

DT 2000 - 0226
p. 16 408

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΤΜΗΜΑ : ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΣΧΟΛΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΚΑΤΑΧΩΡΗΤΟ Τ.Ε.Ι.

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

Αδάναλης Νικόλαος
Τσελέντης Βασίλειος

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

Χαραλάμπους Κυριάκος



ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 1998

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σ'αυτήν τη μελέτη θα προσπαθήσουμε να μιλήσουμε για την εξέλιξη της συνεταιριστικής παιδείας μέσα από την πάροδο των χρόνων καθώς και για τον ρόλο που διαδραματίζει στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών.

Η μελέτη αυτή διασπάται σε τρία κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο θα γράψουμε για την συνεταιριστική παιδεία και τον επανακαθορισμό του περιεχομένου της στο χρόνο μέσα από τα διάφορα συνέδρια, ξεκινώντας από τον 18ο αιώνα και καταλήγοντας στο συνέδριο της εκατονταετίας στο Manchester.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα γράψουμε για την εφαρμογή της συνεταιριστικής παιδείας στη χώρα μας και για το κατά πόσο ικανοποιητικά ή όχι είναι τα αποτελέσματα της. Επίσης, θα αναφερθούμε και στους υπόλοιπους παράγοντες που ευθύνονται για την μορφή που έχει πάρει σήμερα ο συνεργατισμός στην Ελλάδα και που επίσης δυσχεραίνουν το έργο της συνεταιριστικής παιδείας στην εφαρμογή της.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα γράψουμε για τη συνεταιριστική παιδεία ως θεμέλιο ανάπτυξης των συνεταιριστικών επιχειρήσεων και θα τονίσουμε την ανάγκη καλλιέργειας των συνεταιριστικών αξιών, που μαζί με τις συνεταιριστικές αρχές αποτελούν την κληρονομιά του συνεταιριστικού κινήματος, και οι οποίες θα πρέπει να αποτελούν τη βάση της συνεταιριστικής παιδείας.

Ο λανθασμένος προσανατολισμός της συνεταιριστικής παιδείας εμπεριέχει τον κίνδυνο μιας άναρχης ανάπτυξης των συνεταιρισμών. Δηλαδή μιάς ανάπτυξης ξένης από το συνεταιριστικό ιδεώδες. Ο ρόλος

όμως που παίζει η συνεταιριστική παιδεία στην ανάπτυξη δεν έχει να κάνει με την ποσότητα αυτής αλλά με την ποιότητα.

Η μέθοδος που θα ακολουθήσουμε στην μελέτη μας είναι η βιβλιογραφική έρευνα.

Εδώ όμως θα πρέπει να αναφέρουμε ορισμένες δυσκολίες που συναντήσαμε κατά τη συγγραφή της μελέτης. Πρώτη δυσκολία ήταν η εύρεση του υλικού πάνω στη συνεταιριστική παιδεία εκτός από ορισμένα αποσπάσματα, είτε σε βιβλία είτε σε περιοδικά, δεν υπήρχε ο κατάλληλος όγκος, έτσι ώστε να μπορέσουμε να διασταυρώσουμε τις απόψεις των διαφόρων συγγραφέων-μελετητών του αντικειμένου.

Η δεύτερη δυσκολία παρουσιάστηκε όταν στην προσπάθειά μας να εξαγάγουμε αντικειμενικά συμπεράσματα χρειάστηκε να αποστασιοποιηθούμε από τη θέση μας ως σπουδαστές του τμήματος Σ.Σ.Ο.Ε. Τέλος δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε την απειρία μας πάνω σε θέματα συγγραφής επιστημονικών μελετών αφού κάτι παρόμοιο δεν μας είχε ζητηθεί ποτέ ως τώρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο συνεταιρισμός ως οικονομική ένωση εργαζομένων ανθρώπων με σκοπό την δημιουργία κοινής οικονομίας μπορεί πραγματικά να πετύχει το σκοπό του μόνο όταν τα άτομα που συμμετέχουν είναι πραγματικά “κοινωνικοί” άνθρωποι, δηλαδή οι πράξεις τους είναι σύμφωνες με τις ηθικές αρχές. Δηλαδή, ο συνεταιρισμός ζητά από τα μέλη του ανώτερες ηθικές αρχές και γίνεται με αυτό τον τρόπο σχολείο ηθικής, τονώνει και αναπτύσσει το αίσθημα της κοινωνικότητας των μελών του. Με την πρόοδο του συνεταιρισμού αναπτύσσονται η λαϊκή συνείδηση και η εμπιστοσύνη στη δύναμη των ηθικών αρχών, οπότε προάγεται η ευημερία, υψώνεται το επίπεδο του λαού και ανοίγει ο δρόμος όχι μόνο προς την οικονομική και κοινωνική ελευθερία αλλά και προς την ηθική.

Ο ΠΑΙΔΑΓΩΓΟΣ HENRI PESTALOZZI (1746-1827)

Στην δύναμη της εργασίας ως βασικού μέσου μόρφωσης πίστευσε ο μεγάλος Ελβετός, ο ιδρυτής της νεώτερης παιδαγωγικής, ο Pestalozzi (1746-1827). “Γι’ αυτό μετέτρεψε και το αγροτικό του κτήμα σε μορφωτικό ίδρυμα φτωχών παιδιών, όπου αυτό υπό την καθοδήγηση του μάθαιναν να εργάζονται. Μέσω της ατομικής/δημιουργικής εργασίας αναπτύσσεται η δύναμη της κρίσης

και θέλησης, μέσω της συνεργασίας όμως με άλλους δημιουργείται επιπλέον μια υγιής σχέση προς την κοινότητα, αναπτύσσεται το κοινωνικό πνεύμα. Ο σκοπός της εργασίας ως μορφωτικού μέσου για τον Pestalozzi ήταν η δημιουργία “ανθρώπων”, μέσω της μόρφωσης δε, με τις αρχές αυτές, πίστευσε ότι μορφώνεται ο λαός, η κοινωνία. Η βοήθεια αυτής προς το λαό θα έπρεπε να είναι βοήθεια στην αυτοβοήθεια, δηλαδή αυτό ακριβώς που αποτελεί την βασική αρχή και του συνεταιρισμού τύπου Raiffeisen γιατί και σε αυτόν δεν επιζητείται η εξωτερική βοήθεια αλλά να ενισχύεται μόνο εκείνος που θέλει να προκόψει με τις δικές του δυνάμεις.

Με αυτό τον τρόπο εξηγείται η επίδραση του Pestalozzi στην ιστορία των συνεταιριστικών ιδεών και ιδιαίτερα στην αρχή της διαπαιδαγώγησης ώστε να θεωρείται και ο πρόδρομος της συνεταιριστικής κίνησης”. (Πάνου Θ. Δ., 1962 σελ. 34).

Οι ιδέες του αυτές εξάλλου είχαν ιδιαίτερη επίδραση στην διδασκαλία του Όουεν και στους μετέπειτα μαθητές του (Rochdale).

ROCHDALE : ΠΡΟΔΡΟΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

“Όσα γνωρίζουμε περί της Αγγλίας του 1844 μαρτυρούν την κατάσταση εξαθλίωσης των μισθωτών. Αλλωστε τα χρόνια από το 1840 και έπειτα τα ονομάζουν στην Αγγλία “hungry forties” τα χρόνια της πείνας. Ως αποτέλεσμα των δύσκολων οικονομικών, κοινωνικών συνθηκών οι Σκαπανείς της Rochdale δημιούργησαν τον ομώνυμο συνεταιρισμό με σκοπό και πρόγραμμα την λήψη μέτρων για την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική τους ανύψωση σύμφωνα με τα Οουενικά ιδανικά”. (Λαμπέρ Π., 1963, σελ. 50).

“Η σπουδαιότητα της συνεταιριστικής εκπαίδευσης είχε ήδη από τα πρώτα χρόνια της Rochdale, προσελκύει το ενδιαφέρον των συνεταιριστών και αποτέλεσε μία από τις βασικές αρχές του καταστατικού ίδρυσής της. Σύμφωνα με όσα γράφουν ο Ζιντ και Χάντσιμ ο 10ος και τελευταίος κανόνας είναι εκείνος που επιβάλλει την παρακράτηση ενός μέρους εκ των κερδών προ πάσης διανομής δια την επιμόρφωση των συνεταιριστών : 2,5% επί των κερδών είναι το ποσοστό το οποίο οι Σκαπανείς καθιέρωσαν και το οποίο ετήρησαν με μία αξιοθαύμαστη εμμονή. Παρόλα ταύτα, η διάταξη αυτή δεν ευρίσκεται καταχωρημένη στο καταστατικό”. (Λαμπέρ Π., 1963, σελ. 332).

“Στην πραγματικότητα οι πρωτοπόροι της Rochdale, δεν έγραψαν ένα καθορισμένο τύπο των περίφημων αρχών τους, όπως τις γνωρίζουμε σήμερα. Αυτές διαμορφώθηκαν βαθμιαία στην διάρκεια των επομένων ετών, μέσω της αποκτηθείσας στην πράξη εμπειρίας και προσδιορίστηκαν απο μεταγενέστερους συγγραφείς” (Valko L., 1964, σελ. 29-30).

Ασχετως με το αν διατυπώθηκε ή όχι με σαφήνεια η αρχή της διαπαιδαγώγησης, τα μέλη είχαν βαθειά προσήλωση στη σημασία της, πράγμα που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι μόλις υπερέβησαν τις πρώτες οργανωτικές δυσκολίες, έσπευσαν να ιδρύσουν αναγνωστήριο εφημερίδων, βιβλιοθήκη, σχολείο για παιδιά, σχολείο για μεγάλους.

“Δεν πρέπει άλλωστε να μας διαφεύγει ότι αυτοί που έπαιξαν αποφασιστικό ρόλο στη Rochdale ήταν μαθητές του Οουεν, των οποίων η δράση ενεπνέετο από την θέληση να κάνουν καλύτερους ανθρώπους”. *

* Η αυθεντική “Ιστορία των Σκαπανέων της Rochdale” είναι το έργο της ζωής του συγγραφέως George Z. Holyoake (1893)... Η καλλιτέρα κριτική ανάλυση του έργου των πρωτοπόρων της Ροτσντεϊλ εγράφη υπό του περίφημου καθηγητού της Οξφόρδης G.D.H Cole, δια τον πρώτον “Αιώνα του Συνεργατισμού” 1944. Μια

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ

Όπως είδαμε λοιπόν οι συνεταιριστικές αρχές και ειδικότερα η αρχή της εκπαίδευσης έχουν την αφετηρία τους στο Καταστατικό του Συνεταιρισμού των Δικαίων Σκαπανέων της Rochdale του 1844. Το καταστατικό συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε το 1845, και διατυπώθηκε περισσότερο συστηματικά το 1854. Σύμφωνα λοιπόν με την ανεπίσημη αναδιατύπωση του 1845 ένα καθορισμένο ποσοστό από τα κέρδη θα χρησιμοποιείται για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Ήταν λοιπόν επόμενο η αρχή αυτή που εξυπηρετούσε, αρχικά την πρωτοβουλία μιάς μικρής ομάδας να αναθεωρηθεί σύντομα καθώς το συνεταιριστικό κίνημα εξαπλωνόταν και οι διεθνείς συνθήκες εξελίσσονταν ραγδαία. Μιλάμε άλλωστε για ένα κίνημα του οποίου η τελική εκδήλωση αφού λαμβάνει μορφή οικονομικών δραστηριοτήτων είναι υποχρεωμένο να προσαρμόζει τους κανόνες λειτουργίας του στην εξέλιξη, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για την οικονομία. Αυτός άλλωστε είναι και ο λόγος που παρά την πάροδο 1,5 αιώνα η κίνηση αυτή είναι η μόνη κοινωνική κίνηση στον κόσμο που διατήρησε την ενότητά της. “Στον αιώνα μας μεγάλοι κοινωνικοί οργανισμοί διασπάστηκαν, όπως η Διεθνής των Εργατικών Κομμάτων διασπάστηκε σε Κομμουνιστικό, Σοσιαλιστικό, Σοσιαλδημοκρατικό κομμάτι. Η Παγκόσμια Συνδικαλιστική Κίνηση διασπάστηκε σε περισσότερες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, ακολουθώντας τα διάφορα πολιτικά συστήματα. Το ίδιο συνέβη και με άλλα κινήματα. Το μόνο κίνημα που διατήρησε την ενότητά του για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα, στο οποίο εναλλάχθηκαν πάνω από τέσσερεις γενεές ανθρώπων, είναι το Συνεταιριστικό Κίνημα (Κολύμβα Ν., 1996, σελ. 6-7)”. Αυτό τονίζει την

αξία των αρχών και των κανόνων που άντεξαν στις δυσκολίες των διαφόρων οικονομικών συστημάτων και των διαφόρων πολιτικών καθεστώτων, στα οποία σταδιοδρόμησαν παγκοσμίως οι συνεταιρισμοί παρά τις αντιξοότητες.

Παρά λοιπόν τη διαχρονικότητα της αρχής της εκπαίδευσης οι ηγεσίες των εκάστοτε συνεταιριστικών οργάνων προχωρούσαν σε εκσυγχρονισμό της αρχής αυτής μέσω της διαδικασίας των αναθεωρήσεων. Χωρίς να εξετάσουμε σε αυτό το σημείο την ορθότητα ή μη αυτής της διαδικασίας θα αναφέρουμε σε συντομία την εξέλιξη της αρχής αυτής υπό το πρίσμα των διαφόρων συνεδρίων. Έτσι λοιπόν το Συνέδριο του Παρισίου 1937, λίγα χρόνια πριν το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, αναφέρεται στην προώθηση της εκπαίδευσης. Σε αντιδιαστολή με την ελευθερία που αποπνέει η διατύπωση αυτή, έρχεται το Συνέδριο της Βιέννης το 1966 να συγκεκριμενοποιήσει τα όρια και τα πλαίσια μέσα στα οποία θα κινηθεί η εκπαιδευτική συνεταιριστική δράση.

“Χρησιμοποιώντας λοιπόν το απρόσωπο ρήμα “πρέπει” επιβάλλει σε όλες τις συνεταιριστικές οργανώσεις να προνοούν για την εκπαίδευση των μελών τους, των στελεχών και των υπαλλήλων τους και του κοινού γενικά στις αρχές και στις μεθόδους του συνεργατισμού τόσο τις οικονομικές, όσο και τις δημοκρατικές”(Κολύμβα Ν., 1996, σελ. 3). Μετά το συνέδριο της Βιέννης το 1966 πραγματοποιήθηκαν και άλλα συνέδρια στα οποία όμως δεν πάρθηκαν σημαντικές αποφάσεις που να αλλάζουν το χαρακτήρα της συνεταιριστικής παιδείας. “Αναφέρουμε ενδεικτικά ότι στα συνέδρια του 1980 στη Μόσχα και του 1984 στο Αμβούργο τονίστηκε μόνο η ευρεία συνεταιριστική ευθύνη” (Marcus L., 1988, σελ. 231). Αλλά και το 1992 στο Τόκιο μπορούμε να μιλάμε μόνο για επαναπροσδιορισμό των βασικών αξιών που άφησε

όμως ανέπαφη την αρχή της παιδείας. “Ουσιαστικός απολογισμός και αναδιαμόρφωση του χάρτη των συνεταιριστικών αρχών έγινε πλέον στο συνέδριο της εκατονταετίας στο Manchester το 1995” (Κολύμβα Ν., 1996, σελ. 4-5).

Τι όμως μεσολάβησε ώστε κατά την εικοσιπενταετία 1970-1995 να συναντάμε συνεχώς την γενικότερη διάθεση κριτικής αμφισβήτησης και επαναδιατύπωσης των αρχών που επισημοποιήθηκαν για πρώτη φορά το 1937 από την Διεθνή Συνεταιριστική Ένωση (I.C.A.) στο Παρίσι;

ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ

1. Υπήρξαν ειδικές προκλήσεις ενώπιον της διεθνούς συνεταιριστικής κίνησης που κατέστησαν αναγκαία και επικοδομητική την κατάστρωση της Συνεταιριστικής Ταυτότητας το 1995.
2. “Μεταξύ 1970 και 1995 η οικονομία της αγοράς είχε επεκτείνει δραστικά την επιρροή της σε ολόκληρο τον κόσμο. Παραδοσιακά εμπορικά εμπόδια είχαν μειωθεί σημαντικά και πολλές από αυτές τις αλλαγές, όπως η δημιουργία ζωνών ελευθέρων συναλλαγών, η μείωση της στήριξης της γεωργίας από τις κυβερνήσεις και η κατάργηση περιοριστικών κανόνων για τους χρηματοδοτικούς φορείς, συνιστούσαν απειλή για το οικονομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πολλοί συνεταιρισμοί είχαν λειτουργήσει επί δεκαετίες” (Mc Pherson., 1996, σελ. 167α). Για να ευημερήσουν και σε πολλές περιπτώσεις απλώς για να επιζήσουν, οι συνεταιρισμοί όφειλαν να εξετάσουν πώς θα αντιδράσουν σε αυτές τις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Οι μεταβολές αυτές σήμαιναν επίσης ότι οι περισσότεροι

συνεταιρισμοί αντιμετώπιζαν πολύ πιο έντονο ανταγωνισμό. Με τη χρήση των πλεονεκτημάτων των σύγχρονων μορφών επικοινωνίας, το κεφάλαιο κυκλοφορεί ανά τον κόσμο με ελάχιστες παρεμβολές, αναζητώντας τις πιο αποδοτικές επενδύσεις. Αυτό οικονομικά σήμαινε ότι πολλοί συνεταιρισμοί βρέθηκαν αυτομάτως αντιμέτωποι με μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις, πολλές από τις οποίες διέθεταν πλεονεκτήματα που δεν είχαν οι συνεταιρισμοί ως προς το κεφάλαιο και τη νομοθεσία. Στα επίπεδα της διανοήσης και της συμπεριφοράς, οι συνεταιρισμοί βρέθηκαν επίσης αντιμέτωποι με διεθνή μέσα μαζικής επικοινωνίας και εκπαιδευτικά ιδρύματα που πρόβαλαν την επικράτηση των επιχειρήσεων που κατευθύνονται από επενδυτές. Με αυτά τα δεδομένα, η αξία των επιχειρήσεων που διοικούνται δημοκρατικά προς το συμφέρον των ανθρώπων τέθηκε υπό αμφισβήτηση. Στην πραγματικότητα, η προβολή των καπιταλιστικών επιχειρήσεων κλόνησε την εμπιστοσύνη πολλών από τους ευρισκόμενους εντός των συνεταιρισμών, ιδιαίτερα στις βορειοατλαντικές χώρες. Ενόψει αυτής της πρόκλησης, ήταν ανάγκη να υπάρξει ένα ξεκάθαρο όραμα για τα στοιχεία που καθιστούν τους συνεταιρισμούς μοναδικούς και πολύτιμους.

3. “Στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, η κατάρρευση των κεντρικά διευθυνόμενων οικονομιών έθεσε επίσης υπό αμφισβήτηση το ρόλο των συνεταιρισμών. Παραδόξως, όμως, άνοιξε ταυτόχρονα το δρόμο για την αναγέννηση της συνεταιριστικής επιχείρησης. Αλλά αυτό θα μπορούσε μόνο να γίνει αν υπήρχε σαφής κατανόηση για το πως οι νέες και αναζωογονημένες συνεταιριστικές κινήσεις θα έπρεπε να θεσμοθετούνται και να ενθαρρύνονται” (στο ίδιο, σελ. 168).

4. “Ταυτοχρόνως, η γρήγορη επέκταση των οικονομιών πολλών ασιατικών χωρών μαζί με την οικονομική ανάπτυξη σε χώρες της Λατινικής Αμερικής και της Αφρικής, δημιούργησαν ανεπανάληπτες ευκαιρίες για την επέκταση των συνεταιρισμών. Πράγματι, συνεταιριστικοί ηγέτες από αυτές τις χώρες έφεραν στην επιφάνεια πολλές νέες πτυχές και καινούργιο ενθουσιασμό από τον οποίον αντλήθηκε πολλή ενέργεια για την εξέταση του μέλλοντος.

Όλες αυτές οι εξελίξεις δημιούργησαν μια νέα προοπτική στη διεθνή συνεταιριστική κίνηση. Αμφισβήτησαν μερικές παραδοσιακές παραδοχές, πρόσφεραν νέες ερμηνείες και πρότειναν νέες λύσεις σε παλιά προβλήματα. Για να αξιοποιηθούν τέτοιες ευκαιρίες, όμως, υπήρχε ανάγκη να καθοριστεί σαφώς πως οι συνεταιρισμοί θα διαδραμάτιζαν ένα ρόλο στις κοινωνίες που διέρχονται περίοδο γρήγορων μεταβολών” (στο ίδιο, σελ. 168).

