στους ανθρώπους που μπήκαν και δούλεψαν στην ΚοινΣΕπ, ότι η εργασία τους έχει αλλάξει σαν προσωπικότητες. Ιδίως ορισμένοι που προήλθαν από τον καταυλισμό, άλλαξαν συμπεριφορά και συνήθειες, έμαθαν να κινούνται εκτός καταυλισμού και κάποιοι μετεγκαταστάθηκαν σε σπίτια, με τη βοήθεια του δήμου. Ενδιαφέρον έχει ακόμα το ότι έμαθαν να λειτουργούν και με τη λογική του επιχειρηματία, όχι με την έννοια του κέρδους, όσο της δικτύωσης και της επέκτασης των δραστηριοτήτων. Διευκρινίζει, όμως, ότι αυτό δε συμβαίνει πάντα με όλους.

Ο συνεταιριστικός τρόπος οργάνωσης της ΚοινΣΕπ

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο υπό-κεφάλαιο, το στέλεχος του δήμου δεν μπόρεσε με βεβαιότητα να απαντήσει εάν η επιτυχία της συγκεκριμένης ΚοινΣΕπ αμιγώς Ρομά οφείλεται στο ότι εκείνοι αντιλαμβάνονται καλύτερα τη λογική του συνεργατισμού. Παρόλα αυτά, επισημαίνει ότι η αποτυχία της πρώτης ΚοινΣΕπ άνεργων οικοδομών και Ρομά είναι πιθανό να οφείλεται και στη λογική των οικοδόμων που λειτουργούσαν με βάση την εργολαβική λογική της μεγιστοποίησης του κέρδους. Αντιθέτως, τονίζεται και από τους δύο ερωτώμενους ότι οι εργαζόμενοι και τα μέλη της ΚοινΣΕπ Ρομά λειτουργούν με βάση το μεροκάματο για όλους.

Μέσα από τις συνεντεύξεις, γίνεται αντιληπτό ότι τα μέλη και οι εργαζόμενοι ακόμα και αν δεν αντιλαμβάνονται πλήρως την έννοια της κοινωνικής συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας, παρόλα αυτά λειτουργούν με τη λογική του συνεργατισμού, της συμμετοχικότητας, της επανεπένδυσης για τις ανάγκες επέκτασης των εργασιών της επιχείρησης και της διασφάλισης των εισοδημάτων στους εργαζόμενους. Άλλωστε, όπως απαιτεί ο νόμος, προς το τέλος κάθε χρονιάς μοιράζουν στους εργαζόμενους ένα ποσοστό από τα κέρδη σαν μπόνους. Επιπλέον, με βάση τον νόμο κάθε χρόνο οφείλουν να κάνουν περισσότερους εργαζόμενους μέλη στην ΚοινΣΕπ, κυρίως το καλοκαίρι που

απασχολούν περισσότερους και πρέπει να τηρείται η ποσόστωση του 40%¹⁴. Σε σχετική ερώτηση στο ιδρυτικό μέλος σχετικά με το εάν αυτοί οι περιορισμοί του νόμου τους δημιουργούν εμπόδια στην επιχειρηματική τους δράση, η απάντηση ήταν ότι δεν έχουν κανένα πρόβλημα, αντιθέτως τα συζητάνε μαζί τους, τους λένε και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι τις απαιτήσεις τους και στο τέλος τα βρίσκουν.

Τέλος, το μέλος της ΚοινΣΕπ πιστεύει ότι αυτό που κυρίως τους έχει δώσει το κίνητρο για να πάει καλά η επιχείρηση είναι ότι από αυτή βιοπορίζονται στην πραγματικότητα περίπου 300 άτομα. Διότι οι 50 εργαζόμενοι της ΚοινΣΕπ έχουν τετραμελείς-πενταμελείς οικογένειες, ανάμεσά τους πολλά παιδιά. Αντιλαμβάνονται, επομένως, την ευθύνη που έχουν για να συνεχίζουν να βρίσκουν δουλειές και δεν εφησυχάζουν. Τονίζεται ότι και στην τρέχουσα χειμερινή περίοδο που οι δουλειές είναι λιγότερες, κάποιοι έχουν ήδη αρχίσει και ζορίζονται. Επισημάνθηκε κατά τη συνέντευξη ότι όχι απλά δε θέλουν να σταματήσουν, αλλά ακόμα και να θελήσουν, δε μπορούν διότι έχουν ευθύνη απέναντι στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, ιδίως στα παιδιά.

