

ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory “Social Forces”

TASK	3.9.1: Survey for mapping Social Entreprises sector in Greece. Draft the Regional Report on SE's Sector - Impact and Opportunities / Executive Summary in English
-------------	--

Prepared by:	University of Macedonia 
Contributors:	P9 - University of Macedonia - Department of Educational and Social Policy – GR
Work Package:	3
Date:	31/05/2020

**The project is co-funded by European Union, European Regional Development
 Funds (E.R.D.F.) and by National Funds of Greece and Bulgaria**

P1	Regional Development Agency of Rodopi S.A. - GR
P2	Municipality of Haskovo – BG
P3	Chamber of Commerce and Industry of Xanthi – GR
P4	Drama Chamber – GR
P5	GNOSI ANAPTIXIAKI NGO - GR
P6	Haskovo Chamber of Commerce and Industry – BG
P7	Reconstruction and Development Union – BG
P8	Faculty of Economics and Social Sciences, University of Plovdiv "Paisii Hilendarski" – BG
P9	University of Macedonia - Department of Educational and Social Policy – GR

Executive Summary

This Deliverable is a product of the University of Macedonia as a partner of the project "ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through the establishment of Innovative Support Structures in the Cross-border Territory" under the acronym "SOCIAL FORCES".

The objective of the deliverable is to map the current situation of the active social enterprises as well as the organizations that promote and support the Social and Solidarity Economy sector in the regions of Eastern Macedonia-Thrace and Central Macedonia.

The first stage for mapping, concerned the data collection from secondary sources on the review of the Social and Solidarity Economy sector in GREECE. In particular, the economic and social environment of Social and Solidarity Economy in Greece was analyzed, with emphasis on the need to promote the social economy and entrepreneurship and on the factors that influence the development prospects of this sector. In addition, the current institutional framework governing the establishment and operation of social enterprises in Greece was presented, with particular reference to the evolution of the relevant legislation over time, and examples of successful social enterprises at national level, characterized by social innovation or increased sustainability.

A basic source of data on mapping, however, was the **primary field research** aiming at mapping the current situation of the active social enterprises operating in the regions of Eastern Macedonia and Thrace and Central Macedonia, as well as of the promotion and support bodies of Social and Solidarity Economy both at regional and national level.

The methodology followed by the project team was the development of structured questionnaires addressing to the selected population sample. In particular, the sample of the research per respondent category consisted of:

- **Active social Enterprises.** Social and Solidary Economy Bodies list, extracted from the network platform of Social and Solidary Economy Bodies which is kept by the Ministry of Labor, Social Security and Social Solidarity and where all the social enterprises in Greece are recorded.
- **Bodies and experts for supporting and promoting Social and Solidary Economy.** Indicatively: Local authorities, enterprises, chambers, Hellenic Union of Partnerships for Social Economy, Civil Society organizations, etc.

The research conducted with an appropriately designed structured questionnaire for each of the two categories of participants. Self-completion, e-mail or online completion on google docs were used to complete the questionnaire. Then, there was a contact with the recipients by phone or e-mail to confirm the receipt of the questionnaire and remind them to fill it out. Primary research was completed by classifying and statistically processing the field research responses, evaluating the results and extracting results by category of recipients.

The research was carried out between 4/9/2018 and 16/10/2018. Forty-one (41) Social and Solidarity Economy Bodies, and eight (8) bodies and experts promoting social economy and entrepreneurship responded.

The main research findings show that the Social and Solidarity Economy sector, although it is now a reality in Greece, is difficult to be developed, as there is a series of inhibiting factors. Specifically, the main barriers faced by Social and Solidarity Economy Bodies are the following:

- ⇒ The excessive bureaucracy which delays both their establishment and operation,
- ⇒ the local and regional authorities' lack of awareness and knowledge to support and establish relations with Social and Solidarity Economy Bodies,
- ⇒ the unfavorable tax environment that places restrictions on any business activities,
- ⇒ the lack and / or absence of participation of the Social and Solidarity Economy Bodies in co-financed (or not) actions and programs, at local, regional, national, transnational, European and international level,
- ⇒ the lack of information and knowledge of executives, especially of public bodies, regarding the articles and the provisions of Law 2716/1999 (article 12 for Social Cooperatives of Limited Liability), Law 4430/2016 (for Social Cooperative Enterprises, Social Cooperatives of Limited Liability and Social and Solidarity Economy Bodies in general) etc.

Apart from the above, the bodies and the experts promoting the social economy in Greece declare that the Social and Solidarity Economy Bodies in many cases are characterized by a lack of entrepreneurial skills, while the contribution of state policies to the development of Social and Solidarity Economy Bodies considered to be inadequate.

However, given the current socio-economic circumstances as shaped by the pressure of the economic crisis, the Social and Solidarity sector undoubtedly leads to the local economy and entrepreneurship development and to an increase of employment, which is reflected in the future willingness of respondents, to strengthen the existing activities. In particular, a significant percentage of them declared that they will be expanded to new activities, attract new customers, develop new products or services, attract investments or financial resources for expanding and entering to new geographic areas. In addition, estimations for turnover and employment growth due to the gradual consolidation of social entrepreneurship in Greek reality show that Social and Solidarity Economy Bodies will be viable.

In addition, respondents consider that there are clear possibilities for the development of Social and Solidarity Economy Bodies in specific sectors. The sectors with the greatest potential for the development of social entrepreneurship in the examined regional units are, according to the organizations' responses, agri-food (agriculture and food production), livestock farming, processing, tourism, training, counseling, social care for vulnerable social groups, the cultural sector and health services.

In conclusion, it is worth noting that, one of the main aims of the Social and Solidarity Economy development, is the support of labor integration of vulnerable social groups. In particular, regarding the access of people with disabilities to the labor market, Social and

Solidarity Economy's role can be decisive, as they are given the opportunity to establish their own businesses. In Greece, these businesses typically have the form of supported work, which is directly related to the removal of the difficulties that people with mental disabilities can face; such as the lack of information due to reduced accessibility to the right material and means, the limitations / difficulties that disability poses in the exercise of specific roles, the difficulty in communication (those with sensory disabilities), the difficulty in moving (the visually impaired), but also perceptions and attitudes of employers or even the state, related to the "employability" of people with intellectual and / or developmental disabilities.

Therefore, the development of social entrepreneurship by disabled people, but also the employment of these persons in Social and Solidarity Economy Bodies, should be based on a support system from vocational training to integration into the labor market, with the following main axes:

- developing appropriate social, orientation and mobility skills,
- the use of supportive technology that can help in dealing with difficulties.

ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory “Social Forces”

TASK	3.9.1: Survey for mapping Social Enterprises sector in Greece. Draft the Regional Report on SE's Sector - Impact and Opportunities
-------------	---

Prepared by:	University of Macedonia 
Contributors:	P9 - University of Macedonia - Department of Educational and Social Policy – GR
Work Package:	3
Date:	31/05/2020

The project is co-funded by European Union, European Regional Development Funds (E.R.D.F.) and by National Funds of Greece and Bulgaria

The contents of this deliverable are sole responsibility of University of Macedonia and can in no way be taken to reflect the views of the European Union, the participating countries the Managing Authority and the Joint Secretariat.

P1	Regional Development Agency of Rodopi S.A. - GR
P2	Municipality of Haskovo – BG
P3	Chamber of Commerce and Industry of Xanthi – GR
P4	Drama Chamber – GR
P5	GNOSI ANAPTIXIAKI NGO - GR
P6	Haskovo Chamber of Commerce and Industry – BG
P7	Reconstruction and Development Union – BG
P8	Faculty of Economics and Social Sciences, University of Plovdiv "Paisii Hilendarski" – BG
P9	University of Macedonia - Department of Educational and Social Policy – GR

Περιεχόμενα

Ευρετήριο πινάκων	6
Ευρετήριο γραφημάτων.....	8
Ευρετήριο εικόνων	9
Περίληψη	10
Executive Summary	13
1. Εισαγωγή.....	16
2. Επισκόπηση του τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας στην Ελλάδα (Κ.Α.Ο.).....	19
2.1. Εννοιολογική προσέγγιση της Κ.Α.Ο.	19
2.2. Το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ανάπτυξης της Κ.Α.Ο.	21
2.3. Νομοθετικό πλαίσιο για την Κ.Α.Ο. στην Ελλάδα	23
2.4. Ανάδειξη καλών πρακτικών και επιλεγμένων μελετών περίπτωσης.....	27
2.4.1. Συνεταιρισμοί με Συμβουλευτική – υποστηρικτική – προωθητική δράση ..	27
2.4.1.1. ΠΡΩΣΚΑΛΟ.....	27
2.4.1.2. Λαϊκό Πανεπιστήμιο Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας	29
2.4.1.3. ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ ΘΡΑΞ.....	30
2.4.1.4. Κοιν.Σ.ΕΠ. «ΘΡΑ.ΚΙ.».....	31
2.4.2. Συνεταιρισμοί με Εμπορική δράση	32
2.4.2.1. Βίος Coop	32
2.4.2.2. ΠΟΛΥΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.....	33
2.4.3. Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης	35
2.4.3.1. ΚοιΣΠΕ «ΙΡΙΣ».....	35
2.4.3.2. Κοι.Σ.Π.Ε. Καβάλας	35
2.4.3.3. Κοι.Σ.Π.Ε. Δυτικής Θεσσαλονίκης	36
2.4.4. Συνεταιρισμοί με πολιτιστική δράση.....	37
2.4.4.1. Life Events ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ	37
2.4.4.2. Επιστημονική Ομάδα Οψόμεθα εις Φίλιππους	38
2.4.4.3. «Η μικρή Φρίντα» Κοιν.Σ.Επ. - Coffee / Art Cooperative.....	40
2.4.4.4. Κοιν.Σ.Επ. «Άγριφος».....	40
2.4.4.5. dot2dot Κοιν.Σ.Επ.	42
2.5. Φορείς υποστήριξης και προώθησης της Κ.Α.Ο.	43

3. Χαρτογράφηση του τομέα της Κ.Α.Λ.Ο στην Ανατολική Μακεδονία- Θράκη και Κεντρική Μακεδονία	46
3.1. Σκοπός της έρευνας.....	46
3.2. Μεθοδολογία έρευνας.....	46
3.3. Πορίσματα έρευνας.....	49
3.3.1. Αποτίμηση αποτελεσμάτων έρευνας σε κοινωνικές επιχειρήσεις	49
3.3.1.1. Γενικά στοιχεία του δείγματος	49
3.3.1.2. Οικονομικά στοιχεία – Πηγές χρηματοδότησης.....	56
3.3.1.3. Ανθρώπινο δυναμικό	60
3.3.1.4. Κοινωνικός αντίκτυπος δραστηριότητας - διασύνδεση με άλλους φορείς	61
3.3.1.5. Προκλήσεις – Προοπτικές Ανάπτυξης Φορέων Κ.Α.Λ.Ο.....	64
3.3.2. Αποτίμηση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς και experts για την προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας.....	67
3.3.2.1. Γενικά στοιχεία για τους οργανισμούς.....	67
3.3.2.2. Προκλήσεις – Προοπτικές Ανάπτυξης Φορέων Κ.Α.Λ.Ο.....	69
3.3.3. Αποτίμηση αποτελεσμάτων κοινωνών ερωτήσεων μεταξύ κοινωνικών επιχειρήσεων και φορέων και experts για την προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας	74
4. Δυνατότητες ανάπτυξης σε νέους τομείς ΚΑΛΟ στην Ελλάδα	77
4.1. Τάσεις και ευκαιρίες εδραίωσης νέων τομέων ΚΑΛΟ στην Ελλάδα.....	77
4.2. Ο ρόλος της ΚΑΛΟ στη σύγχρονη πραγματικότητα των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής	79
4.2.1. Προοπτικές ανάπτυξης δραστηριοτήτων ΚΑΛΟ για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής.....	79
4.2.2. Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ στο πεδίο υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής	84
4.2.3. Προοπτικές ανάδειξης της ΚΑΛΟ ως πεδίο δραστηριοποίησης των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής	90
4.2.4. Κρίσιμοι παράγοντες στην ανάπτυξη κοινωνικού επιχειρείν από άτομα με αναπηρία όρασης και άτομα με αναπηρία ακοής	99
4.3. Ο ρόλος της ΚΑΛΟ στη σύγχρονη πραγματικότητα των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία.....	113
4.3.1. Προοπτικές ανάπτυξης δραστηριοτήτων ΚΑΛΟ για την υποστήριξη των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία	115
4.3.2. Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ στο πεδίο υποστήριξης των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία	117

4.3.3. Προοπτικές ανάδειξης της ΚΑΛΟ ως πεδίο δραστηριοποίησης των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία.....	120
4.3.4. Κρίσιμοι παράγοντες στην ανάπτυξη κοινωνικού επιχειρείν από άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία.....	124
5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	128
Βιβλιογραφία.....	130
Παράρτημα	142

Ευρετήριο πινάκων

Κεφάλαιο 2^ο : Επισκόπηση του τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας στην Ελλάδα (Κ.Α.Λ.Ο)

Πίνακας 2-1: Νομοθεσία σχετικά με την Κ.Α.Λ.Ο.	25
---	----

Κεφάλαιο 3^ο : Χαρτογράφηση του τομέα της Κ.Α.Λ.Ο στην Ανατολική Μακεδονία- Θράκη και Κεντρική Μακεδονία

Πίνακας 3-1: Νομική μορφή του δείγματος	49
Πίνακας 3-2: Έτος ίδρυσης φορέα με τη σημερινή του μορφή	50
Πίνακας 3-3: Έναρξη ενεργής λειτουργίας του φορέα	50
Πίνακας 3-4: Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα.....	51
Πίνακας 3-5: Αριθμός μελών του φορέα	52
Πίνακας 3-6: Χαρακτηριστικά που διαθέτουν οι φορείς.....	52
Πίνακας 3-7: Εσωτερικές πρακτικές που εφαρμόζουν οι φορείς.....	53
Πίνακας 3-8: Βασική εμπορική δραστηριότητα των φορέων.....	53
Πίνακας 3-9: Γενικοί στόχοι των φορέων	55
Πίνακας 3-10: Ετήσιος κύκλος εργασιών των φορέων (2017).....	56
Πίνακας 3-11: Οικονομικά αποτελέσματα των φορέων (2017)	57
Πίνακας 3-12: Κύρια πηγή εσόδων των φορέων	58
Πίνακας 3-13: Συνεργαζόμενοι φορείς.....	59
Πίνακας 3-14: Σύνολο αμειβόμενων εργαζομένων	60
Πίνακας 3-15: Πρόβλεψη μεταβολής αριθμού εργαζομένων του φορέα κατά το έτος 2018	61
Πίνακας 3-16: Αριθμός εθελοντών των φορέων	61
Πίνακας 3-17: Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα από τις βασικές δραστηριότητες των φορέων.....	61
Πίνακας 3-18: Οφέλη από τη συμμετοχή των φορέων σε δίκτυα ΚΑΛΟ.....	63
Πίνακας 3-19: Βασικές αρχές επιλογής προμηθευτών και συνεργατών.....	64
Πίνακας 3-20: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς.....	64
Πίνακας 3-21: Τρόποι ανάπτυξης των φορέων κατά την επόμενη τριετία	65
Πίνακας 3-22: Δυνατότητες ανάπτυξης των Φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένους κλάδους....	65
Πίνακας 3-23: Δυνατότητες ανάπτυξης των Φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένες περιοχές.....	66
Πίνακας 3-24: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων.....	66
Πίνακας 3-25: Κυριότερες προκλήσεις για την ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ στην περιοχή ή τον κλάδο τους	67
Πίνακας 3-26: Είδος του οργανισμού	68
Πίνακας 3-27: Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα.....	68
Πίνακας 3-28: Υποστηρικτικές υπηρεσίες για την προώθηση της Κ.Α.Λ.Ο.	68
Πίνακας 3-29: Κρίσιμα θέματα για την ανάπτυξη της Κ.Α.Λ.Ο.....	69

Πίνακας 3-30: Βαθμός που ο τομέας Κ.ΑΛ.Ο. δύναται να αποτελέσει εναλλακτική λύση απασχόλησης	70
Πίνακας 3-31: Οφέλη από τη συμμετοχή ενός φορέα Κ.ΑΛ.Ο. σε σχετικό δίκτυο.....	70
Πίνακας 3-32: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο.....	71
Πίνακας 3-33: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων.....	71
Πίνακας 3-34: Βαθμός συμβολής του υφιστάμενου θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου στην προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο	72
Πίνακας 3-35: Δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης φορέων Κ.ΑΛ.Ο. στην περιοχή	72
Πίνακας 3-36: Προτάσεις για τη βελτίωση του θεσμικού/νομικού πλαισίου Κ.ΑΛ.Ο.....	73

Κεφάλαιο 4^ο : Δυνατότητες ανάπτυξης σε νέους τομείς ΚΑΛΟ στην Ελλάδα

Πίνακας 4-1: Άτομα που δηλώνουν πρόβλημα υγείας ή αναπηρία, κατά το είδος του κυριότερου προβλήματος και την ηλικία (ΠΛ= πλήθος σε χιλιάδες)	81
Πίνακας 4-2: Ύπαρξη προβλήματος υγείας ή αναπηρίας, κατά φύλο, ηλικία και κατάσταση απασχόλησης	82
Πίνακας 4-3: Περιορισμοί στην εργασία λόγω προβήματος υγείας	82
Πίνακας 4-4: Περιορισμοί στις ώρες εργασίας, στον τύπο εργασίας και στη μετακίνηση προς και από την εργασία, που προκαλούνται από τα προβλήματα υγείας ή δραστηριότητας (% αναφέρεται επί των ατόμων που δηλώνουν πρόβλημα υγείας ή δραστηριότητας).....	83
Πίνακας 4-5: Συνολικά στοιχεία των ενεργών φορέων Κ.ΑΛ.Ο. ανά κλάδο οικονομικής	94
Πίνακας 4-6: Μέσος όρος ανά επιχείρηση έτους 2016	95
Πίνακας 4-7: Ποσοστό των εργαζομένων που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες σε σχέση με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων.....	98

Ευρετήριο γραφημάτων

Κεφάλαιο 2^ο : Επισκόπηση του τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας στην Ελλάδα (Κ.ΑΛ.Ο)

Γράφημα 2-1 Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Αύγουστος 2004-2018..... 22

Κεφάλαιο 3^ο : Χαρτογράφηση του τομέα της Κ.ΑΛ.Ο στην Ανατολική Μακεδονία- Θράκη και Κεντρική Μακεδονία

Γράφημα 3-1: Έναρξη ενεργής λειτουργίας του φορέα	50
Γράφημα 3-2:Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα.....	51
Γράφημα 3-3: Βασική εμπορική δραστηριότητα των φορέων.....	54
Γράφημα 3-4: Γενικοί στόχοι των φορέων.....	55
Γράφημα 3-5: Ετήσιος κύκλος εργασιών	56
Γράφημα 3-6: Πρόβλεψη μεταβολής του κύκλου εργασιών (τζίρος) των φορέων κατά το οικονομικό έτος 2018.....	57
Γράφημα 3-7: Τρόποι αξιοποίησης κερδών.....	58
Γράφημα 3-8: Κύρια πηγή εσόδων των φορέων	59
Γράφημα 3-9: Πηγές χρηματοδότησης	60
Γράφημα 3-10: Μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου των δραστηριοτήτων των φορέων...	62
Γράφημα 3-11: Συμμετοχή των φορέων σε κάποιο περιφερειακό, εθνικό ή ευρωπαϊκό δίκτυο	63
Γράφημα 3-12: Βαθμός συμβολής του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου στην προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο.....	72
Γράφημα 3-13: Δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης φορέων Κ.ΑΛ.Ο. στην περιοχή	73
Γράφημα 3-14: Οφέλη από τη συμμετοχή ενός φορέα Κ.ΑΛ.Ο. σε σχετικό δίκτυο υπό την οπτική των φορέων και των οργανισμών	74
Γράφημα 3-15: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. υπό την οπτική των φορέων και των οργανισμών	75
Γράφημα 3-16: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων Κ.ΑΛ.Ο. και των κοινωνικών επιχειρήσεων	76

Ευρετήριο εικόνων

Κεφάλαιο 4^ο : Δυνατότητες ανάπτυξης σε νέους τομείς ΚΑΛΟ στην Ελλάδα

Εικόνα 4-1: Λογισμικό μεγέθυνσης οθόνης Supernova	105
Εικόνα 4-2: Η συσκευή BrailleLite M40 Notetaker	107
Εικόνα 4-3: Η συσκευή Mountbatten Brailier	107
Εικόνα 4-4: Συσκευή Aladdin Apex - μεγέθυνση 3X μέχρι 48X (οθόνη 17") και 3.5X μέχρι 56X (οθόνη 20").....	109
Εικόνα 4-5: Συσκευή MagniLink C Split - μεγέθυνση 4.4X μέχρι 44X (οθόνη 17")	109
Εικόνα 4-6: Στην εικόνα φαίνεται το τερματικό μιας πινακίδας μπράιγ (braille display)	110
Εικόνα 4-7: Απτική ανάγνωση στο τερματικό μιας ανανεώσιμης πινακίδας μπράιγ	110
Εικόνα 4-8: Απτική ανάγνωση σε tablet με τη χρήση ενός refreshable braille display που ανέπτυξαν ερευνητές στο Πανεπιστήμιο του Michigan	111
Εικόνα 4-9: Πίνακας αφής (touch-pad) με χάρτη του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Η συσκευή που φαίνεται στην εικόνα συναντάται με την ονομασία Ineo	111
Εικόνα 4-10: Στερεοαντιγραφική συσκευή "PIAF", της εταιρίας Quantum Technology	113

Περίληψη

Το παρόν παραδοτέο αποτελεί προϊόν του Πανεπιστημίου Μακεδονίας ως εταίρου του έργου “ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border 'Territory” με ακρωνύμιο “SOCIAL FORCES”.

Αντικείμενο του παραδοτέου είναι η χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης των ενεργών κοινωνικών επιχειρήσεων καθώς και των οργανισμών προώθησης και υποστήριξης του τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.) στις περιφέρειες της Ανατολικής Μακεδονίας- Θράκης και Κεντρικής Μακεδονίας.

Το πρώτο στάδιο για τη χαρτογράφηση αφορούσε στη συλλογή στοιχείων από δευτερογενείς πηγές σχετικά με την επισκόπηση του τομέα της Κ.ΑΛ.Ο. στην Ελλάδα. Ειδικότερα, αναλύθηκε το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ανάπτυξης της Κ.ΑΛ.Ο. στην Ελλάδα, με έμφαση στην αναγκαιότητα προώθησης της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας και στους παράγοντες που επηρεάζουν τις προοπτικές εξέλιξης του εν λόγω τομέα. Επιπλέον παρουσιάστηκε το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ίδρυση και λειτουργία των κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, με ιδιαίτερη αναφορά στη διαχρονική εξέλιξη της σχετικής νομοθεσίας, ενώ παρατέθηκαν ενδεικτικά χαρακτηριστικά παραδείγματα κοινωνικών επιχειρήσεων σε εθνικό επίπεδο, που επιλέχθηκαν ως επιτυχημένες πρωτοβουλίες, ενέχοντας είτε στοιχεία κοινωνικής καινοτομίας είτε αυξημένη βιωσιμότητα.

Βασική πηγή δεδομένων όμως της χαρτογράφησης αποτέλεσε η **διενέργεια πρωτογενούς έρευνας πεδίου** με στόχο την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης των ενεργών κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στις περιφέρειες της Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης και Κεντρικής Μακεδονίας, καθώς και των φορέων προώθησης και υποστήριξης του τομέα της Κ.ΑΛ.Ο. τόσο σε περιφερειακό επίπεδο όσο και σε εθνικό.

Η μεθοδολογία που ακολούθησε η ομάδα έργου για τη διεξαγωγή της έρευνας αφορούσε στην ανάπτυξη δομημένων ερωτηματολογίων που απευθύνονταν στο επιλεγμένο πληθυσμιακό δείγμα. Ειδικότερα, το δείγμα της έρευνας ανά κατηγορία ερωτημένων αποτελούνταν από:

- **Ενεργές Κοινωνικές Επιχειρήσεις.** Για την κατάρτιση του δείγματος αξιοποιήθηκε η πλατφόρμα δικτύωσης των φορέων ΚΑΛΟ στην οποία καταγράφονται όλες οι ενεργές κοινωνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα.
- **Φορείς και Experts προώθησης του τομέα της Κ.ΑΛ.Ο.,** όπως αναπτυξιακές εταιρίες ΟΤΑ, επιμελητήρια, Πανελλήνια Ένωση Συμπράξεων Κοινωνικής Οικονομίας (Π.Ε.Σ.Κ.Ο), οργανώσεις της Κοινωνίας Πολιτών, κ.α.

Η έρευνα διενεργήθηκε μέσω κατάλληλα σχεδιασμένου δομημένου ερωτηματολογίου για καθεμία από τις 2 κατηγορίες αποδεκτών. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε

με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης είτε μέσω e-mail είτε online σε φόρμα google docs. Ακολούθησε επικοινωνία με τους αποδέκτες μέσω τηλεφώνου και μέσω e-mail για επιβεβαίωση λήψης του ερωτηματολογίου και υπενθύμιση συμπλήρωσής του. Η πρωτογενής έρευνα ολοκληρώθηκε με την ταξινόμηση και στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων της έρευνας πεδίου, την αποτίμηση των αποτελεσμάτων και την εξαγωγή πορισμάτων ανά κατηγορία αποδεκτών.

Η έρευνα διεξήχθη το χρονικό διάστημα από 4/9/2018 έως 16/10/2018 και συνολικά ανταποκρίθηκαν 41 φορείς Κ.ΑΛ.Ο. και 8 φορείς και experts που προωθούν την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα.

Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας αναδεικνύουν ότι ο τομέας Κ.ΑΛ.Ο. αν και αποτελεί πλέον πραγματικότητα στη χώρα μας, δυσχεραίνεται ως προς την ανάπτυξή του, καθώς κατά γενική ομολογία υφίσταται μια σειρά ανασταλτικοί παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. είναι τα εξής:

- ⇒ η υπερβολική γραφειοκρατία που καθυστερεί και δυσχεραίνει τόσο την ίδρυση όσο και τη λειτουργία τους,
- ⇒ η έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσεων των ΟΤΑ για την υποστήριξη και τη σύναψη σχέσεων με φορείς ΚΑΛΟ,
- ⇒ το δυσμενές φορολογικό περιβάλλον που θέτει περιορισμούς στις δραστηριότητες,
- ⇒ η έλλειψη ή/και απουσία συμμετοχής των φορέων ΚΑΛΟ σε δράσεις και προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα ή μη, σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, διακρατικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο,
- ⇒ η ελλιπής ενημέρωση και γνώση των στελεχών, κυρίως δημόσιων φορέων, σχετικά με τα άρθρα και τις διατάξεις του Ν. 2716/1999 (άρθρο 12 για ΚΟΙΣΠΕ), του Ν. 4430/2016 (για ΚΟΙΝΣΕΠ, ΚΟΙΣΠΕ και φορείς ΚΑΛΟ γενικότερα) κλπ.

Πέρα των παραπάνω, οι οργανισμοί προώθησης της κοινωνικής οικονομίας στη χώρα εντοπίζουν πως οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. σε πολλές περιπτώσεις χαρακτηρίζονται από έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, ενώ παράλληλα ο βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. κρίνεται ως ανεπαρκής.

Δεδομένου όμως των τρεχουσών κοινωνικό-οικονομικών συγκυριών όπως διαμορφώνονται υπό τις πιέσεις της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης, ο τομέας Κ.ΑΛ.Ο. αναμφισβήτητα δίνει λύσεις για την τόνωση της τοπικής οικονομίας και της επιχειρηματικότητας αλλά για την ενίσχυση της απασχόλησης, γεγονός που αντανάκλαται στις μελλοντικές επιδιώξεις των ερωτώμενων φορέων να ενισχύσουν τις υφιστάμενες δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι θα επεκταθεί και σε νέες δραστηριότητες, ενώ ακολουθούν, κατά φθίνουσα σειρά, η προσέλκυση νέων πελατών, η ανάπτυξη νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, η προσέλκυση επενδύσεων ή οικονομικών πόρων με στόχο την επέκταση και η είσοδος σε νέες γεωγραφικές περιοχές. Επιπλέον, ευοίωνες και αισιόδοξες προβλέψεις για την πορεία και τη βιωσιμότητα των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. αντανάκλουν και οι εκτιμήσεις για αύξηση του τζίρου αλλά και του αριθμού των

εργαζομένων, γεγονός που πιθανόν απορρέει από τις τάσεις σταδιακής εδραίωσης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην ελληνική πραγματικότητα.