5. Οι συνεταιρισμοί βρέθηκαν ενώπιον άλλων, πιο γενικών, προκλήσεων κατά την δεκαετία του 1990, προκλήσεων που έδειχναν ότι θα είναι πιο σημαντικές κατά τις επόμενες δεκαετίες. Ήταν οι προκλήσεις οι συνδεδεμένες με θεμελιακές μεταβολές στην κατάσταση των ανθρώπων ανά τον κόσμο. Σε αυτές περιλαμβάνονται τα θέματα που εγείρονται από την ταχεία αύξηση του πληθυσμού της γης, την αυξανόμενη πίεση προς το περιβάλλον, την αυξανόμενη συγκέντρωση της οικονομικής ισχύος στα χέρια μιας μικρής μειοψηφίας του πληθυσμού της γης, τις διάφορες κρίσεις που μαστίζουν κοινότητες όλων των πολιτιστικών κατευθύνσεων, τους βαθείς κύκλους φτώχειας που παρατηρούνται σε πολλά σημεία του πλανήτη και την αυξανόμενη συχνότητα εκρήξεων “εθνικιστικών” συγκρούσεων. Δεν είναι δυνατό να αναμένεται ότι οι συνεταιρισμοί μόνοι τους θα αντιμετωπίσουν

πλήρως τέτοια θέματα, αλλά μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην επίλυσή τους. Μπορούν να παράγουν και να διανέμουν υψηλής ποιότητας τρόφιμα σε λογικές τιμές. Μπορούν, όπως συχνά το έχουν κάνει, να δείχνουν το ενδιαφέρον τους για το περιβάλλον. “Μπορούν να εκπληρώνουν τον ιστορικό τους ρόλο της ευρείας και δίκαιης κατανομής οικονομικής ισχύος. Μπορούν να συμβάλλουν στην αναβάθμιση των κοινοτήτων στις οποίες είναι εγκατεστημένοι. Μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα που είναι σε θέση να βοηθήσουν τον εαυτό τους, ώστε να αποφύγουν την φτώχεια. Μπορούν να βοηθήσουν την συνεργασία ανθρώπων με διαφορετικά πολιτιστικά στοιχεία, διαφορετικές θρησκείες και διαφορετικές πολιτικές πεποιθήσεις. Οι συνεταιρισμοί μπορούν πολλά να προσφέρουν στον κόσμο και μόνο με την στήριξή τους στις παραδόσεις της διαφορετικότητας και με την φροντίδα πιο αποτελεσματικής εξυπηρέτησης των αναγκών των μελών τους “ (στο ίδιο, σελ. 169). Αντιδρώντας στις συσσωρευόμενες πιέσεις που παρουσιάστηκαν στο διεθνές επίπεδο, η Διεθνής Συνεταιριστική Ένωση (I.C.A.) ανέλαβε μία πλήρη επανεξέταση των αξιών και των αρχών που χαρακτηρίζουν τις συνεταιριστικές κινήσεις όλου του κόσμου, μία διαδικασία που κορυφώθηκε στο Manchester.

ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΟΥ MANCHESTER - ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

“Η Διεθνής Συνεταιριστική Ένωση, μετά από την επεξεργασία που έγινε από τις επιστημονικές επιτροπές, έδωσε στο Μάντσεστερ μία Δήλωση (όπως την ονόμασε) για την Συνεταιριστική Ταυτότητα” (Κολλύρη II, 1996, σελ. 8). Με αυτή επιδιώκει να δώσει την ταυτότητα

των συνεταιρισμών πολύ γενικά, ώστε να καλύπτει όλες τις κατηγορίες των συνεταιρισμών που βρίσκονται στον πλανήτη. Στη δήλωση αυτή περιλαμβάνονται ο ορισμός του συνεταιρισμού πολύ γενικά, ώστε να καλύπτει όλες τις κατηγορίες των συνεταιρισμών που βρίσκονται σε όλο τον πλανήτη. Σκοπός του ορισμού του 1995 είναι να ορίζει το ελάχιστο. Δεν αποσκοπούσε στην περιγραφή του τέλειου συνεταιρισμού. Σκόπιμα έχει μεγάλο εύρος αναγνωρίζοντας ότι τα μέλη κάθε είδους συνεταιρισμού πρέπει να έχουν διαφορετική ελευθερία στην οργάνωση των υποθέσεων τους. Υπάρχει επίσης μία παράγραφος για τις Αξίες του Συνεταιρισμού και ακολουθούν οι Αρχές.

“Η πέμπτη αρχή παραμένει όπως είχε. Είναι η Αρχή της εκπαίδευσης, κατάρτισης και πληροφόρησης των μελών, η οποία επεκτείνεται σε θέματα ενημέρωσης, κατάρτισης και επικοινωνίας” (στο ίδιο, σελ. 9). Συγκεκριμένα αναφέρει : “Οι συνεταιρισμοί παρέχουν εκπαίδευση και πρακτική εξάσκηση στα μέλη τους, στα αιρετά μέλη της διοίκησης, στα διευθυντικά στελέχη και στους υπαλλήλους, ώστε να μπορούν να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη των συνεταιρισμών τους. Παρέχουν πληροφόρηση στο κοινό - ιδιαίτερα στους νέους και στους διαμορφωτές της κοινής γνώμης σχετικά με τη φύση και τα οφέλη της συνεργασίας” (Ενημερωτικό φυλλάδιο του ICA, 1995).

Η αρχή τονίζει τη ζωτική σημασία που έχει η εκπαίδευση και η πρακτική εξάσκηση στους συνεταιρισμούς. Η εκπαίδευση εννοεί πολύ περισσότερο από απλή διοχέτευση πληροφοριών ή ενθάρρυνση χρησιμοποίησης των υπηρεσιών του συνεταιρισμού. Σημαίνει διανοητική προσπάθεια των μελών, των αιρετών μελών της διοίκησης, των διευθυντικών στελεχών και των υπαλλήλων να αντιληφθούν πλήρως την συνθετότητα και τον πλούτο της συνεταιριστικής σκέψης

και δράσης. Πρακτική εξάσκηση σημαίνει τη βεβαιότητα ότι όλοι εκείνοι που συνδέονται με τους συνεταιρισμούς έχουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να φέρουν σε πέρας αποτελεσματικά τις υποχρεώσεις τους.

Η εκπαίδευση και η πρακτική εξάσκηση έχουν επίσης σημασία διότι παρέχουν εξαιρετικές ευκαιρίες για την κατανόηση, εκ μέρους των ηγετών των συνεταιρισμών, των αναγκών των μελών τους. “Πρέπει να πραγματοποιούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να αποτιμούν συνεχώς τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού και να υποδεικνύουν τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας και προσφοράς νέων υπηρεσιών. Ένας συνεταιρισμός που ενθαρρύνει την αποτελεσματική και αμφίπλευρη επικοινωνία μεταξύ μελών και ηγετών ενώ λειτουργεί αποδοτικά, σπανίως θα αποτύχει”(ΙΣΕΜ, 1994, σελ. 27). Η αρχή καταλήγει αναγνωρίζοντας ότι οι συνεταιρισμοί έχουν ειδική ευθύνη να πληροφορούν τους νέους και τους διαμορφωτές της κοινής γνώμης (π.χ. πολιτικούς, δημοσίους υπαλλήλους, εκπροσώπους των μέσων μαζικής επικοινωνίας και εκπαιδευτικούς) αναφορικά με “τη φύση και τα οφέλη” της συνεργασίας. “Κατά τις πρόσφατες δεκαετίες, πάρα πολλοί συνεταιρισμοί σε πάρα πολλές χώρες έχουν αγνοήσει αυτή την υποχρέωση. Αν οι συνεταιρισμοί πρόκειται να παίξουν στο μέλλον τους ρόλους για τους οποίους είναι ικανοί, αυτή η πληροφόρηση συνιστά μία υποχρέωση που θα πρέπει να αντιμετωπισθεί καλύτερα. Οι άνθρωποι δεν θα εκτιμήσουν και δεν θα υποστηρίξουν κάτι που δεν κατανοούν” (στο ίδιο., σελ. 28).

“Αν η συνεταιριστική μόρφωση είναι για τη συνεταιριστική κίνηση το σταθερό και άφθαρτο θεμέλιο που τη στηρίζει και τη δυναμώνει εσωτερικά, η ενημέρωση της κοινής γνώμης για την αποστολή των συνεταιρισμών και τις πραγματώσεις τους είναι ένα αποτελεσματικό

μέσο που εξουδετερώνει το εμπόδιο, διαλύει τις πλάνες και τις προκαταλήψεις και δημιουργεί τη δίκαιη και ειλικρινή ατμόσφαιρα που χρειάζεται για την ανεμπόδιστη πρόοδό τους” (Τζωρτάκης Θ., 1980, σελ. 189).

Απ’ όλα τα παραπάνω βλέπουμε πως η αναδιατυπωμένη αρχή της εκπαίδευσης προσπαθεί να δώσει μία νέα διάσταση στην συνεταιριστική παιδεία γενικότερα, βασιζόμενη στην προαποκτηθείσα εμπειρία. Φυσικά στο Manchester δεν ήταν η πρώτη φορά που η εμπειρία των παλαιότερων ετών χρησιμοποιήθηκε στην προσπάθεια των συνεταιριστών να αντιμετωπίσουν τις καινούργιες προκλήσεις.

Σε όλη την ιστορία της, η συνεταιριστική κίνηση διαρκώς άλλαζε και θα συνεχίσει να αλλάζει και στο μέλλον. Αυτή η κινητικότητα αποτελεί και την πηγή ισχύος της, δείχνει πως η συνεταιριστική σκέψη μπορεί να εφαρμόζεται σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο, υποδεικνύει πως να οργανώνονται οι συνεταιρισμοί για να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις και διασυνδέει τους συνεταιρισμούς όλου του κόσμου στην επανεξέταση των βασικών σκοπών της κίνησης τους. Πίσω από τις μεταβολές, όμως, εδράζεται ένας θεμελιώδης σεβασμός για κάθε ανθρώπινη ύπαρξη και μία πίστη στη δυνατότητα των συνεταιρισμών να βελτιώσουν τον εαυτό τους οικονομικά και κοινωνικά διαμέσου της αμοιβαίας αυτοβοήθειας. Ακόμη, η συνεταιριστική κίνηση πιστεύει ότι οι δημοκρατικές διαδικασίες, εφαρμοζόμενες σε οικονομικές δραστηριότητες, είναι εφικτές, επιθυμητές και αποτελεσματικές. Πιστεύει ότι οι δημοκρατικά διοικούμενες οικονομικές οργανώσεις αποτελούν συμβολή στο κοινό καλό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ - ΛΑΝΘΑΣΜΕΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΜΦΙΣΒΗΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία πως η κάθε μορφής συνεταιριστική εκπαίδευση (σπουδές, σεμινάριο κλπ) παίζει μεγάλο ρόλο στην αποτελεσματική διάδοση των αρχών του συνεργατισμού και της συνεταιριστικής ιδέας και συνεπώς συμβάλλει αποφασιστικά στη σημαντική ανάπτυξη των συνεταιρισμών, η οποία αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ουσιαστική βελτίωση της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής θέσης των μελών τους.

Γι' αυτό η εκπαίδευση των μελών των συνεταιρισμών αποτελεί βασική συνεταιριστική αρχή. Η Διεθνής Συνεταιριστική Ένωση χαρακτηριστικά αναφέρει για τη συνεταιριστική εκπαίδευση τα εξής: " Η εκπαίδευση, η διδασκαλία και η διάδοση των συνεταιριστικών αρχών και μεθόδων, οικονομικών, δημοκρατικών και πολιτιστικών αποτελεί συνεταιριστική υποχρέωση." (Καμενίδης Χ., 1995, σελ. 195).

Γιατί όμως δόθηκε τόσο μεγάλη έμφαση στη συνεταιριστική εκπαίδευση, ώστε να αποτελεί θεμελιώδη αρχή του συνεταιρισμού σε όλο τον κόσμο ; "Η εξήγηση είναι απλή. Η εκπαίδευση παρέχει γνώση και η γνώση είναι δύναμη. Η δύναμη σημαίνει πετυχημένη διαπραγματευτική ικανότητα των ενωμένων μελών του συνεταιρισμού, που τελικά μετουσιώνεται σε οικονομική ωφέλεια.

Εκτός από την ισχυροποίηση της διαπραγματευτικής ικανότητας των παραγωγών ή καταναλωτών μέσω των συνεταιρισμών τους, η

συνεταιριστική ανάπτυξη αποβλέπει και στη δημιουργία οικονομιών μεγέθους ή κλίμακος, σε όποιες δραστηριότητες μπου οι Συνεταιρισμοί, η οποία συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος μεταποίησης και οδηγεί σε υψηλότερα καθαρά εισοδήματα των μελών τους” (στο ίδιο, σελ. 195).

ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

“Η συνεταιριστική εκπαίδευση στη χώρα μας προσανατολίστηκε κυρίως προς δύο κατευθύνσεις :

α) την ιδεολογική

β) την οικονομοτεχνική

Η ιδεολογική εκπαίδευση στους συνεταιρισμούς έχει ως βασικό περιεχόμενο τη διδασκαλία και τη διάδοση γνώσεων που αφορούν:

1) Τις αρχές, τα ιδεώδη και τους σκοπούς του συνεταιρισμού.

2) Το ρόλο και τη σημασία της συνεταιριστικής δράσης για την οικονομική κατάσταση των μελών του.

3) Τους κανόνες λειτουργίας των συνεταιρισμών.

4) Τον κοινωνικό και πολιτιστικό ρόλο των συνεταιρισμών.

5) Τη συμβολή των συνεταιρισμών στην τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας κλπ” (στο ίδιο, σελ. 196).

Η οικονομοτεχνική εκπαίδευση στους συνεταιρισμούς έχει ως βασικό περιεχόμενο τα διάφορα οικονομικά και τεχνικά θέματα των συνεταιρισμών που αφορούν:

1) Την οργάνωση και τη στελέχωση των συνεταιρισμών.

2) Την επινόηση και χρησιμοποίηση νέων μεθόδων παραγωγικής διαδικασίας που συντελούν στη βελτίωση της παραγωγικότητας της

εργασίας των εργαζομένων και συνεπώς προκαλούν αύξηση του ωφέλιμου συνεταιριστικού έργου.

- 3) Τον εκσυγχρονισμό του εξοπλισμού των συνεταιριστικών μονάδων παραγωγής, μεταποίησης και εμπορίας των αγροτικών προϊόντων για να βελτιωθεί η ποιότητα και να μειωθεί το κόστος των παραγόμενων μεταποιημένων και διακινούμενων προϊόντων.
- 4) Την ορθολογική οργάνωση και διοίκηση όλων των τμημάτων του συνεταιρισμού (Λογιστήριο, Μάρκετιγκ, κα) για να βελτιωθεί η λειτουργικότητα του και έτσι να ωφεληθούν περισσότερο τα μέλη του, αλλά και ολόκληρη η κοινωνία.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

“Η συνεταιριστική εκπαίδευση διακρίνεται συνήθως σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τις εξής:

- α) Τη σχολική συνεταιριστική εκπαίδευση
- β) Την εξωσχολική συνεταιριστική εκπαίδευση

Και στις δύο κατηγορίες η συνεταιριστική εκπαίδευση παρέχεται σε διαφορετικά επίπεδα ή βαθμίδες” (στο ίδιο, σελ. 196).

Η σχολική συνεταιριστική εκπαίδευση, που χαρακτηρίζεται από συστηματική διδασκαλία συνεταιριστικών μαθημάτων, στο Δημοτικό Σχολείο και Γυμνάσιο-Λύκειο όσο και στα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ.

“Έτσι, η σχολική συνεταιριστική εκπαίδευση μπορεί να διακριθεί στις εξής τέσσερις βαθμίδες:

- Την κατώτερη (Δημοτικό σχολείο)
- Τη μέση (Γυμνάσιο και Λύκειο)
- Την ανώτερη (Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα)

Η κατώτερη συνεταιριστική εκπαίδευση απευθύνεται προς τους μαθητές του Δημοτικού σχολείου και αποβλέπει κυρίως στο πώς να τους εξοικειώσει με την συνεταιριστική ιδέα για να μάθουν να συνεργάζονται στη ζωή τους για το δικό τους καλό και ολόκληρης της κοινωνίας. Περιορίζεται στη διδασκαλία βασικών συνεταιριστικών εννοιών που μπορεί να περιέχονται μέσα στα αναγνωστικά τους ή σε ειδικά εκλαϊκευμένα συνεταιριστικά βιβλία.

Η μέση συνεταιριστική εκπαίδευση απευθύνεται τόσο προς τους μαθητές του Γυμνασίου, όσο και και στους μαθητές του Λυκείου, ιδιαίτερα του Τεχνικού-Επαγγελματικού ή Πολυκλαδικού Λυκείου. Στην τελευταία περίπτωση η εκπαίδευση είναι πιο συστηματική, γιατί διδάσκεται μέσα από ειδικά συνεταιριστικά βιβλία και αποβλέπει στο να καταστήσει τους μαθητές αυτούς ικανούς να εργασθούν ως βασικά στελέχη στους συνεταιρισμούς.

Η ανώτερη συνεταιριστική εκπαίδευση παρέχεται στους σπουδαστές ορισμένων σχολών (Τεχνολόγων, Γεωπονίας, κα) με σκοπό να αποκτήσουν καλές γνώσεις και πείρα σε διάφορα συνεταιριστικά θέματα (αρχές, οικονομία, νομοθεσία, οργάνωση και διοίκηση, κα) και έτσι να γίνουν δημιουργικά και υψηλής στάθμης τεχνοκρατικά στελέχη των συνεταιρισμών.

Η ανώτατη συνεταιριστική εκπαίδευση παρέχεται στους φοιτητές ορισμένων Πανεπιστημιακών σχολών (π.χ. Γεωπονικές και Οικονομικές Σχολές) με σκοπό να αποκτήσουν βαθιές γνώσεις στις αρχές, τα ιδεώδη και την οικονομική του συνεργατισμού, την οργάνωση και διοίκηση, τη νομοθεσία και τη λειτουργία των συνεταιρισμών κ.ά. για να μπορέσουν να καταστούν πολύτιμα ηγετικά στελέχη του και να παράγουν ωφέλιμο έργο στα μέλη τους και σε ολόκληρη την κοινωνία.

Η εξωσχολική συνεταιριστική εκπαίδευση παρέχεται κυρίως:

Η εξωσχολική συνεταιριστική εκπαίδευση παρέχεται κυρίως:

α) Στα μέλη των συνεταιρισμών αλλά και στα υποψήφια μέλη τους

β) Στα αιρετά στελέχη των συνεταιρισμών που ασκούν στη διοίκηση τους.

γ) Στα υπαλληλικά στελέχη των συνεταιρισμών.

Τα μέλη και τα υποψήφια μέλη των συνεταιρισμών ενημερώνονται συνήθως στο ιδεολογικό περιοχόμενο, τις αρχές, το ρόλο, τη σημασία και το έργο των συνεταιρισμών.

Τα αιρετά στελέχη των συνεταιρισμών δέχονται συνεταιριστική εκπαίδευση, κυρίως ιδεολογικού περιοχομένου, αλλά και κάποια στοιχειώδη οικονομοτεχνική εκπαίδευση για να συμμετέχουν πλιό ενεργά στη διοίκηση των συνεταιρισμών.

Τα υπαλληλικά στελέχη των συνεταιρισμών εκπαιδεύονται συνήθως στις αρχές των συνεταιρισμών, στη λογιστική, σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης, σε στοιχεία μάρκετιγκ κ.α.” (στο ίδιο, σελ. 197).

ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

“Η πρώτη προσπάθεια συστηματικής συνεταιριστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα αρχίζει το 1929, οπότε ιδρύθηκε η “Σχολή Συνεταιριστών” μέσα στα πλαίσια της Ανωτάτης Γεωπονικής Σχολής Αθηνών. Η σχολή αυτή λειτούργησε από το 1930 ως και το 1937, οπότε καταργήθηκε μαζί με τη Γεωπονική Σχολή. Οι σπουδές στη σχολή αυτή διαρκούσαν δύο εξάμηνα και συνοδεύονταν από μία δίμηνη πρακτική εξάσκηση. Σε αυτήν σπούδαζαν άτομα που ήθελαν να ειδικευθούν σε αγροτοσυνεταιριστικά θέματα ή να εργασθούν στην Υπηρεσία Γεωργικών Συνεταιρισμών του Υπουργείου Γεωργίας.

Το 1938 ιδρύθηκε νέα σχολή η “Γεωργική Συνεταιριστική Σχολή”. Σε αυτή λειτούργησαν δύο τμήματα α) των συνεταιριστικών υπαλλήλων διάρκειας ενός (1) έτους, και β) το τμήμα Ανωτέρων Συνεταιριστικών Σπουδών, διάρκειας έξι (6) μηνών.

Η σχολή αυτή λειτούργησε μέχρι το 1940. Το 1941 επαναλειτούργησε με την ίδια μορφή και ονομασία για να μετονομαστεί το 1942 σε “Σχολή Ανωτέρων Γεωργοοικονομικών Σπουδών” και τελικά να καταργηθεί το 1945” (Τζωρτζάκης Θ., 1980, σελ. 162-163).

“Το 1949 η ΠΑΣΕΓΕΣ ιδρύει την πρώτη Συνεταιριστική Σχολή της, η οποία λειτούργησε στην Αθήνα ως το 1963 κάτω από την διεύθυνση του μεγάλου συνεταιριστή Θεόδωρου Τζωρτζάκη.

Το 1965 επαναλειτούργεί η Συνεταιριστική Σχολή της ΠΑΣΕΓΕΣ, αλλά αυτή τη φορά στη Θεσσαλονίκη με διευθυντή τον Κωνσταντίνο Χουρμουζιάδη, ηγετικό στέλεχος της ΠΑΣΕΓΕΣ στη Βόρεια Ελλάδα. Η σχολή συνεχίζει τη δημιουργική συνεταιριστική εκπαιδευτική της πορεία αδιάλειπτα από τότε ως σήμερα με κάποιες διαφοροποιήσεις κατά καιρούς στα προγράμματα σπουδών της. Από το 1965 ως και τον Ιούνιο το 1980 το πρόγραμμα σπουδών στη Σχολή ήταν ετησίας διάρκειας (9 μηνών) και το παρακολουθούσαν όχι μόνο υπάλληλοι των Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων, αλλά και υποψήφιοι υπάλληλοι που είχαν προταθεί από αυτές.