Η δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας για τα μέλη της κοινότητάς τους

Η ίδρυση και η λειτουργία της ΚοινΣΕπ έχει δημιουργήσει σταθερές θέσεις εργασίας και εισόδημα στα μέλη και στους εργαζομένους της. Αυτή τη στιγμή έχει γύρω στους 25 εργαζόμενους και κάθε καλοκαίρι γίνονται περισσότερες προσλήψεις με αποτέλεσμα να απασχολούν γύρω στα 50 άτομα. Οι θέσεις που προσφέρουν είναι θέσεις εργατών πρασίνου. Τα καλοκαίρια έχουν περισσότερη δουλειά γιατί κάνουν αποψιλώσεις και άλλες κηπουρικές εργασίες για την προστασία από πυρκαγιές, την περιποίηση των δημόσιων χώρων, κλπ. Τον χειμώνα κάνουν κυρίως συντηρήσεις στα πάρκα και στα ψηλά δέντρα.

Επομένως, χάρη στη λειτουργία της ΚοινΣΕπ οι άνθρωποί της έχουν μισθό και ένσημα και αυτό έχει συμβάλει στη βελτίωση της καθημερινότητάς τους. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, ιδίως για ανθρώπους από καταυλισμούς, που δεν είχαν μάθει σε μία σταθερή εργασιακή συνθήκη, ούτε και είχαν ένσημα. Όπως προαναφέρθηκε, ορισμένοι μετεγκαταστάθηκαν σε σπίτια με τη βοήθεια του δήμου. Επίσης, και οι δύο ερωτώμενοι απαντούν ότι η εμπειρία των εργαζομένων από την εργασία τους στην ΚοινΣΕπ, με

¹⁴ Ο αριθμός των εργαζομένων μη μελών δε μπορεί να υπερβαίνει σε ποσοστό το 40% του συνόλου των εργαζομένων της Κοιν.Σ.Επ. (Ν. 4430/2016, άρθρο 18)

βεβαιότητα, θα μπορούσε να τους διευκολύνει να βρουν δουλειά στην περίπτωση που αυτή έκλεινε κάποια στιγμή. Και οι δύο θεωρούν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έχουν καμία σχέση σήμερα με την κατάστασή τους όταν ξεκίνησαν να εργάζονται στην ΚοινΣΕπ.

Επίσης, η συνεργασία της ΚοινΣΕπ με τον δήμο Χαλανδρίου στο πρόγραμμα «pROceed goes practise» έχει ως αποτέλεσμα την πιστοποίησή τους στο αντικείμενο του πρασίνου και αποσκοπεί στην αναπλήρωση του εκπαιδευτικού κενού που έχουν πολλοί Ρομά στην ηλικία μεταξύ των 12-18 που βρίσκονται εκτός σχολείου και εκτός εργασίας. Οι άνθρωποι της ΚοινΣΕπ θεωρούν ότι έχουν πλέον σταθεροποιηθεί σαν επιχείρηση και σκέφτονται το επόμενο βήμα για να μπορέσουν να δημιουργήσουν κι άλλες θέσεις εργασίας για την κοινότητά τους. Συμμετέχουν σε ένα διαβαλκανικό πρόγραμμα για τη δημιουργία γυναικείου συνεταιρισμού. Συγκεκριμένα προσπαθούν να στήσουν συνεργείο καθαρισμού με γυναίκες Ρομά. Έτσι κι αλλιώς γυναίκες της κοινότητάς τους εργάζονται ήδη στην ΚοινΣΕπ πρασίνου, αλλά θέλουν να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας γι' αυτές.

Μέρος τρίτο – Συμπεράσματα

Παρακάτω αναλύονται τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας και απαντώνται η κύρια ερευνητική υπόθεση εργασίας, όπως και οι δύο επιμέρους υποθέσεις. Αξίζει να επισημανθεί ότι η χρησιμότητα της παρούσας συνδέεται πρωτίστως με την χρονική περίοδο κατά την οποία διεξάγεται, δεδομένου ότι η υπό έρευνα ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά λειτουργεί εδώ και 5 χρόνια και μπορούν πλέον να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα από το όλο εγχείρημα. Αντιθέτως, στην αρχική φάση της λειτουργίας της τα συμπεράσματα θα ήταν ακόμα πολύ πρώιμα.

Ο ρόλος του δήμου Χαλανδρίου στην ίδρυση των ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων στην έδρα του ήταν καθοριστικός. Με σαφήνεια προκύπτει από την έρευνα που έγινε ότι χωρίς την εμπλοκή του δε θα είχαν ιδρυθεί. Διότι, τα μέλη της κοινότητας Ρομά δεν γνώριζαν την έννοια της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχειρηματικότητας, ούτε και τη διαδικασία ίδρυσης ενός τέτοιου εγχειρήματος. Ακόμα, όμως, και να προέβαιναν στην ίδρυση με τη βοήθεια κάποιου εξωτερικού συνεργάτη, όπως ενός λογιστή, και πάλι δε θα είχαν την ευκαιρία να εκπαιδευθούν στο αντικείμενο της εργασίας και μετά να βρουν τις πρώτες τους δουλειές πάνω σε αυτό. Ιδίως σε σχέση με την ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά ο δήμος τους εκπαιδευσε, στέλνοντας