Εξάλλου, οι ερωτώμενοι διαβλέπουν σαφείς δυνατότητες ανάπτυξης των φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένους κλάδους. Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη δυναμική για την ανάπτυξη κοινωνικής επιχειρηματικότητας στις εξεταζόμενες περιφερειακές ενότητες, διαφαίνεται, σύμφωνα με τις απαντήσεις των οργανισμών, να είναι ο αγροδιατροφικός (γεωργία και παραγωγή τροφίμων), η κτηνοτροφία, η μεταποίηση, ο τουρισμός, η κατάρτιση, η συμβουλευτική υποστήριξη, η κοινωνική φροντίδα και μέριμνα προς τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, ο πολιτιστικός τομέας και οι υπηρεσίες υγείας.

Ολοκληρώνοντας αξίζει να αναφερθεί ότι, μία από τις βασικές στοχεύσεις της ανάπτυξης της Κ.ΑΛ.Ο. αποτελεί η υποστήριξη της εργασιακής ένταξης ευάλωτων και ευπαθών κοινωνικών ομάδων. Ειδικότερα, όσον αφορά στην πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, ο ρόλος της ΚΑΛΟ μπορεί να είναι καθοριστικός, καθώς τους δίνεται η ευκαιρία να ιδρύσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Στη χώρα μας συνήθως αυτές οι επιχειρήσεις έχουν τη μορφή της υποστηριζόμενης εργασίας γεγονός που σχετίζεται άμεσα με την άρση των δυσκολιών που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με νοητική αναπηρία, όπως: η ελλιπής πληροφόρηση που μπορεί να οφείλεται στη μειωμένη προσβασιμότητα στο κατάλληλο υλικό και μέσα, οι περιορισμοί/ δυσκολίες που θέτει η ίδια η αναπηρία τους στην άσκηση συγκεκριμένων ρόλων, η δυσκολία στην επικοινωνία (των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες), η δυσκολία στη μετακίνηση (των ατόμων με οπτική αναπηρία), αλλά και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και στάσεις των εργοδοτών ή ακόμα και της ίδιας της πολιτείας όσον αφορά την «ικανότητα απασχόλησης» των ατόμων με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία.

Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρείν από τα άτομα με αναπηρία αλλά και απασχόλησης των ατόμων αυτών σε φορείς Κ.ΑΛ.Ο. θα πρέπει να βασίζεται σε ένα σύστημα ευρείας υποστήριξης, από την επαγγελματική κατάρτιση μέχρι την ένταξη στην αγορά εργασίας, με κύριους άξονες:

- την ανάπτυξη κατάλληλων κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων προσανατολισμού και κινητικότητας,
- τη χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας που μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην αντιμετώπιση των δυσκολιών.

Executive Summary

This Deliverable is a product of the University of Macedonia as a partner of the project "ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through the establishment of Innovative Support Structures in the Cross-border Territory" under the acronym "SOCIAL FORCES".

The objective of the deliverable is to map the current situation of the active social enterprises as well as the organizations that promote and support the Social and Solidarity Economy sector in the regions of Eastern Macedonia-Thrace and Central Macedonia.

The first stage for mapping, concerned the data collection from secondary sources on the review of the Social and Solidarity Economy sector in GREECE. In particular, the economic and social environment of Social and Solidarity Economy in Greece was analyzed, with emphasis on the need to promote the social economy and entrepreneurship and on the factors that influence the development prospects of this sector. In addition, the current institutional framework governing the establishment and operation of social enterprises in Greece was presented, with particular reference to the evolution of the relevant legislation over time, and examples of successful social enterprises at national level, characterized by social innovation or increased sustainability.

A basic source of data on mapping, however, was the **primary field research** aiming at mapping the current situation of the active social enterprises operating in the regions of Eastern Macedonia and Thrace and Central Macedonia, as well as of the promotion and support bodies of Social and Solidarity Economy both at regional and national level.

The methodology followed by the project team was the development of structured questionnaires addressing to the selected population sample. In particular, the sample of the research per respondent category consisted of:

- **Active social Enterprises.** Social and Solidary Economy Bodies list, extracted from the network platform of Social and Solidary Economy Bodies which is kept by the Ministry of Labor, Social Security and Social Solidarity and where all the social enterprises in Greece are recorded.
- **Bodies and experts for supporting and promoting Social and Solidary Economy.** Indicatively: Local authorities, enterprises, chambers, Hellenic Union of Partnerships for Social Economy, Civil Society organizations, etc.

The research conducted with an appropriately designed structured questionnaire for each of the two categories of participants. Self-completion, e-mail or online completion on google docs were used to complete the questionnaire. Then, there was a contact with the recipients by phone or e-mail to confirm the receipt of the questionnaire and remind them to fill it out. Primary research was completed by classifying and statistically processing the field research responses, evaluating the results and extracting results by category of recipients.

The research was carried out between 4/9/2018 and 16/10/2018. Forty-one (41) Social and Solidarity Economy Bodies, and eight (8) bodies and experts promoting social economy and entrepreneurship responded.

The main research findings show that the Social and Solidarity Economy sector, although it is now a reality in Greece, is difficult to be developed, as there is a series of inhibiting factors. Specifically, the main barriers faced by Social and Solidarity Economy Bodies are the following:

- ⇒ The excessive bureaucracy which delays both their establishment and operation,
- ⇒ the local and regional authorities' lack of awareness and knowledge to support and establish relations with Social and Solidarity Economy Bodies,
- ⇒ the unfavorable tax environment that places restrictions on any business activities,
- ⇒ the lack and / or absence of participation of the Social and Solidarity Economy Bodies in co-financed (or not) actions and programs, at local, regional, national, transnational, European and international level,
- ⇒ the lack of information and knowledge of executives, especially of public bodies, regarding the articles and the provisions of Law 2716/1999 (article 12 for Social Cooperatives of Limited Liability), Law 4430/2016 (for Social Cooperative Enterprises, Social Cooperatives of Limited Liability and Social and Solidarity Economy Bodies in general) etc.

Apart from the above, the bodies and the experts promoting the social economy in Greece declare that the Social and Solidarity Economy Bodies in many cases are characterized by a lack of entrepreneurial skills, while the contribution of state policies to the development of Social and Solidarity Economy Bodies considered to be inadequate.

However, given the current socio-economic circumstances as shaped by the pressure of the economic crisis, the Social and Solidarity sector undoubtedly leads to the local economy and entrepreneurship development and to an increase of employment, which is reflected in the future willingness of respondents, to strengthen the existing activities. In particular, a significant percentage of them declared that they will be expanded to new activities, attract new customers, develop new products or services, attract investments or financial resources for expanding and entering to new geographic areas. In addition, estimations for turnover and employment growth due to the gradual consolidation of social entrepreneurship in Greek reality show that Social and Solidarity Economy Bodies will be viable.

In addition, respondents consider that there are clear possibilities for the development of Social and Solidarity Economy Bodies in specific sectors. The sectors with the greatest potential for the development of social entrepreneurship in the examined regional units are, according to the organizations' responses, agri-food (agriculture and food production), livestock farming, processing, tourism, training, counseling, social care for vulnerable social groups, the cultural sector and health services.

In conclusion, it is worth noting that, one of the main aims of the Social and Solidarity Economy development, is the support of labor integration of vulnerable social groups. In

particular, regarding the access of people with disabilities to the labor market, Social and Solidarity Economy's role can be decisive, as they are given the opportunity to establish their own businesses. In Greece, these businesses typically have the form of supported work, which is directly related to the removal of the difficulties that people with mental disabilities can face; such as the lack of information due to reduced accessibility to the right material and means, the limitations / difficulties that disability poses in the exercise of specific roles, the difficulty in communication (those with sensory disabilities), the difficulty in moving (the visually impaired), but also perceptions and attitudes of employers or even the state, related to the "employability" of people with intellectual and / or developmental disabilities.

Therefore, the development of social entrepreneurship by disabled people, but also the employment of these persons in Social and Solidarity Economy Bodies, should be based on a support system from vocational training to integration into the labor market, with the following main axes:

- developing appropriate social, orientation and mobility skills,
- the use of supportive technology that can help in dealing with difficulties.

1. Εισαγωγή

Το παρόν παραδοτέο αποτελεί προϊόν του Πανεπιστημίου Μακεδονίας ως εταίρου του έργου “ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the crossborder 'Territory” με ακρωνύμιο “SOCIAL FORCES”.

Το έργο “SOCIAL FORCES” έχει ως στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των περιφερειακών πολιτικών και των τοπικών πρωτοβουλιών για την προώθηση και τη στήριξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη διασυνοριακή περιοχή μέσω του σχεδιασμού κοινών δραστηριοτήτων προώθησης της κοινωνικής οικονομίας και της συνεργασίας για την ίδρυση καινοτόμων δομών στήριξης που θα λειτουργούν στην Ελλάδα και τη Βουλγαρία ως Θερμοκοιτίδες Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και θα αποτελέσουν στοιχείο ενεργητικού για την τοπική οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα.

Η περιοχή παρέμβασης του έργου “Social Forces” περιλαμβάνει μερικές από τις πιο υποβαθμισμένες και απομονωμένες κοινότητες των δύο χωρών, όπως εκδηλώνεται από την αύξηση των ποσοστών φτώχειας και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που δημιουργούν τάσεις αποδυνάμωσης. Η περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης ανήκει στις περιφέρειες NUTS II με το χαμηλότερο ΑΕΠ στην Ευρωπαϊκή Ένωση δηλαδή κάτω από το 75% του μέσου ΑΕΠ της ΕΕ. Χαρακτηριστικό αποτελεί πως η επικρατούσα οικονομική ύφεση και η δημοσιονομική κρίση και στις δύο πλευρές των συνόρων έχουν εντείνει περαιτέρω την αποδυνάμωση του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Επίσης, τα χαρακτηριστικά του παραγωγικού ιστού σε συνδυασμό με τα χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης και η αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας οδήγησαν σε υψηλή ανεργία (κυρίως στο ελληνικό τμήμα), φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό. Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια καταγράφεται αυξανόμενο ενδιαφέρον για την κοινωνική επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη, καθώς δύναται να αντιμετωπίσει τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις και να συμβάλλει στην προώθηση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Ωστόσο, παρά το ενδιαφέρον και την εμφάνιση παραδειγμάτων επιτυχημένων κοινωνικών επιχειρήσεων, δεν υπάρχει επαρκής πληροφόρηση για την κλίμακα και τα χαρακτηριστικά του αναδυόμενου τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην περιοχή διασυνοριακής συνεργασίας Ελλάδας – Βουλγαρίας. Παράλληλα ο ρόλος του τομέα της κοινωνικής οικονομίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει αποδειχθεί καταλυτικός για την άρση των εμποδίων στην είσοδο στην αγορά εργασίας και στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες.

Ο γενικός στόχος του έργου “SOCIAL FORCES” είναι η συνεργασία στο επίπεδο των περιφερειακών πολιτικών και των τοπικών πρωτοβουλιών για την προώθηση και τη στήριξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, μέσω του σχεδιασμού των κοινών δραστηριοτήτων προώθησης και συνειδητοποίησης της Κοινωνικής Οικονομίας και της διασυνοριακής συνεργασίας για τη δημιουργία καινοτόμου Δομής στήριξης που θα λειτουργεί ως

ηλεκτρονικό HelpDesk στην Ελλάδα και τη Βουλγαρία. Αυτό αναμένεται να αποτελέσει σημαντικό περιουσιακό στοιχείο για την τοπική κοινωνία. Τα προσδωκόμενα αποτελέσματα του έργου αναφέρονται στην αύξηση της ικανότητας των φορέων χάραξης πολιτικής και των ενδιαφερόμενων μερών στον εντοπισμό των αναγκών των κοινωνικών επιχειρήσεων στη διασυνοριακή περιοχή, ευνοώντας έτσι την τοπική αειφόρο ανάπτυξη. Ξεκινώντας από διαφορετικό επίπεδο ικανοτήτων και εμπειριών, οι εταίροι του έργου “SOCIAL FORCES” σκοπεύουν να ανταλλάξουν εμπειρίες, μεθόδους και εργαλεία και επιτυχημένες καλές πρακτικές στο πεδίο της ενίσχυσης της οικονομικής βιωσιμότητας και του επιχειρηματικού πνεύματος των κοινωνικών επιχειρήσεων, αλλά και να αναλάβουν δράσεις για την προώθηση της κοινωνικής δικτύωσης επιχειρήσεων.

Οι ειδικοί επιμέρους στόχοι του έργου είναι:

- 1) να βελτιώσουν τις δεξιότητες και την τεχνογνωσία των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικής για εθνικά και περιφερειακά συστήματα στήριξης και προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας
- 2) να εντοπίσει το κανονιστικό πλαίσιο που ενισχύει αυτόν τον τομέα, καθώς και τα σημεία εκείνα που δημιουργούν περιττά νομικά εμπόδια
- 3) να επιτρέψει στους φορείς χάραξης πολιτικής να γνωρίζουν τις πιο συναφείς πτυχές του νομικού πλαισίου και των δημόσιων πολιτικών που αναπτύσσονται σε αυτόν τον τομέα στις δύο χώρες
- 4) να αυξήσει τις ικανότητες των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής και των τοπικών φορέων να εντοπίζουν τις ανάγκες των κοινωνικών επιχειρηματιών, να προσδιορίζουν κοινές στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές που ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν την καινοτομία των κοινωνικών επιχειρηματιών
- 5) να αυξήσει τον αριθμό και τον τύπο των διαθέσιμων εργαλείων σε διασυνοριακό έδαφος για την προώθηση μοντέλων κοινωνικής επιχειρηματικότητας
- 6) να βελτιώσει τις επιχειρηματικές ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού των κοινωνικών επιχειρήσεων
- 7) να αυξήσει τις γνώσεις και τις δεξιότητες για την ίδρυση και τη διαχείριση των φορέων κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Το εταιρικό σχήμα του έργου **Social Forces** περιλαμβάνει συνολικά εννέα (9) εταίρους από τις δύο χώρες. Εκτός από την ΑΝ.ΡΟ ΑΕ που είναι και ο **Επικεφαλής Εταίρος**, το υπόλοιπο σχήμα αποτελείται από τους εξής:

- ΔΗΜΟΣ ΧΑΣΚΟΒΟ (Βουλγαρία)
- ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΞΑΝΘΗΣ (Ελλάδα)
- ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΔΡΑΜΑΣ (Ελλάδα)
- ΓΝΩΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΑΣΤΙΚΗ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ελλάδα)
- ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΧΑΣΚΟΒΟ (Βουλγαρία)

- ΕΝΩΣΗ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (Βουλγαρία)
- ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΛΟΒΔΙΝ "ΡΑΙΣΙΗΙΛΕΝΔΑΡΣΚΙ" (Βουλγαρία)
- ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (Ελλάδα).

Το έργο χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα **“INTERREG V-A GREECE – BULGARIA 2014-2020 COOPERATION PROGRAMME”**, στον άξονα προτεραιότητας 4 και συγκεκριμένα στον Θεματικό Στόχο 9 – Promoting social inclusion, combating poverty and any discrimination (Προώθηση της κοινωνικής ένταξης, καταπολέμηση της φτώχειας και κάθε είδους διάκρισης) και ειδικότερα της επενδυτικής δραστηριότητας 9c. Παροχή υποστήριξης σε κοινωνικές επιχειρήσεις.

2. Επισκόπηση του τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας στην Ελλάδα (Κ.ΑΛ.Ο.)

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση της Κ.ΑΛ.Ο .

Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (εφεξής Κ.ΑΛ.Ο.) έχει τις ρίζες της στα τέλη του 18ου και στις αρχές του 19ου αιώνα στην Ευρώπη όταν άρχισαν να εμφανίζονται οι πρώτοι συνεταιρισμοί παραγωγών/αγροτών και εργατών και να γίνονται και οι πρώτες αναφορές στην οικονομική βιβλιογραφία (Dupoyet C., «Πραγματεία περί της Κοινωνικής Οικονομίας», 1830 όπ. αναφ. στο Ειδική Γραμματεία Κ.ΑΛ.Ο., 2017). Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, η Κ.ΑΛ.Ο. συνιστά ένα διαφορετικό μοντέλο ανάπτυξης της οικονομίας το οποίο εστιάζει στον κοινωνικό αντίκτυπο, την καλλιέργεια της κοινωνικής αλληλεγγύης και την προώθηση των δημοκρατικών αρχών διαχείρισης (Ειδική Γραμματεία Κ.ΑΛ.Ο., 2017).

Σύμφωνα με τον ορισμό του διεθνούς οργανισμού εργασίας (ILO, 2011) η Κ.ΑΛ.Ο. αναφέρεται σε επιχειρήσεις και οργανισμούς (συνεταιρισμοί, εταιρείες αμοιβαίων παροχών, ενώσεις, ιδρύματα και κοινωνικές επιχειρήσεις) που παράγουν αγαθά, υπηρεσίες και γνώσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κοινότητας που εξυπηρετούν, μέσω της επιδίωξης συγκεκριμένων κοινωνικών και περιβαλλοντικών στόχων και την προώθηση της αλληλεγγύης. Σε εθνικό επίπεδο ο Νόμος Ν.4430/2016 ορίζει την Κ.ΑΛ.Ο. ως «το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που στηρίζονται σε μία εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον».

Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι, οι αρχές και οι προτεραιότητες της Κ.ΑΛ.Ο. περιλαμβάνουν:

- την παραγωγή προϊόντων και την παροχή υπηρεσιών, που δεν προσφέρονται καθόλου ή δεν προσφέρονται επαρκώς από τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, με στόχο την πρόσβαση των μελών της τοπικής κοινωνίας σε αυτά,
- τον βιοπορισμό όσων παράγουν ή προσφέρουν τις υπηρεσίες αυτές και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας,
- τη δημοκρατική λειτουργία στον τρόπο εσωτερικής οργάνωσης της εργασίας, τον καθορισμό των μισθών, της παραγωγής και της επανεπένδυσης,
- την αειφορία του φυσικού περιβάλλοντος και την καταπολέμηση των κοινωνικών ανισοτήτων (Ειδική Γραμματεία Κ.ΑΛ.Ο., 2017).

Για τον προσδιορισμό της έννοιας της Κ.ΑΛ.Ο. χρησιμοποιείται, συχνά, ο όρος «Τρίτος Τομέας», με την έννοια ότι αναπτύσσεται στον χώρο μεταξύ του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα και του δημόσιου τομέα και επεκτείνεται τόσο σε δραστηριότητες οικονομικές όσο και κοινωνικές. Βασικά χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον

τομέα της Κ.Α.Λ.Ο. είναι το μικρό μέγεθος, η δημοκρατική τους διοίκηση, η ικανοποίηση νέων αναγκών στις οποίες δεν μπορούν να ανταποκριθούν οι δύο άλλοι τομείς της οικονομίας, καθώς και η ένταξη των νέων οργανώσεων σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα. Ανάλογα με το χωρικό πλαίσιο, ο τρίτος τομέας περιλαμβάνει κάθε εθελοντική και μη κερδοσκοπική δραστηριότητα, από τα φιλανθρωπικά σωματεία, τις εθελοντικές οργανώσεις μέχρι και τους συνεταιρισμούς (Μπουρίκος, 2017).

Για να γίνει περισσότερο κατανοητή η έννοια της Κ.Α.Λ.Ο. είναι απαραίτητο να εξεταστούν οι επιμέρους έννοιες που τη συνθέτουν. Ως έννοια «ομπρέλα» η Κ.Α.Λ.Ο. συσχετίζει δύο διαφορετικές ιδεολογικές προοπτικές: 1^ο την κοινωνική οικονομία και 2^ο την αλληλέγγυα οικονομία. Οι καταβολές της κοινωνικής οικονομίας είναι τόσο θρησκευτικές, όσο και λαϊκές, ενώ οι πολιτικές της πηγές βρίσκονται σε περισσότερα του ενός πολιτικά ρεύματα: στον φιλελευθερισμό, στον ριζοσπαστισμό, στον σοσιαλισμό και στον κομμουνισμό (ΕΚΚΕ, 2007). Αυτό εξηγεί την πληθώρα και την ετερογένεια των ορισμών που έχουν προταθεί από την εμφάνισή της στις αρχές του 19^{ου} αιώνα μέχρι σήμερα. Μία αρκετά σαφής εννοιολογική προσέγγιση είναι η ακόλουθη: Η κοινωνική οικονομία περιλαμβάνει όλες τις οικονομικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται από συνεταιρισμούς, ενώσεις και συναφείς επιχειρήσεις, οι οποίες εμφορούνται από τις εξής τέσσερις αρχές:

- Δίνεται προτεραιότητα στις ανάγκες των μελών και της κοινότητας και όχι στο κέρδος. Η πιθανή δημιουργία πλεονασμάτων μπορεί να αποτελέσει μέσο για την ικανοποίηση των αναγκών, αλλά όχι το κύριο κίνητρο πίσω από τη δραστηριότητα.
- Η διοίκησή τους είναι αυτόνομη.
- Οι αποφάσεις λαμβάνονται με δημοκρατική διαδικασία βάσει της αρχής «ένα μέλος, μία ψήφος», η οποία είναι βασική αρχή της συνεταιριστικής σκέψης.
- Κατά τη διανομή των κερδών δίνεται προβάδισμα στα μέλη και τους εργαζόμενους έναντι του κεφαλαίου (Borzaga & Defourny, 2001).

Αρκετοί συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η (επαν)εμφάνιση της πρακτικής, των εννοιών και των πολιτικών / θεσμών της κοινωνικής οικονομίας συνδέεται με την εμφάνιση φαινομένων οικονομικής κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η κοινωνική οικονομία είναι ένας τρόπος αντίδρασης στην αποξένωση και μη ικανοποίηση των αναγκών του παραδοσιακού ιδιωτικού τομέα ή του δημόσιου τομέα σε περιόδους κοινωνικοοικονομικής κρίσης (Moulaert & Ailenei, 2005).

Η αλληλέγγυα οικονομία περιλαμβάνει εκείνες τις οικονομικές δραστηριότητες που στοχεύουν στον εκδημοκρατισμό της οικονομίας στη βάση της συμμετοχής των πολιτών και διακρίνονται από μια διττή στόχευση:

- οικονομική, διότι επιχειρούν να δημιουργήσουν οικονομικές σχέσεις με βάση την αμοιβαιότητα συμφερόντων και σε συνδυασμό με πόρους που προέρχονται από την αγορά και τις αναδιανεμητικές διεργασίες του κράτους

- πολιτική, διότι επιχειρούν να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν αυτόνομους δημόσιους και παραγωγικούς χώρους όπου συζητούνται σκοποί και μέσα (Moulaert & Ailenei, 2005).

Η αλληλέγγυα οικονομία συγκροτεί μία παραγωγική δραστηριότητα που έχει στοιχεία συλλογικής λειτουργίας, παρόλο που δεν συγκεντρώνει πάντοτε τις απόλυτες προϋποθέσεις οικονομικής αξιοπιστίας. Οι στόχοι της συγγενεύουν με την έννοια του γενικού ή κοινωνικού συμφέροντος και η θεωρητική της σύλληψη στηρίζεται στην αναδιανομή του δημόσιου πλούτου και στην εν μέρει επανόρθωση των κοινωνικών ανισοτήτων, που προξενεί το σύγχρονο κεφαλαιοκρατικό οικονομικό σύστημα. Άλλωστε, σε αυτό ακριβώς το κομβικό σημείο διαφοροποιείται από την κοινωνική οικονομία (ΕΚΚΕ, 2007).

Ορισμένα δίκτυα που εμφορούνται από την έννοια της αλληλέγγυας οικονομίας αναπτύσσουν μια προβληματική μη κρατικής παρέμβασης και μη χρηματοδότησης από δημόσιους πόρους, σε αντίθεση με θεσμοθετημένες μορφές κοινωνικής οικονομίας, που υποστηρίζουν την αυτονομία τους, αλλά και θεωρούν ότι οι επιχορηγήσεις, οι θεσμοθετημένες αναθέσεις εργασιών ή οι φοροαπαλλαγές είναι επιβεβλημένες χάριν της κοινής ωφέλειας που προσφέρεται (Μπουρίκος, 2017).

Σύμφωνα με τον Utting (2016), η κοινωνική οικονομία αποδέχτηκε τα βασικά στοιχεία του καπιταλιστικού συστήματος καθώς και τους βασικούς θεσμούς του, αλλά επιδίωξε συμπληρωματικότητα σε ό, τι αφορά τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών και των επιχειρήσεων με ανθρωποκεντρική διάσταση, ενώ η αλληλέγγυα οικονομία, σε αντίθεση με την πρώτη, αμφισβητεί πολλούς βασικούς θεσμούς του καπιταλιστικού συστήματος και αναζητά εναλλακτικές λύσεις επικεντρωμένες στην αναδιανεμητική δικαιοσύνη, την αξιοβίωτη ανάπτυξη, την ενεργό συμμετοχή των πολιτών και μια επιδίωξη βαθύτερης αναδιάταξης των σχέσεων εξουσίας.

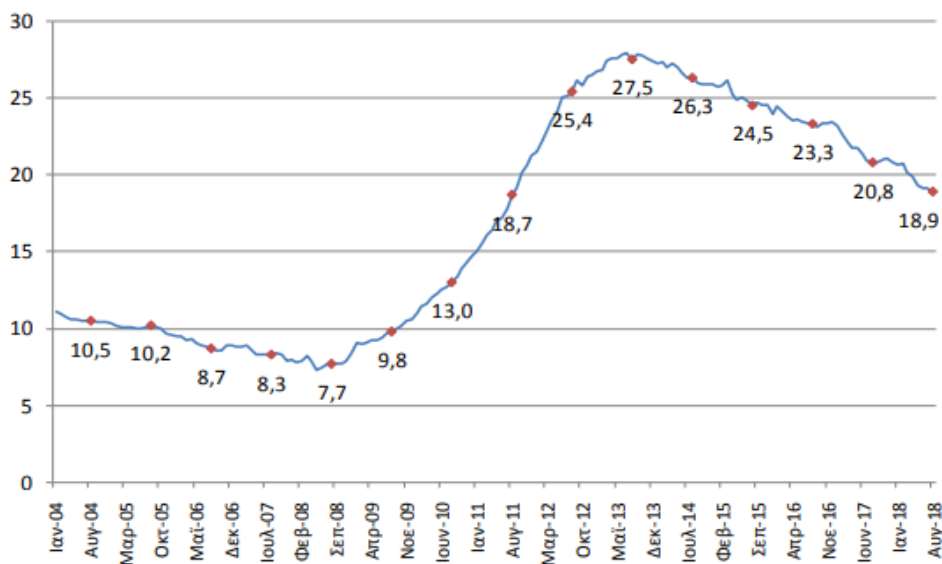
2.2. Το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον ανάπτυξης της Κ.Α.Ο.

Η τρέχουσα οικονομική ύφεση που πλήττει τη χώρα αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες που αντιμετώπισε ποτέ ανεπτυγμένο έθνος κατά τον 20ο και τον 21ο αιώνα, έχοντας πολύ σημαντικό αντίκτυπο σε κοινωνικό, οικονομικό, θεσμικό και πολιτικό επίπεδο, καθώς αναδύθηκαν με οξύτητα μια σειρά προβλημάτων που επέτειναν δραματικά την αβεβαιότητα για το μέλλον της εγχώριας οικονομίας.