Από τον Οκτώβριο του 1980 ως και τον Ιούνιο του 1988 η διάρκεια των σπουδών γίνεται τρίμηνη. Έτσι, στη Σχολή εκπαιδεύονται κάθε χρόνο τρεις σειρές σπουδαστών οι οποίοι ήταν όλοι υπάλληλοι, συνήθως νεοπροσληφθέντες, των Συνεταιριστικών Οργανώσεων. Οι περίοδοι εκπαίδευσης των τριών σειρών ήταν : Ιανουάριος-Μάρτιος, Απρίλιος-Ιούνιος και Οκτώβριος-Δεκέμβριος. Της τρίμηνης αυτής εκπαίδευσης προηγούνται τέσσερα προκαταρκτικά 15μερα σεμινάρια,

τα οποία επεναλαμβάνονταν κάθε τρεις μήνες. Δηλαδή, επί ένα έτος γίνονταν εναλλαγή εργασίας και εκπαίδευσης. Δυστυχώς, μετά το πρώτο 15μερο σεμινάριο η συμμετοχή των υπαλλήλων μειώνονταν σημαντικά. Επειδή οι συνεταιριστικές οργανώσεις δεν ήθελαν να στερηθούν τους υπαλλήλους τους για εννέα (9) μήνες και επειδή η τρίμηνη εκπαίδευση αποδεικνυόταν όχι επαρκής, για αυτό από το Σεπτέμβριο του 1988 η εκπαίδευση στη Συνεταιριστική Σχολή γίνεται έξι (6) μήνες με μαθήματα και άλλους τρεις (3) μήνες πρακτική άσκηση με κανονική εργασία στην οργάνωση τους. Με αυτόν τον τρόπο έγινε προσπάθεια να λυθούν τα προβλήματα της εννιάμηνης και της τρίμηνης εκπαίδευσης. Τα μαθήματα που διδάσκονταν ήταν ομαδοποιημένα σε 4 κατηγορίες: Συνεταιριστικά, Συνεταιριστικές Δραστηριότητες, Μάνατζμεντ-Λογιστική και Πληροφορική Συνεταιριστικών Οργανώσεων, και τέλος Γενικά μαθήματα.

Οι σπουδές στη σχολή ολοκληρώνονται με τη συγγραφή διπλωματικής εργασίας που αφορούσε την συνεταιριστική οργάνωση όπου εργαζόταν ο υπάλληλος και αναφερόταν στην οργάνωση και διοίκηση της, στις δραστηριότητες και στον όγκο εργασιών της, στα προβλήματα και προοπτικές της” (Ο.Π., σελ. 199-200).

“Στα πλαίσια της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 1985, λειτούργησε στο ΤΕΙ Μεσολογγίου το τμήμα Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, το οποίο ήρθε να καλύψει το κενό που υπήρχε στην παρεχόμενη εκπαίδευση περί Συνεταιρισμών (Αρτηνού Δ., 1995, σελ. 4).

Έχοντας ως στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας των στελεχών, τη βελτίωση της αποδοτικότητας του έργου τους και την παραπέρα οργάνωση της συνεταιριστικής παραγωγής, τα τμήματα ΣΣΟΕ προσανατολίσθηκαν σε δύο κυρίες κατευθύνσεις :

- Στην συνεταιριστική επαγγελματική οικονομική εκπαίδευση.
- Στην συνεταιριστική μόρφωση και ιδεολογική συνειδητοποίηση των στελεχών.

Ο σκοπός του επομένως δεν περιορίσθηκε, θεωρητικά τουλάχιστον, στην αναπαγωγή της τεχνολογίας και τεχνογνωσίας αλλά στη μείωση του χάσματος που υπάρχει μεταξύ θεωρίας και πράξης ώστε τα στελέχη που εκπαιδεύονται να είναι ικανά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της συνεταιριστικής επιχείρησης στα πλαίσια της σύγχρονης κοινωνικής πραγματικότητας.

Το τμήμα ΣΣΟΕ διοικείται, όπως κάθε άλλο τμήμα ΤΕΙ, από τη Γενική Συνέλευση, το Συμβούλιο και τον Προϊστάμενο. Στο τμήμα λειτουργούν δύο (2) ομάδες Μαθημάτων που διοικούνται από τη Γενική Συνέλευση και τον Υπεύθυνο. Η πρώτη από αυτές είναι η “Ομάδα Μαθημάτων και Οικονομικών Μαθημάτων” που έχει 27 μαθήματα, και η δεύτερη η “Ομάδα Συνεταιριστικών-Κοινωνικών και Νομικών Μαθημάτων” που έχει 18 μαθήματα. Η διάρκεια των σπουδών είναι τρία (3) έτη (6 εξάμηνα) και ένα (1) επιπλέον εξάμηνο πρακτικής άσκησης. Οι σπουδές ολοκληρώνονται με τη συγγραφή πτυχιακής εργασίας. Αντίστοιχο τμήμα ΤΕΙ λειτουργεί και στο Ηράκλειο της Κρήτης.

Η ΠΑΡΑΜΕΛΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΗΓΕΣΙΕΣ

“Παρά την ύπαρξη αρκετών και σε μερικές φορές σημαντικών φορέων συνεταιριστικής εκπαίδευσης είναι γενικά αποδεκτό ότι η παραμέληση της εκπαίδευσης είναι αρκετά εκτεταμένη στη συνεταιριστική κίνηση των περισσότερων χωρών και μπορεί με

σιγουριά να λεχθεί ότι η πλειοψηφία των συνεταιριστικών συστημάτων, με εξαίρεση μερικών χωρών του Τρίτου Κόσμου, είναι υπαίτια παράλειψης στον τομέα αυτό. Σε πολλούς συνεταιρισμούς η εκπαίδευση αποτέλεσε υπόθεση μίας εξάπαξ παροχής πολλή δραστηριότητα και μεγάλο ενδιαφέρον στην αρχή και μείωση του ενδιαφέροντος στη συνέχεια. Ενώ η επιχειρηματική δραστηριότητα στους συνεταιρισμούς έχει μπει στην εποχή της κυβερνητικής, η εκπαίδευση βρίσκεται ακόμη στη νεολιθική εποχή σε πολλές χώρες” (Laidlaw., 1994, σελ. 69). Ελάχιστοι συνεταιρισμοί μπορούν να ισχυριστούν ότι οι εκπαιδευτικές τους δαπάνες έχουν διατηρηθεί σε επίπεδο ανάλογο με την επιχειρηματική τους ανάπτυξη και ελάχιστοι μπορούν να ισχυριστούν ότι τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα είναι τόσο ισχυρά όσο ήταν πριν τριάντα περίπου χρόνια. Δίνεται συχνά πολύ μεγάλη προσοχή για τη δημιουργία αποθεματικών που θα χρησιμοποιηθούν για τη φθορά των αψύχων μηχανημάτων, αλλά συνήθως δεν προβλέπεται τίποτα για ενός άλλου είδους φθορά, του έμψυχου ανθρωπίνου υλικού. Η νέα γενιά των μελών δεν μπορεί να αντιληφθεί τί είναι οι συνεταιρισμοί και γιατί δημιουργήθηκαν. Ο Γκαίτε έλεγε “ό,τι δεν μπορεί να κατανοήσει κάποιος δεν μπορεί να το αισθανθεί δικό του”.

“Γενικά δεν μπορούμε να αρνηθούμε ότι η εκπαίδευση έχει υποφέρει γιατί αφέθηκε στο χέρι των διευθυντών, όπου όμως στην πραγματικότητα δεν ανήκει. Η κύρια ευθύνη της εκπαίδευσης πρέπει να ανήκει στο διοικητικό συμβούλιο, και η υπηρεσία ή το τμήμα εκπαίδευσης να αναφέρεται κατευθείαν στο διοικητικό συμβούλιο. Αν ο ίδιος ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου είναι πολυάσχολος, μπορεί να αναθέσει αυτή τη δραστηριότητα σε κάποιον από τους αναπληρωτές του. Κατ’αρχήν φυσικά, είναι υποχρέωση όλων των

συμβουλιών να προβλέπουν τα απαραίτητα για την εκπαίδευση κεφάλαια στον προϋπολογισμό, όχι σπασμωδικά από τα πλεονάσματα, αλλά τακτικά σαν μία βασική δραστηριότητα της οργάνωσης. Τον περασμένο αιώνα ο μεγάλος οικονομολόγος Τ.Σ. Μίλλ είχε τη γνώμη ότι: “η εκπαίδευση είναι επιθυμητή για όλη την ανθρωπότητα, όμως αποτελεί ανάγκη ζωής για τους συνεταιρισμούς”.

Αλλά η εικόνα δεν είναι εντελώς απογοητευτική και η παραμέληση της εκπαίδευσης, αν και είναι αρκετά εμφανής, δεν είναι πλήρης, γιατί παραμένει ένα σχετικό ποσοστό συνεταιρισμών σε όλες τις χώρες, όπου συνεχίζουν να υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα που δημιουργούν δυναμικές οργανώσεις, ικανούς ηγέτες και καλά πληροφορημένα μέλη” (στο ίδιο., σελ. 70).

Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗ ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΟΥ ΜΗΝΥΜΑΤΟΣ

“Οι συνεταιριστές συχνά εκπλήσσονται, όταν διαπιστώνουν ότι πολύ καλά κατά τα άλλα πληροφορημένοι πολίτες έξω από το κίνημα γνωρίζουν πολύ λίγα ή σχεδόν τίποτα για τους συνεταιρισμούς. Στους ηγέτες των συνεταιριστικών οργάνωσεων οι οργανώσεις τους μπορεί να φαίνονται πολύ σημαντικές στο γενικότερο κοινό όμως, που δεν ασχολείται ιδιαίτερα με αυτούς, οι συνεταιρισμοί είναι κάτι που έχουν ακούσει να αναφέρεται αλλά που δεν τους γνωρίζουν αρκετά. Γιατί είναι γεγονός πως οι συνεταιριστές γνωρίζουν πως να συνομιλούν μεταξύ τους, αλλά δεν ξέρουν πως να μιλούν στους άλλους δε φαίνεται ότι επικοινωνούν εύκολα έξω από τους συνεταιριστικούς κύκλους” (στο ίδιο., σελ. 70). Το αποτέλεσμα είναι μια σοβαρή έλλειψη κατανόησης, και συχνά κακής αντίληψης, στα κρίσιμα σημεία που χρειάζεται η υποστήριξη των συνεταιρισμών στα πανεπιστήμια, στην κυβέρνηση,

ανάμεσα στους οικονομολόγους, στους δημοσιογράφους και τους διαμορφωτές της κοινής γνώμης, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης.

“Μια ειδική περίπτωση που αξίζει να αναφερθεί είναι η ακόλουθη : Μπορούμε να δεχθούμε ότι οι συνεταιρισμοί της Σουηδίας είναι μεταξύ των πιο προχωρημένων και προοδευτικών στον κόσμο στον τομέα της επικοινωνίας. Η βιβλιογραφία τους και το δημοσιευμένο υλικό είναι υψηλού επιπέδου και κυκλοφορούν ελεύθερα. Εντούτοις, ένας Σουηδικός οργανισμός έρευνας της κοινής γνώμης έγραψε το 1979 “Η γνώση για την πραγματική σημασία της συνεταιριστικής κίνησης είναι περιορισμένη. Αυτή η έλλειψη πλήρους και κατανοητής πληροφόρησης, σχετικά με την ανάπτυξη, και το περιεχόμενο της συνεταιριστικής κίνησης καθώς και για τη σημερινή δομή και δραστηριότητα έχει περιορίσει τις συζητήσεις για το ρόλο της συνεταιριστικής κίνησης στο εμπόριο και στη βιομηχανία της Σουηδίας.” Το μάθημα είναι ξεκάθαρο: αν αυτό αληθεύει για την Σουηδική συνεταιριστική κίνηση, πολύ περισσότερο θα ισχύει σε λιγότερο αναπτυγμένες συνεταιριστικές κινήσεις.

Για να απσκτήσουν μεγαλύτερη δύναμη στις επόμενες δεκαετίες οι συνεταιρισμοί σε όλον τον κόσμο πρέπει να μάθουν πως να μεταφέρουν τα μηνύματά τους με μεγαλύτερη βεβαιότητα, με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα” (στο ίδιο., σελ. 71).

ΑΝΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Παρά το γεγονός ότι η συνεταιριστική εκπαίδευση σήμερα περνά μέσα από θεσμοθετημένους φορείς παρατηρείται το φαινόμενο ότι το έργο αυτών δεν συμβάλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη των

συνεταιρισμών. Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι οι φορείς της συνεταιριστικής εκπαίδευσης αποσκοπούν στη δημιουργία στελεχών, τα οποία είναι μεν εξειδικευμένα σε θέματα συνεταιριστικής πρακτικής, αλλά ανίκανα να συμβάλουν στη διαδικασία ανάπτυξης που σήμερα φαντάζει ολοένα και πιο επιτακτική.

Δυστυχώς η ελληνική συνεταιριστική κίνηση πληρώνει τώρα ακριβά την αμέλεια της (και μερικές φορές την αντίδραση της) όσον αφορά την τόνωση του πνευματικού και επιστημονικού τομέα της. Αν μάλιστα δεν υπήρχαν και μερικοί “τρελλοί ιδεολόγοι” που θυσιάστηκαν στην υπηρεσία του πνευματικού μέρους του Συνεργατισμού, η κατάσταση θα ήταν πολύ χειρότερη. Γενικά υπάρχει άγνοια και ημιμάθεια στον θεωρητικό και γενικά στον επιστημονικό συνεταιριστικό τομέα, τον οποίο παλαιότερα υπηρέτησαν ιδεολογικά εξέχουσες προσωπικότητες, χωρίς όμως να βρίσκουν την απαιτούμενη ανταπόκριση και τον στοιχειώδη σεβασμό για την προσφορά τους.

Δεν είναι λοιπόν περίεργο το ότι ταλαιπωρείται η συνεταιριστική πρόοδος του τόπου από την αμάθεια και την διαστρέβλωση, όταν και πρόσωπα που υπηρετούν σε θέσεις κλειδιά δεν γνωρίζουν σε βάθος τα συνεταιριστικά ενώ είναι αρμόδια να κατευθύνουν, να αποφαινούνται, να διδάσκουν. Ποιά σοβαρή μελέτη έγινε από την κίνηση για να διατυπωθούν σωστά και να γίνουν γνωστά στο Ελληνικό κοινό σχετικά με τις συνεταιριστικές αρχές, ώστε να περιορισθούν οι συγχύσεις που μπορεί να προκαλέσουν τη διάλυση της γεωργικής συνεταιριστικής κίνησης όταν θα εφαρμοζονται σε αυτή κανόνες που θεσμοθετήθηκαν για τους συνεταιρισμούς. “Είναι λυπηρό ότι η συνεταιριστική κίνηση πληρώνει τώρα και θα πληρώνει επί χρόνια - ίσως πολύ ακριβά - την αδιαφορία της για το πνευματικό υπόβαθρο και τον παραγκωνισμό των ανθρώπων εκείνων που μπορούσαν να κάνουν μεγαλύτερο και

σπουδαιότερο έργο υποδομής. Οσο υπάρχει ακόμα καιρός ας προσέξουν οι υπεύθυνοι και αρμόδιοι. Η άγνοια και η ημιμάθεια οδηγούν σε εκτροπές, αφού έτσι επιτρέπεται να λέγονται και να γράφονται τα πλέον απίθανα και ασυνάρτητα από αρμόδιους και αναρμόδιους. Ακόμα και τα κρίσιμα τελευταία χρόνια δεν είδαμε καμιά ενεργοποίηση στον πνευματικό τομέα. Ίσως επειδή είναι μακράς αποδόσεως και δεν δίνει άμεσες λύσεις. Προτιμήθηκε η προσφυγή της συνεταιριστικής κίνησης στην προστασία κομμάτων και στα δημοσιογραφικά τους όργανα. Αυτός δεν είναι ο σωστός τρόπος άμυνας, ο σωστός τρόπος άμυνας είναι η σωστή αντικειμενική διαφώτιση που και αυτή δεν μπορεί να θεωρείται ότι γίνεται με κείμενα “ναι με αλλά...” τύπου πιστοποιητικών που τίποτα δεν πιστοποιούν, αλλά έχουν κάποια ζωηρή σφραγίδα” (Κλήμης Α., 1984, σελ. 154).

“Πού είναι το πνευματικό-επιστημονικό-συνεταιριστικό Συμβούλιο; Πού είναι οι γόνιμες συνεταιριστικές συζητήσεις; Πού είναι η αλληλοσυμπλήρωση θεωρίας, πράξεως, πείρας, σπουδών; Πού είναι η αλληλοσυμπλήρωση αιρετών και επιστήμης; Πού είναι τα φωτισμένα κείμενα για τη διαφώτιση του κόσμου ; Το ότι κάποιος αγρότης ή “αγρότης” ξεκίνησε από αντιπρόσωπος του Συνεταιρισμού του χωριού του στην Ένωση και από εκεί αντιπρόσωπος της Ενώσεως σε Κεντρική Οργάνωση στην οποία εκλέχθηκε Σύμβουλος ή Πρόεδρος αυτό δεν σημαίνει ότι ο άξιος σεβασμού αυτός αιρετός που κατέχει τα προβλήματα του χωραφιού και του χωριού απέκτησε αμέσως θεωρητικές και πανελλήνιες και διεθνείς συνεταιριστικές γνώσεις που του δίνουν και το αλάθητο του Πάπα στο να χαράζει γραμμές συνεταιριστικής πολιτικής. Και το ότι κάποιος είναι καλός νομικός ή οικονομολόγος ή κοινωνιολόγος δεν σημαίνει ότι είναι και καλός πρακτικός ή θεωρητικός συνεταιριστής και μπορεί να κατευθύνει

συνεταιριστικές υπηρεσίες ή οργανώσεις. Αλλά και το ότι κάποιος διάβασε ή διαβάζει ή γράφει συνεταιριστικά και αυτό δεν σημαίνει ότι μπορεί να είναι καλύτερος πάντα από τους προηγούμενους και ότι μπορεί να τους αντικαταστήσει.

Μόνο ένας συνδυασμός όλων αυτών γύρω από στρογγυλό τραπέζι και μόνο μία μελετημένη και προγραμματισμένη επαφή προς τις ανάγκες και τα ρεύματα κάθε εποχής, είναι δυνατό να αποτελεί τα απαραίτητα στήριγμα στην καλή πορεία της κίνησης (στο ίδιο., σελ. 156).

Η ΣΥΝΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Σύμφωνα με τα όσα αναφέραμε περί της αναποτελεσματικότητας της συνεταιριστικής εκπαίδευσης θα μπορούσε να εξαχθεί από κάποιους το λανθασμένο συμπέρασμα πως τα συνεταιριστικά προβλήματα θα βρουν τη λύση τους μέσω μιάς άρτιας συνεταιριστικής εκπαίδευσης. Όσο όμως θα αναζητεί κανείς μιά ολοκληρωμένη ανάπτυξη μέσα από τη λύση του συνεταιρισμού δεν θα πρέπει να παραβλέψει τα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα που σε συνδυασμό με τις εγχώριες διαρθρωτικές αδυναμίες και τις διεθνείς προοπτικές τροφοδοτούν και επιτείνουν την κρίση στους συνεταιρισμούς. Με άλλα λόγια δηλαδή η συνεταιριστική εκπαίδευση επ' ουδενί λόγο δεν μπορεί να θεωρηθεί μόνη υπεύθυνη για το μέγεθος της ανάπτυξης τους.

Στα όσα ακολουθούν θα γίνει μια προσπάθεια εντοπισμού των βασικότερων παραγόντων που δυσχεραίνουν την αποτελεσματικότητα της συνεταιριστικής εκπαίδευσης. Πάντοτε όμως πρέπει να έχουμε κατά νου πως οι παράγοντες αυτοί αλληλοτροφοδοτούνται και έχουν

να κάνουν με τη κρίση που περνάει η ελληνική κοινωνία αλλά και με τη διαπιστωμένη έλλειψη γενικότερης παιδείας.

α) Χρέη

“Το πιο διαδεδομένο στοιχείο της κρίσης και ασφαλώς όχι το σοβαρότερο είναι το οικονομικό στοιχείο. Είναι γνωστό σε όλους πως οι συνεταιρισμοί είναι χρεωμένοι και πως το Κράτος ρυθμίζει ή και χαρίζει μερικά από τα χρέη. Η πιο δυνατή φωνή διαμαρτυρίας καταδίκασε το μέτρο, με το επιχείρημα της διαταραχής των κανόνων του ελεύθερου ανταγωνισμού και με την πρόφαση της άνισης μεταχείρισης. Τα χρέη όπου εμφανίζονται συνοδεύονται αναπόφευκτα από την κακοδιοίκηση που τα δημιουργεί. Παρά τις αιτιάσεις για εξωγενή και απρόοπτα αίτια, πουθενά, στον κόσμο δεν νοείται διοίκηση χωρίς πρόβλεψη. Βέβαια οι ξένοι εννοούν την πρόβλεψη για άγνωστο μέλλον, ενώ εμείς δεν μπορούμε να εκτιμήσουμε ούτε τις συνέπειες γνωστών γεγονότων. Με δύο λόγια η διοίκηση των συνεταιρισμών σήμερα, με ελάχιστες εξαιρέσεις, μοιάζει με οδήγηση αγωνιστικού αυτοκινήτου, που μπορεί μεν να αναπτύξει ιλιγγιώδη ταχύτητα, αλλά στερείται εσωτερικών ενδεικτικών οργάνων και καθρεπτών και επιπλέον δεν διαθέτει καθαρά τζάμια. Στο σημείο αυτό της κριτικής χρειάζεται ιδιαίτερη ψυχραιμία. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι ο δημόσιος και παραδημόσιος τομέας της οικονομίας μας κακοδιοικείται ή τουλάχιστον δεν είναι πρότυπο για μίμηση. Σε ένα τέτοιο γενικό κλίμα το αισθητήριο των αγροτών δεν πρέπει να θεωρείται ένοχο, επειδή έπιασε το σφυγμό της εποχής” (Δασκάλου Γ., 1992, σελ. 86). Ίσως η σωστή επιλογή να αποτελούσε λάθος στις παρούσες συνθήκες. Στην περίπτωση που ο κρατικός και ευρύτερος δημόσιος τομέας δούλευε σωστά, τότε οι συνεταιρισμοί με το ιδεολογικό υπόβαθρο που διαθέτουν θα αναλάμβαναν αμέσως τις ευθύνες τους.