τους πρώτα σε ιδιώτες για να μάθουν τη δουλειά και μετά τους έδωσε τις πρώτες αναθέσεις καθαρισμού οικοπέδων, παρουσία γεωπόνου, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα και η ασφάλεια των εργασιών. Αυτό τους έδωσε τη δυνατότητα να εκπαιδεύονται διαρκώς μέσα από τη δουλειά, για αυτό και επεκτάθηκαν και σε άλλες δραστηριότητες πρασίνου πέραν του καθαρισμού, πάντα με τη βοήθεια του δήμου στην αρχή. Παράλληλα, η δουλειά τους άρχισε να μαθαίνεται από άλλους δήμους και σιγά σιγά δικτυώθηκαν και σε άλλες δημοτικές αρχές, με αποτέλεσμα να υποχωρεί σταδιακά ο εγγενής ρατσισμός με τον οποίον αντιμετώπιζονταν στην αρχή όταν ζητούσαν έργα. Διότι, η μία δουλειά έφερε την άλλη. Ούτε, όμως, και η πιστοποίησή τους από τα ΚΕΠ, η οποία μπορεί να τους παράσχει και άλλες ευκαιρίες απασχόλησης εκτός της ΚοινΣΕπ, θα μπορούσε να είχε πραγματοποιηθεί χωρίς την παρέμβαση του δήμου. Με βάση τα παραπάνω, η όλη προσπάθεια που γίνεται από τον δήμο καθίσταται εξαιρετικά σημαντική κυρίως επειδή αποβλέπει στην βιωσιμότητα της εργασιακής ενσωμάτωσης των Ρομά της τοπικής κοινότητας, όχι απλά στην ευκαιριακή τους απασχόληση.

Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις που έγιναν στο πλαίσιο της παρούσας, βασικός παράγοντας επιτυχίας της ΚοινΣΕπ πρασίνου ήταν η ορθή επιλογή που έκανε ο δήμος σχετικά με τα πρόσωπα προς τα οποία απευθύνθηκε για να τη στελεχώσουν στην αρχή και να τη «στήσουν» από το μηδέν. Για να καταστεί λειτουργική μία τέτοια προσπάθεια και να μην μείνει μόνο στη φάση της ίδρυσης απαιτείται ένας βαθμός ωριμότητας των προσώπων που θα συμπράξουν προκειμένου να επιδείξουν θέληση, συλλογικότητα και επαγγελματισμό. Εκτός από την κοινωνική της διάσταση η ΚοινΣΕπ συνιστά επιχείρηση και απαιτεί σκληρή δουλειά για να προχωρήσει και να αποκτήσει κύκλο εργασιών. Πολλές επιχειρήσεις που ιδρύονται από ανθρώπους έμπειρους στον εμπορικό κόσμο και πάλι δεν προχωράνε. Πόσο μάλλον όταν αυτοί που καλούνται να ξεκινήσουν μία τέτοια επιχείρηση είναι άνθρωποι χωρίς επιχειρηματικές γνώσεις, χωρίς απολυτήριο, χωρίς ιδιαίτερη εργασιακή εμπειρία. Άρα η εξοικείωση που είχαν στελέχη του δήμου με συγκεκριμένους ανθρώπους από την τοπική κοινότητα Ρομά τους έδωσε τη δυνατότητα να ξεχωρίσουν σε ποιους μπορούν να απευθυνθούν. Στην περίπτωση της ΚοινΣΕπ πρασίνου το ιδρυτικό της μέλος το οποίο συμφώνησε με τον δήμο να προχωρήσει στην ίδρυσή της ήταν εργαζόμενος στον δήμο. **Υπήρχε, επομένως, συστηματική επαφή του δήμου με μέλη της τοπικής κοινότητας Ρομά και έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματική τους συνεργασία.**