Σύμφωνα με την έκθεση της ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό διαρθρωμένης ανεργίας τον Αύγουστο του 2018 ήταν 18,9% (βλ. γράφημα 2-1). Παρότι μειώθηκε κατά 8,6% σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας το 2013 το ποσοστό δηλωμένης ανεργίας εξακολουθεί να παραμένει υψηλό. Ειδικότερα, το ίδιο διάστημα το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν 23,7%, έναντι του 15% της ανεργίας των ανδρών. Αναφορικά με την κατανομή των ανέργων ανά

ηλικία, την υψηλότερη ποσοστιαία συμμετοχή στο σύνολο των ανέργων εμφανίζει η ομάδα 15-24 ετών (36,8%) και ακολουθεί η ομάδα 25-34 ετών (24,2%).

Γράφημα 2-1 Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Αύγουστος 2004-2018



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2018

Πέραν των παραπάνω εξελίξεων στην αγορά εργασίας, στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκαν μειώσεις κατά 20% του προσωπικού που απασχολείται στον δημόσιο τομέα, καθώς και περικοπές στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων, αναδιάρθρωση και ιδιωτικοποιήσεις στις δημόσιες υπηρεσίες. Παράλληλα διευκολύνθηκαν οι ατομικές και ομαδικές απολύσεις, ενώ μειώθηκε και ο χρόνος προειδοποίησης απόλυσης και η αποζημίωση. Στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης υλοποιήθηκαν περικοπές στις συντάξεις, περιορισμοί στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και αυξήσεις στα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης, ενώ το ποσό της βασικής σύνταξης διαμορφώθηκε στα 360€ ανά μήνα.

Ο τομέας της υγείας στην Ελλάδα επίσης δεν έμεινε ανεπηρέαστος από τις αλλαγές, καθώς το ιατρικό προσωπικό μειώθηκε, αυξήθηκε ο χρόνος αναμονής στα νοσοκομεία και εισήχθησαν νοσήλια για την εισαγωγή στα νοσοκομεία, ενώ επιβλήθηκε η αυξημένη χρήση γενόσημων φαρμάκων.

Τέλος, στην παιδεία διενεργήθηκαν επίσης περικοπές στο διδακτικό προσωπικό με παράλληλη αύξηση των ορών διδασκαλία του διδακτικού προσωπικού, αύξηση των μαθητών ανά τάξη, μείωση του αριθμού των σχολικών μονάδων και περικοπές στα έξοδα μεταφοράς των μαθητών.

Όλες οι παραπάνω εξελίξεις που είχαν σαν κύριο άξονα παρέμβασης τις περικοπές στις κοινωνικές δαπάνες, οδήγησαν στον κλονισμό του κοινωνικού κράτους και της κοινωνικής

προστασίας, διευρύνοντας τις κοινωνικές ανισότητες ιδίως για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο περιβάλλον, τα βασικά στοιχεία του τομέα της Κ.ΑΛ.Ο τον καθιστούν ως ευνοϊκό παράγοντα παραγωγικής ανασυγκρότησης. Σύμφωνα και με τη διεθνή εμπειρία, η Κ.ΑΛ.Ο. έχει αποδείξει ότι έχει τη δυνατότητα να κινητοποιεί τόσο οικονομικούς όσο και κοινωνικούς πόρους με μεγάλη αποδοτικότητα, κυρίως όσον αφορά στη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη του παραγωγικού ιστού σε μικρο- και μακρο- επίπεδο. Ειδικότερα, η γνώση και η διάθεση για δημιουργία και καινοτομία από τη μια, με την απαραίτητη υποστήριξη από την άλλη και τη δημιουργία ενός σταθερού θεσμικού περιβάλλοντος, μπορούν να οδηγήσουν στην ενδυνάμωση και την ανάπτυξη του τομέα (Ειδική Γραμματεία Κ.ΑΛ.Ο., 2017).

2.3. Νομοθετικό πλαίσιο για την Κ.ΑΛ.Ο. στην Ελλάδα

Η πρώτη διάταξη στην ελληνική νομοθεσία, η οποία είναι σε ισχύ μέχρι και σήμερα, είναι το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1864, το οποίο σχετίζεται με το ευρύτερο φάσμα της κοινωνικής επιχείρησης και των συνεταιρισμών, και συγκεκριμένα παρείχε στους Έλληνες πολίτες το «δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι». Έκτοτε, έχουν ψηφισθεί πολλοί νόμοι αναφορικά με τους συνεταιρισμούς, οι οποίοι, όπως υποστηρίζεται, είχαν αρνητική επίδραση στο συνεταιριστικό μοντέλο γενικότερα, λόγω του ότι περιέπλεξαν περισσότερο τα πράγματα και αύξησαν τα διοικητικά βάρη (βλ. πίνακα 2-1).

Δύο πρόσφατα και καθοριστικά νομοθετήματα για την ανάπτυξη της Κ.ΑΛ.Ο. είναι ο Νόμος 4019/2011 και ο Νόμος 4430/2016.

Ο **Νόμος 4019/2011** όρισε για πρώτη φορά την Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και παρείχε το θεσμικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Ο νόμος προβλέπει τρεις τύπους Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (εφεξής Κοιν.Σ.Επ.) βάσει του επιδιωκόμενου σκοπού:

- **Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης**, όπου τουλάχιστον το 40% των εργαζομένων έπρεπε να προέρχεται από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (λ.χ., άτομα με αναπηρία, άτομα σε διαδικασία απεξάρτησης ή απεξαρτημένα, οροθετικούς, αποφυλακισμένους και ανήλικους παραβάτες)
- **Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας** για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού-προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (λ.χ., τους ηλικιωμένους, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τους χρόνια πάσχοντες)
- **Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού** που περιλαμβάνεται ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων και σκοπών.

Ο Ν. 4019/2011 αύξησε την ορατότητα της ΚΑΛΟ, μέσω των ακόλουθων παραμέτρων:

- προέβλεπε τη συλλογική ιδιοκτησία και τη δημοκρατική διοίκηση των Κοιν.Σ.Επ.
- δεν έβαζε ανυπέρβλητα εμπόδια στον αριθμό των ιδρυτικών μελών
- προέβλεπε τη διανομή των κερδών μόνο σε εργαζόμενους και όχι στα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. που δεν ήταν εργαζόμενοι σε αυτή
- δεν απαιτείτο συγκεκριμένο κεφάλαιο έναρξης
- η ιδιότητα του μέλους δεν συνεπαγόταν ασφαλιστική υποχρέωση ή διακοπή επιδόματος πρόνοιας ή ανεργίας
- θέσπισε το Μητρώο Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.) και Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) του ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α (Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας) στο οποίο ενεγράφησαν όλοι οι σχετικοί φορείς.

Ο Νόμος αυτός δέχτηκε κριτική αναφορικά με το επίκεντρο και το πεδίο εφαρμογής του, αλλά και για το ότι αποδείχθηκε αρκετά γραφειοκρατικός.

Ο **Νόμος 4430/2016** επικεντρώθηκε στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και την Ανάπτυξη των Φορέων της, παρέχοντας ένα νέο πλαίσιο για διαφορετικούς τύπους φορέων ή επιχειρήσεων με ξεκάθαρο συλλογικό και κοινωνικό αντίκτυπο, οι οποίοι παράλληλα οφείλουν να ανταποκριθούν σε τουλάχιστον μια κοινωνική ανάγκη. Ο νόμος αυτός επιδίωξε να βελτιώσει την προγενέστερη νομοθεσία στοχεύοντας:

- στη σαφή θεσμική ανασυγκρότηση και την ανανέωση του πεδίου της Κ.Α.Ο., με εστίαση στη δημιουργία συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας από τον Φορέα και όχι στη νομική μορφή καθεαυτή
- στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των πρακτικών της Κ.Α.Ο., πέραν του προνοιακού και ενταξιακού χαρακτήρα που έδινε έμφαση ο Ν. 4019/2011, σε όλους τους δυνατούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας, ιδίως δε σε εκείνες τις δραστηριότητες που στον νόμο περιγράφονται ως «βιώσιμη ανάπτυξη»
- στην ενίσχυση των παραγωγικών εγχειρημάτων αυτοδιαχείρισης και της συλλογικής κοινωνικής επιχειρηματικότητας, μέσω της προώθησης των συνεργειών μεταξύ των φορέων Κ.Α.Ο. και της ενίσχυσης της συλλογικής διαβούλευσης, τόσο μεταξύ των φορέων, όσο και μεταξύ των φορέων και των θεσμικών οργάνων και φορέων της κυβέρνησης.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η επισκόπηση της βασικής νομοθεσίας που αφορά την ανάπτυξη της Κ.Α.Ο.

Πίνακας 2-1: Νομοθεσία σχετικά με την Κ.Α.Ο.

Είδος Πολιτικής	Ονομασία Πολιτικής	Σχέση με την ΚΑΛΟ
Σύνταγμα της Ελλάδος, 1864	Άρθρο 11 του Συντάγματος	Προβλέπει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι: «Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις, τηρώντας τους νόμους του κράτους.
Νόμος	N. 602/1915	Ενθαρρύνει τη δημιουργία συνεταιρισμών, ενώ ταυτόχρονα δίνει τη δυνατότητα στους συνεταιριστικούς φορείς που λειτουργούν υπό άλλη νομική μορφή να αποκτήσουν τη νομική μορφή του συνεταιρισμού.
Σύνταγμα της Ελλάδος, 1952	Άρθρο 109 του Συντάγματος	Προβλέπει ότι: «οι συνεταιρισμοί, τόσο οι αγροτικοί όσο και οι αστικοί, τελούν υπό την προστασία του κράτους το οποίο υποστηρίζει συστηματικά την ανάπτυξή τους».
Νόμος και Νομοθετικό διάταγμα	N.31/1967 και N.Δ. 227/1973	Προσπάθεια να ακυρωθούν τα διοικητικά και εποπτικά συμβούλια των συνεταιρισμών.
Νομοθετικό διάταγμα	N.66/1974	Τα διοικητικά συμβούλια που καταργήθηκαν με τα προαναφερόμενα νομοθετήματα επανήρθαν στις θέσεις τους με αυτόν τον νόμο.
Σύνταγμα της Ελλάδος, 1975	Άρθρο 12 του Συντάγματος	Προβλέπει τη θεσμική κατοχύρωση των συνεταιρισμών και τη διαφοροποίησή τους από τις ενώσεις προσώπων και τις εταιρίες.
Νόμος	N.921/1979	Ένας νέος και ειδικός νόμος που διέπει την οργάνωση και λειτουργία των αγροτικών συνεταιρισμών. Ο νόμος αυτός αντικατέστησε τον Ν. 602/191. Προβλέπει τη δημιουργία των πρώτων γυναικείων συνεταιρισμών, που προωθούν την τοπική ανάπτυξη και τον πολιτισμό.
Νόμος	N.1257/1982	Για την επαναφορά της δημοκρατικής λειτουργίας των Συνεταιριστικών Οργανώσεων.
Νόμος	N.1541/1985	Υποστήριξε την κυβερνητική παρέμβαση στους συνεταιρισμούς προβλέποντας υπερβολικές λεπτομέρειες σχετικά με την εσωτερική οργάνωση των συνεταιρισμών.
Νόμος	N.2076/1992	Προβλέπει τη δημιουργία των συνεταιριστικών τραπεζών στην Ελλάδα.
Νόμος	N.2169/1993	Ενίσχυσε την αυτονομία των συνεταιρισμών δίνοντάς τους τη δυνατότητα να ρυθμίζουν τα περισσότερα από τα εσωτερικά τους ζητήματα. Μείωσε τον αριθμό των μελών που απαιτούνται για την ίδρυση ενός συνεταιρισμού από 50 σε 20 άτομα.
Νόμος	N.2181/1994	Συνέβαλε στο να περιοριστεί η ελευθερία των συνεταιρισμών και το εκλογικό σύστημα των

Είδος Πολιτικής	Ονομασία Πολιτικής	Σχέση με την ΚΑΛΟ
		συνδυασμών. Ταυτόχρονα, καταργήθηκε το ασυμβίβαστο μεταξύ εκλεγμένων μελών του κοινοβουλίου/δημάρχων και μελών διοίκησης συνεταιρισμών.
Νόμος	N.2716/1999, άρθρο 12	Προβλέπει την αποϊδρυματοποίηση των ψυχικά ασθενών μέσω κοινωνικών συνεταιρισμών περιορισμένης ευθύνης.
Νόμος	N.2810/2000	Πρώτρησε την επιχειρηματική φύση των συνεταιρισμών επιτάσσοντας την ίση μεταχείρισή τους σε σχέση με άλλες εμπορικές εταιρίες (Αργότερα θεσπίστηκαν δύο νόμοι, ο Ν.3399/2005 και ο 3508/2006, που επέφεραν μικρές τροποποιήσεις).
Νόμος	N.4015/2011	Απαιτήθηκε οι αγροτικές συνεταιριστικές ενώσεις και οι ομοσπονδίες να συγχωνευτούν σε έναν κύριο συνεταιρισμό ή να μετατραπούν σε εταιρία εισηγμένη στο χρηματιστήριο, αφού καταργήθηκαν οι αγροτικοί συνεταιρισμοί δεύτερου και τρίτου βαθμού.
Νόμος	N. 4019/2011	Επικεντρώνεται στη θέσπιση της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης ως νέου είδους επιχείρησης (Κοιν.Σ.Επ.).
Νόμος	N.4277/2014	Η προβληματική θέσπιση του Ν.4015/2011 καθώς και η δριμεία κριτική που δέχθηκε από ακαδημαϊκούς και επαγγελματίες του χώρου οδήγησε στην τροποποίησή του, προτού εφαρμοστεί έστω και για τρία χρόνια. Θεσπίστηκε ο Ν.4277/2014, ο οποίος μείωσε τον ελάχιστο απαιτούμενο αριθμό μελών για κάθε αγροτικό συνεταιρισμό από 20 σε δέκα άτομα, καθώς και το ελάχιστο κεφάλαιο βάσης από 30.000 ευρώ σε 10.000 ευρώ.
Νόμος	N.4384/2016	Προέβλεψε τη συμμετοχή μελών-επενδυτών χωρίς δικαίωμα ψήφου. Προέβλεψε επίσης την υποχρέωση πρόσληψης γενικού διευθυντή για τους αγροτικούς συνεταιρισμούς με κύκλο εργασιών πάνω από 1.000.000 ευρώ καθώς και τη ρύθμιση του οικονομικού ελέγχου των αγροτικών συνεταιρισμών σύμφωνα με τη νομοθεσία που εφαρμόζεται στις άλλες (συμβατικές) επιχειρήσεις.
Νόμος	N. 4430/2016	Προβλέπει ένα νέο πλαίσιο για διαφορετικά είδη μη κερδοσκοπικών φορέων και επιχειρήσεων που εφαρμόζουν δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων

Είδος Πολιτικής	Ονομασία Πολιτικής	Σχέση με την ΚΑΛΟ
		και έχουν έναν ξεκάθαρο συλλογικό και κοινωνικό αντίκτυπο, ενώ παράλληλα καλύπτουν μια κοινωνική ανάγκη προσφέροντας μια εναλλακτική λύση στην αγορά.

Πηγή: Τροποποίηση από British Council (2018)

2.4. Ανάδειξη καλών πρακτικών και επιλεγμένων μελετών περίπτωσης

Τα τελευταία χρόνια σε όλη την Ελλάδα έχουν αναπτυχθεί τόσο τυπικές όσο και άτυπες πρωτοβουλίες στο πλαίσιο της Κ.Α.Λ.Ο. με ιδιαίτερο κοινωνικό αντίκτυπο. Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά χαρακτηριστικά παραδείγματα, που επιλέχθηκαν ως επιτυχημένες πρωτοβουλίες, ενέχοντας είτε στοιχεία κοινωνικής καινοτομίας είτε αυξημένη βιωσιμότητα. Για την περισσότερο εύληπτη παρουσίαση των καλών πρακτικών επιχειρήθηκε αφενός η ταξινόμησή τους με βάση το είδος της δράσης των επιλεγμένων φορέων Κ.Α.Λ.Ο. και αφετέρου η παρουσίαση και παράθεση κοινών πεδίων όπως το Έτος ίδρυσης, η τοποθεσία εγκατάστασης, ο σκοπός και το αντικείμενο δραστηριότητας, ο αριθμός των μελών, οι πηγές εσόδων.

2.4.1. Συνεταιρισμοί με Συμβουλευτική – υποστηρικτική – προωθητική δράση

2.4.1.1. ΠΡΩΣΚΑΛΟ



ΠΡΩ.Σ.Κ.ΑΛ.Ο.

Πρωτοβουλία Συνεργασίας για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

Επωνυμία: Πρωτοβουλία Συνεργασίας για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΠΡΩ.Σ.Κ.ΑΛ.Ο.)

Διακριτικός τίτλος: «ΠΡΩΣΚΑΛΟ»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2011

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Αποτελεί έναν μη κερδοσκοπικό φορέα που δραστηριοποιείται με σκοπό «να συμβάλλει στη διατύπωση ενός δημόσιου Λόγου και στην ενεργοποίηση μιας κοινωνικής Πράξης, με τη μορφή ενός Σχεδίου Δράσης οικονομικού, κοινωνικού, περιβαλλοντικού, πολιτικού και ιδεολογικού που θα δίνει

διέξοδο, ελπίδα, προοπτική». Πιο συγκεκριμένα, οι δράσεις της εταιρείας, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν:

- Την οργάνωση γραφείων για την διευκόλυνση της επικοινωνίας των εταίρων.
- Την διοργάνωση ομιλιών και διαλέξεις εκπαιδευτικού περιεχομένου.
- Την διοργάνωση σεμιναρίων, συνεδρίων, ημερίδων και επιμορφωτικών κέντρων.
- Την έκδοση εκπαιδευτικών και ενημερωτικών περιοδικών, εντύπων και βιβλίων.
- Την παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού για τις εκπαιδευτικές ανάγκες.
- Την πραγματοποίηση επαφών, παραστάσεων και όλων των νόμιμων και εφικτών ενεργειών που επιβάλλονται για την προβολή και διεκδίκηση των σκοπών της.
- Την πραγματοποίηση μελετών και συνεργασιών με συλλογικούς φορείς, φορείς της κοινωνίας των πολιτών και μη κυβερνητικούς οργανισμούς τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.
- Την προώθηση συνεργασιών με ευρύτερες ενώσεις και τις κρατικές Αρχές για την προώθηση των συμφερόντων των εταίρων και του κοινωνικού συνόλου.
- Την ίδρυση συνεργατικών-συνεταιριστικών εταιριών στα πλαίσια της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας.

Αριθμός μελών: 31

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Μακροχρόνια άνεργοι, άτομα με σωματική αναπηρία και ηλικιωμένοι

Πηγές εσόδων:

- Συναλλαγές μη οικονομικού χαρακτήρα με άλλους φορείς Κ.Α.Λ.Ο. και με το κοινό.
- Ετήσιες και έκτακτες εισφορές των εταίρων, το ύψος των οποίων καθορίζεται με απόφαση της Γ.Σ.
- Δωρεές των εταίρων προς κάλυψη όλων των υποχρεώσεων της εταιρίας και ειδικότερα έξοδα ίδρυσης, μετακίνησης, λειτουργικά και λοιπά έξοδα.
- Χορηγίες, δωρεές, κληρονομίες ή κληροδοσίες φυσικών ή νομικών προσώπων με τήρηση πάντοτε του ευεργετήματος της απογραφής, ευρωπαϊκές και εθνικές επιχορηγήσεις και χρηματοδοτήσεις, δωρεές και επιδοτήσεις διεθνών οργανισμών, δημόσιων υπηρεσιών, δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων εσωτερικού και εξωτερικού, που παρέχονται για την υποστήριξη του σκοπού της, χωρίς να επηρεάζουν τις αρχές λειτουργίας και τους σκοπούς της.
- Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά, εθνικά ή διεθνή προγράμματα.
- Έσοδα προερχόμενα από τις δραστηριότητές της και τα μέσα για την επίτευξη των σκοπών της.

- Κάθε εισόδημα του οποίου η αποδοχή δεν αντίκειται στους σκοπούς και τις αρχές της εταιρίας καθώς και τις ισχύουσες νομικές διατάξεις.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.proskalo.net/>

2.4.1.2. *Λαϊκό Πανεπιστήμιο Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας*



Επωνυμία: «Λαϊκό Πανεπιστήμιο Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας»

Διακριτικός τίτλος: «UnivSSE Coop»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2017

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπό του Συνεταιρισμού συνιστά η άσκηση δραστηριοτήτων εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης, πληροφόρησης, εκλαϊκευσης, ερευνών, μελετών, προγραμμάτων, εκδόσεων, συμβουλευτικών υπηρεσιών, ανάπτυξης εκπαιδευτικών και κοινωνικών δικτύων στους τομείς της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (ΚΑΛΟ), της αυτοδιαχείρισης, της άμεσης δημοκρατίας, των κοινών, αποβλέποντας στη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια και την κοινωνική καινοτομία. Απευθύνεται στους πολίτες, που συμμετέχουν στις πάσης φύσεως συλλογικότητες της κοινωνικής αλληλέγγυας οικονομίας, αλλά και σε κάθε άλλο ενδιαφερόμενο πολίτη. Ακόμη, βασίζεται στη διπλή φύση των συνεταιρισμών: Κοινωνική – Οικονομική και συνακόλουθα στη διπλή φύση της συνεταιριστικής εκπαίδευσης: Ιδεολογική – Οικονομοτεχνική.

Παράγοντες επιτυχίας:

Το Λαϊκό Πανεπιστήμιο Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας προσφέρει:

- διαλέξεις-συζητήσεις, που παρακολούθησαν συνολικά πάνω από 400 άτομα και οι οποίες βιντεοσκοπήθηκαν και αναρτήθηκαν σε κανάλι του Λαϊκού Πανεπιστημίου ΚΑΛΟ στο YouTube.
- εκπομπές στον FM 100.6, το δημοτικό ραδιόφωνο εθελοντών της Θεσσαλονίκης, που ηχογραφήθηκαν και αναρτήθηκαν σε κανάλι του Λαϊκού Πανεπιστημίου ΚΑΛΟ στο Mixcloud.

- εκπομπή του Λαϊκού Πανεπιστημίου Κ.Α.Λ.Ο. μεταδίδεται κάθε Τρίτη στις 6.00-7.00 μμ στα FM 100,6 το δημοτικό ραδιόφωνο εθελοντών της Θεσσαλονίκης και διαδικτυακά στο <http://www.fm100.gr/live/fm1006>

Οι βιντεοσκοπημένες διαλέξεις και οι ηχογραφημένες εκπομπές δέχονται διαρκώς ακροάσεις (από όλη την Ελλάδα) και έχουν ξεπεράσει τις 20.000.

- Αρχείο ηχογραφημένων εκπομπών υπάρχει στο κανάλι του Λαϊκού Πανεπιστημίου Κ.Α.Λ.Ο. στο "Mixcloud": <https://www.mixcloud.com/univsse>

- Βιντεοθήκη των διαλέξεων υπάρχει στο κανάλι του Λαϊκού Πανεπιστημίου Κ.Α.Λ.Ο. στο "YouTube": <https://www.youtube.com/channel/UCzB9wAd60fAGaNH3z99DFrg/playlists>

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.univsse.gr/>

2.4.1.3. ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ ΘΡΑΞ



Επωνυμία: «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΘΡΑΞ»

Διακριτικός τίτλος: «ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ ΘΡΑΞ»

Τοποθεσία: Αλεξανδρούπολη

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Η Θράξ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ αποτελεί δίκτυο της Κοινωνικής, Αλληλέγγυας και Συνεργατικής Οικονομίας στην Αλεξανδρούπολη. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός του Συνεταιρισμού είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων. Αποβλέπει, κυρίως μέσω της συνεργασίας και της συλλογικής προσπάθειας των μελών της στην ενημέρωση, στην πολύπλευρη μόρφωση και στην προώθηση της απασχόλησης. Ειδικότερα, σκοπός του Συνεταιρισμού είναι η προώθηση, πώληση και ανάδειξη προϊόντων καθώς και η παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, αθλητισμός, τεχνολογία, παροχές κοινής ωφέλειας, η ανάδειξη τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων, βήμα στον πολίτη για έκφραση απόψεων παντός περιεχομένου, ενημέρωση σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο που αφορά την καθημερινότητα) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης.

Παράγοντες επιτυχίας: Ο συνεταιρισμός για την επίτευξη του σκοπού του διαθέτει ιστοσελίδα μέσα από την οποία παρέχει υπηρεσίες τουριστικής προβολής και ενημέρωσης επισκεπτών. Μέσα από την ιστοσελίδα ο επισκέπτης μπορεί να πληροφορηθεί για τους

παραγωγούς της περιοχής και για τα αντίστοιχα προϊόντα που παράγουν, να συγκρίνει τις τιμές αυτών καθώς και να επικοινωνήσει ή και να προβεί σε παραγγελιοδοσία.

Αριθμός μελών: 5

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Όλες

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται μέσα από συναλλαγές με το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα καθώς και μέσα από χορηγίες από τις τοπικές αρχές

Περισσότερες πληροφορίες: <https://aptonevro.gr>

2.4.1.4. Κοιν.Σ.ΕΠ. «ΘΡΑ.ΚΙ.»



Επωνυμία: «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Θράκης Κίνητρο»

Διακριτικός τίτλος: «Κοιν.Σ.ΕΠ. ΘΡΑ.ΚΙ.»

Τοποθεσία: Κομοτηνή

Έτος ίδρυσης: 2013

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Η Κοινωνική Συμβουλευτική Αναπτυξιακή Συνεταιριστική Επιχείρηση 'ΘΡΑ.ΚΙ.' μπορεί να προσφέρει τις ακόλουθες υπηρεσίες:

- Ένταξη σε συγχρηματοδοτούμενα έργα (συγγραφή προτάσεων και ανεύρεση εταίρων)
- Διαχείριση και υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων έργων και προγραμμάτων
- Εκπόνηση μελετών και τοπικών σχεδίων δράσης με κοινωνικό προσανατολισμό
- Διοργάνωση δράσεων προώθησης (συναντήσεις, ημερίδες, συνέδρια)
- Υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων
- Διοργάνωση πολιτιστικών και αθλητικών εκδηλώσεων

Αριθμός μελών: 5

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Μακροχρόνια νέοι άνεργοι έως 25 ετών

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://thrakiskinitro.wixsite.com/thraki>

2.4.2. Συνεταιρισμοί με Εμπορική δράση

2.4.2.1. Βίος Coop



Επωνυμία: «Κοινωνικός Καταναλωτικός Συνεταιρισμός Θεσσαλονίκης»

Διακριτικός τίτλος: «βίος coop»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2012

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός του Συνεταιρισμού είναι η άσκηση δραστηριοτήτων, ιδιαίτερα καταναλωτικού, μεταφορικού, αναπτυξιακού, κοινωνικού, εκπαιδευτικού, περιβαλλοντικού και πολιτιστικού χαρακτήρα, με βάση τις αρχές της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και της άμεσης δημοκρατίας. Ειδικότερα, οι δραστηριότητες του συνεταιρισμού είναι προσανατολισμένες στην προμήθεια τοπικών και εγχώριων, κατά προτίμηση, προϊόντων και υπηρεσιών εξαιρετικής ποιότητας και χαμηλής τιμής, προκειμένου να συμβάλλει στην ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της αντίστοιχης παραγωγής, ταυτόχρονα με την κάλυψη των αναγκών των μελών του σε αγαθά και υπηρεσίες με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης.

Αριθμός μελών: 400

Πηγές εσόδων:

- i. Επιχορηγήσεις από Κρατικούς Φορείς και Οργανισμούς ή από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή Διεθνείς Οργανισμούς, εφ' όσον δεν περιορίζουν την αυτόνομη λειτουργία του και την επίτευξη των σκοπών του.
- ii. Κληροδοτήματα, δωρεές και παραχωρήσεις της χρήσης περιουσιακών στοιχείων, εφόσον δεν περιορίζουν την αυτόνομη λειτουργία του και την επίτευξη των σκοπών του.
- iii. Έσοδα από την άσκηση των δραστηριοτήτων του και την αξιοποίηση περιουσιακών του στοιχείων.