β) Έλλειψη κυβερνητικής συνεταιριστικής πολιτικής

“Το σοβαρότερο στοιχείο της κρίσης των συνεταιρισμών είναι η έλλειψη σαφούς και σταθερής πολιτικής του Κράτους για αυτούς. Εκλεκτικά μεταξύ των κλάδων της οικονομικής ζωής της χώρας οι συνεταιρισμοί διαθέτουν δεδηλωμένο το Συνταγματικό ενδιαφέρον επί ολόκληρες δεκαετίες.

Κατά την άποψή μας επιβεβαιώνονται απλά η ελληνική νοοτροπία της επιδεικτικής ανασχόλησης στη φάση της σύνταξης των νομοθετικών κειμένων προφανώς για όχι ουσιαστικούς λόγους και της αδιαφορίας ή ανακολουθίας στη λεπτή και κρίσιμη φάση της εφαρμογής των κειμένων. Το να ενθαρρυνθεί η συνεταιριστικολογία, μπορεί να εκληφθεί σαν απόδειξη κυβερνητικού ενδιαφέροντος. Ισως να μην αποτελεί ούτε ένδειξη. Αντίθετα μάλιστα μπορεί να ερμηνευθεί ως εύσχημος τρόπος για αλλοτροίωση του χώρου. Την όποια πειστικότητα των πολιτικών λόγων εύκολα την θέτει σε σκληρή δοκιμασία ένα χαρακτηριστικό του συνεργατισμού. Αυτό είναι η πρακτική καθημερινή έκφραση του θεσμού, που δεν αφήνει μεγάλα περιθώρια για υποσχεσιολογία. Ο συνεργατισμός είναι το σήμερα και το κάθε μέρα. Επεκτείνεται στο μέλλον με πραγματικά σκαλοπάτια, με υλικές και ηθικές κατακτήσεις. Λείπει λοιπόν σήμερα η σαφής, όπως θα πηγαζε από το Σύνταγμα, κυβερνητική πολιτική στο χώρο των συνεταιρισμών. Ούτε υπήρξε στο παρελθόν. Απόδειξη της έλλειψης τέτοιας πολιτικής είναι η παραμονή στα αζήτητα των αποτελεσμάτων της. Σαφέστατη είναι η παραδοσιακή πολιτική των Κυβερνήσεων για στήριξη κομματικών επιδιώξεων τους στο δυναμισμό των συνεταιρισμών. Οι κομματικές επεμβάσεις στους συνεταιρισμούς δεν αφήνουν περιθώρια για ανάπτυξη και εφαρμογή συνεταιριστικής πολιτικής. Εύκολα μάλιστα η φορά του συλλογισμού οδηγεί στη

διατύπωση πως εφαρμόζεται, σχεδόν συνειδητά πλέον, αντισυνεταιριστική πολιτική. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από περιστατικά, στα οποία εκφραστές των συνεταιριστικών απόψεων είναι κομματικά στελέχη με θητεία στο συνεταιριστικό μανδύα” (στο ίδιο., σελ. 88). Το χρίσμα της θητείας εξασφαλίζει κάποια αναλαμπή στο κομματικό καντήλι. Όταν συγκρουσθούν τα συμφέροντα κόμματος και συνεταιρισμών, υπερισχύουν τα κομματικά, αφού υποτακτικοί οπαδοί τους δηλώθηκαν και εκφράζουν τα συμφέροντα του συνεταιρισμού.

Τελικό συμπέρασμα για το επίμαχο θέμα: Συνεταιριστική πολιτική θα εφαρμόζει η κάθε κυβέρνηση, όταν ο συνεργατισμός αποκτήσει δικά του στελέχη. Όχι τοποτηρητές των κομμάτων. Τότε θα μπορέσει ο συνεργατισμός να επιβάλλει την πολιτική του στο κόμμα που κυβερνάει. Και είναι σίγουρο πως μόνο τότε θα εφαρμοσθεί εθνικά συμφέρουσα και κοινωνικά δίκαιη κυβερνητική συνεταιριστική πολιτική, αφού η έκφραση και η εφαρμογή του συνεργατισμού εμπεριέχουν ιστορικά και τεκμηριωμένα το κοινωφελές στοιχείο.

γ) Ελλειψη στελεχών και κατάλληλης πολιτικής προσωπικού

“Η προηγούμενη ανάλυση έδειξε, μία άλλη, σοβαρότατη αιτία της κρίσης που σχεδόν μόνιμα συνοδεύει τους συνεταιρισμούς. Είναι η έλλειψη συνεταιριστικών στελεχών, τόσο αιρετών, όσο και υπαλληλικών.

Οι ξένες χώρες με αξιόλογο συνεργατισμό προσέχουν ιδιαίτερα στην επιλογή των στελεχών, προπάντος των αιρετών. Η καλή εμπειρία και ο αναγνωρισμένο ήθος απαιτούνται αυτονόητα, χωρίς να επιβάλλονται από γραπτά κείμενα. Διαπιστώνεται όμως η εμπειρία μέσω των αποτελεσμάτων τόσο στην ατομική εκμετάλλευση, όσο και

στην συνεταιριστική. Οι γενικές συνελεύσεις των συνεταιρισμών παίζουν εκεί ολοκληρωμένα τον πολλαπλό ρόλο τους. Σε αυτές ελέγχεται η διοικητική ομάδα για τη διαχείριση που άσκησε. Διαπιστώνονται τα προβλήματα και αναζητούνται οι λύσεις. Παρουσιάζονται οι νέες τεχνολογίες και το επίπεδο αφομοίωσης τους.

Εντοπίζονται οι δυναμικές εκμεταλλεύσεις και οι άνθρωποι με πρωτοβουλία. Επιβραβεύεται η κοινωνική προσφορά και η συμβολή στην πρόοδο, αλλά αποθαρρύνεται κάθε απόπειρα αποκόμισης προσωπικής ωφέλειας σε βάρος των άλλων” (στο ίδιο., σελ. 89).

Στη χώρα μας ο κάθε αγρότης πιστεύει κα με το δίκιο του ως εδών ότι μπορεί ξαφνικά, από την μία μέρα στην άλλη, να διοικήσει μια συνεταιριστική οργάνωση. “Αναλαμβάνει τη διαχείριση δισεκατομμυρίων δραχμών και τη διεκπεραίωση διεθνών συναλλαγών με πρόδηλο προσόν τη μη σαφή υστέρηση έναντι των προκατόχων του, ακόμη και αν άλλαξαν οι γενικότερες συνθήκες. Εμπειρία και ειδικευμένες γνώσεις συγκαλύπτονται υπό τον κομματικό χρωστήρα. Μπροστά σε τέτοια εναλλαγή πηγών εξουσίας στο επίπεδο των αιρετών, ο ρόλος των υπηρεσιακών στελεχών αυτόματα υποβαθμίζεται. Τελικά οι αποφάσεις δεν προετοιμάζονται αλλά στην κυριολεξία “παίρνονται” και μάλιστα υπαγορευμένες από αγνώστους χώρους.

Δύσκολος ο συνθετικός ρόλος των αιρετών. Η διάχυτη άγνοια των θεμάτων συχνά τους εκτρέπει σε προσωπικής έμπνευσης νεωτερισμούς. Ετσι παρακάμπτονται τα υπηρεσιακά στελέχη ή προσλαμβάνονται νέα άπειρα πειθαρχικά στους αξιωματούχους. Η εκάστοτε Κυβέρνηση παρακολουθεί και ελέγχει τις εξελίξεις, αλλά δεν φαίνεται να αγωνιά για τα αποτελέσματα, επικαλούμενη συχνά την ανεξαρτησία των συνεταιρισμών ως λόγο μη παρέμβασης της. Ο

σεβασμός αυτής της ανεξαρτησίας στα σίγουρα εκφράζει αποδοχή και δαιώνιση της προβληματότητας. Του υπαλληλικού προσωπικού οι αδυναμίες είναι πολλών κατηγοριών. Πολλοί υπάλληλοι δεν έχουν αγροτικές ρίζες, όπως οι εργοδότες τους, δεν έχουν τη στοιχειώδη ειδίκευση για τα καθήκοντα τους, ούτε εμφορούνται από τη συνεταιριστική ιδεολογία. Άλλοι πάλι επιβλήθηκαν στις συνεταιριστικές οργανώσεις με το όπλο του εκλογικού δικαιώματος, χωρίς αναλογισμό των υποχρεώσεων.

Δεν είναι βέβαια εδώ άμοιρο ευθυνών ούτε το Κράτος. Έχει αγνοήσει τη συνεταιριστική παιδεία επί δεκαετίες και μόλις τελευταία κάνει σπασμωδικά βήματα. Χρειάζεται ψάξιμο για τους λίγους ειδικούς, τόλμη των αιρετικών για εμμονή στην πρόκριση τους, σθεναρή αντίσταση των ειδικών για να ορθοποδήσουν στις αφιλόξενες συνθήκες και για να εφαρμόσουν τις γνώσεις και ιδέες τους. τελικά μία σωρεία αδυναμιών της ελληνικής κοινωνίας αναζητούν την αποκατάσταση τους στο συνεταιριστικό χώρο λόγω της ευρύτητας τους και λόγω της μικρότερης αντίστασης του. Αναμφίβολα, με λίγο περισσότερο προσεγμένο προσωπικό σε όλες τις βαθμίδες, τα αποτελέσματα των συνεταιρισμών θα ήταν καλύτερα, τα χρέη θα λιγόστευαν και θα περιορίζονταν και οι αδυναμίες της Ελληνικής κοινωνίας” (στο ίδιο., σελ. 90).

δ) Ελλειψη διαφάνειας στη συνεταιριστική διοίκηση-Απουσία ελέγχου

Βασικό στοιχείο της ταυτότητας των συνεταιρισμών είναι το ότι σε αυτούς για τη λήψη αποφάσεων μετρούν “τα κεφάλια και όχι τα κεφάλαια”. Πόσο όμως ο άνθρωπος αναγνωρίζεται στους σημερινούς

συνεταιρισμούς σαν η υπέρτατη αξία τους; Η απάντηση είναι οδυνηρή. “Ο πληροφορημένος συνέταιρος σπανίζει. Οι γενικές συνελεύσεις συγκαλούνται αραιότερα. Η ενημέρωση γίνεται πινό ρηχή και στηρίζεται περισσότερο σε επαναλήψεις κομματικών συνθημάτων, παρά σε λεπτομερείς αναλύσεις των θεμάτων. Παρά τη διάδοση της πληροφορικής οι σύνεταίροι έχουν σήμερα ατελέστερη εικόνα για την οργάνωση τους απ’ ότi είχαν στις αρχές του αιώνα.

Οι συνεταιρισμοί, με λίγες εξαιρέσεις βέβαια, διοικούνται σαν προσωπικές εταιρείες. Και σε αυτό το παράδοξο φαίνεται πως οδήγησε η πολυκομματική σύνθεση των διοικήσεων. Μέρος της ευθύνης βαρύνει την Κυβέρνηση, που νομοθέτησε την πολυφωνία χωρίς να κατοχυρώσει το λειτούργημα του ελέγχου. Χωρίς τον έλεγχο η δημοκρατία παραποιείται και αυτό δυστυχώς συμβαίνει επί μία δεκαετία στους συνεταιρισμούς.

Η μη τακτική δημοσίευση των αποτελεσμάτων πλήρων ελέγχων για όλες τις δραστηριότητες συντηρεί τις φήμες σκανδάλων, τροφοδοτεί την καχυποψία και τους ψιθύρους, βλάπτει ανεπανανόρθωτα το συνεταιριστικό οικοδόμημα. Ο συνεργατισμός επαγγέλεται την ισότητα των μελών και την εννοεί ολοκληρωμένη στο επίπεδο της πληροφόρησης” (στο ίδιο., σελ. 91).

Είναι ανάγκη λοιπόν να ριζώσει ο γραπτός λόγος στους συνεταιρισμούς, όχι για να δυναμώσει η γραφειοκρατία, αλλά για να στερεοποιηθούν τα ίχνη των πράξεων, σαν δείγμα μικρής προσφοράς στο βωμό της διαφάνειας. Αυτή η ενέργεια αποτελεί προϋπόθεση για την εμπέδωση της νομιμότητας και της συνέπειας στην καθημερινή λειτουργία και στον προγραμματισμό.

ε) Σύγχυση στην ταυτότητα των συνεταιρισμών

Από διάφορες σκοπιμότητες στη χώρα μας παραπονήθηκε και η ταυτότητα των συνεταιρισμών. Πολλά ανώτατα συνεταιριστικά και κρατικά στελέχη διακηρύσσουν ότι οι συνεταιρισμοί δεν είναι κερδοσκοπικές οργανώσεις, αλλά οργανώσεις κοινωνικού χαρακτήρα. Αυτή η αντίληψη αποπροσανατολίζει και βλάπτει τους συνεταιρισμούς, όπως εξηγείται παρακάτω.

Κυρίαρχος σκοπός του συνεταιρισμού είναι ο οικονομικός. Και όταν αυτός προσεγγισθεί, θα προκύψουν και κοινωνικά οφέλη για τα μέλη του. «Το κοινωνικό στοιχείο αποτελεί στοιχείο της διαδρομής, δηλαδή εμπεριέχεται στην τεχνική δράσης και δεν αποτελεί αυτοσκοπό. Το κοινωνικό στοιχείο είναι συστατικό της ιδιότυπης εταιρείας του συνεταιρισμού εξ' ορισμού. Εκφράζεται με τις αρχές της ελευθερίας εισόδου και εξόδου των μελών, της δημοκρατικής διοίκησης που δίνει δύναμη απόφασης στην πλειοψηφία των κεφαλιών και όχι των κεφαλαίων, της αναδιανομής των πλεονεσμάτων με κριτήρια που θεσπίζει η συνέλευση των μελών, του αδιανέμητου των αποθεματικών που θεωρούνται κοινωνική περιουσία. Εκείνο το οικονομικό στοιχείο που διαφοροποιεί σαφώς τον συνεταιρισμό από άλλες μορφές εταιρειών είναι η μη αποκόμιση οφελών από έκτακτες συνθήκες σπανιότητας αγαθών. Κατά τ'άλλα οι συνεταιρισμοί εργάζονται στο ίδιο ρυθμιστικό πλαίσιο της γενικής οικονομίας, και αναπόφευκτα, ως εμπορικές εταιρείες θα επιδιώκουν τα κέρδη. Στην αντίθετη περίπτωση υποσκάπτουν το μέλλον τους.

Υπάρχει όμως και μία άλλη αιτία απόρριψης του κέρδους από τους στόχους των συνεταιρισμών. Είναι ο εύκολος δρόμος αποφυγής της λογοδοσίας στις διάχυτες περιπτώσεις κακοδιαχείρισης. Συχνά

ακούγεται η φράση : "Ο συνεταιρισμός δεν έχει κέρδη, γιατί δεν είναι κερδοσκοπική οργάνωση. Έτσι ξεπερνιέται εύκολα ο σκόπελος του απολογισμού.

Με την αποδοχή της κυριαρχίας του κοινωνικού ρόλου των συνεταιρισμών διακινδυνεύεται η μακροβιότητα και των συνεταιριστικών αρχών και των συνεταιρισμών στη χώρα μας. Έτσι οι ανταγωνιστές δρουν ανενόχλητα και πραγματοποιούν υπερκέρδη, δυναμώνοντας τον ασφυκτικό κλοιό τους γύρω από τους συνεταιρισμούς.

Τέλος, εκτός από τον εμποροοικονομικό προσανατολισμό τους, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να προσπαθήσουν να βελτιώσουν την εικόνα τους, τόσο προς τα μέσα, προς τα μέλη τους, όσο και προς τα έξω, εσωτερικό και εξωτερικό, πράγμα πίο δύσκολο αλλά και αποφασιστικής σημασίας για το μέλλον» (στο ίδιο., σελ. 94).

στ) Ελλειψη διασυνεταιριστικής συνεργασίας και συντονισμού

"Με τη διάδοση της συνεταιριστικολογίας των τελευταίων ετών, όπου όλα κατακρίνονται και καταδικάζονται με ρητορικά σχήματα χωρίς πρακτικό αντίκρουσμα, διαταράχθηκε ο ενιαίος λειτουργικός χαρακτήρας του συνεταιριστικού κινήματος. Το νέο νομικό πλαίσιο για τους γεωργικούς συνεταιρισμούς απέδωσε περισσότερο σαν σχέδιο κατάληψης της εξουσίας παρά σαν σχέδιο ανάπτυξης των συνεταιρισμών.

Δεν αρκεί λοιπόν να αναγνωρίζεται στους συνεταιρισμούς κάθε βαθμός από το νομοθέτη, η εμπορική ιδιότητα και ο επιχειρηματικός χαρακτήρας. Χρειάζεται να απαλλαγούν οι συνεταιρισμοί από όλες τις διατάξεις που τους έχουν ταυτίσει με πολυκομματικούς πολιτικούς

διατάξεις που τους έχουν ταυτίσει με πολυκομματικούς πολιτικούς συλλόγους, καμουφλαρισμένους κάτω από τις οικονομικές επιδιώξεις. Υποβαθμίζεται έτσι ο υπέρτατος ρόλος τους ως ανώτατων οργάνων προβληματισμού και λήψης αποφάσεων. Οι συνελεύσεις διαδέχονται η μία την άλλη με τα ίδια συνθήματα, ενώ τα πραγματικά προβλήματα των γεωργών ελάχιστα συζητούνται και παραμένουν άλυτα ή περιπλέκονται. Τελικά η κάθε περιφερειακή οργάνωση επιδιώκει μόνη της να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες της, θεωρώντας τις άλλες οργανώσεις ή αδιάφορες ή ανταγωνιστικές ή και εχθρικές.

Η διασυνεταιριστική συνεργασία και ο συντονισμός της δράσης είναι σαφώς κύριο καθήκον των κεντρικών οργανώσεων. Αυτός ο συντονιστικός ρόλος των κεντρικών οργανώσεων πέρασε τη δική του δοκιμασία τα τελευταία χρόνια. Το νέο νομικό πλαίσιο απέβαλε από τη γενική συνέλευση της ΠΑΣΕΓΕΣ και ο συντονισμός, έστω και υποτυπώδης, χαλάρωσε ακόμη περισσότερο” (στο ίδιο., σελ. 95).

Η πλήρης έλλειψη συνεταιριστικής στρατηγικής ανάπτυξης δημιουργεί τεράστιες ανησυχίες. Σήμερα, που όλοι οι ιδιωτικοί φορείς της οικονομικής ζωής του τόπου θορυβούνται και ανασυντάσσονται μπροστά στις αναμενόμενες ραγδαίες εξελίξεις των αμέσως προσεχών ετών, οι συνεταιρισμοί παρουσιάζονται γαλήνιοι. Τί συμβαίνει: Ή δεν βλέπουν μακριά ή δεν έχουν προβλήματα. Αποκλείεται η μέση οδός. Και τα προβλήματα συσσωρεύονται. Δεν χρειάζονται προφητείες, αλλά χωρίς προετοιμασία το τίμημα θα είναι βαρύ. Η διάλυση δεν είναι λύση για τον συνεταιρισμό. Εφόσον υπάρχουν γεωργοί θα υπάρχουν και συνεταιρισμοί. Χρήσιμο θα ήταν να προγραμματίσουν την προσαρμογή του στις νέες συνθήκες και απαιτήσεις, αντί να την υποστούν.

“Ατυχώς οι συνεταιρισμοί μας δεν κατάφεραν προεκλογικά να προτείνουν σε όλα τα κόμματα ένα κατάλογο βασικών προβλημάτων

και να το δεσμεύσουν με τις απαντήσεις τους. Αυτή η ενέργεια γίνεται συστηματικά σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης και προϋποθέτει για τους συνεταιριστές ανεξαρτησία πνεύματος. Δεν θα μπορέσουν βέβαια οι συνεταιρισμοί να αποβάλλουν μόνοι τους, αβοήθητοι, τις κακές συνήθειες του παρελθόντος. Σε αυτή την κατάσταση συνέβαλε η Πολιτεία για να φθάσουν. Θα πρέπει λοιπόν να τους απεγκλωβίσει. Και πρώτα-πρώτα θα πρέπει να καταργήσει το νομοθετικό πλαίσιο με τα πολλά "πρέπει" και "δεν επιτρέπεται" ή "απαγορεύεται" που θέλει τους συνεταιρισμούς ομοιόμορφα πειθαρχικά στρατιωτάκια. Στο νέο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να περιέχονται μόνο γενικές κατευθύνσεις, που διαφοροποιούν τους συνεταιρισμούς από τις άλλες εμποροβιομηχανικές εταιρείες. Ιστορικά πλέον έχει αποδειχθεί ότι τα άλματα στη γεωργία μας έγιναν με ιδιωτική υποκίνηση" (Κολύρης II., 1990, σελ. 148). Όπου μεσολάβησε το Κράτος οι ρυθμοί ήταν βραδύτεροι. Αναμφίβολα λοιπόν και οι συνεταιρισμοί θα βρουν το δρόμο τους.

ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ - ΘΕΜΕΛΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΝΟΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο προσπαθήσαμε να αναλύσουμε το ρόλο της συνεταιριστικής εκπαίδευσης και τη συμβολή που έχει ή που θα έπρεπε να έχει στην ανάπτυξη του συνεταιριστικού κινήματος. Διαπιστώσαμε λοιπόν μια αναποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στο δρόμο για ανάπτυξη η οποία δεν είναι δίκαιο να χρεωθεί ως αποκλειστική αποτυχία του συστήματος εκπαίδευσης αλλά συνάρτηση και άλλων παραγόντων.