Επιπλέον, ήταν πολύ σημαντικό ότι υπήρχαν στελέχη στον δήμο που γνώριζαν σε βάθος το πεδίο της κοινωνικής συνεταιριστικής επιχειρηματικότητας, κάτι που βοήθησε και στο διαδικαστικό κομμάτι της ίδρυσης αλλά κυρίως στη μετάδοση της κουλτούρας και των αρχών της συνεταιριστικής οργάνωσης. Είναι βασικό να μπορέσει να καταλάβει κάποιος που πρόκειται να εμπλακεί με μία ΚοινΣΕπ ότι η λογική δε βασίζεται στην εξασφάλιση περισσότερου κέρδους για τα μέλη αλλά στη διασφάλιση καλής εργατικής αμοιβής για όλους τους εργαζόμενους, μέσα από την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών ή προϊόντων. Όταν αυτό δεν γίνεται αντιληπτό από τους άμεσα εμπλεκόμενους σε μία ΚοινΣΕπ τότε η αποτυχία είναι σχεδόν μονόδρομος, διότι αρχίζουν οι συγκρούσεις μεταξύ των μελών της. Η πρώτη ΚοινΣΕπ που ιδρύθηκε στον δήμο, με άνεργους οικοδόμους και Ρομά, αποτελεί ένα τέτοιο παράδειγμα, διότι μάλλον εκεί υπερίσχυσε η λογική των οικοδόμων για περισσότερο κέρδος. Αντιθέτως, στην περίπτωση της ΚοινΣΕπ πρασίνου, η έρευνα έδειξε ότι υπάρχει συλλογικότητα και οι εμπλεκόμενοι επιδιώκουν τη διαρκή διεύρυνση των εργασιών της προκειμένου να διασφαλίζουν θέσεις εργασίας και εισοδήματα, διότι αναγνωρίζουν την ευθύνη του εγχειρήματος από το οποίο ζουν πολλές οικογένειες. Αυτό παίζει σίγουρα ρόλο στον επαγγελματισμό που επιδεικνύουν και στην ποιότητα της δουλειάς τους, διότι δε βασίζονται τη δραστηριότητά τους στο βραχυπρόθεσμο κέρδος αλλά στη μακροπρόθεσμη διεύρυνση του κύκλου εργασιών τους, μέσα από την ποιότητα και τη συνέπεια. **Δε μπορεί πάντως να απαντηθεί με ασφάλεια η υπόθεση εργασίας σχετικά το εάν η επιτυχία οφείλεται στο ότι ο συνεργατισμός είναι πιο κοντά στην κουλτούρα των Ρομά.** Χρειάζεται μελέτη περισσότερων ΚοινΣΕπ Ένταξης Ρομά και ΚοινΣΕπ Ένταξης άλλων ομάδων για να μπορέσει να απαντηθεί με σαφήνεια κάτι τέτοιο. Αυτό που μπορεί να απαντηθεί με βεβαιότητα είναι ότι στην περίπτωση της ΚοινΣΕπ πρασίνου τα μέλη και οι εργαζόμενοι λειτουργούν πράγματι συνεργατικά και ότι κομβικής σημασίας είναι τα πρόσωπα που ενεπλάκησαν εξ αρχής, τόσο από την πλευρά των Ρομά όσο και από την πλευρά του δήμου.

Ως προς τα γενικότερα συμπεράσματα που εξάγονται από την παρούσα έρευνα, αξίζει να σημειωθεί η μεγάλη σημασία της αποτελεσματικότητας αυτής της κοινής προσπάθειας του δήμου και των Ρομά, διότι αποδεικνύει ότι μπορούν να βρεθούν λύσεις για την απασχόληση ανθρώπων τους οποίους η πολιτεία τους έχει αφήσει στο περιθώριο των πολιτικών της. Πρόκειται για ανθρώπους που χωρίς να έχουν τελειώσει το σχολείο, χωρίς να έχουν κάποιες τεχνικές γνώσεις και ζώντας ορισμένοι σε

καταυλισμούς, με ό,τι αυτό συνεπάγεται, κατάφεραν παρόλα αυτά να στήσουν και να λειτουργήσουν μία ΚοινΣΕπ, η οποία πάει πολύ καλά και συντηρεί περίπου 300 άτομα, συμπεριλαμβανομένων των οικογενειών των εργαζομένων της. Αυτό σε καμία περίπτωση δε σημαίνει ότι μπορεί να πετύχει με όλους τους Ρομά ή με όλους τους δήμους. Άλλωστε έχουν υπάρξει αντίστοιχα παραδείγματα που δε δούλεψαν. Ακόμα και εάν ένας δήμος προσπαθήσει, βήμα προς βήμα, να κάνει ό,τι έκανε ο δήμος Χαλανδρίου, είναι πολύ πιθανό να μην έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Υπήρχε ένας συνδυασμός παραγόντων που έπαιξαν ρόλο στην επιτυχία της συγκεκριμένης ΚοινΣΕπ και κάθε περίπτωση έχει σίγουρα τις δικές της ιδιαιτερότητες. Το ενδιαφέρον του εγχειρήματος πρέπει να στραφεί στο γεγονός ότι υπήρξε θέληση και επιμονή και από τις δύο εμπλεκόμενες πλευρές. Δεν πρέπει να λησμονείται ότι η πρώτη ΚοινΣΕπ που δούλεψε στα πλαίσια του δήμου Χαλανδρίου δεν προχώρησε και παρόλα αυτά ο δήμος έκανε και δεύτερη προσπάθεια. Είναι σημαντικό ότι σε επίπεδο πολιτικής, καλώς ή κακώς, μπορούν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα και μέσα από αποτυχημένα παραδείγματα.