Παράγοντες επιτυχίας: Το παντοπωλείο Bios Coop παρέχει ποιοτικά προϊόντα σε τιμές χαμηλές για τους καταναλωτές και δίκαιες για τους παραγωγούς, αποφεύγοντας όσο μπορεί την προμήθεια μέσω χονδρεμπόρων και μεσαζόντων. Το 85% των προϊόντων προέρχονται κατευθείαν από τους παραγωγούς, κυρίως αγροτικούς συνεταιρισμούς και

μικρές παραγωγικές μονάδες. Το υπόλοιπο 15% αφορά προϊόντα μικρών μονάδων παραγωγής που το διαθέτουν μόνο μέσω διακινητών.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.bioscoop.gr/>

2.4.2.2. ΠΟΛΥΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.



Επωνυμία: «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΗ»

Διακριτικός τίτλος: «ΠΟΛΥΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.»

Τοποθεσία: Σέρρες

Έτος ίδρυσης: 2016

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός του Συνεταιρισμού είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων. Ειδικότερα, σκοπός του Συνεταιρισμού είναι η παραγωγή, συσκευασία, διανομή και εξαγωγή προϊόντων και η παροχή υπηρεσιών προκειμένου να επιτευχθεί:

- ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον,

- προώθηση της απασχόλησης,
- ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής
- ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης.

Για την ευόδωση των σκοπών του, ο Συνεταιρισμός μπορεί να ασκήσει οποιασδήποτε μορφής οικονομική δραστηριότητα παραγωγικού, καταναλωτικού, εμπορικού, μεταφορικού, τουριστικού, οικοδομικού, αναπτυξιακού, κοινωνικού, εκπαιδευτικού ή πολιτιστικού χαρακτήρα.

Παράγοντες επιτυχίας:

Βασικό συστατικό επιτυχίας του Συνεταιρισμού είναι ότι έχει αναπτύξει πληθώρα δραστηριοτήτων. Ειδικότερα, έχει προβεί σε:

- διαμόρφωση εργαστηρίου με σκοπό την επεξεργασία και τυποποίηση αρωματικών φυτών και βοτάνων

- δημιουργία τμημάτων παραδοσιακών τεχνών και παραδόσεων όπως παραδοσιακό κέντημα, γλυπτική, ξυλουργική, ξυλογλυπτική, χαρακτηριστική κ.α.-
- παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής αγροτών όπως:
 - διαφύλαξη και διάδοση των αυτοφυών αρωματικών και φαρμακευτικών φυτών
 - διαφύλαξη της αγροδιατροφικής αλυσίδας
 - περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση
- παροχή υπηρεσιών συσκευασίας προϊόντων μικροπαραγωγών της περιοχής με τη χρήση της ετικέτας του συνεταιρισμού
- μεταποίηση αρωματικών φυτών και βοτάνων, μεταποίηση τους σε καινοτόμα προϊόντα, και προώθηση τους στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- διαμόρφωση επισκέψιμου βοτανόκηπου
- διοργάνωση σεμιναρίων βοτανολογίας-βοτανοθεραπείας, ειδικού και τουριστικού ενδιαφέροντος (για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα του δημοσίου όπως δημοτικά σχολεία είναι δωρεάν)
- διαμόρφωση εργαστηρίου για παραδοσιακές χειροποίητες βοτανοδημιουργίες
- παραγωγή βοτανολειτουργικών τροφίμων σε συνεργασία με ερευνητικά ιδρύματα και εργαστήρια
- παραγωγή οικοτεχνικών προϊόντων, όπως κρέμες, σαπούνια, χειροτεχνικά προϊόντα (κεραμικά, διακοσμητικά) και γενικότερα σκευάσματα φυτικής προέλευσης για προώθησή τους στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- δημιουργία μαθητικών και τουριστικών οικολογικών και εικαστικών δράσεων
- διαμόρφωση και λειτουργία πολιτιστικού πολυχώρου.

Αριθμός μελών: 5

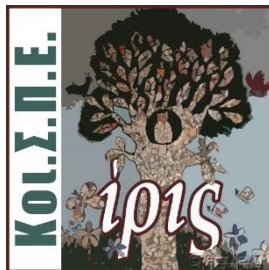
Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Άτομα με μακροχρόνια ανεργία, άτομα με σωματική αναπηρία

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται κυρίως μέσα από χορηγίες από το κοινό

Περισσότερες πληροφορίες: <https://polimorfi.com>

2.4.3. Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης

2.4.3.1. ΚοιΣΠΕ «ΙΡΙΣ»



Επωνυμία: «Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης Τομέα Ψυχικής Υγείας Ανατολικής Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής ΙΡΙΣ»

Διακριτικός τίτλος: «Κοι.Σ.Π.Ε. Το.Ψ.Υ. Αν. Θεσσαλονίκης - Χαλκιδικής ΙΡΙΣ»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2016

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός είναι να δοθεί επαγγελματική διέξοδος σε άτομα που πάσχουν από ψυχικές ασθένειες και αδυνατούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι δραστηριότητες που παρέχονται είναι οι εξής:

- Υπηρεσίες καθαρισμού
 - Υπηρεσίες τροφοδοσίας
 - Βιολογικός αμπελώνας

Αριθμός μελών: 68

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Άτομα με ψυχική αναπηρία

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα και από χορηγίες από το κράτος.

Περισσότερες πληροφορίες: www.koispeiris.gr

2.4.3.2. Κοι.Σ.Π.Ε. Καβάλας

Επωνυμία: «Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης Τομέα Ψυχικής Υγείας Νομού Καβάλας»

Διακριτικός τίτλος: «Κοι.Σ.Π.Ε. Καβάλας»

Τοποθεσία: Καβάλα

Έτος ίδρυσης: 2010

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός του Κοι.Σ.Π.Ε. Καβάλας είναι η κοινωνικοοικονομική ενσωμάτωση, η συμβολή στη θεραπεία και η εργασιακή (επαν)ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα (αλλά και ανέργων του γενικού πληθυσμού) με στόχους την αντιμετώπιση της ανεργίας, την οικονομική αυτάρκεια και την κοινωνική πρόνοια.

Αριθμός μελών: 78

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Όλες οι ευάλωτες κοινωνικά ομάδες

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, από συμβάσεις ανατιθέμενες κατά αποκλειστικότητα σε ΚΟΙΣΠΕ του Ν 4412/2016 ΑΡΘΡΟ 20, από εθνικά και ευρωπαϊκά συγχρηματοδοτούμενα ή μη έργα και προγράμματα, crowdfunding από τράπεζες, κλπ.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.kkppamth.gr>

2.4.3.3. Κοι.Σ.Π.Ε. Δυτικής Θεσσαλονίκης



Επωνυμία: «Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) Δυτικού Τομέα Ψυχικής Υγείας Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης Θεσσαλονίκης»

Διακριτικός τίτλος: «ΚΟΙ.Σ.Π.Ε Δυτικής Θεσσαλονίκης»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2005

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Βασικός στόχος του Κοι.Σ.Π.Ε είναι η κοινωνικοοικονομική ενσωμάτωση και η επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατό οικονομική τους αυτάρκεια. Η επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση των ατόμων αυτών, πραγματοποιείται με την ένταξή τους στις επιχειρηματικές δράσεις που αναπτύσσει ο Κοι.Σ.Π.Ε. Συγκεκριμένα στον Κοι.Σ.Π.Ε. Δυτικού τομέα Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης Θεσσαλονίκης λειτουργούν τα εξής εργαστήρια:

- Αγρόκτημα

- Οινοποιείο
- Κηροποιείο
- Κυλικείο Ψ.Ν.Θ.
- Κυλικείο Γ.Ν. Παπανικολάου
- Αγιογραφία Καλλιτεχνικό Εργαστήριο
- Ξυλουργείο
- Ραφείο
- Ταβέρνα
- Catering
- Συνεργείο Καθαρισμού
- Συνεργείο Ελαιοχρωματισμού

Αριθμός μελών: 500

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Άτομα με μαθησιακή ή διανοητική/ψυχική αναπηρία και άτομα με προβλήματα εξαρτήσεων (αλκοόλ, ναρκωτικά, τυχερά παιχνίδια, κλπ)

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το δημόσιο τομέα και με το κοινό, καθώς και από κρατικές χορηγίες.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.koispethess.gr>

2.4.4. Συνεταιρισμοί με πολιτιστική δράση

2.4.4.1. Life Events ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ



Επωνυμία: «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας «Γεγονότα Ζωής Οπτικοακουστικές Υπηρεσίες»»

Διακριτικός τίτλος: «Life Events ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2017

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός του συνεταιρισμού είναι η εν γένει επιδίωξη της συλλογικής ωφέλειας, η εξυπηρέτηση κοινωνικών αναγκών τοπικού ή ευρύτερου χαρακτήρα και η ισότιμη συμμετοχή όλων των πληθυσμιακών ομάδων. Μέσα από δραστηριότητες εμπορικές ή ανταλλακτικές προωθούμε την κοινωνική ισότητα, την ισότητα των δύο φύλων, την προστασία και αειφορία του περιβάλλοντος, τη διαγενεακή και πολυπολιτισμική συμφιλίωση, την προβολή των ιδιαιτεροτήτων των τοπικών κοινωνιών.

Παράγοντες επιτυχίας: Προτεραιότητα του συνεταιρισμού αποτελεί η ευημερία του κοινωνικού συνόλου, γεγονός που σημαίνει ότι λειτουργεί υπέρ των πολιτών μέσω της προβολής ατομικών ή συλλογικών δικαιωμάτων. Παράλληλα, οι ως άνω ενέργειες έχουν στόχο τη στήριξη και την προβολή των δράσεων των ευάλωτων και ευπαθών κοινωνικών ομάδων. Γι' αυτό και μέρος των κερδών του διατίθεται αποκλειστικά για την ενίσχυση φιλανθρωπικών σκοπών και δράσεων.

Αριθμός μελών: 6

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Μακροχρόνια άνεργοι

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και με το κοινό.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.life-events.gr>

2.4.4.2. *Επιστημονική Ομάδα Οψόμεθα εις Φιλίππους*



ΟΨΟΜΕΘΑ

ΕΙΣ ΦΙΛΙΠΠΟΥΣ

Επωνυμία: «Επιστημονική Ομάδα Οψόμεθα εις Φιλίππους»

Διακριτικός τίτλος: «Επιστημονική Ομάδα Οψόμεθα εις Φιλίππους»

Τοποθεσία: Καβάλα

Έτος ίδρυσης: 2017

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας:

- Η μετατροπή του πανάρχαιου φυσικού αγροτο-πολιτιστικού περιβάλλοντος μεγάλης ιστορικής και εθνικής πεδιάδας των Φιλίππων (Τενάγιες και Παρατενάγιες περιοχές), σε ένα προορισμό Αριστείας όπως ορίζεται από την Ε.Ε. με παγκόσμια ακτινοβολία. Ο Ευρωπαϊκός προορισμός Αριστείας έχει βασικούς στόχους, τόσο την ανάδειξη των αξιών, της ποικιλομορφίας και των κοινών χαρακτηριστικών ευρωπαϊκών τουριστικών προορισμών όσο και την προβολή προορισμών όπου η τουριστική ανάπτυξη

επιδιώκεται με τρόπο τέτοιο, ώστε να διασφαλίζεται η κοινωνική, πολιτιστική, οικονομική και περιβαλλοντική ισορροπία.

- Η δημιουργία ενός πρότυπου Ολιστικού Μοντέλου Ανάπτυξης, το οποίο θα κινητοποιεί τους ανθρώπινους πόρους, θα αναγνωρίζει, θα αξιοποιεί και θα προωθεί τον πλούσιο περιβαλλοντικό, αγροτικό και πολιτιστικό πλούτο της περιοχής

- Η συσπείρωση επιστημόνων γύρω από το κοινό όραμα της ανάδειξης της περιοχής σε προορισμό με παγκόσμια ακτινοβολία και η παράλληλη αξιοποίηση της επιστημονικής τους γνώσης για την έρευνα, μελέτη και πρόταση μεθόδων αναβάθμισης του περιβάλλοντος, της ανάπτυξης και της ποιότητας ζωής αλλά και επίλυσης προβλημάτων που προκύπτουν σε αυτά.

- Η ενημέρωση, εκπαίδευση και ενεργοποίηση πολιτών και φορέων σε ζητήματα περιβάλλοντος, αειφορίας, ανάπτυξης και ποιότητας ζωής.

- Ο σεβασμός στο βαθμό διατήρησης της αυθεντικότητας της πολιτιστικής κληρονομιάς, της ιστορίας και της παράδοσης με την εξασφάλιση όλων των συνθηκών προστασίας τους κατά τη σύγχρονη χρήση τους.

- Η ενδυνάμωση των οικονομικών δραστηριοτήτων και η μεγιστοποίηση της παραγόμενης κοινωνικής ωφέλειας μέσω της οριζόντιας και ισότιμης δικτύωσης με φορείς Κ.Α.Λ.Ο.

Παράγοντες επιτυχίας:

- Το επιστημονικό υπόβαθρο των μελών της εταιρίας.
- Η συνεργασία και η συναλλαγή με μεγάλο εύρος φορέων όπως, λ.χ., πανεπιστήμια, συνδικαλιστικές ενώσεις, περιφέρειες, δήμοι, εμπορικοί και επαγγελματικοί σύλλογοι και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών.
- Οι δραστηριότητες της εταιρίας που αποβλέπουν στην προστασία της πολιτιστικής κληρονομιάς του πολιτιστικού τοπίου των Φιλιππων και στην απασχόληση των νέων επιστημόνων με στόχο τη μείωση της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain) στην περιοχή δράσης.

Αριθμός μελών: 64

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Νέοι Επιστήμονες, κάτοικοι απομακρυσμένων περιοχών, κάτοικοι της περιφέρειας ΑΜΘ- φτωχότερης περιφέρειας της Ελλάδος

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το δημόσιο τομέα, με τον ιδιωτικό τομέα και με το κοινό, καθώς και από συνδρομές των μελών.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://opsometha.org/>

2.4.4.3. «Η μικρή Φρίντα» Κοιν.Σ.Επ. - Coffee / Art Cooperative



Επωνυμία: «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής Και Κοινωνικής Ωφέλειας La nina Frida - Η μικρή Φρίντα»

Διακριτικός τίτλος: ««Η μικρή Φρίντα» Κοιν.Σ.Επ. - Coffee / Art Cooperative»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2016

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας:

- η λειτουργία ενός καφέ-γκαλερί που χρησιμοποιείται ως έδρα του συνεταιρισμού
- η προώθηση δραστηριοτήτων, πολιτισμού, τέχνης και ανάδειξης της ιστορικής κληρονομιάς της πόλης
- η κάλυψη διαφόρων αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση), μέσω παροχών κοινής ωφέλειας και αξιοποίησης τοπικών προϊόντων
- ο εξωραϊσμός της περιοχής ώστε να αναδειχτεί με τον καλύτερο τρόπο το βυζαντινό μνημείο της Αχειροποίητου

Παράγοντες επιτυχίας: Λειτουργεί ως ένα εναλλακτικό καφέ που φιλοξενεί στο χώρο του εκθέσεις τέχνης (λ.χ., ζωγραφικής, κοσμήματος, κλπ.), διοργανώνει ημέρες γνωριμίας με ελληνικά προϊόντα σε συνεργασία με άλλους φορείς, διοργανώνει εργαστήρια (λ.χ. εικαστικά) και παρουσιάσεις (λ.χ. δίσκων), καθώς και εκδρομές.

Αριθμός μελών: 5

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το κοινό.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://mikrifrida.gr>

2.4.4.4. Κοιν.Σ.Επ. «Άγριφος»



Επωνυμία: «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής Και Κοινωνικής Ωφέλειας Άγριφος»

Διακριτικός τίτλος: « Κοιν.Σ.Επ. «Άγριφος»»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2017

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σκοπός του συνεταιρισμού είναι η προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών γενικού ενδιαφέροντος, με έμφαση στην τέχνη, τον πολιτισμό, την εκπαίδευση και την αρχαιολογία.

Παράγοντες επιτυχίας: Ο συνεταιρισμός για την επίτευξη του σκοπού του πραγματοποιεί με επιτυχία ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που εντοπίζονται κυρίως στους ακόλουθους τομείς:

- Ψηφιακές εφαρμογές: Ανάπτυξη ηλεκτρονικών και ψηφιακών μέσων προβολής, προώθησης και ανάδειξης του πολιτισμικού αποθέματος και παραγωγικού πλούτου της Ελλάδας με έμφαση στην αρχαιολογία και στην παραγωγή τοπικών αγροτικών προϊόντων: δημιουργία ιστοσελίδων, ποικίλων ψηφιακών εφαρμογών και πολυμέσων εκπαιδευτικού και ψυχαγωγικού σκοπού, εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δράσεων, διαδραστικών ξεναγήσεων (learning by doing, learning by participating), τουριστικών οδηγιών κ.α.

- Αρχαιολογικές δράσεις: Παρέχει μια σειρά υπηρεσιών αρχαιολογικού περιεχομένου, που απευθύνονται σε ανασκαφές, ερευνητικά προγράμματα, μουσεία ή άλλα πολιτιστικά ιδρύματα. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν κυρίως στα πεδία των νέων τεχνολογιών (π.χ. κατασκευή ιστοσελίδων), στη διάχυση, προβολή και τεκμηρίωση της αρχαιολογικής πληροφορίας (π.χ. σχεδιασμός posters, powerpoints, επεξεργασία εικόνας, οργάνωση και ψηφιοποίηση ανασκαφικών αρχείων) και στον κοινωνικό και εκπαιδευτικό ρόλο της αρχαιολογίας (π.χ. σχεδιασμός εκπαιδευτικών δράσεων).

- E-shop: Προώθηση του ηλεκτρονικού υλικού και των παραγόμενων προϊόντων μέσω ηλεκτρονικής πύλης ενημέρωσης και εμπορικής πύλης (www.eshop.agrifos.gr). Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες στο Άγριφος E-shop περιλαμβάνουν προβολή και προώθηση αγροτικών παραγωγικών μονάδων και προϊόντων μέσα από μια διαδικτυακή πλατφόρμα αναζήτησης και αγοράς, ξεχωριστή σελίδα προβολής κάθε παραγωγού και των προϊόντων του μέσα στο Άγριφος E-shop. Έμφαση δίνεται στην παρουσίαση κάθε παραγωγικής μονάδας, στην ανάπτυξη της φιλοσοφίας της, στην παρουσίαση της διαδικασίας παραγωγής, καθώς και στην προβολή και προώθηση των προϊόντων τους και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους (π.χ. συστατικά, διατροφική αξία κ.ά.).

- Οργάνωση εκδηλώσεων: Προώθηση και διάχυση τόσο του εκπαιδευτικού υλικού όσο και των παραγόμενων προϊόντων(οργάνωση ημερίδων, συνεδρίων και άλλων κοινωνικών εκδηλώσεων), καθώς και ενημέρωση για εκδηλώσεις μέσω της ιστοσελίδας www.agrifos.gr και www.wepost.gr

- Ενημερωτική σελίδα: Λειτουργία της ενημερωτικής ιστοσελίδας www.wepost.gr στο πλαίσιο της ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ. με στόχο την ενημέρωση τόσο για εθνικές όσο και διεθνείς εξελίξεις,

καθώς για δράσεις στο χώρο του πολιτισμού, της υγείας, της αισθητικής, της αγροτικής παραγωγής, του τουρισμού και ποικίλων άλλων θεμάτων.

- Αγροτικά και τοπικά προϊόντα: Παραγωγή τοπικών προϊόντων, τυποποίηση και προώθησή τους με έμφαση το ελαιόλαδο, τα αρωματικά φυτά και τα παράγωγά τους (π.χ. σαπούνια, μελλισόλαδο κ.α.)

Αριθμός μελών: 5

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Μακροχρόνια άνεργοι

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με το κοινό.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://www.agrifos.gr>

2.4.4.5. dot2dot Κοιν.Σ.Επ.



Επωνυμία: «Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής Και Κοινωνικής Ωφέλειας dot2dot»

Διακριτικός τίτλος: « Κοιν.Σ.Επ. dot2dot»

Τοποθεσία: Θεσσαλονίκη

Έτος ίδρυσης: 2013

Σκοπός – αντικείμενο δραστηριότητας: Σχεδίαση και οργάνωση θεματικών διαδρομών στην πόλη της Θεσσαλονίκης, εικαστικές δράσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα. Συγκεκριμένα πραγματοποιούνται:

- Διαδρομές και ξεναγήσεις ειδικού ενδιαφέροντος.
- Εκπαιδευτικά προγράμματα και δραστηριότητες εντός του χώρου του φορέα (μικρά γκρουπ).
- Εξωτερικά εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιούνται για λογαριασμό ή/και σε χώρους άλλων φορέων

Παράγοντες επιτυχίας:

- Το επιστημονικό υπόβαθρο των ιδρυτών της εταιρίας.
- Η συνεργασία με άλλες δημιουργικές ομάδες της πόλης, γεγονός που δημιουργεί οικονομίες κλίμακας.

- Οι προσφερόμενες υπηρεσίες που βασίζονται στο σχεδιασμό και στην οργάνωση θεματικών διαδρομών στην πόλη, εικαστικών δράσεων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προσφέροντας μία πρωτότυπη, ευχάριστη και ολοκληρωμένη εμπειρία

Αριθμός μελών: 6

Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα: Άτομα με κινητική αναπηρία, άτομα με μαθησιακή ή διανοητική/ψυχική αναπηρία, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, άτομα με προβλήματα εξαρτήσεων και ηλικιωμένοι.

Πηγές εσόδων: Τα έσοδα προέρχονται από συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα και με το κοινό και από διεθνείς συναλλαγές.

Περισσότερες πληροφορίες: <http://www.dot2dot.gr>

2.5. Φορείς υποστήριξης και προώθησης της Κ.ΑΛ.Ο.

Σήμερα στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται αρκετοί φορείς και λοιπές δομές, καθώς και άτυπες ενώσεις, που προσφέρουν υποστηρικτικές δράσεις για την προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο. Στη συνέχεια παρουσιάζονται ενδεικτικά παραδείγματα φορέων που δραστηριοποιούνται είτε σε εθνικό είτε σε τοπικό επίπεδο.

Εργάνη - Κέντρο Στήριξης της Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας των Γυναικών



Το κέντρο Εργάνη¹ είναι Αστική μη Κερδοσκοπική εταιρεία και μη κυβερνητική οργάνωση, ιδρύθηκε το 1991 μετά από πρωτοβουλία κοινοπραξίας ευαισθητοποιημένων φορέων της Θεσσαλονίκης και έχει εθνική εμβέλεια. Στόχος του κέντρου Εργάνη είναι η προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, η υποστήριξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και η εξάλειψη των παραγόντων που οδηγούν στον αποκλεισμό τους από αυτήν.

Το Κέντρο Εργάνη συμμετέχει σε εθνικά και διακρατικά δίκτυα και δημιουργεί ή συνεργάζεται με άλλες δομές παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών. Στο πλαίσιο ειδικών προγραμμάτων παρέχει υπηρεσίες σε άνεργους, γυναίκες και άνδρες, αλλά και σε μέλη ευπαθών κοινωνικά ομάδων με στόχο την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας ή τη δημιουργία βιώσιμων επιχειρήσεων. Παράλληλα, δημιουργεί εκπαιδευτικά εργαλεία και εγχειρίδια και διεξάγει έρευνες σε θέματα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας των γυναικών, τα αποτελέσματα των οποίων διαχέονται σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τις υπηρεσίες που προσφέρει για την

¹ Κέντρο Εργάνη: <http://www.ergani.gr>

προώθηση της Κ.Α.Ο., πραγματοποιεί δράσεις ευαισθητοποίησης κοινού/ δυνητικών κοινωνικών επιχειρηματιών, καταρτίζει και υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα, παρέχει υπηρεσίες κατάρτισης επιχειρηματικών σχεδίων Κοινωνικών επιχειρήσεων, καθώς και υποστήριξη για πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης.

Πανελλαδική Δικτύωση συνεργατικών εγχειρημάτων Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας Κ.Α.Ο.

Η Πανελλαδική Δικτύωση ΚΑΛΟ² λειτουργεί ως χώρος όπου συναντιούνται και δικτυώνονται ομάδες και εγχειρήματα με κοινό όραμα και μέσα από αυτές τις συναντήσεις ενισχύονται οι συνεργασίες και οι συνέργειες μεταξύ τους έτσι ώστε να ενισχυθεί η αγορά της Κ.Α.Ο. Επιπλέον, συμβάλλει στη διαμόρφωση ομάδων εργασίας για θέματα που αφορούν την Κ.Α.Ο, στην ενδυνάμωση της φωνής της Κ.Α.Ο. και στη διαμόρφωση πολιτικών, στην ορατότητα του οικοσυστήματος της Κ.Α.Ο. και στη διάδοση της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας ως μίας επιλογής υπαρκτής για το σύνολο της οικονομίας. Τέλος, στοχεύει στη διαμόρφωση μίας ευέλικτης νομικής μορφής, η οποία θα επιτρέπει τη συμμετοχή όλων των ρευμάτων και κινημάτων Κ.Α.Ο., όπως αυτά αναφέρονται παραπάνω.

Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας



ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Η Ειδική Γραμματεία³ αποτελεί το θεσμικό οργανισμό στήριξης τη ΚΑΛΟ. Έχει ως κύριο έργο τη χάραξη και εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία. Αναλυτικότερα, καταρτίζει την Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, παρακολουθεί και συντονίζει τις σχετικές δράσεις για την εφαρμογή και τη διασφάλιση της συνεκτικότητας της Εθνικής Στρατηγικής. Μελετά και παράγει πολιτικές και επιβλέπει την εφαρμογή τους, προς όφελος του πολίτη. Αναπτύσσει συνεργασία στους θεματικούς τομείς με αρμόδια Υπουργεία. Εξειδικεύει την Εθνική Στρατηγική ανά τομέα, σε συνεργασία με τα αρμόδια Υπουργεία και φορείς, παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις. Η Ειδική Γραμματεία Κ.Α.Ο οργανώνεται στις παρακάτω μονάδες:

- Τμήμα Πολιτικών για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία
- Τμήμα Μητρώου Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
- Τμήμα Ανάπτυξης Διακρατικών Συνεργασιών και Δικτύωσης

² Πανελλαδική Δικτύωση ΚΑΛΟ: <http://ssecoops.blogspot.com/>

³ Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας: <https://kalo.gov.gr/i-grammatia/>

- Τμήμα Παρακολούθησης και Ελέγχου Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
- Τμήμα Έρευνας και Μελετών για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

3. Χαρτογράφηση του τομέα της Κ.Α.Ο στην Ανατολική Μακεδονία- Θράκη και Κεντρική Μακεδονία

3.1. Σκοπός της έρευνας

Βασική πηγή δεδομένων αποτέλεσε η διενέργεια πρωτογενούς έρευνας πεδίου με στόχο τη χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης των ενεργών κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στις περιφέρειες της Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης και Κεντρικής Μακεδονίας, καθώς και των φορέων προώθησης και υποστήριξης του τομέα της Κ.Α.Ο. τόσο σε περιφερειακό επίπεδο όσο και σε εθνικό.

Η εν λόγω έρευνα ειδικότερα κλήθηκε να εξυπηρετήσει την ανάγκη να γίνει μια επίκαιρη καταγραφή των κοινωνικών επιχειρήσεων που έχουν ενεργή παρουσία στην αγορά, συλλέγοντας στοιχεία σχετικά με βασικά μεγέθη και διερευνώντας συνάμα τον αντίκτυπο της δραστηριότητάς τους αλλά και τις προκλήσεις και τις προοπτικές που διαφαίνονται στην αναπτυξιακή τους πορεία.

3.2. Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη το χρονικό διάστημα από 4/9/2018 έως 16/10/2018 και συνολικά ανταποκρίθηκαν 41 φορείς Κ.Α.Ο.