Όταν μιλάμε λοιπόν για την ανάπτυξη των συνεταιρισμών, ο καθένας σκέφτεται ένα διαφορετικό μοντέλο έχοντας διαφορετικές προσλαμβάνουσες πηγές και διαφορετικά οράματα. Είναι λοιπόν αναγκαίο να οριοθετηθεί το πλαίσιο ανάπτυξης των συνεταιρισμών ώστε να τεθούν συγκεκριμένα προγράμματα και μέθοδοι. Η σημασία της οριοθέτησης έγκειται στο ότι η συνεταιριστική οργάνωση είναι μία ιδιόζουσα μορφή "επιχείρησης" και ακριβώς γι' αυτό και η ανάπτυξη που πρέπει να ακολουθήσει έχει μία ιδιομορφία. Η ανάπτυξη δηλαδή των συνεταιριστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων είναι πολυδιάστατη και αποτελούμενη από ένα πολύπλευρο πλέγμα στόχων.

Σε αυτό το σημείο ακριβώς υπάρχει και η μεγάλη δυσκολία που παρουσιάζεται στους συνεταιρισμούς σε αντιθεση με τις άλλες μη συνεταιριστικές επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου ως ανάπτυξη νοείται η μεγιστοποίηση των καθαρών κερδών τους.

Με αυτό το τελευταίο δεν επιχειρούμε να υποτιμήσουμε τη σημασία που έχει για οποιοδήποτε οργανισμό η οικονομική αποτελεσματικότητα και βιωσιμότητα, απλά θέλουμε να τονίσουμε πως η συνεταιριστική οργάνωση έχει μία ευρύτερη αποστολή που δεν πρέπει να λησμονούμε.

Δηλαδή ακόμα και αν οι συνεταιρισμοί ανασάνουν οικονομικά και σταθούν ισάξια στο οικονομικό σύστημα μένοντας όμως πίσω στις υπόλοιπες επιδόσεις τους δεν θα μπορούσαμε σε καμιά περίπτωση να μιλάμε για ολοκληρωμένη ανάπτυξη.

Αρα προς αυτή την κατεύθυνση πρέπει να κινηθεί και η συνεταιριστική εκπαίδευση ώστε οι νέοι συνεταιριστές να αποζητούν μία ολοκληρωμένη ανάπτυξη χωρίς να υποτιμούν οποιαδήποτε συνεταιριστική διάσταση (οικονομική, κοινωνική κτλ).

“Υπενθυμίζουμε σε αυτό το σημείο τη διαπίστωση του Laidlaw που ισχυρίστηκε πως δεν αρκεί να είναι οι συνεταιρισμοί εξίσου αποτελεσματικοί με τις άλλες επιχειρήσεις, ούτε αρκεί να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους και τεχνικές, για να θεωρηθούν επιτυχημένοι” (Κολλύρης ΙΙ., 1990, σελ. 148).

ΘΕΜΕΛΙΑΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ-ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι σαφές ότι υπάρχουν σοβαρές και ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα στις επιχειρήσεις του συνεταιρισμού και του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Οι κυριότερες από αυτές τις διαφορές είναι μεταξύ άλλων και οι εξής.

1. ΣΥΣΤΑΤΙΚΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ. Συστατικό στοιχείο στις μη-συνεταιριστικές ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι αναμφισβήτητα το κεφάλαιο. Με άλλα λόγια, οι ιδιωτικές μη συνεταιριστικές επιχειρήσεις αποτελούν ενώσεις των επιμέρους κεφαλαίων των μετόχων τοπυς, εξ' ού και η επωνυμία "κεφαλαιοκρατικές" ή "καπιταλιστικές" επιχειρήσεις. Αντίθετα, οι συνεταιριστικές οργανώσεις και επιχειρήσεις, έχουν ως συστατικό στοιχείο τους τον άνθρωπο. Είναι κατά συνέπεια, ενώσεις των επιμέρους ατόμων που τις απαρτίζουν. Επειδή λοιπόν, έχουν στο κέντρο του ενδιαφέροντος τους τον άνθρωπο, ονομάζονται επίσης "ανθρωποκεντρικές" οργανώσεις ή επιχειρήσεις.
2. ΔΙΟΙΚΗΣΗ. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις η διοίκηση εκλέγεται κατά ολιγαρχικό τρόπο, αφού ο κάθε μέτοχος έχει αριθμό ψήφων ανάλογο με το πακέτο των μετοχών του. Αντίθετα, στις συνεταιριστικές οργανώσεις η διοίκηση εκλέγεται κατά δημοκρατικό τρόπο, σύμφωνα με την αρχή "μία ψήφος κατά μέλος".
3. ΑΠΟΣΤΟΛΗ. Αποστολή της ιδιωτικής επιχείρησης είναι η μεγιστοποίηση των κερδών της (επιστροφή στο επενδεδυμένο κεφάλαιο, που αποτελεί και το συστατικό στοιχείο της επιχείρησης). Αντίθετα, αποστολή της συνεταιριστικής οργάνωσης είναι η προσφορά υπηρεσίας στα μέλη σε τιμή κόστους, ή με άλλα λόγια, η μεγιστοποίηση της τελικής τιμής που καταβάλλεται στο μέλος για τα προϊόντα του και ελαχιστοποίηση της τιμής που πληρώνει το μέλος για την αγορά των εισροών του απο τον συνεταιρισμό.
4. ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΕΡΔΩΝ. Σύμφωνα με τον πιο πάνω συλλογισμό, η συνεταιριστική οργάνωση είναι μία μη-κερδοσκοπική

επιχείρηση. Ωστόσο, αν κατά την εμπορική ή παραγωγική διαδικασία προκύψει κάποιο πλεόνασμα τότε αυτό, σύμφωνα με την 3η αρχή του Συνεργατισμού, διανέμεται στα μέλη κατά δίκαιο τρόπο, δηλαδή στον καθένα ανάλογα με το πόσο συνέβαλε στην δημιουργία αυτού του πλεονάσματος. Αντίθετα, στις ιδιωτικές επιχειρήσεις το κέρδος, η μεγιστοποίηση του οποίου αποτελεί την κύρια και αποκλειστική αποστολή της επιχείρησης διανέμεται στους μετόχους ανάλογα με το μερίδιο του κεφαλαίου που κατέχει ο καθένας (μέρισμα).

Φυσικά, υπάρχουν και άλλες διαφορές ανάμεσα στις κεφαλαιοκρατικές και στις συνεταιριστικές επιχειρήσεις.

Ωστόσο, οι τέσσερις που προαναφέρθηκαν υπερεπαρκούν για να τεκμηριώσουν την ουσιαστική και καθοριστική διαφοροποίηση που υπάρχει ανάμεσα σε αυτές τις δύο μορφές επιχειρήσεων. “Όπως γράφει ο Ζωρζ Λασέρ στο βιβλίο του “Η διδασκαλία του Συνεργατισμού” σε παρόμοιο εργοστάσιο, ή σε παρόμοια καταστήματα, ή σε ίδια γραφεία μια καπιταλιστική επιχείρηση και ένας συνεταιρισμός εκτελούν παρόμοιες δραστηριότητες. Αλλά το πνεύμα με το οποίο αναπτύσσονται αυτές οι δραστηριότητες και στο όνομα αυτών για τους οποίους αναπτύσσονται διαφέρουν σημαντικά” (στο ίδιο., σελ. 147). Ο σκοπός δεν είναι ο ίδιος. Η πρώτη επιδιώκει να μεγιστοποιήσει το κέρδος της, η δεύτερη επιδιώκει να προσφέρει στα μέλη της αγαθά και υπηρεσίες με τους καλύτερους δυνατούς όρους.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Επιχειρώντας να αξιολογήσουμε την πορεία μιας συνεταιριστικής οργάνωσης είναι απαραίτητο, όπως και πρωτίτερα για την ανάπτυξη, να έχουμε στη διάθεσή μας ένα σύστημα αξιολόγησης με προκαθορισμένες παραμέτρους έτσι ώστε να αποφύγουμε εκ των υστέρων προσαρμογή του συστήματος αξιολόγησης σε μία δεδομένη αναπτυξιακή πορεία.

Συχνά παρουσιάζονται τα εξής φαινόμενα :

α) Ανυπαρξία συστήματος αξιολόγησης όταν χαράζουν πορεία ανάπτυξης και δημιουργία του την ώρα της κρίσης.

β) Προσαρμογή του συστήματος αξιολόγησης ανάλογα με τις περιστάσεις.

Τα δύο φαινόμενα που προαναφέρθηκαν όχι μόνο δεν βοηθούν σε μια διαδικασία αξιολόγησης αλλά επιπλέον πάσχουν από μία έλλειψη αντικειμενικότητας και εγκυρότητας.

Είναι λάθος να κρίνουμε την πορεία κάποιου με όρους που εκείνος δεν γνωρίζει, από την αρχή. Αλλά είναι επίσης λάθος να προσαρμόζουμε την κρίση μας αναλογιζόμενοι την πορεία κάποιου.

Ετσι λοιπόν και η συνεταιριστική επιτυχία θα πρέπει να αξιολογείται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων αποτελεσματικότητας. Το περιεχόμενο τους φυσικά θα υπόκειται σε αλλαγές ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες αλλά η διατύπωση του θα είναι σαφής ώστε οι διοικήσεις των συνεταιρισμών να μπορούν βασιζόμενες σε αυτά (τα κριτήρια) να θέσουν στόχους, να ακολουθήσουν πορεία, να κάνουν απολογισμό.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις κυριότερες ομάδες κριτηρίων αποτελεσματικότητας των συνεταιρισμών, καθώς και τους τομείς δράσης που οι διοικήσεις των συνεταιρισμών πρέπει να λάβουν υπόψιν τους και παράλληλα να προσπαθήσουν να επιτύχουν.

1. «Κριτήρια οικονομικής αποτελεσματικότητας:

α. των συνεταιρισμών ως ανεξαρτήτων οικονομικών μονάδων

β. από την πλευρά των μελών, στο επίπεδο της αγροτικής εκμετάλλευσης

γ. από την πλευρά του κράτους, γεωργική, οικονομική και περιφερειακή ανάπτυξη.

2. Κριτήρια συνεταιριστικής αποτελεσματικότητας

3. Κριτήριο κοινωνικής επίδοσης των συνεταιρισμών»(στο ίδιο., σελ. 148).

Τομείς δράσης των διοικήσεων των συνεταιρισμών:

α) "Οικονομική αποτελεσματικότητα/βιωσιμότητα. Όπως όλες οι άλλες οικονομικές επιχειρήσεις οφείλουν να επιτύχουν κατ' αρχήν στον οικονομικό/επιχειρησιακό τομέα. Είναι αυτονόητο ότι χωρίς αποτελεσματική ικανοποίηση των οικονομικών στόχων της συνεταιριστικής οργάνωσης (ύψος καθαρού πλεονάσματος, μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της οργάνωσης κλπ) δεν μπορούν να ικανοποιηθούν οι οποιοδήποτε άλλοι στόχοι ή επιδιώξεις της.

Προπαντός, αν η συνεταιριστική οργάνωση συσσωρεύσει ζημιές και ελλείματα, θέτει σε άμεσο κίνδυνο την ανεξαρτησία της και τον αδέσμευτο χαρακτήρα της, που αποτελεί ουσιαστικό συστατικό στοιχείο του Συνεργατισμού.

β) Συνεταιριστική αποτελεσματικότητα/επιτυχία. Είναι σαφές, όμως ότι η μεγάλη επιτυχία στον οικονομικό/επιχειρησιακό τομέα οσοδήποτε

μεγάλη και αν είναι, δεν αρκεί από μόνη της για να θεωρηθεί επιτυχημένη μία συνεταιριστική επιχείρηση. Χρειάζεται, παράλληλη και ταυτόχρονη, επιτυχία και στον συνεταιριστικό τομέα. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει πιστή εφαρμογή και τήρηση των Διεθνών Αρχών του Συνεργατισμού, έτσι, ώστε η επιχείρηση να μην είναι απλώς μια επιτυχημένη επιχείρηση, αλλά μία επιτυχημένη συνεταιριστική επιχείρηση.

γ) Κοινωνικές επιδόσεις. Είναι γενική η παραδοχή πως οι συνεταιρισμοί είναι ταυτόχρονα οικονομικές επιχειρήσεις και κοινωνικές οργανώσεις. Κατά συνέπεια, οι επιδόσεις τους στον κοινωνικό τομέα αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία της γενικότερης αποστολής τους. Ο ίδιος ο νομοθέτης, στο νόμο 1541/85 περί αγροτικών συνεταιρισμών, καθορίζει ως σκοπό των συνεταιρισμών και την “κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη” των μελών.

δ) Εθνική οικονομική και περιφερειακή ανάπτυξη. Είναι, επίσης γενική η παραδοχή πως οι συνεταιρισμοί αποτελούν συλλογικά όργανα συσπείρωσης μικρών, αδύναμων και διασκορπισμένων οικονομικών μονάδων και σαν τέτοιοι μπορούν να καταστούν πολύτιμοι πόλοι ουσιαστικής οικονομίας και κοινωνικής ανάπτυξης στο σύνολο της εθνικής οικονομίας, αλλά και ιδιαίτερα στο επίπεδο της γεωργίας και της περιφέρειας. Κατά συνέπεια, οι επιδόσεις των συνεταιρισμών σε αυτόν τον τομέα αποτελούν ουσιαστικό κριτήριο για την αξιολόγηση της επιτυχίας τους” (στο ίδιο., σελ. 149).

Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΠΡΟΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΑΣ

Βρισκόμαστε λοιπόν μπροστά σε δύο δεδομένα, απο τη μία διαπιστώνουμε πως η συνεταιριστική εκπαίδευση έχει αποτύχει ως ένα

βαθμό στο έργο της από την άλλη δε για την κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει το συνεταιριστικό κίνημα δεν ευθύνεται μόνο η συνεταιριστική εκπαίδευση αλλά όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς σ' αυτό που ονομάζουμε συνεργατισμό στην Ελλάδα.

Διαπιστώνουμε λοιπόν πως με μοναδικό εργαλείο την συνεταιριστική παιδεία η κατάσταση δεν πρόκειται να αλλάξει αφού στο κίνημα συμμετέχουν και άνθρωποι χωρίς καν να γνωρίζουν τις στοιχειώδεις αρχές του συνεργατισμού. Άρα λοιπόν θα πρέπει σε κάποιο σημείο να μπει μία τελεία και οι συνεταιρισμοί να ξαναβρούν την χαμένη ταυτότητά τους. Προκειμένου να βγει η κίνηση από το τέλμα στο οποίο έχει περιπέσει και να ξαναβρούν την αυτοπεποίθησή τους τα μέλη πρέπει να πρόωθηθούν λύσεις που δείχνουν μεν ουτοπικές αλλά που με λίγη φαντασία και πολλή προσπάθεια μπορούν να γίνουν πράξη. Άλλωστε η ιστορία έχει αποδείξει πως καταστάσεις που θεωρούσαμε παγιωμένες και αδύνατον να αλλάξουν κατέρευσαν σε μία νύχτα.

Σε αυτό ακριβώς θα πρέπει να στρέψει τις προσπάθειες της η συνεταιριστική εκπαίδευση δηλαδή στην καλλιέργεια των συνεταιριστικών αξιών ώστε να προχωρήσουμε σε μία ιδεολογική αναγέννηση. Από εκεί και έπειτα την ευθύνη αναλαμβάνουν όλοι οι υπόλοιποι - συνεταιρισμοί, διοικήσεις, αιρετά στελέχη, απλά μέλη - που αποτελούν το ζωντανό κομμάτι της κίνησης.

Η συνεταιριστική εκπαίδευση λοιπόν έχοντας ιστορικό χρέος απέναντι στους πρωτοπόρους ιδεολόγους, στο κίνημα, αλλά και σε όλους τους ανώνυμους συνεταιριστές που αγωνίστηκαν για να εδραιώσουν την συνεταιριστική ιδέα, οφείλει να τονίσει για μία ακόμη φορά την ιδιαιτερότητα του συνεταιρισμού η οποία πηγάζει από αξίες που βάζουν σε πρώτη προτεραιότητα τον παράγοντα άνθρωπο τον

οποίο θεωρούν ως το σημαντικότερο κεφάλαιο στην πορεία εγκαθίδρυσης ενός πιο δίκαιου οικονομικού οικοδομήματος αυτό του συνεργατισμού.

Οι άνθρωποι που είναι υπερήφανοι γι' αυτό που είναι και γι' αυτό που κάνουν, συνήθως είναι πιο αποδοτικοί ως άτομα που έχουν περισσότερες ικανότητες να αναλαμβάνουν αυξημένες ευθύνες. Οι άνθρωποι αυτοί, επίσης, προσελκύουν πιο εύκολα την υποστήριξη και την συμπαράσταση των άλλων.

Αυτό αποτελεί ένα απλό κήρυγμα, αλλά είναι σημαντικό για τους συνεταιρισμούς, ιδιαίτερα σε μιά εποχή που ένα άλλο οικονομικό σύστημα φαίνεται να είναι η περισσότερο επιλεγόμενη μέθοδος οργάνωσης της οικονομικής δραστηριότητας.

Οι συνεταιρισμοί και οι συνεταιριστές, γενικά, πρέπει να είναι περισσότερο υπερήφανοι για αυτό που είναι και για αυτό που κάνουν. Οι συνεταιριστικές οργανώσεις, κατά την επικοινωνία τους με τα μέλη και στις επαφές τους με το κοινό, θα πρέπει να αποδεικνύουν, σε κάθε ευκαιρία, την πίστη τους στις συνεταιριστικές σχέσεις, αποτελούν θετικά μηνύματα, που αξίζει να προβάλλονται με έμφαση και όχι με διακριτικότητα - αν μη απολογητικά - να γνωστοποιούνται μια φορά το χρόνο.

Οι συνεταιρισμοί και ιδιαίτερα οι τοπικοί συνεταιρισμοί έχουν μία υποχρέωση-και ένα χαρακτηριστικό μακροχρόνιο πλεονέκτημα -να αποδεικνύουν ότι αποτελούν μέρη ενός ευρύτερου συστήματος. Τα μέλη ωφελούνται και οι κοινότητες τους αναπτύσσονται από τις προσπάθειες των τοπικών συνεταιρισμών τους, αλλά τα μεγαλύτερα οφέλη επέρχονται μόνο όταν πολλοί συνεταιρισμοί συνεργάζονται για την καλύτερη εξυπηρέτηση των μελών, τη μεγιστοποίηση της ισχύος τους και την στήριξη στους κοινούς πόρους τους. Αυτή η

συνεταιριστική διασύνδεση αποτελεί μέρος της ιδιαιτερότητας των συνεταιρισμών, η οποία πρέπει να κατανοηθεί ευρύτερα και να εκτιμηθεί πληρέστερα.

Οι συνεταιρισμοί δεν θα παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στο μέλλον γενικότερα, αν δεν προβάλλουν την ιδιαιτερότητα τους. Ποιός θα το κάνει για λογαριασμό τους, αν οι ίδιοι δεν διακηρύσσουν συνειδητά και με υπερηφάνεια ποιοί είναι και γιατί ενεργούν όπως ενεργούν; Πώς αλλιώς οι άνθρωποι, κατά τον επόμενο αιώνα, θα κατανοήσουν τι μπορούν να επιτύχουν αν συνεργασθούν;

ΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ, Ο ΔΡΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

“Σε όλα αυτά τα ερωτήματα έρχονται να δώσουν απαντήσεις οι πάντα επίκαιρες αξίες της αυτοβοήθειας, της αυτευθύνης, της δημοκρατίας, της ισότητας, και της αλληλεγγύης, που απασχόλησαν σημαντικό μέρος της συνεταιριστικής σκέψης και ενέπνευσαν συνεταιριστικές ομάδες σε όλο τον κόσμο” (Mc Pherson., 1996, Σελ. 171Α).

Η σημασία που δίνουμε στην προβολή των συνεταιριστικών αρχών μέσω της συνεταιριστικής εκπαίδευσης έγκειται στο γεγονός πως κάθε συζήτηση γι’ αυτές στα πλαίσια των συνεταιρισμών περιλαμβάνει αναπόφευκτα βαθιά ριζομένους προβληματισμούς σχετικά με την κατάλληλη ηθική συμπεριφορά. Σήμερα όμως η ηθική απουσιάζει από την καθημερινή πρακτική των συνεταιρισμών γι’ αυτό είναι επίκαιρη η διδασκαλία της.

“Η “αυτοβοήθεια” στηρίζεται στην πεποίθηση ότι οι άνθρωποι μπορούν και θα έπρεπε να αγωνίζονται να κατευθύνουν την τύχη τους. Οι συνεταιριστές όμως πιστεύουν ότι η πλήρης ατομική ανάπτυξη

μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε συνάρτηση με τους άλλους. Ως άτομο ο καθένας περιορίζεται σε ότι μόνος του μπορεί να κάνει, σε ότι ένας μπορεί να επιτύχει, με κοινή ενέργεια και αμοιβαία ευθύνη καθένας μπορεί να επιτύχει περισσότερο, ιδιαίτερα με την αύξηση της συλλογικής επιρροής στην αγορά και έναντι των κυβερνήσεων. Τα άτομα αναπτύσσονται επίσης διαμέσου της συλλογικής δράσης με τις δεξιότητες που αποκτούν κατά την υποβοήθηση της ανάπτυξης του συνεταιρισμού τους, με την κατανόηση της οποίας απολαμβάνουν από τους συναδέλφους τους με τη γνώση σε βάθος που αποκτούν για την ευρύτερη κοινωνία της οποίας αποτελούν μέρος. Από αυτές τις πλευρές, οι συνεταιρισμοί αποτελούν φορείς που ενισχύουν τη διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη όλων όσων ασχολούνται με αυτούς.

Η “αυτευθύνη” σημαίνει ότι τα μέλη αναλαμβάνουν την ευθύνη για το συνεταιρισμό τους - για την ίδρυση και τη συνεχή δραστηριότητά του. Επιπλέον, τα μέλη έχουν την ευθύνη προβολής του συνεταιρισμού τους στις οικογένειες τους, στους φίλους και τους γνωστούς τους. Τέλος η “αυτευθύνη” σημαίνει ότι τα μέλη είναι υπεύθυνα για να διασφαλίσουν ότι ο συνεταιρισμός τους παραμένει ανεξάρτητος από άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.