Επιπλέον, αποδεικνύεται αποτελεσματική η μη συμμετοχή του δήμου ως μέλος στην ΚοινΣΕπ, διότι έδωσε τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να θεωρήσουν το εγχείρημα δικό τους και να παλέψουν γι' αυτό, έχοντας στο πλευρό τους τον δήμο αλλά διατηρώντας την αυτονομία τους. Τέλος, η συνέπεια με την οποία αντιμετωπίζουν τα μέλη και οι εργαζόμενοι της ΚοινΣΕπ τη δουλειά τους και την ευθύνη που έχουν, καταρρίπτει τα στερεότυπα σχετικά με τη μη θέληση αυτής της κοινότητας να ενσωματωθεί, να εργασθεί, να φύγει από τους καταυλισμούς.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

Α΄ Νόμοι

Ν. 4412/2016: Δημόσιες Συμβάσεις Έργων, Προμηθειών και Υπηρεσιών (προσαρμογή στις Οδηγίες 2014/24/ ΕΕ και 2014/25/ΕΕ) (ΦΕΚ Α 147/08.08.2016, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει)

Ν. 4430/2016: «Κοινωνική και Αλληλεγγύη Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 205/31.10.2016, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει)

Ν. 1667/1986: «Αστικοί συνεταιρισμοί και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α'196/6.12.1986, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει)

Β' Ιστοσελίδες

Πληροφορίες για τα δημοσιευμένα στοιχεία των δημόσιων συμβάσεων της ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων με δήμους: <https://cerpp.eprocurement.gov.gr/upgkimdis/unprotected/home.xhtml> (πρόσβαση στις 13/1/2025).

Πληροφορίες για το πρόγραμμα «pROceed goes practise» του δήμου Χαλανδρίου: <https://www.chalandri.gr/sinxrimatodotoymena/105637/> (πρόσβαση στις 27/11/2024).

Πληροφορίες για τα δημοσιευμένα στοιχεία ίδρυσης των ΚοινΣΕπ που αναφέρονται στην έρευνα: <https://publicity.businessportal.gr/> (πρόσβαση στις 20/12/2024).

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αδάμ, Σ. (2016). Κοινωνική οικονομία, εργασιακή ένταξη και κοινωνικός αποκλεισμός: η αναγκαιότητα αλλαγής παραδείγματος. Στο Θ. Καλλινικάκη Θ. & Μ. Πετμεζίδου (επιμ.), *Διαδρομές Κοινωνικής Έρευνας* (σελ. 346-361). Αθήνα: ΜΟΤΙΒΟ. (ΠΜΣ «Κοινωνική Πολιτική & Κοινωνική Εργασία», ΔΠΘ)

Αδάμ, Σ. & Παπαθεοδώρου, Χ. (2010). *Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός. Μία κριτική προσέγγιση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης - ΕΕΤΑΑ (2021). *Τοπική Αυτοδιοίκηση και Κοινωνική & Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Α.Α.Ο.)*.

Ζαϊμάκης, Γ. (2011). *Κοινοτική Εργασία και Τοπικές Κοινωνίες*. Αθήνα: Πλέθρον.

Παπαδοπούλου, Δ. (2012). *Κοινωνιολογία του Αποκλεισμού στην εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Τόπος.

Ράτσικα, Ν. (2022). Τοπική Ανάπτυξη και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις. Στο Ζαϊμάκης Γ. & Νικολαΐδης Ε. (επιμ.), *Μελέτες για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία. Προσεγγίσεις, προκλήσεις, εφαρμογές* (σελ.109-126). Ηράκλειο: Πανεπιστήμιο Κρήτης - Περιφέρεια Κρήτης.

Τρουμπέτα, Σ. (επιμ.) (2008). *Οι Ρομά στο σύγχρονο ελληνικό κράτος: συμβιώσεις, αναιρέσεις, απουσίες*. Αθήνα: Κριτική.

Τσιλίκης, Χ. (2016). *Από τις Κοινωνικές Υπηρεσίες στις Κοινωνικές Επιχειρήσεις. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ανάπτυξη των Κοινωνικών Επιχειρήσεων με σκοπό την Ένταξη στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ενσωμάτωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων* (Διδακτορική Διατριβή). Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2023). *Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2021-2030, 1η Επικαιροποίηση*. Ανακτήθηκε από: egroma

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2022). *Καταγραφή Οικισμών και Πληθυσμού Ρομά σε εθνικό επίπεδο (έτους 2021)*. Ανακτήθηκε από: <https://egroma2>

Φεγγίτης, Δ. (2022). Τοπική αυτοδιοίκηση και Κοινωνική Αλληλέγγυα Οικονομία. Στο Ζαϊμάκης Γ. & Νικολαΐδης Ε. (επιμ.), *Μελέτες για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία. Προσεγγίσεις, προκλήσεις, εφαρμογές* (σελ. 205-218). Ηράκλειο: Πανεπιστήμιο Κρήτης - Περιφέρεια Κρήτης.