Η μεθοδολογία που ακολούθησε η ομάδα έργου για τη διεξαγωγή της έρευνας αφορούσε στην ανάπτυξη δομημένων ερωτηματολογίων που απευθύνονταν στο επιλεγμένο πληθυσμιακό δείγμα. Δεδομένου ότι, οι έρευνες με χρήση ερωτηματολογίων χρησιμοποιούνται ευρέως για την συλλογή στοιχείων, ειδικών χαρακτηριστικών ή απόψεων του μελετούμενου δείγματος, οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στα αντίστοιχα ερωτηματολόγια δύναται να είναι περιγραφικές, κανονιστικές ή αιτιολογικές. Το δείγμα της έρευνας ανά κατηγορία ερωτωμένων αποτελούνταν από:

- **Ενεργές Κοινωνικές Επιχειρήσεις.**

Για την κατάρτιση του δείγματος θα αξιοποιηθεί η πλατφόρμα δικτύωσης των φορέων ΚΑΛΟ στην οποία καταγράφονται όλες οι ενεργές κοινωνικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

- **Φορείς και Experts προώθησης του τομέα της Κ.Α.Ο.,** όπως αναπτυξιακές εταιρίες ΟΤΑ, επιμελητήρια, Πανελλήνια Ένωση Συμπράξεων Κοινωνικής Οικονομίας (Π.Ε.Σ.Κ.Ο), οργανώσεις της Κοινωνίας Πολιτών, κ.α.

Για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων, οι προς διερεύνηση ενότητες στο πλαίσιο της έρευνας πεδίου όπως διαμορφώθηκαν ανά κατηγορία αποδέκτη αφορούσαν:

(A) Κοινωνικές επιχειρήσεις

- Γενικά στοιχεία: νομική μορφή, είδος, έτος ίδρυσης και λειτουργίας, αριθμός μελών, γεωγραφική περιοχή εμβέλειας, εφαρμογή εσωτερικών πρακτικών, δραστηριότητα, επιδιωκόμενοι στόχοι, κ.α.
- Οικονομικά Στοιχεία- Πηγές χρηματοδότησης: ετήσιος κύκλος εργασιών και αποτελέσματα χρήσης, προσδοκίες μεταβολής κύκλου εργασιών, αξιοποίηση κερδών, κύρια πηγή εσόδων, πηγές χρηματοδότησης, κ.α.
- Ανθρώπινο δυναμικό: αριθμός αμειβόμενων εργαζομένων, καθεστώς απασχόλησης, ο αριθμός εργαζόμενων και μη ανδρών- γυναικών, προσδοκίες μεταβολής ανθρώπινου δυναμικού, κ.α.
- Αντίκτυπος δραστηριότητας - Διασύνδεση με άλλους φορείς: ομάδες πληθυσμού που επωφελούνται άμεσα, αποτίμηση κοινωνικού αντικτύπου, δικτύωση με άλλους φορείς, βασικές αρχές επιλογής συνεργασιών, ύπαρξη δικτύου εθελοντών, κ.α.
- Προκλήσεις – Προοπτικές ανάπτυξης: κυριότερα εμπόδια λειτουργίας επιχείρησης, προοπτικές ανάπτυξης επιχείρησης και γενικότερα του τομέα Κ.Α.Ο. στην περιοχή, κρατικές πολιτικές, κυριότερες προκλήσεις τομέα στην περιοχή, κ.α.

(B) Φορείς και experts προώθησης Κ.Α.Ο.

- Γενικά στοιχεία: νομική μορφή, είδος, έτος ίδρυσης, γεωγραφική περιοχή εμβέλειας, δραστηριότητες προώθησης της Κ.Α.Ο., κ.α.
- Προκλήσεις – Προοπτικές ανάπτυξης: κυριότερα εμπόδια/ προβλήματα/ προκλήσεις τομέα στην περιοχή, πλεονεκτήματα/ ωφέλειες τομέα, προοπτικές ανάπτυξης τομέα και φορέων στην περιοχή, αξιολόγηση υφιστάμενου θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου της Κ.Α.Ο. και προτάσεις βελτίωσης, κ.α.

Οι επιμέρους εργασίες που διενήργησε η ομάδα έργου για την επιτυχή διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας αφορούσαν στις κάτωθι:

1. **Σχεδιασμός των Ερωτηματολογίων.** Σε αυτή τη φάση διαμορφώθηκαν οι στόχοι της έρευνας και καταρτίστηκε ένα κατάλληλο σύνολο ερωτήσεων που περιελήφθησαν στο ερωτηματολόγιο. Η κατάρτιση του ερωτηματολογίου και η σύνταξη των ερωτήσεων (ανοικτών, κλειστών, ονοματικών, σχεσιακών, αριθμητικών κλπ.) έγινε με βάση αυστηρούς κανόνες για τη διασφάλιση της αμεροληψίας, πληρότητας και σαφήνειας του ερωτηματολογίου και αποφυγή πολωτικών φαινομένων.

Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στη σχεδίαση του ερωτηματολογίου με τη χρήση «ανοικτού» και «κλειστού» τύπου ερωτήσεων (διχότομες, multiple choice, με κλίμακα σημαντικότητας τύπου Likert και Rating), ώστε να εξασφαλιστεί η αντικειμενικότητα

των απαντήσεων αλλά και να αποφευχθούν ασάφειες και σύγχυση στους ερωτηθέντες.

Τα βασικά βήματα για τη σύνταξη του δομημένου ερωτηματολογίου που ακολουθήθηκαν ήταν τα ακόλουθα:

- ⇒ Απόφαση για το περιεχόμενο των ερωτήσεων (types or question content)
- ⇒ Λεξιλόγιο ερωτήσεων (question frame)
- ⇒ Είδος/τύπος ερωτήσεων (question format)
- ⇒ Σειρά ερωτήσεων (question sequences)
- ⇒ Τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου (layout of the questionnaire)

2. **Καθορισμός δείγματος.** Επιλέχθηκε το μέγεθος και η ποιότητα του δείγματος με βάση ειδικά χαρακτηριστικά διασποράς. Με βάση τους στόχους της έρευνας επιλέχθηκε το σύνολο του πληθυσμού αναφοράς (κοινωνικές επιχειρήσεις στις περιφέρειες αναφοράς).

3. **Έλεγχος.** Πιλοτική εφαρμογή ερωτηματολογίου σε περιορισμένο δείγμα, για τον εντοπισμό πιθανών ελλείψεων και έλεγχο της λειτουργικής αξιοποίησης του. Στόχος της πιλοτικής έρευνας ήταν να καταστεί δυνατή η **αξιολόγηση της καταλληλότητας και της περιεκτικότητας των ερωτηματολογίων και να γίνουν οι απαιτούμενες διορθωτικές παρεμβάσεις** σε μία αρχική φάση της διεξαγωγής της έρευνας πεδίου.

4. **Διαχείριση.** Διανομή και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε σε ψηφιακή εφαρμογή online συμπλήρωσης (google.docs). Μαζί με τα ερωτηματολόγια εστάλη στους αποδέκτες cover letter, το οποίο ανέφερε:

- ✓ τους στόχους της έρευνας,
- ✓ την πρόσκληση να συμμετάσχουν στην έρευνα, απαντώντας τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου,
- ✓ την πρόσκληση να επικοινωνήσουν με την ομάδα έργου στην περίπτωση που δυσκολεύονται να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ή απαιτούνται διευκρινίσεις.

Ακολούθησε επικοινωνία με τους αποδέκτες μέσω e-mail και τηλεφώνου την για επιβεβαίωση λήψης του ερωτηματολογίου και υπενθύμιση συμπλήρωσής του.

5. **Κωδικοποίηση των δεδομένων.** Έγινε με χρήση κατάλληλου πληροφοριακού συστήματος (spss) και σχεσιακών βάσεων δεδομένων, επιτρέποντας έτσι την περαιτέρω παραμετροποίηση και στατιστική επεξεργασία των ευρημάτων (περιλαμβανομένης της δόμησης και επεξεργασίας των ποιοτικών μεταβλητών).

6. **Ανάλυση.** Εφαρμογή μεθοδολογιών ανάλυσης περιεχομένου για την επεξεργασία των ανοικτών ερωτήσεων. Παράσταση σε πίνακες διπλής εισόδου και σχολιασμός των ευρημάτων.

7. **Εξαγωγή συμπερασμάτων και διάχυση αποτελεσμάτων.** Σύνοψη των αναλυτικών ευρημάτων σε πορίσματα και διατύπωση των συμπερασμάτων σε παραδοτέα. Συχνά παράσταση των συνθετικών πορισμάτων με το κατά περίπτωση κατάλληλο γράφημα.

3.3. Πορίσματα έρευνας

3.3.1. Αποτίμηση αποτελεσμάτων έρευνας σε κοινωνικές επιχειρήσεις

3.3.1.1. Γενικά στοιχεία του δείγματος

Ο πίνακας 3-1 περιγράφει το δείγμα των φορέων που συμμετείχαν στην έρευνα, ως προς τη νομική τους μορφή. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα, η συντριπτική πλειονότητα (82,9%) των φορέων αυτών είναι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ). Το εύρημα αυτό υποδηλώνει τη μικρή εκπροσώπηση άλλων τύπων κοινωνικών επιχειρήσεων στο σύνολο των περιφερειών όπου διεξήχθη η έρευνα.

Πίνακας 3-1: Νομική μορφή του δείγματος

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
Κοιν.Σ.Επ	34	82,9%
ΚΟΙ.Σ.Π.Ε	3	7,3%
Συνεταιρισμός Εργαζομένων	1	2,4%
Αστικός Συνεταιρισμός	1	2,4%
Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρία	2	4,9%
Σύνολο	41	100%

Όσον αφορά στο έτος ίδρυσης των φορέων, 2 στους 3 φορείς ιδρύθηκαν, με τη σημερινή τους μορφή, από το 2016 κ.ε. (βλ. πίνακα 3-2), δηλαδή μετά την ψήφιση του νέου νόμου, Ν. 4430/2016.

Πίνακας 3-2: Έτος ίδρυσης φορέα με τη σημερινή του μορφή

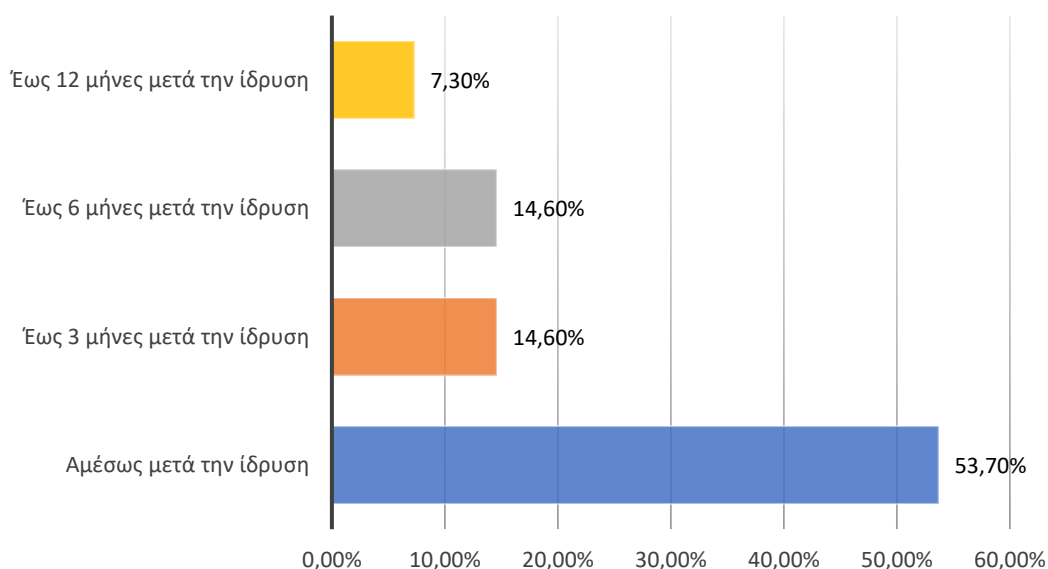
	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
Ίδρυση πριν από το 2016	15	36,6%
Ίδρυση από το 2016 κ.ε.	26	63,4%
Σύνολο	41	100%

Αναφορικά με το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την ίδρυση των φορέων μέχρι την έναρξη της ενεργής λειτουργίας τους, το 53,7% των φορέων ξεκίνησε την οικονομική του δραστηριότητα αμέσως μετά την ίδρυσή του, ενώ το 9,8% έκανε πάνω από 12 μήνες να ξεκινήσει την ενεργή του λειτουργία (βλ. πίνακα 3-3).

Πίνακας 3-3: Έναρξη ενεργής λειτουργίας του φορέα

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
Αμέσως μετά την ίδρυση	22	53,7%
Έως 3 μήνες μετά την ίδρυση	6	14,6%
Έως 6 μήνες μετά την ίδρυση	6	14,6%
Έως 12 μήνες μετά την ίδρυση	3	7,3%
Πάνω από 12 μήνες μετά την ίδρυση	4	9,8%
Σύνολο	41	100%

Γράφημα 3-1: Έναρξη ενεργής λειτουργίας του φορέα

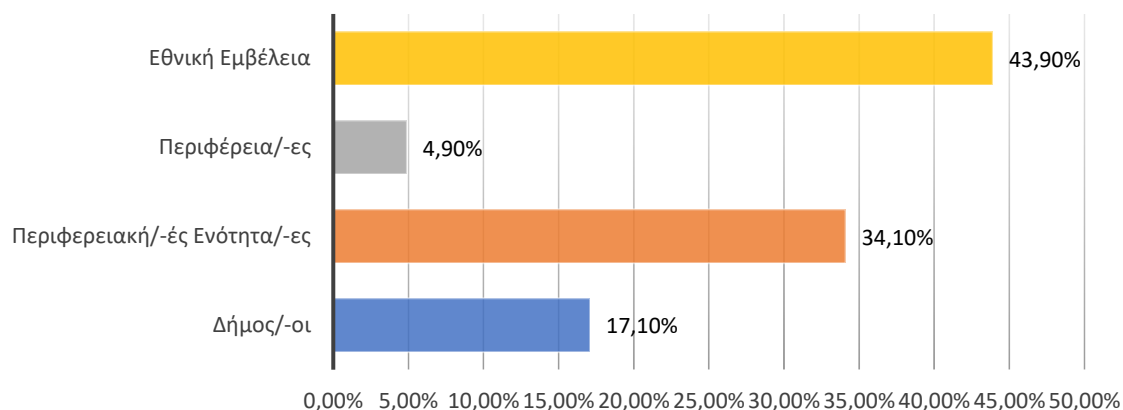


Η γεωγραφική κατανομή των φορέων παρουσιάζεται στον πίνακα 3-4. Το 43,9% των φορέων ΚΑΛΟ που εδρεύουν στις εξεταζόμενες περιφέρειες, δραστηριοποιούνται σε εθνικό επίπεδο, ενώ μεγάλη συγκέντρωση φορέων παρουσιάζει η περιφερειακή ενότητα Θεσσαλονίκης.

Πίνακας 3-4: Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα

	Πλήθος	Ποσοστό %
Δήμος/-οι	7	17,1%
Περιφερειακή/-ές Ενότητα/-ες	14	34,1%
Περιφέρεια/-ες	2	4,9%
Εθνική Εμβέλεια	18	43,9%
Σύνολο	41	100%

Γράφημα 3-2: Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα



Όσον αφορά στον αριθμό των μελών που διαθέτουν οι φορείς, παρατηρείται ότι το 83% των φορέων διαθέτουν μέχρι 10 μέλη (βλ. πίνακα 3-5), ενώ η επικρατούσα τιμή είναι 5 μέλη, με τους άνδρες μέλη να υπερτερούν αριθμητικά (επικρατούσα τιμή = 3) από τις γυναίκες μέλη (επικρατούσα τιμή = 2).

Πίνακας 3-5: Αριθμός μελών του φορέα

	Πλήθος	Ποσοστό %
0-5	18	43,9%
6-10	16	39,0%
11-20	1	2,4%
21-50	1	2,4%
51-100	3	7,3%
101+	2	4,9%
Σύνολο	41	100%

Ο πίνακας 3-6 περιγράφει τις απαντήσεις των φορέων ως προς τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν. Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των φορέων διαθέτει επίσημη σύσταση και δεν αποτελεί άτυπη ομάδα. Μάλιστα, δύο στους τρεις φορείς εφαρμόζουν διαδικασίες δημοκρατικού ελέγχου από τα μέλη. Ακόμη, η εμπορική δραστηριότητα συγκεντρώνει σχεδόν διπλάσιο ποσοστό από την αχρήματη δραστηριότητα, ενώ μόλις το ένα τρίτο των φορέων διαθέτει καθορισμένο κοινοτικό/κοινωνικό/περιβαλλοντικό όφελος. Τέλος, ένας στους τρεις φορείς δήλωσε πως διαθέτει οικονομική ανεξαρτησία από το κράτος.

Πίνακας 3-6: Χαρακτηριστικά που διαθέτουν οι φορείς

	Πλήθος	Ποσοστό %
Επίσημη σύσταση/νομική μορφή	36	87,8%
Εμπορική δραστηριότητα	28	68,3%
Διαδικασίες δημοκρατικού ελέγχου από τα μέλη	25	61,0%
Κανόνες που θέτουν περιορισμούς στη διανομή των κερδών	20	48,8%
Καθορισμένο κοινοτικό/κοινωνικό/περιβαλλοντικό όφελος	14	34,1%
Οικονομική ανεξαρτησία από το κράτος	14	34,1%
Αχρήματη δραστηριότητα	12	29,3%
Άτυπη ομάδα	3	7,3%
Άλλο	1	2,4%

Ο πίνακας 3-7 περιγράφει τις εσωτερικές πρακτικές που εφαρμόζουν οι φορείς. Οι πέντε πρακτικές που απαντώνται πιο συχνά είναι η συμμετοχή των μελών στη δραστηριότητα του φορέα, ο συλλογικός τρόπος καθορισμού ρόλων και εργασίας, η λήψη αποφάσεων από το Δ.Σ. και μέσα από τη Γενική Συνέλευση, η εκπόνηση τακτικών ενημερωτικών συναντήσεων όλων των μελών. Οι πρακτικές αυτές αντανακλούν την ύπαρξη ισοτιμίας των μελών και την ενεργή συμμετοχή αυτών στη λήψη αποφάσεων και στις λοιπές διοικητικές δραστηριότητες του φορέα. Ακολουθούν οι δράσεις που αφορούν την

τοπική κοινωνία, επιβεβαιώνοντας ότι αποτελεί ουσιαστικό κομμάτι της πολιτικής των κοινωνικών επιχειρήσεων η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων. Τέλος, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός πως ενώ περίπου το 50% των φορέων ΚΑΛΟ δήλωσε πως καταρτίζει πλάνο βιωσιμότητας, εντούτοις λιγότερο από το 20% προβαίνει στην αξιολόγηση αυτής μέσω κατάλληλου μηχανισμού.

Πίνακας 3-7: Εσωτερικές πρακτικές που εφαρμόζουν οι φορείς

	Πλήθος	Ποσοστό %
Συμμετοχή των μελών στη δραστηριότητα του φορέα	32	78,0%
Συλλογικός τρόπος καθορισμού ρόλων και εργασίας	30	73,2%
Λήψη αποφάσεων από το Δ.Σ.	29	70,7%
Λήψη αποφάσεων μέσα από Γενική Συνέλευση	28	68,3%
Τακτικές ενημερωτικές συναντήσεις όλων των μελών	27	65,9%
Δράσεις που αφορούν την τοπική κοινωνία	26	63,4%
Ίση αμοιβή για ίση εργασία	21	51,2%
Επιχειρηματικό πλάνο βιωσιμότητας του φορέα	20	48,8%
Οργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων	19	46,3%
Ορισμός ρόλων από τον διευθυντή/συντονιστή	12	29,3%
Διαδικασίες εσωτερικού οικονομικού ελέγχου	12	29,3%
Εναλλαγή των ρόλων σε θέσεις ευθύνης	12	29,3%
Μηχανισμός διερεύνησης ευκαιριών για ανάπτυξη του φορέα σας	11	26,8%
Αμοιβή με κριτήρια ειδικότητας/παλαιότητας/ειδικών αναγκών	7	17,1%
Μηχανισμός αξιολόγησης της βιωσιμότητας του φορέα	7	17,1%
Άλλο	1	2,4%

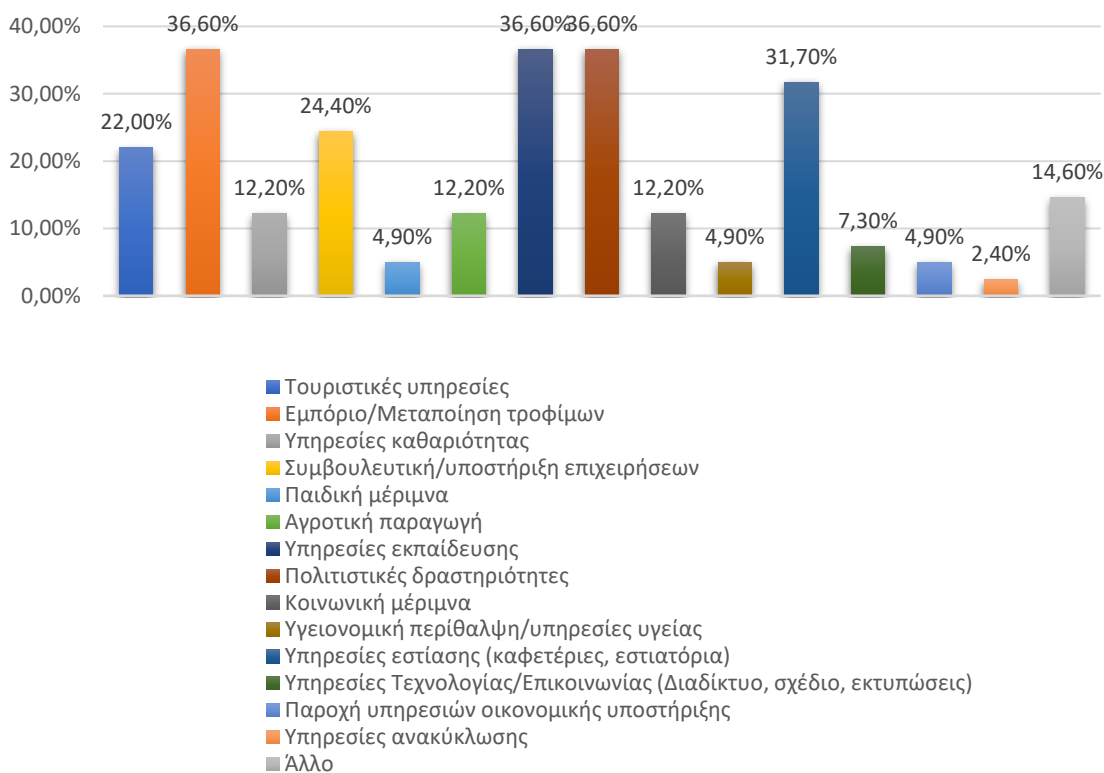
Στον πίνακα 3-8 και στο γράφημα 3-3, παρουσιάζεται η βασική εμπορική δραστηριότητα των φορέων. Οι τρεις επικρατέστερες δραστηριότητες – με ισόποση ποσοστιαία συμμετοχή - είναι το «Εμπόριο/Μεταποίηση τροφίμων», αποδεικνύοντας τις απαρχές της κοινωνικής οικονομίας στο θεσμό των αγροτικών συνεταιρισμών, αλλά και οι «Υπηρεσίες εκπαίδευσης» και οι «Πολιτιστικές δραστηριότητες». Ακολουθούν οι «Υπηρεσίες εστίασης (καφετέριες, εστιατόρια)» και η «Συμβουλευτική/υποστήριξη επιχειρήσεων». Αντίστοιχα, οι τομείς με τη μικρότερη εκπροσώπηση, κατά φθίνουσα σειρά είναι η παιδική μέριμνα, οι υπηρεσίες υγείας και οικονομικής υποστήριξης, καθώς και οι υπηρεσίες ανακύκλωσης.

Πίνακας 3-8: Βασική εμπορική δραστηριότητα των φορέων

	Πλήθος	Ποσοστό %
Εμπόριο/Μεταποίηση τροφίμων	15	36,6%
Υπηρεσίες εκπαίδευσης	15	36,6%

	Πλήθος	Ποσοστό %
Πολιτιστικές δραστηριότητες	15	36,6%
Υπηρεσίες εστίασης (καφετέριες, εστιατόρια)	13	31,7%
Συμβουλευτική/υποστήριξη επιχειρήσεων	10	24,4%
Τουριστικές υπηρεσίες	9	22,0%
Άλλο	6	14,6%
Αγροτική παραγωγή	5	12,2%
Κοινωνική μέριμνα	5	12,2%
Υπηρεσίες καθαριότητας	5	12,2%
Υπηρεσίες Τεχνολογίας/Επικοινωνίας (Διαδίκτυο, σχέδιο, εκτυπώσεις)	3	7,3%
Παιδική μέριμνα	2	4,9%
Υγειονομική περίθαλψη/υπηρεσίες υγείας	2	4,9%
Παροχή υπηρεσιών οικονομικής υποστήριξης	2	4,9%
Υπηρεσίες ανακύκλωσης	1	2,4%

Γράφημα 3-3: Βασική εμπορική δραστηριότητα των φορέων



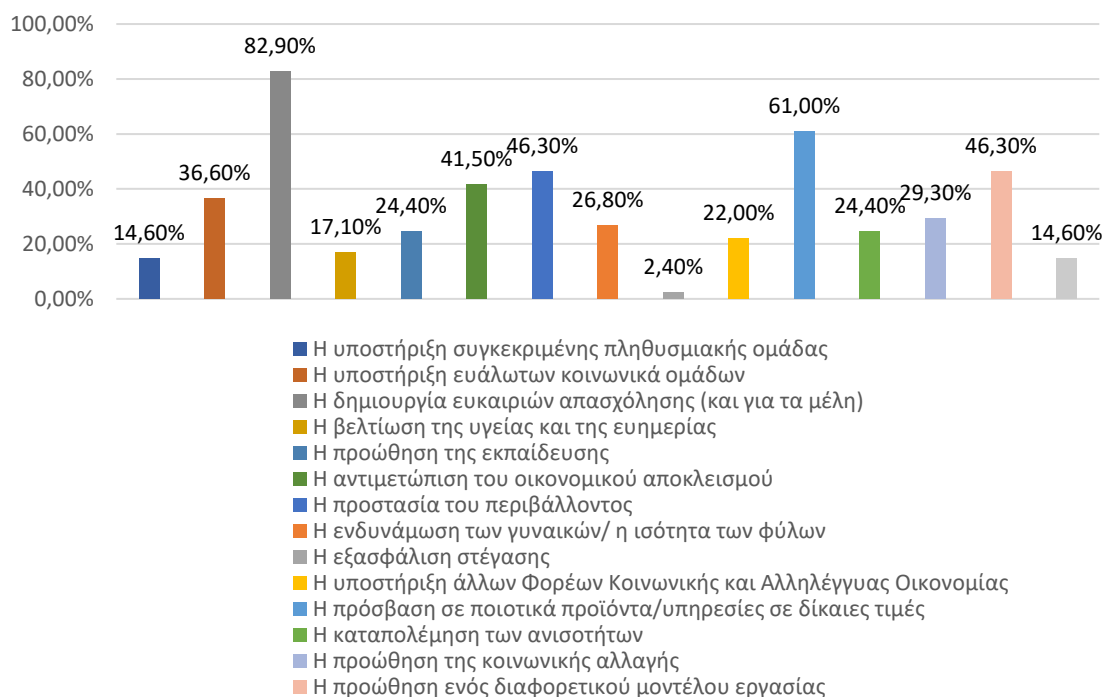
Ο πίνακας 3-9 και το γράφημα 3-4, εκθέτει τους γενικούς στόχους που επιδιώκουν οι φορείς. Κατά αύξουσα σειρά οι πέντε κυριότεροι στόχοι είναι η αντιμετώπιση του

οικονομικού αποκλεισμού, η προώθηση ενός διαφορετικού μοντέλου εργασίας, η προστασία του περιβάλλοντος, η πρόσβαση σε ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες σε δίκαιες τιμές και η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης (και για τα μέλη).