Οι συνεταιρισμοί στηρίζονται στην ισότητα. Η στοιχειώδης μονάδα του συνεταιρισμού είναι το μέλος, το οποίο είναι φυσικό πρόσωπο ή ομάδα φυσικών προσώπων. Αυτή η στήριξη στην ανθρώπινη προσωπικότητα είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά που διακρίνουν το συνεταιρισμό από επιχειρήσεις που διοικούνται κατά τις επιταγές του κεφαλαίου. Τα μέλη έχουν δικαίωμα συμμετοχής, δικαίωμα ενημέρωσης, δικαίωμα να ακούγεται η φωνή τους και δικαίωμα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη πρέπει να συνδέονται μεταξύ τους με τρόπο που να διασφαλίζει την ισότητα όσο

το δυνατό περισσότερο, διασφάλιση που μερικές φορές είναι δύσκολη σε μεγάλους συνεταιρισμούς ή σε ενώσεις συνεταιρισμών. Στην πραγματικότητα, η φροντίδα επίτευξης και διατήρησης της ισότητας αποτελεί μια συνεχή πρόκληση για όλους τους συνεταιρισμούς. Σε τελική ανάλυση είναι τόσο θέμα επιδίωξης διεξαγωγής επιχειρηματικών δραστηριοτήτων όσο και απλή παράθεση κανόνων.

Με όμοιο τρόπο, η επίτευξη ισοτιμίας εντός τους συνεταιρισμού αποτελεί μία διαρκή και ατελείωτη πρόκληση! Η ισοτιμία αναφέρεται πρωταρχικά στον τρόπο μεταχείρισης των μελών στο συνεταιρισμό. Πρέπει να έχουν ισότιμη μεταχείριση ως προς τον τρόπο που αμείβονται για τη συνεργασία τους στον συνεταιρισμό, συνήθως μέσω των επιστροφών πλεονασμάτων, τις εξατομικευμένες επ' ονόματι τους προσθήκες στο αποθεματικό κεφάλαιο ή τις εκπτώσεις επί των επιβαρύνσεων” (στο ίδιο., σελ. 172).

Η τελευταία λειτουργική αξία είναι η “αλληλεγγύη”. Η αξία αυτή έχει μακροχρόνια και ένδοξη ιστορία στη διεθνή συνεταιριστική κίνηση. Στους συνεταιρισμούς η αξία αυτή επιβεβαιώνει ότι η συνεταιριστική δραστηριότητα δεν είναι απλώς μία παραλλαγμένη έκφραση ατομικού συμφέροντος. Ο συνεταιρισμός είναι κάτι περισσότερο από μία ένωση προσώπων. Είναι επίσης μία έκφραση συλλογικότητας. Τα μέλη έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι όλα τα μέλη έχουν όσο γίνεται πιο δίκαιη μεταχείριση, ότι στη σκέψη κυριαρχεί πάντοτε το γενικό συμφέρον, ότι καταβάλλεται συνεχής προσπάθεια για τη δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων στο συνεταιρισμό (είτε είναι μέλη, είτε όχι) καθώς και των μη μελών που συνεργάζονται με το συνεταιρισμό.

Η αλληλεγγύη επίσης σημαίνει ότι ο συνεταιρισμός είναι υπεύθυνος και για τα συλλογικά συμφέροντα των μελών του. Ειδικότερα, ο συνεταιρισμός σε κάποιο βαθμό εκπροσωπεί τη

χρηματική και κοινωνική περιουσία που ανήκει στην ομάδα, περιουσία που αποτελεί αποτέλεσμα των κοινών ενεργειών και της συμμετοχής. Με την έννοια αυτή, η αξία της αλληλεγγύης επισημαίνει το γεγονός ότι οι συνεταιρισμοί είναι κάτι περισσότερο από απλές συναθροίσεις ατόμων. Είναι εκφάνσεις της συλλογικής ισχύος και της αμοιβαίας ευθύνης.

“Περαιτέρω, “αλληλεγγύη” σημαίνει ότι οι συνεταιριστές και οι συνεταιρισμοί αποτελούν μια ενότητα. Αποβλέπουν στη δημιουργία μιας ενωμένης συνεταιριστικής κίνησης διεθνώς. Συνεργάζονται με κάθε πρακτικό τρόπο για τον εφοδιασμό των μελών με άριστης ποιότητας αγαθά και υπηρεσίες στις χαμηλότερες τιμές. Εργάζονται από κοινού για να παρουσιάζουν μια κοινή εικόνα στο κοινό και στις κυβερνήσεις. Δέχονται ότι υπάρχει ταύτιση μεταξύ όλων των συνεταιρισμών ανεξάρτητα από τους διαφορετικούς σκοπούς τους και το διαφορετικό τους περιεχόμενο.

Τέλος, χρειάζεται να τονισθεί ότι η αλληλεγγύη είναι ακριβώς η αφετηρία και το αποτέλεσμα της αυτοβοήθειας και της αμοιβαίας βοήθειας, των δύο θεμελιωδών εννοιών που βρίσκονται στο επίκεντρο της συνεταιριστικής φιλοσοφίας . Είναι αυτή η φιλοσοφία που διακρίνει τους συνεταιρισμούς από τις άλλες μορφές οικονομικής οργάνωσης” (στο ίδιο., σελ. 173).

Σε μερικές χώρες οι έννοιες της αυτοβοήθειας και της αμοιβαίας βοήθειας έχουν αγνοηθεί από τις κυβερνήσεις και εκεί οι συνεταιρισμοί έχουν οργανωθεί με κυβερνητική πρωτοβουλία, ενίσχυση και οικονομική υποστήριξη. Το ατυχές αποτέλεσμα στις περιπτώσεις αυτές ήταν συνεταιριστικές κινήσεις που κατευθύνονται και διοικούνται

από κυβερνητικά όργανα. Είναι ουσιώδες, συνεπώς, να γίνει κατανοητή και σεβαστή η έννοια της αλληλεγγύης των συνεταιριστών και των συνεταιρισμών, που στηρίζεται στην αυτοβοήθεια και στην αμοιβαία υπευθυνότητα, ειδικότερα στις αναπτυσσόμενες χώρες αλλά και σε βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες επίσης.

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Όταν λέμε πως η συνεταιριστική εκπαίδευση πρέπει να στρέψει τις προσπάθειες της στην εξάπλωση της συνεταιριστικής ιδέας ανά τον κόσμο και στην καλλιέργεια των συνεταιριστικών αξιών, δεν αναγνωρίζουμε βέβαια πως στον τομέα της παρεχόμενης γνώσης προσφέρει τα απαιτούμενα εφόδια. Δηλαδή ο συνεργατισμός στη χώρα μας έχει την ανάγκη ενός κήρυκα ιδεών (το ρόλο αυτό καλείται να παίξει η συνεταιριστική εκπαίδευση) αλλά παράλληλα χρειάζεται την εξειδίκευση των στελεχών που θα πιστέψουν στον συνεργατισμό και θα θελήσουν να τον υπηρετήσουν.

Αρα λοιπόν η συνεταιριστική εκπαίδευση που σε αυτόν τον τομέα αντικατροπτίζει την επικρατούσα μετριότητα του όλου εκπαιδευτικού συστήματος οφείλει να εκσυγχρονιστεί και να παρέχει γνώση που έχει δοκιμασθεί, έχει εφαρμοσθεί αλλά και αποδώσει.

Η συνεταιριστική εκπαίδευση στη χώρα μας θα πρέπει να αναπτυχθεί πολύ σε όλες τις βαθμίδες και να επεκταθεί σε όλους τους ενδιαφερόμενους, αν θέλουμε οι συνεταιρισμοί, αγροτικοί και καταναλωτικοί, να παίξουν σημαντικό ρόλο στην αγροτική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας και την ευημερία των παραγωγών και καταναλωτών.

Έγινε πιά κατανοητό από όλους, Πολιτεία και πολίτες, πως χωρίς την απαραίτητα γνώση δεν μπορεί ένα άτομο να αποδώσει το maximum στην εργασία του.

Ο γεωργός πρέπει να καταλάβει πως χωρίς τη συλλογική συνεταιριστική πώληση των προϊόντων του, οι τιμές που θα πετύχει θα είναι σχετικά μικρότερες, γιατί μόνος τους έχει ασήμαντη διαπραγματευτική δύναμη. Επίσης, αν τυχόν κατά τη συγκομιδή των προϊόντων του δεν απορρίψει στο χωράφι τα χαλασμένα και ακατάλληλα προϊόντα, τότε το κόστος τυποποίησης των προϊόντων του θα είναι μεγαλύτερο και το καθαρό εισόδημα που θα αποκτήσει συγκριτικά μικρότερο.

“Τα υπαλληλικά στελέχη των συνεταιρισμών πρέπει να καταλάβουν πως χωρίς την ορθολογική οργάνωση και την αξιοκρατική στελέχωση των συνεταιρισμών, τον συντονισμό εργαζομένων και δραστηριοτήτων, την κατάλληλη στιγμή αγοράς και πώλησης των προϊόντων, δεν θα μπορέσουν να πετύχουν τα μεγαλύτερα δυνατά οικονομικά αποτελέσματα για τον συνεταιρισμό τους.

Σε μία τέτοια περίπτωση θα εκθέσουν την οργάνωση τους σε κίνδυνο να υποστεί ζημιές και τελικά να διαλυθεί” (Καμενίδης Χ., 1995, σελ. 202). Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, όλοι ανεξαιρέτως εκείνοι που σχετίζονται με μία συνεταιριστική οργάνωση (αγρότες ή καταναλωτές, αιρετά στελέχη, συνεταιριστικοί υπάλληλοι) θα πρέπει να έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για να αποκτήσουν την απαραίτητη γνώση και έτσι να μπορούν να εργασθούν παραγωγικότερα ο καθένας στον τομέα του και έτσι ο συνεταιρισμός να λειτουργήσει αποδοτικότερα, για να επιβιώσει στον ανταγωνισμό και να προσφέρει ωφέλεια στα μέλη του και στο κοινωνικό σύνολο.

Επειδή σε κάθε επιχείρηση, ιδιωτική ή συνεταιριστική, το κλειδί της επιτυχίας της είναι η ικανότητα των στελεχών της ιδιαίτερα των διευθυντικών, γι' αυτό τα συνεταιριστικά υπαλληλικά στελέχη πρώτης γραμμής (Διευθυντές, προϊστάμενοι υπηρεσιών κτλ.) θα πρέπει να παίρνουν υψηλής στάθμης εκπαίδευση στον τομέα της δραστηριότητας τους, όπως π.χ. μάνατζμεντ, διοίκηση προσωπικού, μάρκετινγκ, χρηματοδότηση και αξιολόγηση επενδύσεων κ.α. που προσδίδουν αποφασιστικής σημασίας γνώσεις στα στελέχη αυτά, ώστε να εργάζονται παραγωγικότερα στη υπηρεσία τους και έτσι ο συνεταιρισμός να λειτουργεί αποδοτικότερα.

Επίσης, κάποια ανάλογη εκπαίδευση πρέπει να παίρνουν και τα αιρετά στελέχη, τουλάχιστον μετά την εκλογή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο μιας συνεταιριστικής οργάνωσης για να μπορούν να την διοικούν καλύτερα.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ: ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΘΕΛΗΣΗΣ

Προσδιορίσαμε λοιπόν το πεδίο δράσης μέσα στο οποίο πρέπει να κινηθεί η συνεταιριστική εκπαίδευση και το οποίο πρέπει να συνδιάζει την ιδεολογική καθοδήγηση και την παροχή εξειδικευμένης γνώσης στα μελλοντικά στελέχη που θα πλαισιώσουν τους συνεταιρισμούς.

Όμως η διαφορά θα φανεί όταν πλέον όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς κινηθούν δυναμικά με εφαλτήριο τους τις συνεταιριστικές αξίες - για τις οποίες κάναμε λόγο πιο πάνω- και σκοπό τους την ανάπτυξη των συνεταιρισμών με διαφορετικό όμως τρόπο από αυτόν που γνωρίζουμε σήμερα. Τα σημεία στα οποία πρέπει να δωθεί ιδιαίτερη

βαρύτητα και τα οποία θα αναλύσουμε εκτενέστερα στην συνέχεια θα πρέπει να είναι τα ακόλουθα:

- α. Εμφαση στο πλεονέκτημα της συμμετοχής
- β. Ισχυροποίηση του ανθρώπου
- γ. Αύξηση της συνεταιριστικής αποδοτικότητας
- δ. Στρατηγικός σχεδιασμός
- ε. Δημιουργία οικονομικής δύναμης

Θα μπορούσε φυσικά να παρατηρήσει κανείς πως όσα προαναφέραμε δεν ακούγονται για πρώτη φορά. Σε κάθε προσπάθεια επανεξέτασης της συνεταιριστικής πορείας για ανάπτυξη διαπιστώνουμε πάντα την απουσία των παραπάνω ενεργειών και συμφωνούμε πως είναι αναγκαίος ο προσανατολισμός προς τα εκεί. Ποτέ όμως δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο και η πορεία της κίνησης μας επαναφέρει στην ίδια κατάσταση και αυτό συμβαίνει ξανά και ξανά χωρίς να βρίσκει ποτέ λύση.

Ακριβώς για αυτό εμείς μιλάμε για μία καινούργια αρχή που δεν θα έχει την ίδια κατάληξη με τις πρότερες προσπάθειες. Είναι μάταιο να προσμένουμε την αλλαγή μέσα από δοκιμασμένη και αποτυχημένη δράση μέσα από τελειωμένες πρακτικές. Η συνεταιριστική πορεία έκανε τον κύκλο της. Παρά την κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει δείχνει πως μπορεί να κρατηθεί στην ζωή. Κανένας όμως γνήσιος συνεταιριστής δεν επιθυμεί ένα κίνημα που “φυτοζωει”. Οι μόνοι που εξυπηρετούνται είναι εκείνοι οι οποίοι έχουν δημιουργήσει αυτό το κατόντημα.

Αυτούς ακριβώς θα πρέπει να απομονώσει το κίνημα ώστε να εξασφαλίσει την συνέχεια και την προκοπή του.

Εμφαση στο πλεονέκτημα της συμμετοχής

“Επίκεντρο της συνεταιριστικής κίνησης πρέπει πάντοτε να είναι τα συμφέροντα των μελών, τόσο τα βραχυχρόνια όσο και τα μακροχρόνια. Οι συνεταιρισμοί υπάρχουν πρωταρχικά για την εξυπηρέτηση τους και κάθε μέτρο προς την κατεύθυνση της αποδοτικότητας τους πρέπει να αξιολογείται με το πόσο καλά εξυπηρετούνται αυτές οι ανάγκες. Με την εμβάθυνση αυτής της σχέσης οι συνεταιρισμοί θα ακολουθούν τον καλύτερο δρόμο ανάπτυξης στο μέλλον, ένα δρόμο που εμφανώς συμβαδίζει με την ιδιαίτερη ποιότητα τους και το ιστορικό πλεονέκτημά τους.

Σε πολλά μέρη του κόσμου, η ενθάρρυνση για μεγαλύτερη συμμετοχή των μελών δεν είναι ευκολη. Σε χώρες όπου οι συνεταιρισμοί ιδρύθηκαν “εκ των άνω”, η προσπάθεια αυτή θα είναι ιδιαίτερα δύσκολη. Σε άλλες χώρες, πολύ συχνά η ηγεσία των συνεταιρισμών και τα μέλη έχουν αφήσει τη συμμετοχή των μελών να ατονήσει. Αυτό, συχνά, ήταν αποτέλεσμα της γρήγορης ανάπτυξης. Όταν ο αριθμός των μελών είναι μεγάλος, όταν η προσέλκυση νέων μελών είναι εύκολη, είναι φυσικό οι συνεταιρισμοί να γίνονται παθητικοί προμηθευτές προϊόντων και υπηρεσιών. Αντιθέτως, απαιτούνται προσπάθεια, πόροι και αφοσίωση για να προωθηθεί μια ισχυρότερη σχέση με τα μέλη. Ομως σε τελική ανάλυση, με αυτή τη διεύρυνση των σχέσεων μπορούν οι συνεταιρισμοί να διασφαλίσουν σταθερή ανάπτυξη και και μακροβιότητα” (Mc Pherson.,1996, σελ. 238B).

Η ουσιαστική συμμετοχή των μελών δεν έχει βέβαια την ίδια έννοια σε όλους τους συνεταιρισμούς. Τα μέλη που στηρίζονται στο

ένα εργατικό συνεταιρισμό, θα εκδηλώνουν περισσότερο ενδιαφέρον για το συνεταιρισμό απ' ό τι τα μέλη ενός συνεταιρισμού που παρέχει μόνο μία περιορισμένη υπηρεσία, π.χ. ασφάλιση. «Εν τούτοις, όλοι οι συνεταιρισμοί έχουν τη δυνατότητα να διευρύνουν τις σχέσεις τους με τα μέλη. Οι περισσότεροι από τους επιτυχημένους συνεταιρισμούς στο μέλλον θα είναι από εκείνους που καταφέρνουν να διευρύνουν τις σχέσεις με τα μέλη με τον καλύτερο τρόπο.

Ένας τρόπος να κατανοηθούν οι δυνατότητες δραστήριας συμμετοχής, είναι να διευκρινισθεί ό τι τα μέλη των περισσότερων συνεταιρισμών σχετίζονται με την οργάνωση τους με τρεις τρόπους.

Πρώτον είναι ιδιοκτήτες. Πρέπει να συμμετέχουν στις γενικές συνελεύσεις, να ψηφίζουν στις εκλογές, να αποφασίζουν για θέματα που παραπέμπονται από το διοικητικό συμβούλιο στη γενική συνέλευση και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της οργάνωσης τους

Δεύτερον είναι χρήστες των υπηρεσιών του συνεταιρισμού, υποβάλλουν θετικές προτάσεις βελτίωσης και εκτιμούν τα οφέλη που προσπορίζει η χρησιμοποίηση των υπηρεσιών του συνεταιρισμού.

Τρίτον είναι επενδυτές, σε μικρό βαθμό εάν αυτό μόνο απαιτείται, σε μεγαλύτερο εάν υπάρχει ανάγκη. Το σύνολο των τριών αυτών σχέσεων πρέπει να ενθαρρύνεται. Καθεμιά συνεπάγεται τις δικές της ευθύνες, καθεμιά αποφασίζει τα δικά της οφέλη »(στο ίδιο., σελ. 239).

Η συμμετοχή, επίσης, περιλαμβάνει μια λεπτή σχέση, που παραδοσιακά ονομάζεται εκπαίδευση. Αλλά συνεταιριστική εκπαίδευση δεν σημαίνει απλώς τη διοχέτευση πληροφοριών από τους συνεταιρισμούς στα μέλη τους, μολονότι και αυτό περιλαμβάνεται. Ουσιαστικά αφορά αμφίδρομη ανταλλαγή κατανόησης. Ο συνεταιρισμός αποδεικνύει στα μέλη γιατί ο συνεταιριστικός τρόπος ενέργειας είναι “καλύτερος τρόπος” ενώ το μέλος γνωστοποιεί με θετικό

ενέργειας είναι “καλύτερος τρόπος” ενώ το μέλος γνωστοποιεί με θετικό τρόπο τις ανάγκες του με αναφορά στον τρόπο με τον οποίο οι ανάγκες αυτές θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν με τον καλύτερο τρόπο. Στους μεγάλους συνεταιρισμούς αυτό το είδος επικοινωνίας είναι πιά δύσκολο αλλά οι πόροι και οι τρόποι επικοινωνίας είναι συχνά περισσότερο διαθέσιμοι αν υπάρχει θέληση να χρησιμοποιηθούν. Πραγματικά, μερικοί από τους μεγαλύτερους συνεταιρισμούς του κόσμου έχουν αναπτύξει μερικούς από τους καλύτερους τρόπους προσέγγισης μελών τους.

Στην πράξη, το πιά προφανές πλεονέκτημα που διαθέτουν οι συνεταιρισμοί για αύξηση της αποδοτικότητας τους βρίσκεται στη σύσφιξη των σχέσεων με τα μέλη τους. Αυτό είναι ένα πλεονέκτημα που απαιτεί συνεχές ενδιαφέρον και προσεκτική καλλιέργεια. Εάν είναι ισχυρό και η διοίκηση του συνεταιρισμού είναι λογικά φιλόδοξη, οι συνεταιρισμοί σπάνια θα αποτύχουν και οι συνεταιριστές δεν θα χρειάζεται να αμφιβάλλουν για τη δυνατότητα της κίνησης τους να προσφέρει πλούσια συγκομιδή στους ανθρώπους κατά τον επόμενο αιώνα.

Ισχυροποίηση των ανθρώπων

“Οι συνεταιρισμοί γίνονται πιά αποδοτικοί, όταν παρέχουν στους ανθρώπους τη δυνατότητα να είναι περισσότερο κύριοι της ζωής τους. Παραδοσιακά, και αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, οι συνεταιρισμοί δίνουν την ευκαιρία στα μέλη τους να είναι πιά σωστοί καταναλωτές και με μικρότερη δαπάνη. Αυτό το επιτυγχάνουν όταν παρέχουν στους παραγωγούς την ευκαιρία να έχουν υπό τον έλεγχο τους μεγάλο μέρος της παραγωγής και της διανομής εμπορευμάτων, όταν δίνουν σε κάθε

άνθρωπο την ευκαρία να αποταμιεύσει, να επενδύει και να δανείζεται χρήματα από έντιμους, ασφαλείς και ανταγωνιστικούς χρηματοδοτικούς φορείς, όταν παρέχουν τη δυνατότητα στους ανθρώπους να ρυθμίζουν τα θέματα της δικής τους κατοικίας και όταν ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να έχουν τους δικούς τους φορείς υγειονομικής περίλαλψης. Υπάρχει μια σημαντική διάσταση αξιοπρέπειας στην επέκταση αυτού του είδους της ισχυροποίησης των ανθρώπων. Είναι η πιο ευγενής δραστηριότητα, στην οποία είναι δεσμευμένοι οι συνεταιρισμοί” (στο ίδιο., σελ. 241).