Χειμώνας, Α. (2018): *Η Κοινωνική ένταξη των «Ρομά» μέσα από την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και την Ευρωπαϊκή Πολιτική κοινωνικής ένταξης και ειδικότερα μέσα από τη διαχείριση της ανακύκλωσης απορριμμάτων των Δήμων, και πιο συγκεκριμένα στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας* (διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Θεσσαλονίκη.

HEROMACT κ.ά. (2018). *Έκθεση Φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών για την υλοποίηση των Εθνικών Στρατηγικών για την Ένταξη των Ρομά στην Ελλάδα: Αξιολογώντας την πρόοδο στα τέσσερα βασικά πεδία πολιτικής της Εθνικής Στρατηγικής*. Ανακτήθηκε από: <https://cps.ceu.edu/roma-civil-monitor-reports>

Παράρτημα Α

Έντυπο συναίνεσης

Ο/Η _____ δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Συναινώ να συμμετάσχω στην έρευνα «Εργασιακή ένταξη των Ρομά: ο ρόλος της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας» η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο υλοποίησης διπλωματικής εργασίας στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου.
- Έχω ενημερωθεί για την έρευνα και έχω κατανοήσει το αντικείμενο και τους στόχους της.
- Έχω ενημερωθεί ότι η συνέντευξη θα ηχογραφείται και η ηχογράφιση θα είναι για αποκλειστική χρήση από την ερευνήτρια για την καταγραφή και ανάλυση των δεδομένων.
- Έχω τη δυνατότητα να μην απαντήσω σε κάποιες από τις ερωτήσεις που θα μου τεθούν ή να σταματήσω να συμμετέχω στη συνέντευξη οποιαδήποτε στιγμή επιθυμώ. Επίσης, μπορώ να ζητήσω να τροποποιηθούν ή να αφαιρεθούν κάποια από τα λεγόμενά μου, είτε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, είτε αφού αυτή ολοκληρωθεί.
- Το όνομά μου δε θα δημοσιευθεί / αναφερθεί σε κανέναν εκτός από την ερευνήτρια.
- Οι πληροφορίες που θα δώσω θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας.
- Η συμμετοχή μου είναι απολύτως εθελοντική και μπορώ να αποσυρθώ από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή.
- Διάβασα το έντυπο αυτό και κατανοώ τις διαδικασίες που θα ακολουθήσω.

Τόπος και ημερομηνία: _____

Υπογραφή συμμετέχουσας/συμμετέχοντος

Υπογραφή ερευνήτριας

Παράρτημα Β
Οδηγός συνέντευξης (με τον δήμο)

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
<p>1ος. Πληροφορίες για τη δράση του δήμου (ειδικές για τη συγκεκριμένη δράση, γενικές για άλλες δράσεις που υλοποιεί για τους Ρομά)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Σε ποια κοινωνική δράση εμπίπτει η δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων με εργαζόμενους Ρομά; Η δράση αναπτύχθηκε στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος της Ε.Ε.; Μπορείτε να μας δώσετε κάποιες πληροφορίες για τη δράση (ημ/νία έναρξης, διάρκεια, φορέας χρηματοδότησης, στόχευση, αναμενόμενα αποτελέσματα κλπ); 2. Πώς αποφάσισε ο δήμος να αναπτύξει μία τέτοια δράση; Υπήρχε προηγούμενη εμπειρία των στελεχών του με δράσεις της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας; Υπήρχε αντίστοιχο παράδειγμα σε άλλο δήμο της Ελλάδας ή αντίστοιχη πρακτική σε κάποια άλλη χώρα της Ε.Ε. από την οποία παραδειγματίστηκε; Είχε 	<p>-Πως δημιουργήθηκαν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί και γιατί επιλέχθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας;</p> <p>-Απευθύνθηκε αποκλειστικά στους Ρομά ο δήμος Χαλανδρίου;</p>

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
	<p>εκδοθεί κάποια σχετική πρόσκληση σε εθνικό επίπεδο ή σε επίπεδο Περιφέρειας;</p> <p>3. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν είναι της μορφής ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων του ν. 4430/2016 (άρθρο 14); Εκτός από Ρομά εργάζονται σε αυτές και μέλη άλλων ειδικών ή ευάλωτων ομάδων; Πόσες ΚοινΣΕπ έχουν ιδρυθεί;</p> <p>4. Ο δήμος είναι μέλος των ΚοινΣΕπ σύμφωνα με το άρθρο 14 του 4430/2016;</p> <p>5. Τι βοήθεια τους παρείχε για την ίδρυση: κεφάλαιο, στέγαση, υλικοτεχνικό εξοπλισμό, συμβουλευτική;</p> <p>6. Τι άλλα έργα και δράσεις υλοποιεί ο δήμος και οι κοινωνικές του υπηρεσίες για τους Ρομά;</p> <p>7. Ποιες υπηρεσίες του δήμου εμπλέκονται σε αυτά τα έργα;</p>	
<p>2ος. Πληροφορίες για τους Ρομά που διαμένουν στα όρια του δήμου (αριθμός,</p>	<p>1. Πόσοι Ρομά διαμένουν στα όρια του δήμου;</p> <p>2. Οι περισσότεροι μένουν σε σπίτια ή σε καταυλισμούς; Πόσοι καταυλισμοί υπάρχουν</p>	<p>-Γιατί υπήρχε ανάγκη στον δήμο για την εργασιακή ενσωμάτωση</p>