Πίνακας 3-9: Γενικοί στόχοι των φορέων

	Πλήθος	Ποσοστό %
Η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης (και για τα μέλη)	34	82,9%
Η πρόσβαση σε ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες σε δίκαιες τιμές	25	61,0%
Η προώθηση ενός διαφορετικού μοντέλου εργασίας	19	46,3%
Η προστασία του περιβάλλοντος	19	46,3%
Η αντιμετώπιση του οικονομικού αποκλεισμού	17	41,5%
Η υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων	15	36,6%
Η προώθηση της κοινωνικής αλλαγής	12	29,3%
Η ενδυνάμωση των γυναικών/ η ισότητα των φύλων	11	26,8%
Η προώθηση της εκπαίδευσης	10	24,4%
Η καταπολέμηση των ανισοτήτων	10	24,4%
Η υποστήριξη άλλων Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας	9	22,0%
Η βελτίωση της υγείας και της ευημερίας	7	17,1%
Άλλο	6	14,6%
Η υποστήριξη συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας	6	14,6%
Η εξασφάλιση στέγασης	1	2,4%

Γράφημα 3-4: Γενικοί στόχοι των φορέων



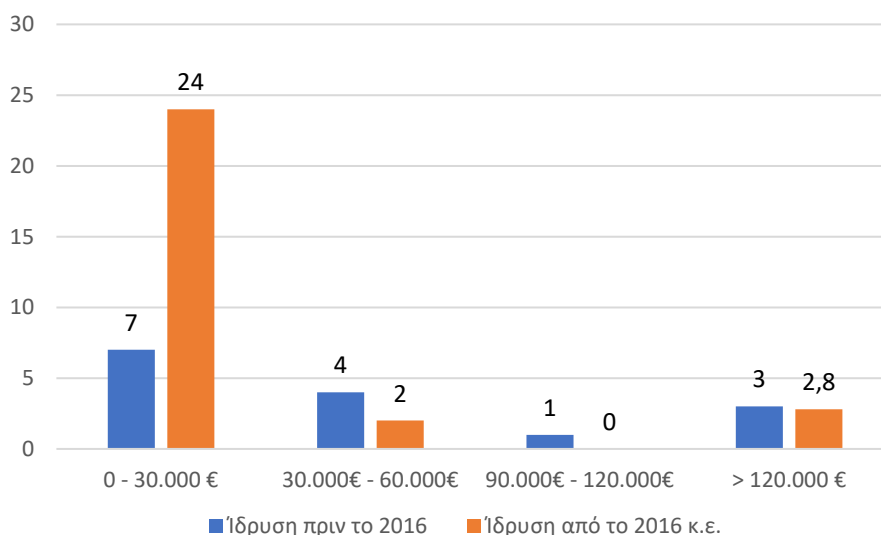
3.3.1.2. Οικονομικά στοιχεία – Πηγές χρηματοδότησης

Κατά το φορολογικό έτος 2017, ο ετήσιος κύκλος εργασιών της πλειονότητας των φορέων (75,6%) κυμάνθηκε μεταξύ 0-30.000€. Το εύρημα αυτό φαίνεται να εξηγείται από το γεγονός ότι οι περισσότεροι φορείς ΚΑΛΟ του δείγματος ιδρύθηκαν από το 2016 και εξής, όπως φαίνεται στο γράφημα 3-5, και ως εκ τούτου δεν πρόλαβαν να εδραιωθούν κάνοντας απόσβεση του κεφαλαίου τους.

Πίνακας 3-10: Ετήσιος κύκλος εργασιών των φορέων (2017)

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
0 - 30.000 €	31	75,6%
30.000€ - 60.000€	6	14,6%
90.000€ - 120.000€	1	2,4%
> 120.000 €	3	7,3%
Σύνολο	41	100%

Γράφημα 3-5: Ετήσιος κύκλος εργασιών



Σε αντίστοιχα επίπεδα κινήθηκαν τα οικονομικά αποτελέσματα των φορέων κατά το ίδιο φορολογικό έτος, καθώς πάνω από το 50% των φορέων σημείωσε ζημία.

Πίνακας 3-11: Οικονομικά αποτελέσματα των φορέων (2017)

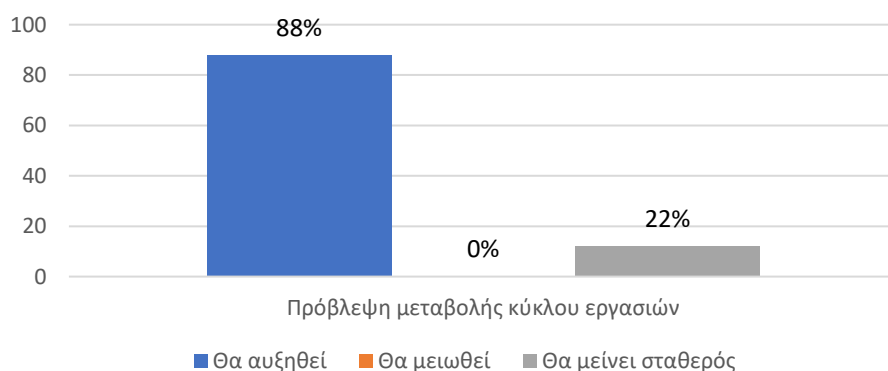
	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
Σημειώθηκε κέρδος	15	36,6%
Σημειώθηκε ζημία	23	56,1%
Μηδενική	3	7,3%
Σύνολο	41	100%

Η

πρόβλεψη

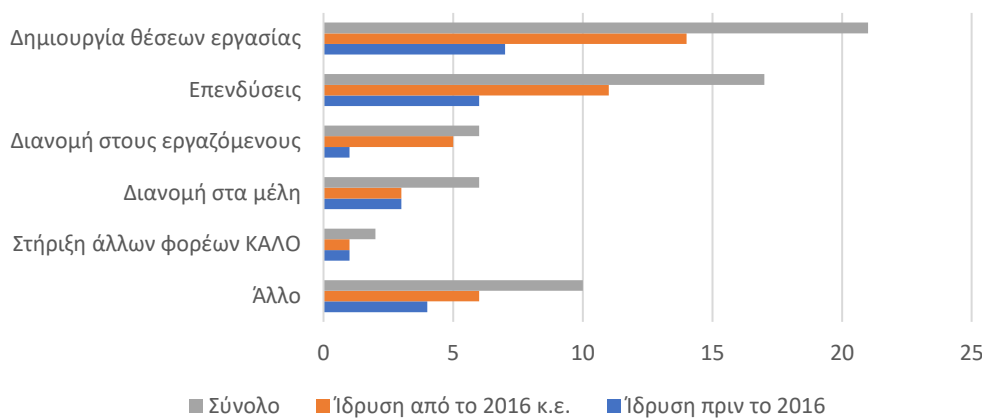
των φορέων για τη μεταβολή του κύκλου εργασιών τους παρουσιάζεται στο γράφημα 3-6. Το 88% των φορέων αναμένουν αύξηση του τζίρου κατά το οικονομικό έτος 2018. Το αποτέλεσμα αυτό αντανακλά ευοίωνες και αισιόδοξες προβλέψεις για την πορεία των φορέων γεγονός που πιθανόν απορρέει από τη σταδιακή εδραίωση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην ελληνική πραγματικότητα.

Γράφημα 3-6: Πρόβλεψη μεταβολής του κύκλου εργασιών (τζίρος) των φορέων κατά το οικονομικό έτος 2018



Όσον αφορά τους τρόπους αξιοποίησης των κερδών, οι φορείς σε μεγάλο ποσοστό δήλωσαν πως μέσω αυτών δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας (52,5%) ή κάνουν επενδύσεις (42,5%). Από αυτούς τους φορείς, οι περισσότεροι ιδρύθηκαν από το 2016 κ.ε. (βλ. γράφημα 3-7), γεγονός που ενδεχομένως εξηγεί την αυξημένη συχνότητα των συγκεκριμένων απαντήσεων. Σε ποσοστό 15% απάντησαν πως διανέμουν τα κέρδη στους εργαζόμενους και στα μέλη και σε ποσοστό 5% ότι αξιοποιούν τα κέρδη για την υποστήριξη άλλων φορέων ΚΑΛΟ. Αρκετοί ήταν και οι φορείς που απάντησαν ότι δεν υπήρξαν κέρδη.

Γράφημα 3-7: Τρόποι αξιοποίησης κερδών

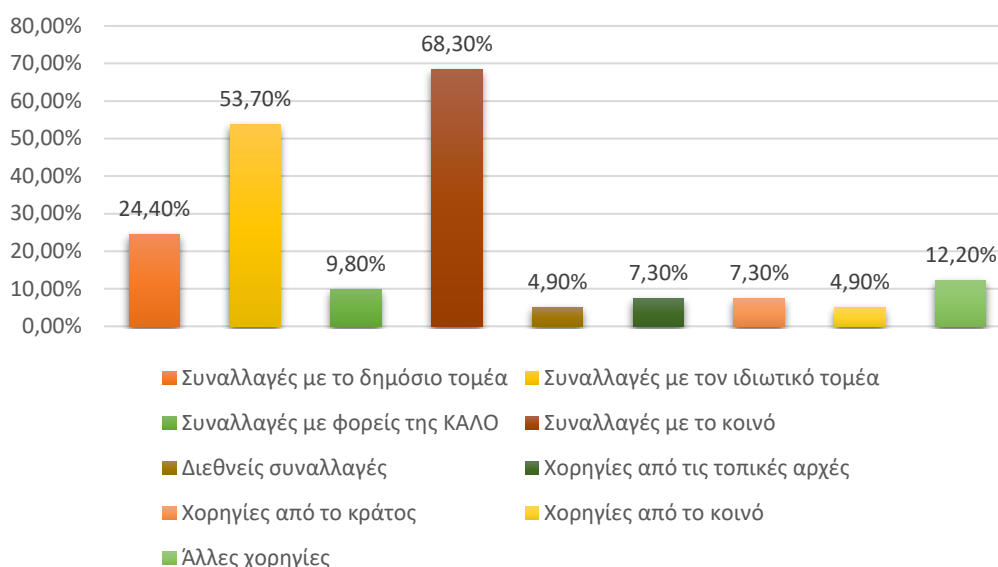


Οι τρεις κυριότερες πηγές των εσόδων των φορέων ΚΑΛΟ του δείγματος ήταν οι συναλλαγές με το κοινό, οι συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα και οι συναλλαγές με το δημόσιο τομέα, ενώ ένα εξαιρετικά μικρό ποσοστό εσόδων προέρχεται από χορηγίες πάσης φύσεως και από διεθνείς συναλλαγές (βλ. πίνακα 3-12 ή Γράφημα 3-8).

Πίνακας 3-12: Κύρια πηγή εσόδων των φορέων

	Πλήθος	Ποσοστό %
Συναλλαγές με το κοινό	28	68,3%
Συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα	22	53,7%
Συναλλαγές με το δημόσιο τομέα	10	24,4%
Άλλες χορηγίες	5	12,2%
Συναλλαγές με φορείς της ΚΑΛΟ	4	9,8%
Διεθνείς συναλλαγές	2	4,9%
Χορηγίες από τις τοπικές αρχές	3	7,3%
Χορηγίες από το κράτος	3	7,3%
Χορηγίες από το κοινό	2	4,9%

Γράφημα 3-8: Κύρια πηγή εσόδων των φορέων



Ο πίνακας 3-13 παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα φορέων αναφορικά με τους άλλους φορείς που συνεργάζονται ή συναλλάσσονται. Οι φορείς με τους οποίους συνεργάζονται περισσότερο είναι οι περιφέρειες και οι δήμοι και ακολουθούν, κατά φθίνουσα σειρά, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, τα πανεπιστήμια, οι εμπορικοί και επαγγελματικοί σύλλογοι, οι διεθνείς οργανισμοί και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ανάμεσα στις διαφορετικές απαντήσεις που δόθηκαν, ξεχώρισαν η συνεργασία με πολιτιστικούς συλλόγους και φορείς που προάγουν τον πολιτισμό, τα νοσοκομεία, τα υπουργεία και οι μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες.

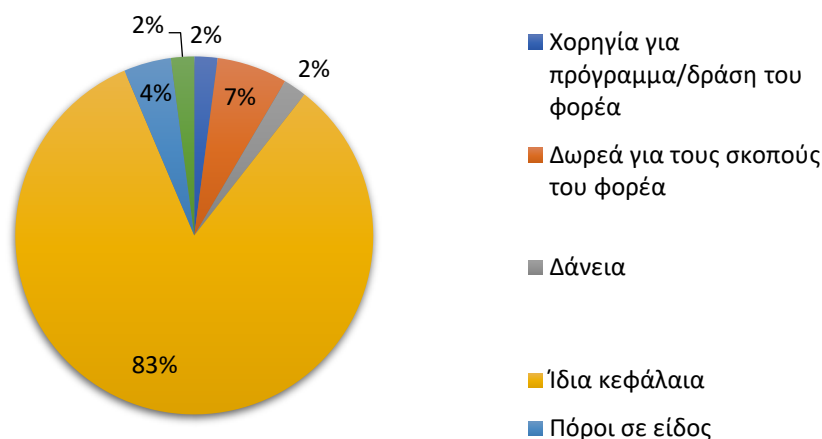
Πίνακας 3-13: Συνεργαζόμενοι φορείς

	Πλήθος	Ποσοστό %
Πανεπιστήμια	15	36,6%
Συνδικαλιστικές Ενώσεις	3	7,3%
Περιφέρειες/Δήμοι	20	48,8%
Εμπορικοί σύλλογοι	10	24,4%
Επαγγελματικοί σύλλογοι	9	22,0%
Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	18	43,9%
Διεθνείς οργανισμοί	5	12,2%
Άλλο	12	29,3%

Η άντληση της χρηματοδότησης των φορέων για την ίδρυσή τους, απεικονίζεται στο γράφημα 3-9. Για την ίδρυση των περισσότερων φορέων διατέθηκαν πρωτίστως ίδια

κεφάλαια (83%), ενώ άλλες πηγές χρηματοδότησης όπως οι δωρεές για τους σκοπούς του φορέα (7%), οι πόροι σε είδος (4%), οι χορηγίες (2%) και τα δάνεια (2%) έχουν συγκριτικά ιδιαίτερα μειωμένη συχνότητα εμφάνισης.

Γράφημα 3-9: Πηγές χρηματοδότησης



3.3.1.3. Ανθρώπινο δυναμικό

Αναφορικά με το σύνολο των αμειβόμενων εργαζομένων, το 80,5% των φορέων, απασχολεί έως πέντε εργαζόμενους (βλ. πίνακα 3-14). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης είναι 2 και των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι 4, ενώ ο μέσος όρος των ανδρών εργαζομένων ισούται με το μέσο όρο των γυναικών εργαζομένων (Μ.Ο.=3).

Πίνακας 3-14:Σύνολο αμειβόμενων εργαζομένων

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
0-5	33	80,5%
6-25	7	17,1%
101+	1	2,4%
Σύνολο	41	100,0%

Το 63,4% των φορέων αναμένουν να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων τους κατά το φορολογικό έτος 2018, ενώ το 34,1% απάντησε ότι αναμένει να παραμείνει σταθερός (βλ. πίνακα 3-15).

Πίνακας 3-15: Πρόβλεψη μεταβολής αριθμού εργαζομένων του φορέα κατά το έτος 2018

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
Θα αυξηθεί	26	63,4%
Θα μειωθεί	1	2,4%
Θα μείνει σταθερός	14	34,1%
Σύνολο	41	100,0%

Όσον αφορά τον αριθμό των εθελοντών οι περισσότεροι φορείς έχουν έως 5 εθελοντές (βλ. πίνακα 3-16).

Πίνακας 3-16: Αριθμός εθελοντών των φορέων

	Ποσοστό	
	Πλήθος	%
0-5	32	78,0%
6-25	8	19,5%
101+	1	2,4%
Σύνολο	41	100,0%

3.3.1.4. Κοινωνικός αντίκτυπος δραστηριότητας - διασύνδεση με άλλους φορείς

Ο πίνακας 3-17 παρουσιάζει τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα από τις βασικές δραστηριότητες των φορέων. Η ποσοστιαία συμμετοχή των μακροχρόνια ανέργων με ποσοστό 58,5% υπερिशύει σε σχέση με όλες τις άλλες ομάδες που το ποσοστό τους κυμαίνεται μεταξύ 2,4% - 14,6%. Αναλυτικότερα, μετά από τους μακροχρόνια ανέργους, κατά φθίνουσα σειρά επωφελούνται τα άτομα με σωματική αναπηρία, τα άτομα με μαθησιακή ή διανοητική/ψυχική αναπηρία, οι ηλικιωμένοι, τα άτομα με προβλήματα εξαρτήσεων (αλκοόλ, ναρκωτικά, τυχερά παιχνίδια, κλπ.), τα άτομα που εξέρχονται από περίοδο παραβατικότητας, οι πρόσφυγες και όσοι αιτούνται άσυλο, οι νέοι με παραβατική συμπεριφορά και τα θύματα οικογενειακής βίας.

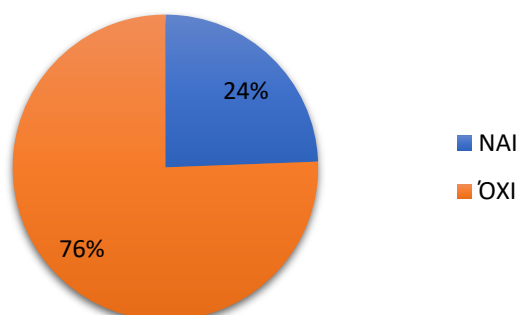
Πίνακας 3-17: Ευάλωτες κοινωνικά ομάδες που επωφελούνται άμεσα από τις βασικές δραστηριότητες των φορέων

	Πλήθος	Ποσοστό %
Μακροχρόνια άνεργοι	24	58,5%
Άτομα με σωματική αναπηρία	6	14,6%

	Πλήθος	Ποσοστό %
Άτομα με μαθησιακή ή διανοητική/ψυχική αναπηρία	6	14,6%
Άτομα που εξέρχονται από περίοδο παραβατικότητας	1	2,4%
Πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο	1	2,4%
Άτομα με προβλήματα εξαρτήσεων (αλκοόλ, ναρκωτικά, τυχερά παιχνίδια, κλπ.)	3	7,3%
Νέοι με παραβατική συμπεριφορά	1	2,4%
Θύματα ενδοοικογενειακής βίας	1	2,4%
Ηλικιωμένοι	6	14,6%
Καμία από τις παραπάνω	5	12,2%
Όλες οι παραπάνω	4	9,8%
Άλλο	6	14,6%

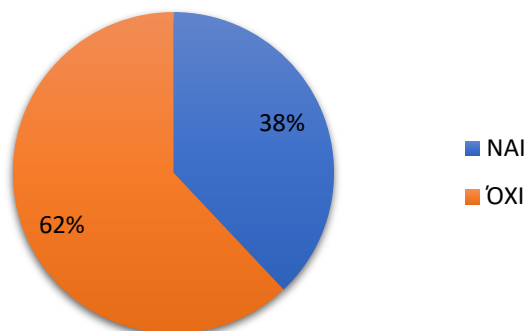
Όσον αφορά στη μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου των δραστηριοτήτων των φορέων, μόλις το 24% απάντησε πως αξιοποιεί τεχνικές και εργαλεία για την αποτίμησή του (βλ. γράφημα 3-10). Μεταξύ των εργαλείων, το πιο συχνά αναφερόμενο είναι τα ερωτηματολόγια γνώμης, τόσο έντυπα όσο και ηλεκτρονικά.

Γράφημα 3-10: Μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου των δραστηριοτήτων των φορέων



Η συμμετοχή των φορέων σε κάποιο περιφερειακό, εθνικό ή ευρωπαϊκό δίκτυο απεικονίζεται στο γράφημα 3-11. Δύο στους πέντε φορείς απάντησαν πως αποτελούν μέλος ενός ή περισσότερων δικτύων. Τα πιο συχνά αναφερόμενα δίκτυα είναι το Δίκτυο Κεντρικής Μακεδονίας (ΔΙΚΚΕΜ), το δίκτυο Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης (ΔΑΜΘ), η Πανελλήνια Ομοσπονδία των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΠΟΚΟΙΣΠΕ), η Πανελλαδική Δικτύωση Συνεργατικών Εγχειρημάτων ΚΑΛΟ, το Παρατηρητήριο Κοινωνίας των Πολιτών Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και το Δίκτυο Συμμαχία για την Επιχειρηματικότητα και την Ανάπτυξη στη Δυτική Ελλάδα (ΣΕΑΔΕ).

Γράφημα 3-11: Συμμετοχή των φορέων σε κάποιο περιφερειακό, εθνικό ή ευρωπαϊκό δίκτυο



Τα τρία κυριότερα οφέλη που αποκομίζουν οι φορείς από τη συμμετοχή τους σε δίκτυα ΚΑΛΟ είναι η πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες, η άντληση γνώσης από άλλους ΚΑΛΟ και από άλλους φορείς/οργανώσεις. Ακολουθούν η προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων, οι επιχειρηματικές συμβουλές, η προώθηση πολιτικών υποστήριξης και η οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη.

Πίνακας 3-18: Οφέλη από τη συμμετοχή των φορέων σε δίκτυα ΚΑΛΟ

	Πλήθος	Ποσοστό %
Πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες	30	81,1%
Άντληση γνώσης από άλλους φορείς ΚΑΛΟ	20	54,1%
Άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις	14	37,8%
Προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων	13	35,1%
Επιχειρηματικές συμβουλές	13	35,1%
Οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη	10	27,0%
Ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης	12	32,4%
Άλλο	2	5,4%

Οι βασικές αρχές σύμφωνα με τις οποίες επιλέγουν τους προμηθευτές και τους συνεργάτες τους οι φορείς ΚΑΛΟ παρουσιάζονται στον πίνακα 3-19. Ανάμεσα στις συχνότερες απαντήσεις (>50% των ερωτώμενων) βρίσκεται η υψηλή ποιότητα των προϊόντων/υπηρεσιών τους, οι δίκαιες τιμές για τον παραγωγό και τον καταναλωτή, η ευνοϊκή τιμολογιακή πολιτική και τα προϊόντα τοπικής παραγωγής.

Πίνακας 3-19: Βασικές αρχές επιλογής προμηθευτών και συνεργατών

	Πλήθος	Ποσοστό %
Υψηλός βαθμός περιβαλλοντικής υπευθυνότητας	19	46,3%
Ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες	14	34,1%
Υψηλή ποιότητα των προϊόντων/υπηρεσιών τους	34	82,9%
Ευνοϊκή τιμολογιακή πολιτική	23	56,1%
Δίκαιες τιμές για τον παραγωγό και τον καταναλωτή	24	58,5%
Κοινό όραμα για την οικονομία	15	36,6%
Συμμετοχή στο ίδιο δίκτυο	8	19,5%
Μέλη άλλων γνωστών συνεργατικών δικτύων	11	26,8%
Κύρος στον τομέα τους	12	29,3%
Προϊόντα τοπικής παραγωγής	23	56,1%
Άλλο	1	2,4%

3.3.1.5. Προκλήσεις – Προοπτικές Ανάπτυξης Φορέων Κ.Α.Ο

Ανάμεσα στις συχνότερες απαντήσεις (>50% των ερωτώμενων) σχετικά με τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς είναι η εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων, το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο, η έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις ΚΑΛΟ στην Ελλάδα και η εξασφάλιση χορηγιών (βλ. πίνακα 3-20). Ακολουθούν, κατά φθίνουσα σειρά, σε ποσοστό μικρότερο από 50%, οι χαμηλές ταμειακές ροές, το χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων, η έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης των επιχειρήσεων, η ανεπάρκεια κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού, το περιορισμένο δίκτυο εθελοντών, η έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων και η διαθεσιμότητα κατάλληλου εργασιακού χώρου και γραφείων.

Πίνακας 3-20: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς

	Πλήθος	Ποσοστό %
Εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων	34	82,9%
Θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο	26	63,4%
Έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις ΚΑΛΟ στην Ελλάδα	24	58,5%
Εξασφάλιση χορηγιών	22	53,7%
Χαμηλές ταμειακές ροές/ρευστότητα	19	46,3%
Χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων	13	31,7%
Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης των	11	26,8%

	Πλήθος	Ποσοστό %
επιχειρήσεων		
Ανεπάρκεια κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού	8	19,5%
Περιορισμένο δίκτυο εθελοντών	8	19,5%
Έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων	6	14,6%
Διαθεσιμότητα κατάλληλου εργασιακού χώρου και γραφείων	4	9,8%
Άλλο	1	2,4%

Στην ερώτηση για τους τρόπους ανάπτυξης των φορέων κατά την επόμενη τριετία, η πλειονότητα των ερωτώμενων απάντησε ότι θα αυξήσει τις υφιστάμενες δραστηριότητες. Ένα μεγάλο ποσοστό δήλωσε ότι θα επεκταθεί και σε νέες δραστηριότητες. Ακολουθούν, κατά φθίνουσα σειρά, η προσέλκυση νέων πελατών, η ανάπτυξη νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, η προσέλκυση επενδύσεων ή οικονομικών πόρων με στόχο την επέκταση και η επέκταση σε νέες γεωγραφικές περιοχές.

Πίνακας 3-21: Τρόποι ανάπτυξης των φορέων κατά την επόμενη τριετία

	Πλήθος	Ποσοστό %
Αύξηση υφιστάμενων δραστηριοτήτων	34	82,9%
Επέκταση σε νέες δραστηριότητες	31	75,6%
Επέκταση σε νέες γεωγραφικές περιοχές	13	31,7%
Ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών	21	51,2%
Προσέλκυση νέων πελατών	27	65,9%
Προσέλκυση επενδύσεων ή οικονομικών πόρων με στόχο την επέκταση	16	39,0%

Οι δυνατότητες ανάπτυξης των φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένους κλάδους (βλ. πίνακα 3-22), σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, φαίνεται πως είναι αρκετές. Ανάμεσα στους κλάδους που προτάθηκαν περισσότερο ως προς τις δυνατότητες που προσφέρουν για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ είναι ο εναλλακτικός και μη τουρισμός, ο πολιτισμός, η παραγωγή συνδυασμένη με εξαγωγές, η εστίαση, κλπ.

Πίνακας 3-22: Δυνατότητες ανάπτυξης των Φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένους κλάδους

	Πλήθος	Ποσοστό %
Καθόλου	3	7,3%
Λίγο	5	12,2%
Μέτρια	11	26,8%
Αρκετά	17	41,5%
Πλήρως	5	12,2%
Σύνολο	41	100,0%

Ως προς τις δυνατότητες ανάπτυξης των φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένες περιοχές (βλ. πίνακα 3-23), οι ερωτώμενοι κατά μέσο όρο (ΜΟ=3, επικρατούσα τιμή=4) απάντησαν πως είναι μέτριες. Ο κύριος λόγος που προτάθηκε είναι η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση τόσο των πολιτών όσο και των ΟΤΑ και κατ' επέκταση η απουσία ανάπτυξης μηχανισμών υποστήριξης για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ.

Πίνακας 3-23: Δυνατότητες ανάπτυξης των Φορέων ΚΑΛΟ σε συγκεκριμένες περιοχές

	Πλήθος	Ποσοστό %
Καθόλου	4	9,8%
Λίγο	6	14,6%
Μέτρια	11	26,8%
Αρκετά	15	36,6%
Πλήρως	5	12,2%
Σύνολο	41	100,0%

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας (βλ. πίνακα 3-24), οι ερωτώμενοι, έχοντας αρκετά καλή γνώση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (ΜΟ=4), θεωρούν πως ο βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι μέτριος. Γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τον μέσο όρο ο οποίος είναι 2,51 (τιμή που τείνει στο 3) και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 3. Ανάμεσα στους κύριους λόγους που προέτασαν βρίσκονται η υπερβολική γραφειοκρατία που καθυστερεί και δυσχεραίνει τόσο την ίδρυση όσο και τη λειτουργία τους, η έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσεων των ΟΤΑ για την υποστήριξη και τη σύναψη σχέσεων με φορείς ΚΑΛΟ, το δυσμενές φορολογικό περιβάλλον που θέτει περιορισμούς στις δραστηριότητες, η έλλειψη ή/και απουσία συμμετοχής των φορέων ΚΑΛΟ σε δράσεις και προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα ή μη, σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, διακρατικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, η ελλιπής ενημέρωση και γνώση των στελεχών, κυρίως δημόσιων φορέων, σχετικά με τα άρθρα και τις διατάξεις του Ν. 2716/1999 (άρθρο 12 για ΚΟΙΣΠΕ), του Ν. 4430/2016 (για ΚΟΙΝΣΕΠ, ΚΟΙΣΠΕ και φορείς ΚΑΛΟ γενικότερα) κλπ. και η απουσία χρηματοδοτικών εργαλείων.