“Η ισχυροποίηση αναφέρεται επίσης στη γνώση. Είναι γεγονός ότι “στην εποχή της πληροφορικής” η γνώση αποτελεί την πιο σημαντική μορφή δύναμης. Συνεπώς, όταν οι συνεταιρισμοί τροφοδοτούν τα μέλη τους ακριβείς και ειλικρινείς πληροφορίες, τα ισχυροποιούν, είτε πρόκειται για πληροφόρηση για καταναλωτικά αγαθά, κατάλληλα εντομοκτόνα, επίπεδο αλιευτικών αποθεμάτων ή για τα “ψιλά γράμματα” που συνοδεύουν μια αίτηση χορήγησης δανείου.

Αλλά η ισχυροποίηση στο εσωτερικό του συνεταιρισμού δεν αναφέρεται μόνο στις συγκεκριμένες οικονομικές σχέσεις που έχει ο συνεταιρισμός με τα μέλη του. Πρέπει να διευρυνθεί, ώστε να περιλάβει όλους τους ανθρώπινους πόρους που σχετίζονται με τον συνεταιρισμό. Πραγματικά, αποτελεί μια θλιβερή πραγματικότητα το ότι το ανεπαρκέστατο χρησιμοποιούμενο κεφάλαιο σε πολλούς συνεταιρισμούς είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο. Γενικά, πάρα πολλοί συνεταιρισμοί ζητούν πολύ λίγα από τα μέλη τους, προσδοκούν πολύ λίγα από τους υπαλλήλους τους, υποεκτιμούν τη συμβολή των διευθυντικών στελεχών τους και προετοιμάζουν ανεπαρκώς την αιρετή ηγεσία τους” (στο ίδιο., σελ. 241-242).

τη μελλοντική επιτυχία των συνεταιρισμών θα στηριχθεί στην επιθυμία τους να αναγνωρίσουν πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά τις συζητήσεις και πολλή από την ζωτικότητα θα προέλθει από τη συμμετοχή των νέων. Σε πολλούς από τους υπαλλήλους πρέπει να δωθούν περισσότερες ευθύνες και αυτοί θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι στην πλειονότητα των συνεταιρισμών αυτοί αποτελούν τα πιο επιφανή πρόσωπα, τους πιο σημαντικούς εκπροσώπους. Οι μάνατζερς πρέπει να αναγνωρισθούν για τις επιτυχίες τους στη διεξαγωγή του δύσκολου έργου που απαιτείται για την επιτυχία κάθε συνεταιρισμού. Για πολλούς λόγους το μάνατζμεντ ενός συνεταιρισμού αποτελεί το πιο δύσκολο τέστ των διοικητικών ικανοτήτων και θα πρέπει αυτό να αναγνωρίζεται. Στα μέλη της αιρετής διοίκησης θα πρέπει να επιδεικνύεται βαθιά και ευρεία κατανόηση, ώστε η θητεία τους στο συνεταιρισμό να αποκτά νόημα, να δίδεται ικανοποίηση και να ενθαρρύνει την αύξηση της προσφοράς. Η συστηματική και τακτική μελέτη τέτοιων θεμάτων σε κάθε συνεταιρισμό, ασφαλώς θα φέρει πλούσια συγκομιδή, με όλες τις έννοιες αυτής της λέξης.

“Οι άνθρωποι αποτελούν το πιο σημαντικό κεφάλαιο” μας λέει ένα συνηθισμένο γνωμικό, αλλά αυτό αποτελεί μια μεγάλη αλήθεια για τους συνεταιρισμούς. Είναι κρίμα που δεν είναι δυνατό να φανεί από έναν ισολογισμό πόσο έχει μεγαλώσει το ανθρώπινο κεφάλαιο που συνδέεται με τους συνεταιρισμούς μέσα σε ένα χρόνο. Σε τελική ανάλυση, αυτό θα αποτελούσε έναν από τους πιο σημαντικούς δείκτες συνεταιριστικής αποδοτικότητας, ένα από τα καλύτερα μηνύματα για το τί πιθανόν επιφυλάσσει το μέλλον.

Αύξηση της συνεταιριστικής αποδοτικότητας

Όλοι σχεδόν οι συνεταιρισμοί οφείλουν να λειτουργούν με τους κανόνες της αγοράς. Κατά συνέπειαν, πρέπει να μετρούν την αποδοτικότητα τους, κατά ένα μέρος, με το βαθμό επιτυχίας τους σε αυτό το πλαίσιο. Όπως και οι επιχειρήσεις κεφαλαίου, οφείλουν να διαχειρίζονται τους πόρους τους με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργούν πλεονάσματα ή κέρδη. Όπως και οι επιχειρηματίες, πρέπει επίσης να κατανοούν πλήρως τα είδη των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν. Οφείλουν να λειτουργούν μέσα στο νομικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον που επικρατεί, ακόμη και αν ενδεχομένως προσπαθούν να αλλάξουν αυτό το περιβάλλον.

“Οι συνεταιρισμοί, συνεπώς, μπορούν να διδαχθούν από τις επιχειρήσεις κεφαλαίου και υπάρχουν τέτοια παραδείγματα από το παρελθόν. Μπορούν να μελετούν εκλεκτικά να υιοθετούν μερικές από τις τεχνολογικές μεταβολές, τις οργανωτικές δομές και τις τεχνικές χρησιμοποίησης των πόρων και συσσώρευσης κεφαλαίου που χρησιμοποιούν οι ιδιωτικές επιχειρήσεις κεφαλαίου. Μπορούν επίσης εκλεκτικά να χρησιμοποιούν μεθόδους μάρκετινγκ και στρατηγικής επικοινωνίας που χρησιμοποιούν οι κύριοι ανταγωνιστές τους. Ίσως, επίσης θεωρήσουν χρήσιμο να ερευνήσουν πως οι ιδιωτικές επιχειρήσεις συνδέονται με τις κυβερνήσεις και αποκτούν ειδικά προνόμια. Ίσως, πάλι, θελήσουν να μιμηθούν τον τρόπο με τον οποίο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις επηρεάζουν το εκπαιδευτικό σύστημα για να δημιουργούν εκπαιδευτικό περιβάλλον που να διάκειται επομένως προς την ανάπτυξη τους. Θα ήταν όμως τραγικό, αν οι συνεταιρισμοί θεωρούσαν ότι η μίμηση του ιδιωτικού τομέα θα κάλυπτε τις ανάγκες τους. Αν ήταν έτσι, δεν θα υπήρχε λόγος να υπάρχουν συνεταιρισμοί.

θεωρούσαν ότι η μίμηση του ιδιωτικού τομέα θα κάλυπτε τις ανάγκες τους. Αν ήταν έτσι, δεν θα υπήρχε λόγος να υπάρχουν συνεταιρισμοί.

Υψιστη αναγκαιότητα για τους συνεταιρισμούς είναι η προσαρμογή όλων των χρήσιμων και αποδεκτών στοιχείων των ιδιωτικών επιχειρήσεων προς τις ιδιαιτερότητες του συνεταιριστικού τρόπου δράσης, ώστε να δημιουργηθούν αποδοτικές οργανώσεις. Αυτό αποτελεί ένα επίφοβο αλλά ελκυστικό στόχο, που πρέπει να προσελκύει τα καλύτερα νεανικά μυαλά των νεοτέρων γενεών. Είναι ένας στόχος τον οποίο οι προηγούμενες γενεές επιδιώκουν με ζήλο και ευρηματικότητα.

Οι συνεταιρισμοί μπορούν επίσης να διδαχθούν από τη μελέτη των τρόπων με τους οποίους οι δημόσιοι υπάλληλοι εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους. Κατά την πρόσφατη αυτονόμηση πολλών κρατικών επιχειρήσεων, έχει γίνει μοδα σε πολλές χώρες η υποεκτίμηση και ακόμη η περιφρόνηση του έργου των δημοσίων υπαλλήλων. Το κόστος μετρούμενο με την υποβάθμιση των μηχανισμών κοινωνικής ασφάλειας και βασικών υποδομών κοινοτικού επιπέδου από δρόμους μέχρι σχολεία δεν έχει ακόμη εκτιμηθεί. Αυτό που έχει σημασία, όμως είναι ότι οι υπηρεσίες του δημοσίου έχουν συμβάλλει σημαντικά στην ανάπτυξη πολλών χωρών. Οι συνεταιριστές θα έκανα καλά να κατανοήσουν την παράδοση της δημόσιας υπηρεσίας, την κοινωνική μέριμνα και το μακροχρόνιο σχεδιασμό που κατέστησαν δυνατές ουσιαστικές προόδους στους τομείς αυτούς σε πολλές χώρες του κόσμου” (στο ίδιο., σελ. 238).

Τελικά πάντως, οι συνεταιρισμοί εξασφαλίζουν αποτελεσματικότητα με τη προσεκτική εφαρμογή των αξιών και των αρχών που καθιστούν τους συνεταιρισμούς μοναδικούς. Σε τελική ανάλυση οι συνεταιρισμοί εμπεριέχουν, στις βασικές δομές και στην

ανάλογα με το χρόνο και το είδος της επιχείρησης αλλά η συνταγή επιτυχίας είναι πάντοτε η ίδια.

Στρατηγικός σχεδιασμός

Η συσσώρευση πόρων και η δημιουργία οικονομικής δύναμης συνεπάγονται δέσμευση σε μακροχρόνια στρατηγική. Συνιστούν ένα είδος πειθαρχίας που δεν θα επιτευχθεί εύκολα. Και στην πραγματικότητα δεν αποτελούν τα μεν συστατικά στοιχεία στον στρατηγικό σχεδιασμό.

“Οι συνεταιριστές, που συνεργάζονται μέσω των συνεταιρισμών τους, πρέπει πάντοτε να εξετάζουν πώς μπορούν να διασφαλίζουν όχι μόνο την επιβίωση αλλά και την επέκταση των οργανώσεών τους. Αυτό σημαίνει αποδοτική συνεργασία, ώστε να διασφαλισθεί ότι η συνεταιριστική κίνηση, γενικά αλλά και το δικό τους τμήμα της συνεταιριστικής κίνησης, απολαμβάνει δίκαιης μεταχείρισης εκ μέρους των κυβερνήσεων. Διότι, παρά το γεγονός ότι οι ρόλοι των κυβερνήσεων μπορεί να μειώνονται στο προβλεπτό μέλλον, θα αποτελούσε σφάλμα η υποτίμηση της σημασίας της κυβερνητικής νομοθεσίας και πολιτικής στον καθορισμό της τύχης των συνεταιριστικών οργανώσεων. Στον σύγχρονο κόσμο, αυτό επίσης σημαίνει αντίσταση στις προσπάθειες κάποιων νομοθετών να χειρίζονται από κοινού τους συνεταιρισμούς και τις καπιταλιστικές επιχειρήσεις, όταν προωθούν κυβερνητικό νομοθέτημα.

Στρατηγικός σχεδιασμός επίσης σημαίνει ότι στις κορυφαίες οργανώσεις, που εξυπηρετούν τους συνεταιρισμούς, ως εκφραστές τους, δίνεται η προσοχή που αξίζουν και παρέχονται οι πόροι που έχουν ανάγκη. Πάρα πολλοί συνεταιρισμοί υποστηρίζουν αυτές τις

έχουν ανάγκη. Πάρα πολλοί συνεταιρισμοί υποστηρίζουν αυτές τις οργανώσεις με χρηματικές συνεισφορές αλλά δεν ενσωματώνουν τις ευρύτερες προοπτικές, που υιοθετούν αυτές οι οργανώσεις στο δικό τους σχεδιασμό και στις δικές τους κύριες δραστηριότητες. Αυτό αποτελεί λάθος και σημαίνει ότι τα χρήματα που δαπανώνται δεν χρησιμοποιούνται όσο αποδοτικά θα έπρεπε” (στο ίδιο., σελ. 245).

Αλλά, περισσότερο από όλα, στρατηγικός σχεδιασμός σημαίνει τον τρόπο με τον οποίο το πλεονέκτημα της συμμετοχής των μελών, η συνεταιριστική ιδιαιτερότητα, η ισχυροποίηση των ανθρώπων, ο συνδυασμός των πόρων και τα ποσά του συσσωρευμένου κεφαλαίου, μπορούν να αξιοποιηθούν πιο αποδοτικά. Είναι η μορφοποίηση αυτού που μπορεί με σύνεση να επιδιωχθεί και συλλογικά να πραγματοποιηθεί.

Δημιουργία οικονομικής δύναμης

“Οι ηγεσίες και τα μέλη των συνεταιρισμών μπορεί εύκολα να επαναπαύονται με τη σκέψη ότι τα σχετικά καλά ετήσια οικονομικά αποτελέσματα συνιστούν επαρκή διασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας της οργάνωσής τους. Όμως, αυτό, όταν συμβαίνει, αποτελεί μία δυσάρεστη κατάσταση.

Η κυρίαρχη ευθύνη ενός συνεταιρισμού είναι η διασφάλιση της συνέχειας στην προσφορά υπηρεσιών στα μέλη. Οι συνεταιρισμοί, σε τοπικό και σε άλλα επίπεδα, οφείλουν να διαθέτουν επαρκή αποθεματικά για το μέλλον τους και να είναι βέβαιοι ότι τα μέλη αντιλαμβάνονται ότι έχουν κάποια ευθύνη για την οικονομική υγεία των οργανώσεών τους. Οι συνεταιρισμοί, επίσης, οφείλουν να παρέχουν το μερίδιο της υποστήριξής τους στις συνδεδεμένες με αυτούς

συνεταιριστικές οργανώσεις στις οποίες στηρίζονται. Μόνο αφού διασφαλιστεί αυτή η σταθερότητα, μπορούν να εξετάσουν την επέκταση των παροχών προς τα μέλη τους. Και μετά από αυτό, τα μέλη μπορούν να εξετάσουν τί είδους σύμβολα θα μπορούσαν οι οργανώσεις τους να προσφέρουν στη γενική ανάπτυξη της συνεταιριστικής κίνησης, τί γενικά οφέλη θα μπορούσαν να προσφέρουν στα μέλη και τί βελτίωση των κοινοτήτων τους” (στο ίδιο., σελ. 243).

“Εξαιτίας των διευρυνόμενων αναγκών σε κεφάλαιο σε πολλά είδη συνεταιρισμών, η διάθεση ποσών από τα ετήσια πλεονάσματα ή κέρδη θα είναι συχνά ανεπαρκής. Περισσότερο ακόμα απ’ ότι στο παρελθόν, οι συνεταιρισμοί θα είναι υποχρεωμένοι να ερευνήσουν καινοτόμες κατευθύνσεις για άντληση πρόσθετων κεφαλαίων, στρεφόμενοι κατά πρώτον προς τα μέλη. Γενικά οι συνεταιρισμοί υπήρξαν αμελείς στην αξιοποίηση των μελών για άντληση κεφαλαίων. Δεν είναι αδικαιολόγητο τα μέλη να περιμένουν ότι θα έχουν την υποχρέωση να πραγματοποιούν τακτικά επενδύσεις στους συνεταιρισμούς τους και είναι δικαιολογημένο να περιμένουν μία ανταμοιβή, ίσως και με καθυστέρηση, για τις επενδύσεις που έκαναν στο συνεταιρισμό τους.

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει επίσης, πιθανόν, να ερευνούν κοινές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες με ιδιωτικές επιχειρήσεις και κυβερνήσεις, προκειμένου να αντλήσουν τα κεφάλαια που απαιτούν για νέες πρωτοβουλίες για να αυξήσουν την επιρροή τους σε ένα συγκεκριμένο κλάδο. Αυτού του είδους οι λύσεις, όπως και κάθε άλλη λύση που θα έφερνε-εξωτερικό- κεφάλαιο στους συνεταιρισμούς, δεν πρέπει να συνεπάγονται θυσία κάποιου μέρους της συνεταιριστικής

αυτονομίας ή τη δυνατότητα των μελών να διοικούν την οργάνωσή του με δημοκρατικό τρόπο” (στο ίδιο., σελ. 244).

Οι συνεταιριστές θα πρέπει επίσης να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη διερεύνηση τρόπων δημιουργίας μεγαλύτερων συσσωρεύσεων συνεταιριστικών διαχειριζόμενων κεφαλαίων για την ανάπτυξη των υφιστάμενων και, ιδιαίτερα, νέων συνεταιρισμών. Αυτό δεν αποτελεί εύκολο έργο. Αποτελεί ένα ξεχωριστό είδος δανεισμού, το οποίο απαιτεί τη δική του πειθαρχία και τους δικούς τους κανόνες συμπεριφοράς. Δεν συνιστά φιλανθρωπική ενέργεια και πρέπει να γίνεται με σύνεση. Είναι όμως ένα έργο ουσιαστικό, αν η συνεταιριστική κίνηση σκοπεύει να είναι αληθινά αποδοτική τον 21ο αιώνα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση αυτής της μελέτης θα ήταν σκόπιμο να εξετάσουμε την επαλήθευση της υπόθεσης που κάναμε στην εισαγωγή του έργου και να εξαγάγουμε κάποια βασικά συμπεράσματα. Μία μελέτη άλλωστε δεν έχει λόγο ύπαρξης αν απλά περιγράφει ένα φαινόμενο ή μια πραγματικότητα χωρίς να εμπεριέχει τον προβληματισμό, την κριτική και την πρόταση.

Ο συνεργατισμός είναι μία μορφή αλληλοβοήθειας, που βασίζεται στην επιδίωξη του κοινού συμφέροντος, θέτοντας σε δεύτερη μοίρα τον εγωισμό, την άκρατη επιδίωξη του ατομικού συμφέροντος και την τυφλή υποταγή των μελών προς την ηγετική ομάδα. Στην θέση της τυφλής υποταγής μπαίνει η εκούσια πειθαρχία, η οποία καλλιεργείται στη διάρκεια του χρόνου μέσα από την καθημερινή συμμετοχή του κάθε μέλους. Η εκπαίδευση λοιπόν αποτελεί το στρατηγικό παράγοντα που συμβάλλει αποφασιστικά στην άμεση εκδήλωση των συνεπειών της ιδεολογίας του συνεργατισμού. Και εδώ ακριβώς εντοπίζεται η μεγάλη διαφορά από άλλες ιδεολογίες και η ελκυστικότητα του συνεργατισμού. Πρόκειται για την αποκοπή του από μεταφυσικές υποσχέσεις και για την άμεση αναμέτρηση με τα

καθημερινά προβλήματα. Αυτή η αμεσότητα του συνεργατισμού για να είναι αποτελεσματική, δεν πρέπει να βασίζεται σε τυχαίες εμπνεύσεις, αλλά να προετοιμάζεται συστηματικά στον υψηλότερο δυνατό βαθμό. Γίνεται έτσι ολοφάνερος ο ρυθμιστικός ρόλος της εκπαίδευσης, ως καθημερινής λειτουργίας, με κατεύθυνση τόσο στα μέλη των συνεταιρισμών, στους υπαλλήλους και στην διοικητική ομάδα, όσο και στο ευρύτερο κοινό.

Δεν θα ήταν ίσως υπερβολή λέγοντας ότι ο επιτυχημένος συνεταιρισμός είναι ως προς τις επιδιώξεις του “εκπαίδευση” κατά το ένα μισό και “οικονομική αποτελεσματικότητα” κατά το άλλο. Με μία ακμαία εκπαίδευση μπορούν να ριζώσουν και να επεκταθούν στην κοινωνία οι βασικές Αρχές του συνεργατισμού, αλλά και να εφαρμοσθούν με τις ιδιαιτερότητες τους στην καθημερινή οικονομική διαδικασία.

Η εκπαίδευση στους συνεταιρισμούς πρέπει να αποτελεί μόνιμη λειτουργία, λόγω των γενικότερων εξελίξεων στο οικονομικό, τεχνολογικό και κοινωνικό περιβάλλον, αλλά και λόγω του “ανοιχτού” χαρακτήρα των συνεταιρισμών (είσοδος-έξοδος μελών). Ευνόητο είναι πως το περιεχόμενο των προγραμμάτων εκπαίδευσης πρέπει να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες των συνεταιρισμών (γνώσεις εμπορίου, χρηματοδοτήσεων, λογιστικής, διοίκησης, management κλπ), όπως συμβαίνει στον

ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, αλλά και γνώσεις επί της ιδεολογίας και των στόχων του συνεργατισμού και σύμφωνα με τις εξωτερικές επιταγές (τεχνολογικές εξελίξεις, συνθήκες ανταγωνισμού, νομοθετικές ρυθμίσεις, επικοινωνία κλπ).

Δεν αρκεί βέβαια η ανάμνηση και πυκνή παραπομπή στον όρο “εκπαίδευση”. Χρειάζεται και η πρακτική ένταξή του, τόσο στον προγραμματισμό όσο και στον απολογισμό των συνεταιρισμών μέσω του προϋπολογισμού. Υπονοείται εδώ η πρόβλεψη τακτικών πόρων για την εκπαίδευση, η προγραμματισμένη χρήση τους και η κριτική αξιολόγηση των δαπανών στην απολογιστική γενική συνέλευση. Η διαπίστωση ολιγωρίας στην συνεταιριστική εκπαίδευση θα πρέπει να δημιουργεί μεγαλύτερες ανησυχίες στα μέλη, απ’ ότι το κλείσιμο με ζημία κάποιων λογαριασμών της οικονομικής χρήσης. Η εκπαίδευση έχει επιπτώσεις σε πολλές μελλοντικές λογιστικές χρήσεις και ακόμη στην επιβίωση της επιχειρηματικής μονάδας, τουλάχιστον ως αυτόνομης και ανεξάρτητης μονάδας.