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
κατάσταση κατοικίας, εργασιακό προφίλ)	<p>αυτή τη στιγμή στα όρια του δήμου και ποιος είναι ο συνολικός αριθμός των Ρομά που μένουν σε αυτούς;</p> <p>3. Πριν τη δημιουργία των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων στους οποίους εργάζονται Ρομά της κοινότητας, σε ποιους τομείς δραστηριοποιούνταν αυτοί; Εργάζονταν κανονικά ή περιστασιακά, ανασφάλιστοι κλπ;</p> <p>4. Υπήρχαν προηγούμενες αποτυχημένες προσπάθειες του δήμου για εργασιακή ένταξη των Ρομά της περιοχής με άλλες πολιτικές;</p>	των Ρομά της κοινότητας μέσω της ίδρυσης ΚοινΣΕπ;
3ος. Αποτελεσματικότητα της παρέμβασης του δήμου και των υπηρεσιών του (ρόλος των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου)	<p>1. Ο δήμος πώς προσέγγισε τους Ρομά και πώς τους ενημέρωσε σχετικά με την δυνατότητα ίδρυσης ΚοινΣΕπ;</p> <p>2. Είχε καθημερινή επαφή μαζί τους;</p> <p>3. Ο δήμος είχε εργαζόμενους από την τοπική κοινότητα Ρομά;</p> <p>4. Τι δυσκολίες αντιμετώπισε και πώς τις ξεπέρασε;</p> <p>5. Συνέβαλλε στην επιτυχία του εγχειρήματος η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και</p>	-Τι ρόλο έπαιξε η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά; Υπήρχαν εργαζόμενοι Ρομά στον δήμο και τι ρόλο έπαιξε αυτό στο όλο εγχείρημα;

Αξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
	<p>στελεχών του δήμου με τους Ρομά της κοινότητας;</p> <p>6. Υπήρχε προηγούμενη συνεργασία του δήμου με τους Ρομά που στελέχωσαν τις επιχειρήσεις αυτές;</p>	<p>- Ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε ο δήμος και πώς ξεπεράστηκαν αυτές οι δυσκολίες;</p>
<p>4ος. Η λειτουργία των ΚοινΣΕπ και η βιωσιμότητά τους</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ποιος ο ρόλος του δήμου στη λειτουργία των επιχειρήσεων αυτών; Βρίσκεται σε καθημερινή επαφή με τους εργαζόμενους σε αυτές; 2. Σε ποιους τομείς δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις; Πόσα μέλη και πόσους εργαζόμενους έχουν; 3. Πώς εξασφαλίζεται η βιωσιμότητά τους; Συνεργάζονται με το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα ή και τα δύο; 4. Τους έχει βοηθήσει ο δήμος να δικτυωθούν; 5. Η συνεργασία του δήμου με τους Ρομά των ΚοινΣΕπ είναι καλή; 6. Είναι ευχαριστημένος ο δήμος από την εξέλιξη αυτού του εγχειρήματος; 7. Το περίμενε ότι θα πάει καλά; 	<p>-Ο δήμος θεωρεί ότι η λειτουργία της ΚοινΣΕπ έχει φέρει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα; Αναμενόταν η επιτυχία του εγχειρήματος;</p>

Παράρτημα Γ

Οδηγός συνέντευξης (με μέλη της ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων)