Πίνακας 3-24: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων

	Πλήθος	Ποσοστό %
Καθόλου	7	17,1%
Λίγο	13	31,7%
Μέτρια	14	34,1%
Αρκετά	7	17,1%
Σύνολο	41	100,0%

Ο πίνακας 3-25 παρουσιάζει τις βασικότερες προκλήσεις για την ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ στην περιοχή ή τον κλάδο τους. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, τα δύο κυριότερα εμπόδια είναι η έλλειψη ευαισθητοποίησης των αρμόδιων φορέων και η πρόσβαση σε επαρκή χρηματοδότηση. Ακόμη, τρεις στους πέντε φορείς δήλωσαν ότι υπάρχει έλλειψη κουλτούρας συνεργατικότητας. Ακολουθούν σε σημαντικό ποσοστό, το χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων, η έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης της ΚΑΛΟ και οι κανονιστικές διατάξεις/διοικητικά βάρη. Μικρότερη επίδραση (<10%) φαίνεται να έχουν η έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, η έλλειψη δημιουργικότητας της νέας γενιάς, η δυσκολία ανεύρεσης και πρόσληψης του κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού και η εξασφάλιση των κατάλληλων γραφείων ή χώρου εργασίας.

Πίνακας 3-25: Κυριότερες προκλήσεις για την ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ στην περιοχή ή τον κλάδο τους

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έλλειψη ευαισθητοποίησης των αρμόδιων φορέων	33	80,5%
Πρόσβαση σε επαρκή χρηματοδότηση	32	78,0%
Έλλειψη κουλτούρας συνεργατικότητας	26	63,4%
Χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων	15	36,6%
Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης της ΚΑΛΟ	15	36,6%
Κανονιστικές διατάξεις/διοικητικά βάρη	14	34,1%
Έλλειψη των κατάλληλων επιχειρηματικών δεξιοτήτων	10	24,4%
Έλλειψη δημιουργικότητας της νέας γενιάς	7	17,1%
Δυσκολία ανεύρεσης και πρόσληψης του κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού	5	12,2%
Εξασφάλιση των κατάλληλων γραφείων ή χώρου εργασίας	3	7,3%

3.3.2. Αποτίμηση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς και experts για την προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας

3.3.2.1. Γενικά στοιχεία για τους οργανισμούς

Ο πίνακας 3-26 παρουσιάζει τους οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα, ως προς το είδος τους. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας επιδιώχθηκε να ληφθούν ερωτηματολόγιο από διαφορετικό είδος φορέων, προκειμένου να προσεγγιστεί η υφιστάμενη κατάσταση της Κ.Α.Λ.Ο. όσο το δυνατόν πιο σφαιρικά. Ανάμεσα στους οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν ένας φορέας παροχής συμβουλευτικών

υπηρεσιών και διαμόρφωσης πολιτικής που αποτελεί παράλληλα επιμελητήριο, ένας κλαδικός φορέας που λειτουργεί και ως σωματείο και μία Αναπτυξιακή Ανώνυμη Εταιρεία ΟΤΑ.

Πίνακας 3-26: Είδος του οργανισμού

	Πλήθος
Δημόσια/ περιφερειακή/ τοπική υπηρεσία	1
Φορέας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και διαμόρφωσης πολιτικής	1
Επιμελητήριο	2
Κλαδικός φορέας	1
Άλλο	3
Σύνολο	8

Η γεωγραφική κατανομή των οργανισμών παρουσιάζεται στον πίνακα 3-27. Πέντε οργανισμοί δραστηριοποιούνται σε επίπεδο περιφερειακής ενότητας και συγκεκριμένα στην περιφερειακή ενότητα της Θεσσαλονίκης, και τρεις σε εθνικό επίπεδο.

Πίνακας 3-27: Γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα

	Πλήθος
Περιφερειακή/-ές Ενότητα/-ες	5
Εθνική Εμβέλεια	3
Σύνολο	8

Ο πίνακας 3-28 περιγράφει τις απαντήσεις των οργανισμών ως προς τις υποστηρικτικές υπηρεσίες που παρέχουν για την προώθηση της Κ.Α.Ο.. Έξι από τους οχτώ οργανισμούς διοργανώνουν δράσεις ευαισθητοποίησης κοινού/ δυνητικών κοινωνικών επιχειρήσεων και πέντε υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης. Παροχή υπηρεσιών κατάρτισης επιχειρηματικών σχεδίων Κοινωνικών επιχειρήσεων υφίσταται από τρεις οργανισμούς και δύο οργανισμοί παρέχουν υποστήριξη για πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης. Μεταξύ των άλλων δράσεων είναι η πληροφόρηση των ενδιαφερομένων και η έγκριση της σύστασης των φορέων Κ.Α.Ο. Η τελευταία υπηρεσία διενεργείται αποκλειστικά από το τμήμα Μητρώου Κ.Α.Ο. που έχει θεσμικό ρόλο για τη σύσταση των φορέων ΚΑΛΟ.

Πίνακας 3-28: Υποστηρικτικές υπηρεσίες για την προώθηση της Κ.Α.Ο.

	Ποσοστό %
Δράσεις ευαισθητοποίησης κοινού / δυνητικών κοινωνικών	75,0%

	Ποσοστό
	%
επιχειρηματιών	
Κατάρτιση – υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων	62,5%
Υπηρεσίες κατάρτισης επιχειρηματικών σχεδίων Κοινωνικών επιχειρήσεων	37,5%
Υποστήριξη για πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης	25,0%
Άλλο	37,5%

3.3.2.2. Προκλήσεις – Προοπτικές Ανάπτυξης Φορέων Κ.Α.Ο

Ο πίνακας 3-29 παρουσιάζει κατά φθίνουσα σειρά τα πιο κρίσιμα θέματα για την ανάπτυξη της Κ.Α.Ο. Τα τρία κυριότερα ζητήματα που αναδείχθηκαν είναι η χρηματοδότηση της Κ.Α.Ο., η αξιοποίηση των ευρωπαϊκών πόρων που αφορούν στην Κ.Α.Ο., και το θεσμικό πλαίσιο που αφορά την Κ.Α.Ο. Ανάλογα ζητήματα αναδείχθηκαν και μέσα από τις συζητήσεις που έγιναν κατά τη διάρκεια των δύο κλαδικών συναντήσεων, που συνιστούν πρωτοβουλία της Ειδικής Γραμματείας Κ.Α.Ο. και πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα στις 13 Ιουλίου 2017 και στη Θεσσαλονίκη στις 11 Σεπτεμβρίου 2017 (Ειδική Γραμματεία Κ.Α.Ο., 2018).

Πίνακας 3-29: Κρίσιμα θέματα για την ανάπτυξη της Κ.Α.Ο.

	Πλήθος	Ποσοστό
		%
Χρηματοδότηση της Κ.Α.Ο.	5	62,5%
Αξιοποίηση των ευρωπαϊκών πόρων που αφορούν στην Κ.Α.Ο.	5	62,5%
Θεσμικό πλαίσιο της Κ.Α.Ο.	4	50,0%
Εργαλεία Δικτύωσης / Συνεργασίας (π.χ. clusters) των Φορέων της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας	3	37,5%
Ρόλος του Κράτους & της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Κ.Α.Ο.	2	25,0%
Επιχειρηματικά Μοντέλα & ευκαιρίες κοινωνικής επιχειρηματικότητας	2	25,0%

Η δυνατότητα του τομέα Κ.Α.Ο. να αποτελέσει εναλλακτική λύση απασχόλησης φαίνεται πως είναι μικρή (βλ. πίνακα 3-30), γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το μέσο όρο των απαντήσεων των οργανισμών που ισούται με 2,63 (τιμή που τείνει στο 3) και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 3. Το εύρημα αυτό φαίνεται να έρχεται σε αντίθεση με την αισιοδοξία που προέτασε για την ανάπτυξη του τομέα αυτού η πλειονότητα των συμμετεχόντων στις δύο κλαδικές συναντήσεις ένα χρόνο πριν.

Πίνακας 3-30: Βαθμός που ο τομέας Κ.ΑΛ.Ο. δύναται να αποτελέσει εναλλακτική λύση απασχόλησης

	Πλήθος	Ποσοστό %
Λίγο	3	37,5%
Μέτρια	5	62,5%
Σύνολο	8	100,0%

Τα κυριότερα οφέλη που αποκομίζει ένας φορέας Κ.ΑΛ.Ο. από τη συμμετοχή του σε κάποιο σχετικό δίκτυο απεικονίζονται κατά φθίνουσα σειρά στον πίνακα 3-31. Το πιο βασικό όφελος που αναδείχθηκε αποτελεί η πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες. Ακολουθούν η άντληση γνώσης από άλλους φορείς Κ.ΑΛ.Ο. και η άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις ως το δεύτερο και τρίτο βασικό όφελος αντίστοιχα. Οι απαντήσεις των οργανισμών στο ερώτημα αυτό συμφωνούν με τις απαντήσεις των φορέων για τα τρία κυριότερα οφέλη (βλ. γράφημα 3-14). Όσον αφορά τα υπόλοιπα οφέλη, λιγότεροι από τους μισούς φορείς (3 φορείς) απάντησαν πως στα σημαντικά οφέλη υπάγονται και οι επιχειρηματικές συμβουλές και η ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης, ενώ η προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων και η οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη, αναφέρθηκαν από έναν μόνο οργανισμό ως κύρια οφέλη.

Πίνακας 3-31: Οφέλη από τη συμμετοχή ενός φορέα Κ.ΑΛ.Ο. σε σχετικό δίκτυο

	Ποσοστό %
Πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες	75,0%
Άντληση γνώσης από άλλους φορείς Κ.ΑΛ.Ο.	62,5%
Άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις	50,0%
Επιχειρηματικές συμβουλές	37,5%
Ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης	37,5%
Προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων	12,5%
Οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη	12,5%

Τα τρία πιο σημαντικά εμπόδια που εκτιμούν οι οργανισμοί πως αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. είναι η έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, η έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις Κ.ΑΛ.Ο. στην Ελλάδα και η εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων (βλ. πίνακα 3-32).

Πίνακας 3-32: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο.

	Πλήθος	Ποσοστό %
Έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων	6	75,0%
Έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις Κ.ΑΛ.Ο. στην Ελλάδα	5	62,5%
Εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων	4	50,0%
Χαμηλές ταμειακές ροές/ρευστότητα	3	37,5%
Θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο	3	37,5%
Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης των επιχειρήσεων	2	25,0%
Ανεπάρκεια κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού	1	12,5%

Όσον αφορά στον βαθμό συμβολής των δημόσιων πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων (βλ. πίνακα 33), οι οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται να εκτιμούν πως είναι μικρός· γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το μέσο όρο ο οποίος είναι 3 και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 2. Το αποτέλεσμα αυτό είναι σύμφωνο με το αποτέλεσμα των φορέων .

Πίνακας 3-33: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων

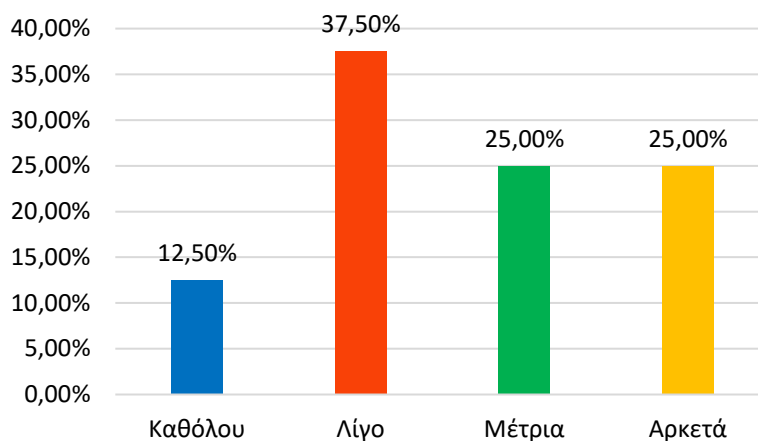
	Πλήθος	Ποσοστό %
Καθόλου	1	12,5%
Λίγο	2	25,0%
Μέτρια	2	25,0%
Αρκετά	2	25,0%
Πλήρως	1	12,5%
Σύνολο	8	100,0%

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα αναφορικά με τον βαθμό συμβολής του υφιστάμενου θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου στην προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο (βλ. πίνακα 34). Η συμβολή του είναι μικρή, γεγονός που επιβεβαιώνεται τόσο από τον μέσο όρο που ισούται με 2,63 (τιμή που τείνει στο 3) και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 2.

Πίνακας 3-34: Βαθμός συμβολής του υφιστάμενου θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου στην προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο

	Πλήθος	Ποσοστό %
Καθόλου	1	12,5%
Λίγο	3	37,5%
Μέτρια	2	25,0%
Αρκετά	2	25,0%
Σύνολο	8	100,0%

Γράφημα 3-12: Βαθμός συμβολής του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου στην προώθηση της Κ.ΑΛ.Ο.

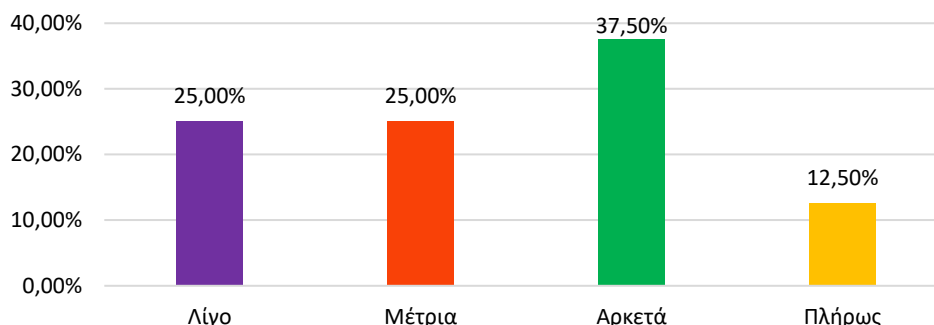


Όσον αφορά τις δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. στις εξεταζόμενες περιφέρειες, αυτές φαίνεται από τις απαντήσεις των φορέων να είναι αρκετές (βλ. πίνακα 3-35).

Πίνακας 3-35: Δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης φορέων Κ.ΑΛ.Ο. στην περιοχή

	Πλήθος	Ποσοστό %
Λίγο	2	25,0%
Μέτρια	2	25,0%
Αρκετά	3	37,5%
Πλήρως	1	12,5%
Σύνολο	8	100,0%

Γράφημα 3-13: Δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης φορέων Κ.Α.Λ.Ο. στην περιοχή



Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη δυναμική για την ανάπτυξη κοινωνικής επιχειρηματικότητας στις εξεταζόμενες περιφερειακές ενότητες, διαφαίνεται, σύμφωνα με τις απαντήσεις των οργανισμών, να είναι ο αγροδιατροφικός (γεωργία και παραγωγή τροφίμων), η κτηνοτροφία, η μεταποίηση, ο τουρισμός, η κατάρτιση, η συμβουλευτική υποστήριξη, η κοινωνική φροντίδα και μέρημα προς τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, ο πολιτιστικός τομέας και οι υπηρεσίες υγείας.

Αναφορικά με τις προτάσεις βελτίωσης του θεσμικού/νομικού πλαισίου Κ.Α.Λ.Ο. (βλ. πίνακα 3-36), ένας στους δύο φορείς απάντησε πως απαιτείται περισσότερη ευελιξία, ιδίως στη διανομή των κερδών και στους περιορισμούς επανεπένδυσης, καθώς και ότι είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα πλαίσιο μέτρησης του Κοινωνικού Αντικτύπου. Ακολουθούν η αναγκαιότητα απλοποίησης του νομοθετικού πλαισίου, η ένταξη της Κ.Α.Λ.Ο. ως εκπαιδευτικό αντικείμενο στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση και η εφαρμογή πολιτικών για την αξιοποίηση Δημόσιων Συμβάσεων Κοινωνικής Αναφοράς. Τελευταία πρόταση είναι η εξέταση της αξιολόγησης και εισαγωγή πιο αξιόπιστων «ελεγκτικών μηχανισμών».

Πίνακας 3-36: Προτάσεις για τη βελτίωση του θεσμικού/νομικού πλαισίου Κ.Α.Λ.Ο.

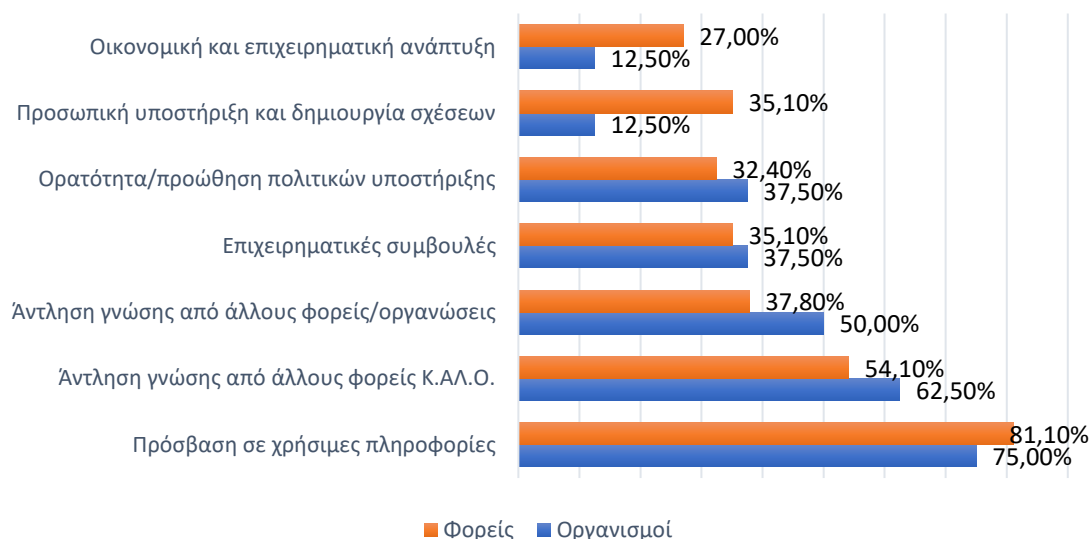
	Ποσοστό %
Περισσότερη ευελιξία, ιδιαίτερα σε σχέση με την διανομή των κερδών και τους περιορισμούς στην επανεπένδυση	50,0%
Ανάπτυξη πλαισίου μέτρησης του Κοινωνικού Αντικτύπου (μεθοδολογία, εργαλεία)	50,0%
Απλοποίηση του νομικού πλαισίου	37,5%
Ένταξη της Κ.Α.Λ.Ο. ως εκπαιδευτικό αντικείμενο στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση	37,5%
Εφαρμογή πολιτικών για την αξιοποίηση Δημοσίων	37,5%

	Ποσοστό
	%
Συμβάσεων Κοινωνικής Αναφοράς	
Εξέταση της αξιολόγησης και εισαγωγή πιο αξιόπιστων «ελεγκτικών μηχανισμών»	25,0%
Όλα τα παραπάνω	12,5%

3.3.3. Αποτίμηση αποτελεσμάτων κοινών ερωτήσεων μεταξύ κοινωνικών επιχειρήσεων και φορέων και experts για την προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας

Τα τρία κυριότερα οφέλη που αποκομίζουν οι φορείς από τη συμμετοχή τους σε κάποιο σχετικό δίκτυο είναι η πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες, η άντληση γνώσης από άλλους φορείς Κ.Α.Ο. και η άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις. Οι απαντήσεις αυτές βρίσκουν τους φορείς και τους οργανισμούς σύμφωνα σε σημαντικό βαθμό (βλ. γράφημα 3-14). Όσον αφορά τα υπόλοιπα οφέλη, λιγότεροι από τους μισούς φορείς (3 φορείς) απάντησαν πως στα σημαντικά οφέλη υπάγονται και οι επιχειρηματικές συμβουλές και η ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης, ενώ η προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων και η οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη, αναφέρθηκαν από έναν μόνο οργανισμό ως κύρια οφέλη.

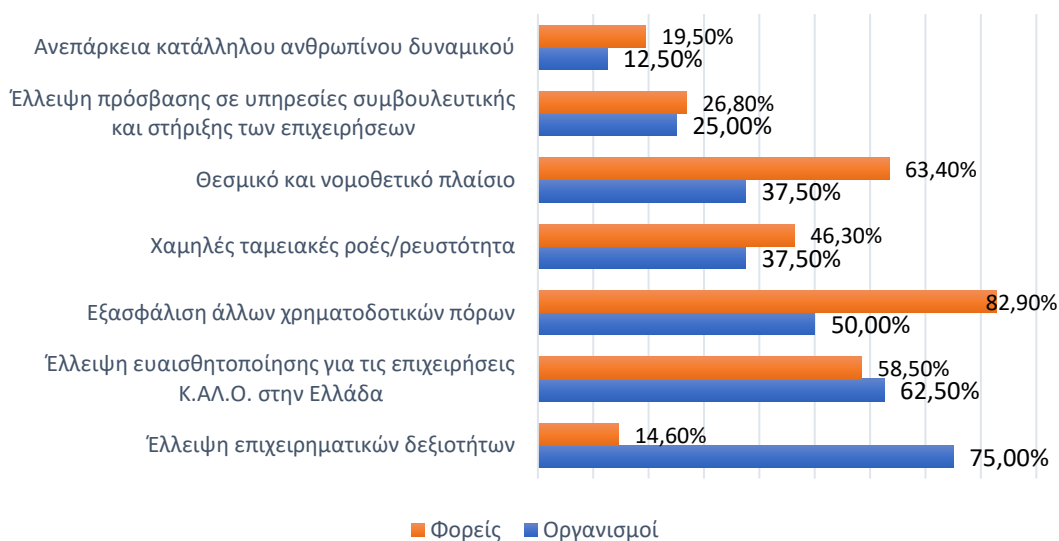
Γράφημα 3-14: Οφέλη από τη συμμετοχή ενός φορέα Κ.Α.Ο. σε σχετικό δίκτυο υπό την οπτική των φορέων και των οργανισμών



Ανάμεσα στις συχνότερες απαντήσεις (>50% των ερωτώμενων) των φορέων και των οργανισμών, σχετικά με τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς, βρίσκονται η

εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων και η έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις ΚΑΛΟ στην Ελλάδα. Το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο διαφαίνεται από το 63,4% των φορέων να είναι ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, το οποίο όμως αναγνωρίζεται μόνο από το 37,5% των οργανισμών ως τέτοιο. Ακόμη, ιδιαίτερης σημασίας αποτελεί η αναγνώριση από την πλειονότητα των οργανισμών του γεγονότος πως υπάρχει έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, την ίδια στιγμή που μόλις το 14,6% των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. την αναγνωρίζει ως εμπόδιο (βλ. γράφημα 3-15).

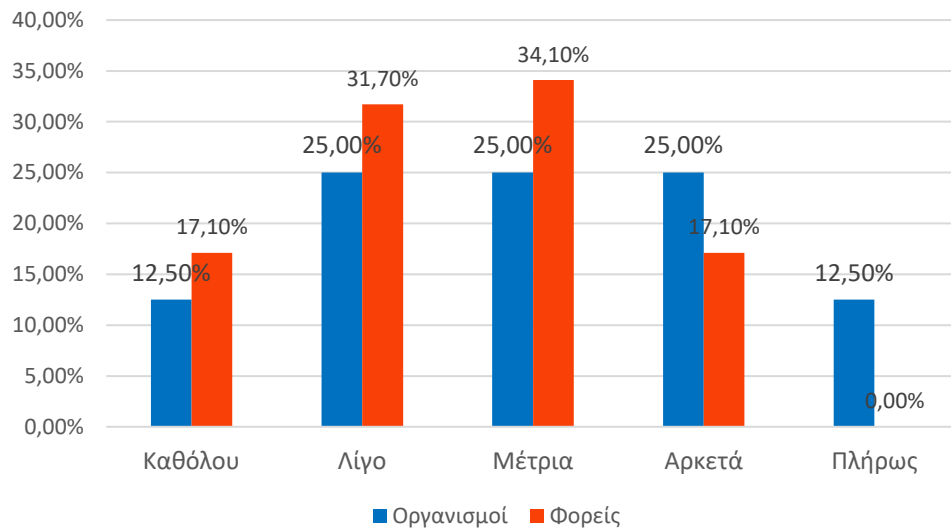
Γράφημα 3-15: Βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. υπό την οπτική των φορέων και των οργανισμών



Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι ερωτώμενοι φορείς, έχοντας αρκετά καλή γνώση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (ΜΟ=4), θεωρούν πως ο βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων ΚΑΛΟ και των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι μέτριος· γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το μέσο όρο ο οποίος είναι 2,51 (τιμή που τείνει στο 3) και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 3. Ανάμεσα στους κύριους λόγους που προέτασαν βρίσκονται η υπερβολική γραφειοκρατία που καθυστερεί και δυσχεραίνει τόσο την ίδρυση όσο και τη λειτουργία τους, η έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσεων των ΟΤΑ για την υποστήριξη και τη σύναψη σχέσεων με φορείς ΚΑΛΟ, το δυσμενές φορολογικό περιβάλλον που θέτει περιορισμούς στις δραστηριότητες, η έλλειψη ή/και απουσία συμμετοχής των φορέων ΚΑΛΟ σε δράσεις και προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα ή μη, σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, διακρατικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, η ελλιπής ενημέρωση και γνώση των στελεχών, κυρίως δημόσιων φορέων, σχετικά με τα άρθρα και τις διατάξεις του Ν. 2716/1999 (άρθρο 12 για ΚΟΙΣΠΕ), του Ν. 4430/2016 (για ΚΟΙΝΣΕΠ, ΚΟΙΣΠΕ και φορείς ΚΑΛΟ γενικότερα) κλπ. και η απουσία χρηματοδοτικών εργαλείων. Ανάλογη είναι και η απάντηση των οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα, οι οποίοι φαίνεται να εκτιμούν πως ο βαθμός συμβολής των

πολιτικών είναι μικρός, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το μέσο όρο ο οποίος είναι 3 και από την επικρατούσα τιμή που ισούται με 2 (βλ. γράφημα 3-16).

Γράφημα 3-16: Βαθμός συμβολής των κρατικών πολιτικών στην ανάπτυξη των Φορέων Κ.Α.Λ.Ο. και των κοινωνικών επιχειρήσεων



4. Δυνατότητες ανάπτυξης σε νέους τομείς ΚΑΛΟ στην Ελλάδα

4.1. Τάσεις και ευκαιρίες εδραίωσης νέων τομέων ΚΑΛΟ στην Ελλάδα

Οι αυξανόμενες οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις που ανέκυψαν τα τελευταία χρόνια ως αποτέλεσμα της επέκτασης της παγκοσμιοποίησης καθώς και της τρέχουσας οικονομικής κρίσης επηρέασαν και μετέβαλαν - πολλές φορές ριζικά - τα συστήματα κοινωνικής προστασίας των κρατών και την υλοποίηση κοινωνικών προγραμμάτων.