Με βάση λοιπόν τα όσα αναφέραμε διαπιστώνουμε ότι από την σημερινή συνεταιριστική πραγματικότητα απουσιάζει η ουσιαστική παιδεία ενώ παράλληλα το έργο της συνεταιριστικής εκπαίδευσης έχει αποτύχει ή τουλάχιστον δεν έχει αποδώσει καρπούς. Ακόμη και τα άτομα που ασπάζονται τις Αρχές του συνεργατισμού

διατυπώνουν συχνά την άποψη πως η συνεταιριστική εκπαίδευση ονειροβατεί δυσκολευόμενη να συνδυάσει το θεωρητικό επίπεδο της διδασκαλίας της με την πραγματικότητα. Το γεγονός αυτό ευνοεί όπως είναι φυσικό την “συνεταιριστικολογία”, την επιβίωση και ανάδειξη των δήθεν συνεταιριστών, ενώ παράλληλα προκαλεί αμφιβολία για το αν και κατά πόσο ο συνεργατισμός μπορεί να δώσει απάντηση στα σημερινά προβλήματα.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε πως σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να συγχέουμε την συνεταιριστική παιδεία με την συνεταιριστική εκπαίδευση. Μιλάμε βέβαια για δύο έννοιες που βρίσκονται σε σχέση εξάρτησης. Η μία καθορίζει την άλλη, η συνεταιριστική εκπαίδευση όμως αποτελεί το εργαλείο με το οποίο θα διαπαιδαγωγήσουμε τα μέλη των συνεταιρισμών, ενώ η συνεταιριστική παιδεία καθορίζει την ποιότητα της διαπαιδαγώγησής τους. Η συνεταιριστική παιδεία δηλαδή προσδοκά την ηθική και διανοητική ανάπτυξη των συνεταιριστών, σύμφωνα με τις συνεταιριστικές Αρχές, μέσω της ανατροφής που τους προσφέρει καθένα από τα στάδια της συνεταιριστικής εκπαίδευσης.

Αρα λοιπόν, η αναποτελεσματικότητα της συνεταιριστικής εκπαίδευσης οφείλεται σαφέστατα στον τρόπο με τον οποίο ενεργοποιήθηκαν οι φορείς που επωμίσθησαν το δύσκολο σίγουρα

έργο της μόρφωσης των συνεταιριστών, αλλά και στην γενικότερη έλλειψη παιδείας που παρατηρείται και σε άλλους τομείς της κοινωνίας και εμποδίζει την επέκταση του συνεργατισμού. Στον συνεργατισμό δηλαδή ενυπάρχει παιδεία που πηγάζει από τις Αρχές, τα ιδανικά και τους σκοπούς, η οποία ωθεί με αβίαστο και φυσικό τρόπο προς την ηθική και πνευματική ανύψωση των μελών. Μιλάμε για μία διαπαιδαγώγηση που προσφέρεται με μοναδικό γνώμονα την βαθειά και αληθινή πίστη στην συνεργατική ιδεολογία και που όμως εγκλοβίζεται από τις ταπεινές αξίες και τα κίνητρα που δεσπάζουν σήμερα.

Στον αντίποδα της άποψης περί αποτυχίας της συνεταιριστικής εκπαίδευσης βρίσκονται εκείνοι που ισχυρίζονται πως υπάρχει συνεταιριστική παιδεία και ότι η συνεταιριστική εκπαίδευση πραγματοποιεί επιτυχώς την αποστολή της. Ίσως να υπάρχει κάποια δόση αλήθειας και σε αυτήν τη θέση. Εξάλλου, η ορθότητα κάθε αντίληψης εξαρτάται πρώτιστα από τα κριτήρια που καθένας χρησιμοποιεί στην αξιολόγηση και την κριτική του. Είναι λοιπόν απαραίτητο (και αυτό έγινε σε αυτήν τη μελέτη) να ξεκαθαρίσουμε για μία ακόμη φορά τις προσδοκίες μας από την συνεταιριστική παιδεία και την πρακτική εφαρμογή αυτής, την συνεταιριστική εκπαίδευση. Οι προσδοκίες για το χαρακτήρα, που θα πρέπει να προσλάβει η συνεταιριστική εκπαίδευση, είναι

εύκολα ανιχνεύσιμες σε τρία, τουλάχιστον, από τα κυριότερα καθήκοντα, που αυτή καλείται να επιτελέσει :

α) Ως συνεχιζόμενη (δια βίου) εκπαιδευτική λειτουργία

β) Ως προωθητική της δημιουργικότητας δύναμη

γ) Ως διαδικασία εκμάθησης τρόπων μάθησης

Εύλογα λοιπόν θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα γιατί η συνεταιριστική εκπαίδευση αφού γνωρίζει την αποστολή της δεν έχει πετύχει στην συνεταιριστική διδασκαλία; Δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει πως η διδασκαλία, γενικότερα, είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο. Η επιτυχία ή η αποτυχία μιας διδακτικής ενέργειας είναι συνάρτηση πλήθους υποκειμενικών και αντικειμενικών στοιχείων που προέρχονται από το δάσκαλο, το μαθητή, το αντικείμενο, το σκοπό και τα μέσα διδασκαλίας. Τα στοιχεία όμως αυτά δεν μπορούν να μπουν από τη φύση τους σε κανόνες και νόμους με γενική ισχύ.

Η συνεταιριστική εκπαίδευση έχει από την φύση της να αντιμετωπίσει μια ιδιόμορφη ιδεολογία και έναν δύσκολο μαθητή. Από την στιγμή μάλιστα που ο άνθρωπος αποτελεί ταυτόχρονα το αντικείμενο και το εργαλείο της ανάπτυξης τα πράγματα γίνονται ακόμη δυσκολότερα. Άρα λοιπόν η αποτυχία ίσως να οφείλεται τελικά στα ίδια τα μέλη των συνεταιρισμών, που δεν πίστεψαν βαθειά και δεν αγωνίστηκαν αρκετά.

Οι άνθρωποι λοιπόν σε αυτή τη δύσκολη καμπή της ιστορίας του κινήματος έχουν απομακρυνθεί από το συνεταιριστικό ιδεώδες, βλέπουν με καχυποψία και επιφυλακτικότητα κάθε μορφής συνεργασία και ωθούνται προς την ατομικότητα και τον εγωισμό. Το σχήμα το οποίο περιγράφουμε σε αυτό το σημείο παρουσιάζει μια σοβαρή αντίφαση. Ενώ οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν προωθούν, άθελά τους, την συλλογικότητα και συνεργασία των ατόμων ώστε να αντιμετωπίσουν τη σκληρή πραγματικότητα, αυτά ακολουθούν τον ακριβώς αντίθετο δρόμο. Καταλαβαίνουμε λοιπόν πόσο δύσκολο είναι το έργο της συνεταιριστικής εκπαίδευσης αφού έχει να αντιμετωπίσει ανθρώπους “αρνητικούς” και βέβαια δεν χρησιμοποιεί βίβαιες μεθόδους, στην προσπάθειά της να πείσει και να αποδείξει την ορθότητα και την χρησιμότητα της συνεργασίας. Επομένως αφού δεχόμαστε την θέση κλειδί της ανθρώπινης ύπαρξης στην επιτυχία και την πρόοδο, αυτομάτως συμπεραίνουμε πως είναι ο κύριος υπαίτιος για την τροπή που έχουν πάρει σήμερα τα πράγματα. Η πορεία δηλαδή των συνεταιρισμών ταυτίζεται με την ανάπτυξη των εμλών τους και αντικατροπτίζει τις προσπάθειες που έχουν καταβάλει οι ίδιοι για να αναπτυχθούν. Και αυτή ακριβώς είναι η ιδιομορφία και η ομορφιά του συνεργατισμού αφού δίνει στους ανθρώπους την

ευκαιρία να διαχειρισθούν και να αποφασίσουν για το μέλλον τους. Ομως εδώ ακριβώς υπάρχει και η δυσκολία, ο άνθρωπος λόγω της έλλειψης εσωτερικής δύναμης και παιδείας, διστάζει (φοβάται) να αναλάβει την ευθύνη της διαχείρισης της ζωής του.

Μιλήσαμε λοιπόν στην υπόθεση για τον κίνδυνο μιάς άναρχης ανάπτυξης αλλά κατά την διάρκεια της συγγραφής εντοπίσαμε έναν άλλο σοβαρότερο κίνδυνο που δεν απειλεί μόνο την ανάπτυξη αλλά αυτή την ίδια την επιβίωση του κινήματος.

Είδαμε λοιπόν πως η συνεταιριστική παιδεία έχει αποτύχει εξίσου και στην ανάδειξη και δημιουργία ηγετών. Ο αντικτυπος του φαινομένου αυτού είναι πολύ σημαντικός αν αναλογισθούμε την γενικότερη ύφεση που παρατηρείται στο κίνημα. Η ανάπτυξη του συνεταιρισμού δεν είναι φυσικά υπόθεση ηγεσίας, αλλά αποτέλεσμα της προσπάθειας που καταβάλουν τα ίδια μέλη για να αναπτύξουν τις οργανώσεις τους. Ωστόσο, οι σημερινές συνθήκες απαιτούν την ύπαρξη εκείνων των ατόμων που θα παρακολουθούν τις γενικότερες εξελίξεις και θα θέτουν στόχους με την συνεργασία βέβαια και των απλών συνεταιριστών-μελών. Μιλάμε δηλαδή για ανθρώπους ικανούς, με βαθιά πίστη στις Αρχές και τα οράματα του συνεταιρισμού που θα ηγούνται των προσπαθειών ανάπτυξης. Η σημερινή πρακτική δείχνει πως η ηγεσία του συνεταιριστικού κινήματος δεν προέρχεται από τα

σπλάχνα της κίνησης αλλά έχει τοποθετηθεί από χώρους ξένους προς αυτή, με διαφορετικούς στόχους ή σκοπιμότητες. Πράγματι αν ρίξει κανείς μία ματιά στις ηγεσίες των συνεταιρισμών ανά την ελληνική επικράτεια θα διαπιστώσει ότι τα άτομα που τις απαρτίζουν είναι συνήθως τεχνοκράτες που ξεχνούν πως η διοίκηση του συνεταιρισμού δεν αποτελεί επάγγελμα αλλά αποστολή. Οι ηγεσίες αυτές όχι μόνο δεν βοηθούν αλλά αναστέλλουν την πορεία ανάπτυξης. Γι' αυτό και είναι απαραίτητο ο ίδιος ο θεσμός να παράγει τους αρχηγούς του, οι οποίοι με την σειρά τους θα βοηθούν στην αναπαραγωγή του θεσμού. Σε ολόκληρο το έργο συχνά αναφερθήκαμε στις συνεταιριστικές Αρχές προσδίδοντάς τους μία ιδιαίτερη σημασία, όχι τόσο επειδή αποτελούν μέρος (ίσως το κυριότερο) της συνεταιριστικής κουλτούρας-κληρονομιάς αλλά κυρίως διότι τονίζουν την σημασία και την αξία του κινήματος. Οι συνεταιριστικές αρχές, αθροιστικά, αποτελούν το αίμα για τη ζωή της συνεταιριστικής κίνησης. Πηγάζοντας από τις αξίες που έχουν διαποτίσει τη συνεταιριστική κίνηση από το ξεκίνημα της, διαμορφώνουν τις δομές και καθορίζουν τις συμπεριφορές που συνιστούν τα διακριτικά χαρακτηριστικά της κίνησης. Αποτελούν τις κατευθυντήριες γραμμές μέσω των οποίων οι συνεταιριστές πασχίζουν να αναπτύξουν τις συνεταιριστικές τους οργανώσεις. Είναι από τη

φύση τους πρακτικές αρχές, που διαμορφώθηκαν τόσο από την εμπειρία γενεών όσο και από την φιλοσοφική σκέψη. Είναι, συνεπώς, ελαστικές και εφαρμόζονται με διαφορετικό βαθμό λεπτομέρειας στις διαφορετικές κατηγορίες συνεταιρισμών και σε διαφορετικές συνθήκες. Περισσότερο από όλα, απαιτούν από τους συνεταιριστές να αποφασίζουν, να ελίσσονται, να προσαρμόζονται. Αλλά κυρίως συνιστούν τα ουσιώδη ποιοτικά στοιχεία που καθιστούν τους συνεταιριστές αποδοτικούς, τους συνεταιρισμούς διαφορετικούς και τη συνεταιριστική κίνηση πολύτιμη.

Συνοψίζοντας θα μπορούσαμε να πούμε πως η συνεταιριστική κίνηση είναι μία κίνηση παντοτεινής υπόσχεσης, μία κίνηση δημιουργίας και όχι τελειώματος. Ποτέ δεν φτάνει σε κατάσταση τελειότητας. Ποτέ δεν επαναπαύεται με ό,τι έχει επιτύχει. Είναι μία κίνηση που πάντοτε ισορροπεί μεταξύ των κελευσμάτων της φιλοσοφικής της σκέψης και των απαιτήσεων του σύγχρονου κόσμου. Είναι μία κίνηση που αποτυγχάνει, εκτός αν τα μέλη, που είναι δεμένα με τον συνεταιρισμό και προσγειωμένα στην πραγματικότητα, συνεχώς εξετάζουν τις επιλογές που οφείλει να κάνει ο συνεταιρισμός για να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μελών του, για την επίτευξη ευρύτερων στόχων και για την τήρηση των συνεταιριστικών αρχών στις καθημερινές

δραστηριότητες. Αυτές αποτελούν επιλογές που ποτέ δεν είναι αμετακίνητες. Δεν υπάρχουν αποφάσεις απόλυτης τελειότητας.

Αν όμως η συνεταιριστική κίνηση πρόκειται να ανταποκριθεί αποδοτικά στις προκλήσεις και να αξιοποιήσει τις ευκαιρίες, οφείλει να προβάλλει καθαρά την ιδιαιτερότητά της. Οφείλει να δείξει τη δυνατότητα της να κινητοποιεί άτομα και ομάδες και να αποδείξει την ικανότητά της να αποτελέσει έναν ικανό προμηθευτή αγαθών και υπηρεσιών. Για να το επιτύχει, όμως, πρέπει να συνειδητοποιήσει το βάρος της ιστορικής της αποστολής και να επωφεληθεί από τη δύναμη των σύγχρονων επιτευγμάτων.

Σε τελική ανάλυση, το μέλλον της κίνησης θα καθορισθεί από τον τρόπο με τον οποίο οι συνεταιριστές αντιλαμβάνονται την αποστολή τους και από το πώς οι συνεταιρισμοί αναζητούν τις ευκαιρίες ανάπτυξης.

Σε γενικές γραμμές, οι συνεταιρισμοί είχαν πάντοτε να αντιμετωπίζουν δύο κύρια είδη προκλήσεων. Πώς να καθίστανται όλο και πιο αποδοτικοί και πώς να ανταποκρίνονται στις κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές. Αυτά τα ερωτήματα δεν είναι καινούργια. Είναι τα ερωτήματα τα οποία πάντοτε θέτουν τα μέλη, οι αιρετές ηγεσίες, τα διευθυντικά στελέχη και οι υπάλληλοι,

όταν σταθμίζουν σοβαρά τις δυνατότητες της κίνησης. Είναι τα ερωτήματα που πρέπει να τεθούν καθώς αρχίζει ο νέος αιώνας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αρτηνού Δ., Συνεταιριστική παιδεία και ανάπτυξη, 1995, ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ, Διδακτικές Σημειώσεις
- Δασκάλου Γ.Χ., Το μάνατζμεντ των συνεταιρισμών και άλλα γεωργοσυνεταιριστικά δημοσιεύματα, Σύγχρονη Εκδοτική, 1992, Αθήνα
- ΙΣΕΜ, Συνεταιριστικές αρχές για τον 21ο αιώνα (Πρακτικά Συνεδρίου, 1994, Αθήνα)
- Καμενίδης Χ., Έρευνα και εκπαίδευση για τους συνεταιρισμούς στην Ελλάδα, Συνεταιριστική Πορεία, 1995, Αθήνα, τ. 40 σελ. 193-202
- Κλήμης Α., Πικρές αλήθειες για τη συνεταιριστική ενημέρωση στην Ελλάδα, Συνεταιριστική Πορεία, 1984, Αθήνα τ. 19 σελ. 152-154.
- Κολύμβας Ν., Αναθεώρηση των συνεταιριστικών Αρχών, Συνεταιριστική Πορεία, 1995, Αθήνα τ. 41 σελ. 1-12
- Κολύρης Π., Ιδιαιτερότητες και σύγχρονα προβλήματα του Μάνατζμεντ στις Συνεταιριστικές οργανώσεις και Επιχειρήσεις, Συνεταιριστική Πορεία, 1984, Αθήνα τ. 19 σελ. 141-51
- Λαμπέρ Π., Η διδασκαλία του Συνεργατισμού, (μτφ Σ. Σωμερίτης) 1963, Αθήνα
- Laidlaw Dr A.F., Οι συνεταιρισμοί το έτος 2000, Συνεργασία, 1994, Αθήνα (Απόδοση στα Ελληνικά Π. Κολύρης και Κ. Παπαγεωργίου)
- Marcus Lars, Συνεταιρισμοί και βασικές αξίες (Εισήγηση στο Συνέδριο της Διεθνούς Συνεταιριστικής Ένωσης, Στοκχόλμη 1988), Συνεταιριστική Πορεία, 1988, Αθήνα τ. 12 σελ. 225-235.
- Mc Pherson Ian, Οι νέες Συνεταιριστικές Αρχές, Συνεταιριστική Πορεία 1996, Αθήνα τ. 43 σελ. 165-184 (Α).
- Mc Pherson Ian, Εισηγητική Έκθεση για τη Δήλωση της Διεθνούς Συνεταιριστικής Ένωσης σχετικά με τη Συνεταιριστική Ταυτότητα, Συνεταιριστική Πορεία, 1996, Αθήνα τ. 44 σελ. 225-254 (μτφ Κ. Παπαγεωργίου)
- Πάνου Θ.Δ., Συνεταιριστικά Θέματα, Αθήνα, 1902.
- Τζωρτζάκης Θ., Συνεργατισμός, Συνεργασία, 1980, Αθήνα.
- Χαραλάμπους Κ., Στοιχεία Μεθοδολογίας, 1995, ΤΕΙ Μεσολογγίου, Διδακτικές Σημειώσεις.

ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κλήμης Α.Ν., Οι συνεταιρισμοί στην Ελλάδα, ΠΑΣΕΓΕΣ, Τόμος Β, 1923-1934, 1988.
- Κλήμης Α.Ν., Τί είναι και τί δεν είναι συνεργατισμός; Συνεργασία, Αθήνα , 1980
- Παπαγεωργίου Κ., Αγροτικοί Συνεταιρισμοί, Ιδρυμα Ευγενίδου, 1986
- Παργιωτάκη, Κανάκης (επιμέλεια) Παγκόσμια κρίση στην εκπαίδευση, Μ.Π. Γρηγόρης , 1992.
- Τσαλίκογλου Φωτεινή, Σχιζοφρένεια και Φόνος, Παπαζήση 1989, Αθήνα
- Τσαούσης (επιμέλεια), Πανεπιστήμια και Οικονομία, Gutenberg, 1994
- Τσαούσης (επιμέλεια) Η Ευρωπαϊκή Πρόκληση στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, Gutenberg, 1990
- Χαριτόπουλος Δ., Αρις, ο αρχηγός των ατάκτων, Εξάντας, Αθήνα 1997.

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΑ ΦΥΛΛΑΔΙΑ

ICA, Ενημερωτικό Φυλλάδιο, Συνέδριο Manchester, 1995.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

1. Συνεταιριστική Πορεία, Εκδότης το σωματείο “Οι φίλοι των συνεταιρισμών”, Αθήνα
2. Φωνή των Συνεταιριστών, 1984-1996, τ. 12,19, 40, 41, 43, 44.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΕΛΙΔΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
Η ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΝΑΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ	
■ Εισαγωγή	3
■ Ο παιδαγωγός Henri Pestalozzi (1746-1827)	3
■ Rochdale : Πρόδρομος της συνεταιριστικής παιδείας	4
■ Η Αρχή της συνεταιριστικής Εκπαίδευσης μέσα από το πρίσμα των διαφόρων συνεδρίων	6
■ Οι λόγοι επαναπροσδιορισμού των Αρχών	8
■ Το συνέδριο του Manchester-Γενική παρουσίαση της Αρχής	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ-ΛΑΝΘΑΣΜΕΝΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΜΦΙΣΒΗΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
■ Εισαγωγή	15
■ Το περιεχόμενο της συνεταιριστικής εκπαίδευσης στην χώρα μας	16
■ Κατηγορίες και βαθμίδες συνεταιριστικής εκπαίδευσης	17
■ Φορείς της συνεταιριστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα	19
■ Η παραμέληση της εκπαίδευσης από τις συνεταιριστικές ηγεσίες	22
■ Η δυσκολία στη διάδοση του μηνύματος	24
■ Αναποτελεσματικότητα της συνεταιριστικής εκπαίδευσης	25
■ Η συνυπευθυνότητα της συνεταιριστικής εκπαίδευσης στο μέγεθος της ανάπτυξης	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ-ΘΕΜΕΛΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

- Δυσκολία στην επιλογή ενός μοντέλου ανάπτυξης 39
- Θεμελιακές διαφορές συνεταιριστικής-ιδιωτικής επιχείρησης 40
- Κριτήρια και τομείς της συνεταιριστικής ανάπτυξης 43
- Η ανάγκη για προβολή της συνεταιριστικής ιδιαιτερότητας 45
- Οι συνεταιριστικές αξίες, ο δρόμος για την ανάπτυξη 48
- Προοπτικές Συνεταιριστικής Εκπαίδευσης 52
- Ανάπτυξη: Συνδυασμός δράσης και θέλησης 54

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 67

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 79

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ 81