Άξονες	Ενδεικτικές ερωτήσεις	Ερευνητικά ερωτήματα
<p>1ος. Πληροφορίες για την ίδρυση (πώς ιδρύθηκε, νομική μορφή, μέλη, εργαζόμενοι)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είστε ΚοινΣΕπ Ένταξης Ειδικών Ομάδων? Τι ομάδες? Όλοι Ρομά; 2. Πόσα μέλη; Πόσοι εργαζόμενοι; Γυναίκες και άντρες; 3. Πώς ξεκίνησε σαν ιδέα η ίδρυση της ΚΟΙΝΣΕΠ; Σας προσέγγισαν μέλη του δήμου; 4. Ο δήμος είναι μέλος της ΚοινΣΕπ; 5. Ήσασταν διστακτικοί στην αρχή ή αμέσως το θεωρήσατε καλή ευκαιρία; 	<p>-Πως δημιουργήθηκαν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί και γιατί επιλέχθηκε αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας;</p>
<p>2ος. Συμβολή του δήμου – αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ποια η βοήθεια του δήμου Χαλανδρίου; Χωρίς την βοήθεια/καθοδήγηση του δήμου Χαλανδρίου θα μπορούσατε μόνοι σας να είχατε ξεκινήσει κάτι αντίστοιχο; 2. Πώς αγοράσατε τον πρώτο σας εξοπλισμό; Ζητήσατε από τον δήμο βοήθεια για στέγαση, για εξοπλισμό; 3. Πώς ξεκινήσατε τις πρώτες σας δουλειές; Σας βοήθησε ο δήμος; 	<p>-Τι ρόλο έπαιξε η συστηματική επαφή των υπηρεσιών και των αρμόδιων στελεχών του δήμου με την τοπική κοινότητα Ρομά; Υπήρχαν εργαζόμενοι Ρομά στον δήμο και τι ρόλο έπαιξε αυτό στο όλο εγχείρημα;</p>

		<p>4. Συνεργάζεστε ακόμα με τον δήμο Χαλανδρίου; Συμμετέχετε σε άλλα προγράμματα του δήμου Χαλανδρίου;</p>	
<p>3ος. Λειτουργία και βιωσιμότητα ΚοινΣΕπ</p>	<p>και της</p>	<p>1. Πόσα χρόνια λειτουργίας έχει;</p> <p>2. Η επιχείρηση πηγαίνει καλά; Έχει σταθερές δουλειές, πελάτες;</p> <p>3. Συμμετέχετε σε δημόσιους διαγωνισμούς των δήμων? Άλλων φορέων του δημοσίου εκτός από δήμους; Με πόσους δήμους έχετε συνεργαστεί;</p> <p>4. Κάνετε δουλειές και με ιδιώτες;</p> <p>5. Έχετε συναντήσει δυσκολίες κατά τη λειτουργία, κατά την εργασία σας σε αυτή; Τι δυσκολίες έχετε αντιμετωπίσει;</p> <p>6. Θα θέλατε ή σκέφτεστε ενδεχομένως να επεκτείνετε τις δραστηριότητες της ΚοινΣΕπ;</p>	<p>-Είναι ευχαριστημένοι από την εργασία αυτή;</p> <p>-Ποιες δυσκολίες υπήρξαν στα πρώτα χρόνια λειτουργίας;</p>
<p>4ος. Η επιτυχία του συγκεκριμένου εγχειρήματος</p>	<p>του</p>	<p>1. Έχετε σταθερούς εργαζόμενους ή ανάλογα με το μεροκάματο παίρνετε άτομα; Έχετε μισθωτούς εργαζόμενους;</p> <p>2. Τι θέσεις εργασίας έχετε;</p> <p>3. Γίνεται διανομή των κερδών στους εργαζόμενους μία φορά το έτος?</p>	<p>-Έχει συμβάλει η ίδρυση της ΚοινΣΕπ στη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας για τα μέλη της κοινότητάς τους;</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Η απαίτηση του νόμου που σας υποχρεώνει οι περισσότεροι εργαζόμενοι να είναι συγχρόνως και μέλη της ΚοινΣΕπ είναι κάτι που το θέλετε ή σας περιορίζει, για παράδειγμα στο να προσλαμβάνετε άτομα χωρίς περιορισμούς; 5. Έχει βελτιωθεί η καθημερινότητά σας από τη στιγμή που αρχίσατε να εργάζεστε στην ΚοινΣΕπ; Είναι κάτι που θα θέλατε να συνεχίσετε να κάνετε στο μέλλον; 6. Πιστεύετε ότι η εμπειρία σας από την εργασία σας στην ΚοινΣΕπ μπορεί να σας βοηθήσει να βρείτε δουλειά σε κάποια άλλη επιχείρηση που ασχολείται με εργασίες πρασίνου ή κάτι αντίστοιχο; 7. Σας έχουν προσεγγίσει άλλοι Ρομά ή άλλοι δήμοι για να σας συμβουλευτούν για να κάνουν το ίδιο; 8. Γνωρίζετε την άλλη ΚοινΣΕπ που λειτούργησε στον δήμο? Γιατί θεωρείτε ότι δεν λειτούργησε η συγκεκριμένη επιχείρηση; 9. Γιατί θεωρείτε ότι στη δική σας περίπτωση πέτυχε όλο αυτό; 	<p>-Ο συνεταιριστικός τρόπος οργάνωσης της ΚοινΣΕπ και η ύπαρξη πολλών μελών είναι κάτι που τους βοηθάει ή τους έχει δυσκολέψει κατά τη λειτουργία;</p>
--	--	--