Οι εξελίξεις αυτές δημιούργησαν, και συνεχίζουν να δημιουργούν μία νέα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα εντός της οποίας αναδύονται νέες προκλήσεις και ανάγκες για το κοινωνικό σύνολο. Το ενδιαφέρον αυτό προέκυψε από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι οικονομίες της αγοράς στην εξεύρεση ικανοποιητικών λύσεων για τα μεγάλα προβλήματα, όπως η εκτεταμένη μακροχρόνια ανεργία, ο κοινωνικός αποκλεισμός, η ευημερία του αγροτικού κόσμου και των υποβαθμισμένων αστικών περιοχών, η υγεία, η εκπαίδευση, η ποιότητα ζωής των συνταξιούχων, η βιώσιμη ανάπτυξη και άλλα θέματα. Αυτές είναι κοινωνικές ανάγκες που δεν καλύπτονται επαρκώς ούτε από παράγοντες της ιδιωτικής καπιταλιστικής οικονομίας, ούτε από το δημόσιο τομέα, και για τις οποίες δεν προκύπτει εύκολη λύση μέσω της αυτο-ρύθμισης των αγορών ή μέσω της παραδοσιακής μακροοικονομική πολιτικής.

Στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτές και να καλυφθούν οι ανάγκες που αδυνατούν να ικανοποιήσουν τόσο ο Δημόσιος, όσο και ο Ιδιωτικός τομέας της οικονομίας, τα κοινωνικά σύνολα άρχισαν να οργανώνουν κοινές ή συλλογικές δράσεις και πρωτοβουλίες στη λογική της συνεργασίας, της αλληλεγγύης και του αμοιβαίου οφέλους.

Στην Ελλάδα, η δημιουργία κοινωνικών και συνεταιριστικών επιχειρήσεων θα μπορούσε να αποτελέσει ένα βασικό εργαλείο εξόδου από την ταυτόχρονη περιβαλλοντική, οικονομική και κοινωνική κρίση. Η πολυδραστηριοποίηση των τοπικών παραγωγικών πόρων σε τομείς της κοινωνικής οικονομίας συμβάλει στην οικοδόμηση νέων σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να αναλάβουν επενδυτικές πρωτοβουλίες. Με όλα αυτά τα πλεονεκτήματα μπορεί να θέσει σε κίνηση παραγωγικές διαδικασίες σε εποχές που ο κερδοσκοπικός τομέας και το κράτος βρίσκονται σε ακινησία, ιδιαίτερα εκεί που πρέπει να αντιμετωπιστεί η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός.

Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας μπορεί να βασιστεί σε καινοτόμες δράσεις που σχετίζονται με τα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά των επιμέρους περιοχών, δημιουργώντας νέες προοπτικές στην τοπική ανάπτυξη.

Λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικο-οικονομικές ιδιομορφίες σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο, εντοπίζεται μια πλειάδα επιχειρηματικών δραστηριοτήτων οι οποίες θα

μπορούσαν να αναπτυχθούν από άτομα που εντάσσονται στις πληθυσμιακές ομάδες στόχο, υπαγόμενες στον τομέα της Κ.Α.Ο.

Η ευρύτερη οικονομική συγκυρία με σημαντικούς τομείς παραγωγικής δραστηριότητας και υπηρεσιών με προοπτικές ανάπτυξης, το πλούσιο φυσικό τοπίο, η μεγάλη βιοποικιλότητα, ο ανεπτυγμένος τουρισμός οι δυνατότητες ανάπτυξης και προβολής του, και η εξαιρετική ποικιλία τοπικών παραδόσεων και προϊόντων, σε συνδυασμό με την ανάγκη λήψης μέτρων προστασίας, για την περαιτέρω ανάδειξη και αιεφόρο ανάπτυξή του, καθιστούν προνομιακή τη δραστηριοποίηση κοινωνικών επιχειρήσεων σε ποικίλους τομείς της δημιουργικής και πολιτιστικής βιομηχανίας.

Επιπλέον οι τομείς της κοινωνικής αλληλεγγύης, της παιδείας και του περιβάλλοντος αποτελούν μερικά από τα πιο σημαντικά πεδία που εμφανίζουν σημαντική δυναμική στην ανάπτυξη του Τρίτου Τομέα και προσφέρονται για άσκηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων Κ.Α.Ο. Ενδεικτικά αναφέρονται:

Τομέας Παιδείας, Επιμόρφωσης & Δια Βίου Μάθησης: δημιουργική απασχόληση μαθητών κατά τη θερινή περίοδο, υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης, υπηρεσίες ενισχυτικής διδασκαλίας και βρεφονηπιακοί / παιδικοί σταθμοί, κλπ.

Τομέας Πολιτισμού: λειτουργία διαφόρων μουσείων, βιβλιοθηκών και πολιτιστικών έργων διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων, συμβουλευτικές υπηρεσίες διατήρησης της πολιτιστικής κληρονομιάς και ανάπτυξης, τουριστικές επιχειρήσεις (Οδηγοί βουνού, εκπαιδευτές χειμερινών αθλημάτων, ξεναγοί τόπων ενδιαφέροντος, διαχείριση τουριστικών περιπτέρων, Οδηγοί βουνού, εκπαιδευτές χειμερινών αθλημάτων, ξεναγοί τόπων ενδιαφέροντος, διαχείριση τουριστικών περιπτέρων, Εμπυχωτές / συντονιστές πολιτιστικών, αθλητικών και εκπαιδευτικών δράσεων, κλπ).

Τομέας Περιβάλλοντος και Πράσινης Ανάπτυξης: επιχειρήσεις διαχείρισης αποβλήτων και παραγωγής ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, καθώς και επιχειρήσεις βιολογικών καλλιεργειών και οικολογικών προϊόντων, κλπ.

Τομέας Κοινωνικής Αλληλεγγύης: Εταιρείες πληροφόρησης και παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών για αναπήρους, ηλικιωμένους, κλπ. ή Εταιρείες παροχής υπηρεσιών για προσπελάσιμα συστήματα μεταφορών όπως εταιρείες ταξί και λεωφορείων, τεχνικές εταιρίες με εξειδίκευση στην κατασκευή προσπελάσιμων χώρων, κυρίως για ΑΜΕΑ, υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας/αρωγής, Κοινωνική στέγαση, κλπ.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι στο κοινωνικό επιχειρείν, η εκπαίδευση διαδραματίζει επίσης έναν σημαντικό ρόλο. Τα Πανεπιστήμια για παράδειγμα θα μπορούσαν να εισάγουν στο εκπαιδευτικό τους πρόγραμμα μαθήματα σχετικά με το κοινωνικό επιχειρείν. Επιπλέον, το πεδίο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας προσφέρει πολλές δυνατότητες για ακαδημαϊκή έρευνα, ιδίως στον τομέα της μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου ή και στη μελέτη των αναγκών χρηματοδότησης των κοινωνικών επιχειρήσεων, τομείς τους οποίους τα Ελληνικά Πανεπιστήμια θα μπορούσαν να αναπτύξουν.

4.2. Ο ρόλος της ΚΑΛΟ στη σύγχρονη πραγματικότητα των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής

4.2.1. Προοπτικές ανάπτυξης δραστηριοτήτων ΚΑΛΟ για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής

Στοιχεία για τον πληθυσμό των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (World Health Organization) εκτιμάται ότι ο πληθυσμός των ατόμων με κάποιο πρόβλημα όρασης παγκοσμίως, είναι περίπου 1,3 δισεκατομμύρια. Η Διεθνής Ταξινόμηση των Νοσημάτων 11 (2018) κατατάσσει τα προβλήματα όρασης σε δύο ομάδες, την εξασθένηση της όρασης σε απόσταση και την εξασθένηση της κοντινής όρασης. Στην επιμέρους κατάταξη της οπτικής εξασθένησης σε απόσταση, συστήνονται 4 κατηγορίες (World Health Organization, 2018a):

- 1) Ήπια οπτική εξασθένηση: οπτική οξύτητα χειρότερη από 1/2
- 2) Μέτρια οπτική εξασθένηση: οπτική οξύτητα χειρότερη από 1/3
- 3) Σοβαρή οπτική εξασθένηση: οπτική οξύτητα χειρότερη από 1/10
- 4) Τύφλωση: οπτική οξύτητα χειρότερη από 1/20

Όσον αφορά την όραση σε απόσταση, 188,5 εκατομμύρια άνθρωποι έχουν μια ήπια εξασθένηση ($1/2 > \text{οπτική οξύτητα} > 1/3$), 217 εκατομμύρια έχουν μέτρια έως σοβαρή εξασθένηση της όρασης ($1/3 > \text{οπτική οξύτητα} > 1/20$) και 36 εκατομμύρια είναι άτομα με τύφλωση ($1/20 > \text{οπτική οξύτητα}$). Επιπλέον, 826 εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως αντιμετωπίζουν κάποια εξασθένηση της κοντινής όρασης (World Health Organization, 2018a).

Περίπου το 80% όλων των προβλημάτων όρασης παγκοσμίως θεωρείται ότι θα μπορούσε να αποφευχθεί, ενώ η πλειοψηφία των ατόμων με οπτική αναπηρία (περίπου το 65%) έχει ηλικία άνω των 50 ετών. Ο μεγαλύτερος αριθμός (87%) ατόμων με οπτική αναπηρία ζει σε αναπτυσσόμενες χώρες, κυρίως στην Αφρική και την Ασία (World Health Organization, 2018a).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (World Health Organization) εκτιμάται ότι ο πληθυσμός των ατόμων με ακουστική αναπηρία παγκοσμίως είναι 466 εκατομμύρια άτομα (6,1% του παγκόσμιου πληθυσμού). Από αυτά, τα 432 εκατομμύρια (93%) άτομα είναι ενήλικες (242 εκατομμύρια άνδρες και 190 εκατομμύρια γυναίκες) και τα 34 εκατομμύρια (7%) είναι παιδιά (World Health Organization, 2018b). Με τον όρο ακουστική αναπηρία, αναφερόμαστε σε απώλεια ακοής μεγαλύτερη από 40 dB στο καλύτερο (ως προς την ακοή) αυτί σε ενήλικες (ηλικίας 15 ετών και άνω) και μεγαλύτερη από 30 dB στο καλύτερο (ως προς την ακοή) αυτί στα παιδιά (0 έως 14 ετών). Περίπου το ένα τρίτο των ατόμων άνω των 65 ετών εμφανίζουν απώλεια ακοής (World Health Organization, 2018b).

Η απώλεια ακοής μπορεί να οφείλεται σε γενετικά αίτια, σε επιπλοκές κατά τη γέννηση, σε ορισμένες μολυσματικές ασθένειες, σε χρόνιες λοιμώξεις στο αυτί, στη χρήση

συγκεκριμένων φαρμάκων, στην έκθεση σε υπερβολικό θόρυβο και στη γήρανση (World Health Organization, 2018b). Το 60% της παιδικής απώλειας ακοής οφείλεται σε αίτια που θα μπορούσαν να αποφευχθούν (World Health Organization, 2018b).

Η απώλεια ακοής μπορεί να είναι ήπια, μέτρια, σοβαρή ή βαθιά (άτομα με κώφωση) και μπορεί να επηρεάσει το ένα ή και τα δύο αυτιά. Τα άτομα με κώφωση έχουν ως επί το πλείστον βαθιά απώλεια ακοής, γεγονός που συνεπάγεται την ύπαρξη ελάχιστης ή καθόλου ακοής. Αυτά τα άτομα συχνά επικοινωνούν μέσω της νοηματικής (World Health Organization, 2018b).

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κρούει τον κώδωνα του κινδύνου, αναφέροντας ότι αν δεν ληφθούν μέτρα, είναι πιθανό ο αριθμός των ατόμων με ακουστική αναπηρία να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια. Σύμφωνα με τις προβλέψεις αυτός ο αριθμός θα μπορούσε να ανέλθει σε 630 εκατομμύρια μέχρι το 2030 και να υπερβεί τα 900 εκατομμύρια το 2050 (World Health Organization, 2018b). Επιπλέον, 1.1 δισεκατομμύρια νέοι (ηλικίας 12-35 ετών) διατρέχουν κίνδυνο απώλειας ακοής λόγω της έκθεσής τους στο θόρυβο σε χώρους διασκέδασης (World Health Organization, 2018b).

Μια από τις κύριες επιπτώσεις της απώλειας ακοής είναι η ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί με τους άλλους. Ο αποκλεισμός από την επικοινωνία μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή, προκαλώντας αισθήματα μοναξιάς, απομόνωσης και απογοήτευσης, ιδιαίτερα στους ηλικιωμένους με απώλεια ακοής (World Health Organization, 2018b).

Τα άτομα με απώλεια ακοής μπορούν να επωφεληθούν από την έγκαιρη διάγνωση του προβλήματος, τη χρήση ακουστικών βοηθημάτων, κοχλιακών εμφυτευμάτων και άλλων βοηθητικών συσκευών, τον υποτιτλισμό, τη νοηματική γλώσσα και άλλες μορφές εκπαιδευτικής και κοινωνικής υποστήριξης (World Health Organization, 2018b).

Τα στατιστικά στοιχεία αναφορικά με τα ανάπηρα άτομα, που έχουμε διαθέσιμα για την χώρα μας, είναι ελάχιστα και προέρχονται από σχετικές μελέτες της ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή). Τα στοιχεία αυτά, επίσης, είναι παλιά και μη ενημερωμένα κατά τα τελευταία έτη. Παρακάτω, παρατίθενται όσα από τα στοιχεία αυτά είναι διαθέσιμα και προσπελάσιμα από την ιστοσελίδα της ΕΛΣΤΑΤ.

Στον Πίνακα 4-1, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία, από μελέτη που ολοκληρώθηκε το 2002, αναφορικά με τα άτομα που δηλώνουν πρόβλημα υγείας ή αναπηρία, σε κατάταξη βάσει του κυριότερου προβλήματος υγείας και της ηλικίας τους. Από την ίδια μελέτη (ΕΛΣΤΑΤ, 2002) έχουν προκύψει και τα στοιχεία που παρουσιάζονται στους Πίνακες 4-2 και 4-3, τα οποία αφορούν την ύπαρξη προβλήματος υγείας ή αναπηρίας, κατά φύλο, ηλικία και κατάσταση απασχόλησης (Πίνακας 4-2) και τους περιορισμούς που προκύπτουν στην εργασία λόγω κάποιου προβλήματος υγείας (Πίνακας 4-3).

Πίνακας 4-1: Άτομα που δηλώνουν πρόβλημα υγείας ή αναπηρία, κατά το είδος του κυριότερου προβλήματος και την ηλικία (ΠΛ= πλήθος σε χιλιάδες)

	15 - 29 ετών		30-44 ετών		45-64 ετών		65+ ετών		Σύνολο	
	ΠΛ	%	ΠΛ	%	ΠΛ	%	ΠΛ	%	ΠΛ	%
Προβλήματα άνω άκρων	1,58	2,6	5,38	3,9	14,02	3,0	26,66	2,7	47,64	2,9
Προβλήματα κάτω άκρων	4,17	6,9	6	11,4	56,53	11,9	159,3	16,1	235,81	14,2
Προβλήματα πλάτης και λαιμού	1,48	2,5	15,2	11,0	38,11	8,0	37,67	3,8	92,46	5,6
Προβλήματα όρασης	8,83	14,7	9,82	7,1	17,51	3,7	39,34	4,0	75,51	4,5
Προβλήματα ακοής	1,5	2,5	1,53	1,1	3,81	0,8	13,67	1,4	20,51	1,2
Προβλήματα ομιλίας	1,26	2,1	0,72	0,5	1,64	0,3	0,99	0,1	4,61	0,3
Δερματικές παθήσεις, περιλαμβανομένων των αλλεργιών	5,2	8,6	7,10	5,1	8,55	1,8	4,08	0,4	24,93	1,5
Θωρακικά ή αναπνευστικά προβλήματα	3,85	6,4	5,59	4,0	26,38	5,6	69,04	7,0	104,85	6,3
Προβλήματα καρδιάς, υπέρτασης ή κυκλοφορίας του αίματος	2,67	4,4	5	13,3	161,8	34,2	415,8	42,0	598,74	36,0
Προβλήματα στομαχικά, ηπατικά, του ουροποιητικού ή του πεπτικού	3,65	6,1	6,65	4,8	28,45	6,0	52,14	5,3	90,88	5,5
Σακχαρώδης διαβήτης	1,67	2,8	4,31	3,1	29,40	6,2	71,93	7,3	107,31	6,5
Επιληψία	1,64	2,7	1,11	0,8	2,33	0,5	1,72	0,2	6,789	0,4
Διανοητικές, νευρολογικές, ψυχικές ή αναπτυξιακές διαταραχές	13,5	22,5	6	16,4	30,25	6,4	26,44	2,7	92,87	5,6
Άλλες εξελισσόμενες ασθένειες (AIDS, καρκίνοι, σκλήρυνση κατά πλάκας)	1,29	2,1	7,29	5,3	17,8	3,8	30,56	3,1	56,93	3,4
Άλλα χρόνια προβλήματα υγείας/αναπηρίες	7,79	13,0	0	12,1	37,05	7,8	40,40	4,1	101,94	6,1

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2002

Πίνακας 4-2: Ύπαρξη προβλήματος υγείας ή αναπηρίας, κατά φύλο, ηλικία και κατάσταση απασχόλησης

	Αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας		Δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας	
	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Άντρες	738.846	17.0	3.617.556	83.0
Γυναίκες	922.928	20.1	3.678.321	79.9
15-19 ετών	14.739	2.2	643.749	97.8
20-24 ετών	20.750	2.9	695.196	97.1
25-29 ετών	24.604	3.1	772.342	96.9
30-44 ετών	138.259	5.8	2.237.178	94.2
45-64 ετών	473.684	18.5	2.088.952	81.5
65+ ετών	989.737	53.6	858.461	46.4
Απασχολούμενοι	275.898	6.6	3.914.277	93.4
Άνεργοι	29.133	6.3	432.919	93.7
Μη ενεργοί	1.356.743	31.5	2.948.682	68.5
Σύνολο	1.661.774	18.6	7.295.878	81.4

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2002

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4-2, ένα σημαντικό ποσοστό (το 17% των ανδρών και το 20,1% των γυναικών) του πληθυσμού στη χώρα μας, ηλικίας άνω των 15 ετών, αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας. Από τα άτομα που αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας (1.661.774) απασχολούνται μόνο το 16,6 % (275.898 άτομα), σε αντίθεση με τον πληθυσμό των ατόμων χωρίς πρόβλημα υγείας, όπου αυτό το ποσοστό απασχόλησης ανεβαίνει στο 53,65 %. Ένα επίσης άξιο αναφοράς δημογραφικό στοιχείο είναι η διαφορά των δύο ομάδων (με και χωρίς πρόβλημα υγείας) όσον αφορά τον μη ενεργό πληθυσμό, όπου στην περίπτωση των ατόμων με πρόβλημα υγείας αντιπροσωπεύει το 81,64 % του συνολικού πληθυσμού της ομάδας αυτής, ενώ στην περίπτωση των ατόμων χωρίς πρόβλημα υγείας, ο μη ενεργός πληθυσμός ανέρχεται σε ποσοστό 40,41 % του συνολικού πληθυσμού.

Πίνακας 4-3: Περιορισμοί στην εργασία λόγω προβλήματος υγείας

		% Ποσοστό
	Σε μεγάλο βαθμό	20.3
Ο ερευνώμενος περιορίζεται στο είδος της εργασίας που εκτελεί (ή που θα μπορούσε να κάνει αν δούλευε)	Σε κάποιο βαθμό	30.1
	Όχι	30.0
	Δεν απάντησε	19.7
Ο ερευνώμενος περιορίζεται στην ποιότητα της	Σε μεγάλο βαθμό	18.0

		% Ποσοστό
εργασίας που εκτελεί (ή που θα μπορούσε να κάνει αν δούλευε)	Σε κάποιο βαθμό	25.5
	Όχι	36.4
	Δεν απάντησε	20.0
		Σε μεγάλο βαθμό
Ο ερευνώμενος περιορίζεται στην ποσότητα της εργασίας που εκτελεί (ή που θα μπορούσε να κάνει αν δούλευε)	Σε κάποιο βαθμό	19.7
	Όχι	28.2
	Δεν απάντησε	31.7
		Σε μεγάλο βαθμό
Ο ερευνώμενος περιορίζεται στην μετακίνηση προς την εργασία που εκτελεί (ή θα περιοριζόταν αν δούλευε)	Σε κάποιο βαθμό	10.4
	Όχι	16.1
	Δεν απάντησε	53.3
		Σε μεγάλο βαθμό
		20.2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2002

Στον Πίνακα 4-4, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία, από μελέτη που ολοκληρώθηκε το 2011 (ΕΛΣΤΑΤ, 2011), που αφορά στα άτομα που δήλωσαν πρόβλημα υγείας ή αναπηρία, σε κατάταξη βάσει των περιορισμών που προκύπτουν στην εργασία λόγω κάποιου προβλήματος υγείας ή δραστηριότητας.

Πίνακας 4-4: Περιορισμοί στις ώρες εργασίας, στον τύπο εργασίας και στη μετακίνηση προς και από την εργασία, που προκαλούνται από τα προβλήματα υγείας ή δραστηριότητας (% αναφέρεται επί των ατόμων που δηλώνουν πρόβλημα υγείας ή δραστηριότητας)

		Σύνολο		Άντρες		Γυναίκες	
		Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Περιορισμός στις ώρες εργασίας που μπορεί να εργαστεί	Δεν απάντησε	6.108	0,7	2.411	0,6	3.696	0,8
	Περιορίζεται	374.053	40,9	179.893	41,3	194.160	40,7
	Δεν περιορίζεται	533.444	58,4	253.790	58,2	279.654	58,6
Περιορισμός στο είδος εργασίας που μπορεί να κάνει	Δεν απάντησε	9.494	1,0	3.800	0,9	5.694	1,2
	Περιορίζεται	378.622	41,4	182.260	41,8	196.361	41,1
	Δεν περιορίζεται	525.489	57,5	250.033	57,3	275.455	57,7

		Σύνολο		Άντρες		Γυναίκες	
		Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Περιορισμός στη μετακίνηση προς και από την εργασία	Δεν απάντησε	12.327	1,3	5.782	1,3	6.546	1,4
	Περιορίζεται	183.348	20,1	89.796	20,6	93.553	19,6
	Δεν περιορίζεται	717.930	78,6	340.517	78,1	377.413	79,0

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2011

4.2.2. Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ στο πεδίο υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής

Τα οφέλη που προκύπτουν από την αμειβόμενη απασχόληση για τα άτομα με ή χωρίς αναπηρία ή/και ειδικές ανάγκες, είναι καλά τεκμηριωμένα στην διεθνή βιβλιογραφία. Εκτός από τις οικονομικές απολαβές, η έρευνα δείχνει ότι η αμειβόμενη εργασία σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα αυτοσεβασμού, ενώ η ανεργία έχει δυσμενείς επιπτώσεις σε διάφορους τομείς της ζωής ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του αυξανόμενου άγχους και της σύγκρουσης μεταξύ των μελών της οικογένειας (Leonard & D' Allura, 2000).

Η ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας αποτελεί απαραίτητο βήμα για τη μετάβασή τους από την εξαρτημένη στην ανεξάρτητη διαβίωση, η οποία αποφέρει οφέλη τόσο για τα ίδια τα άτομα ως μέλη της κοινωνίας, μέσω της σημαντικής βελτίωσης της ποιότητας ζωής τους, όσο και για τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy & Batiste, 2011, Peck & Kirkbride, 2001).

Συχνά, μέσα από «εχθρικά» περιβάλλοντα εργασίας εκφράστηκε η άποψη ότι οι άνθρωποι με αναπηρίες είναι μη αποδοτικοί και μη ανταγωνιστικοί (Wright, 1997). Ωστόσο, για τους περισσότερους ενήλικες η εργασία είναι βασικός στόχος στη ζωή τους, που τους προσφέρει κοινωνική θέση και οικονομική ασφάλεια (Wright, 1997). Έτσι και οι νέοι με αναπηρία έχουν κάθε δικαίωμα να αναζητούν πρόσβαση και επιβράβευση σε χώρους εργασίας, όπως κάθε συνομήλικός τους (Wright, 1997).

Τα άτομα με αναπηρίες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Baldwin & Choe, 2014, Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2014, Harris, Owen, Jones, & Caldwell, 2013, Houtenville, Brucker, & Lauer, 2016), λιγότερες επαγγελματικές επιλογές (Maroto & Pettinicchio, 2014) χαμηλότερες αμοιβές, χαμηλότερα επίπεδα συμμετοχής σε αποφάσεις και υψηλότερα επίπεδα εποπτείας (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009). Για τα άτομα με προβλήματα όρασης ισχύει η ίδια κατάσταση, καθώς οι μελέτες δείχνουν ότι έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (Kruse & Schur, 2003) και είναι λιγότερο πιθανό να απασχολούνται σε θέση ανάλογη με τις δεξιότητές τους και (Barnes, 1991, La Grow & Daye, 2005, Roy, Dimigen, & Taylor, 1996), ενώ οι μισθοί είναι χαμηλότεροι από τους λοιπούς υπαλλήλους και βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (Leonard, 2002).

Ενδεικτικές έρευνες για την κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες δείχνουν επίσης ότι η πλειονότητα εργάζεται στον τομέα των υπηρεσιών (Wehbi & El-Lahib, 2007) ή κάνουν επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων (Gustafsson et al., 2014), ενώ η αυτοαπασχόληση φαίνεται επίσης να αποτελεί σημαντική επαγγελματική επιλογή για 'αυτούς (US Bureau of Labor Statistics, 2016 · Wehbi & El-Lahib , 2007), ιδιαίτερα στην Ευρώπη (Pagán, 2009).

Οι ενήλικες με απώλεια ακοής εμφανίζουν πολύ υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε σύγκριση με το γενικό πληθυσμό. Επιπλέον, τα άτομα με ακουστική αναπηρία που εργάζονται, εμφανίζονται κατά υψηλότερο ποσοστό σε χαμηλόβαθμες θέσεις εργασίας σε σύγκριση με το εργατικό δυναμικό του γενικού πληθυσμού (World Health Organization, 2018b).

Η βελτίωση της πρόσβασης στις υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής αποκατάστασης και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σχετικά με τις ανάγκες των ατόμων με απώλεια ακοής μπορούν να συμβάλουν στην μείωση των ποσοστών ανεργίας για τα άτομα με απώλεια ακοής (World Health Organization, 2018b).

Ιστορικά τα άτομα με τύφλωση δεν κατατάσσονται στα οικονομικά ανεξάρτητα άτομα. Καθώς αναπτύχθηκαν οι οργανισμοί πρόνοιας και τα συστήματα συνταξιοδότησης, το κίνητρο και οι προϋποθέσεις για οικονομική επάρκεια μειώθηκαν (Wright, 1997).

Παρά την αναγνώριση της αξίας της εργασίας στη ζωή του κάθε ανθρώπου, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι σημαντικά υψηλότερα απ' αυτά που εμφανίζονται στο γενικό πληθυσμό, καθώς επίσης και απ' αυτά των ατόμων με άλλες ειδικές ανάγκες (Robin, 2002). Σε όλο τον κόσμο, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία (τυφλοί και άτομα με μειωμένη όραση) είναι γενικά υψηλά (Wolffe & Sprungin, 2002). Αρκετοί ερευνητές έχουν προσδιορίσει τα εμπόδια που υπάρχουν στην απασχόληση, προτείνοντας λύσεις για τη θεραπεία ή την παράκαμψη αυτών των εμποδίων. Ωστόσο, τα άτομα με οπτική αναπηρία συνεχίζουν να βιώνουν την υψηλή ανεργία (Wolffe & Sprungin, 2002).

Ακόμη και στις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες, μόνο το 25% με 30% περίπου των οπτικά ανάπηρων ατόμων, ηλικίας 15-64 ετών, είναι μόνιμα απασχολούμενοι, ενώ το 70%-75% δεν εργάζονται ή υποαπασχολούνται (La Grow, 2004b). Αντίθετα, τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οποιοδήποτε τύπο ανικανότητας στη Μεγάλη Βρετανία και στις Ηνωμένες Πολιτείες είναι 32% και 50% αντίστοιχα, ενώ εκείνων χωρίς ανικανότητα είναι 78% και 80% αντίστοιχα (McNeil, 2001, Tillsley, 1997). Στις Ηνωμένες Πολιτείες εργάζεται μόνο το 31% των τυφλών και το 44% των ατόμων με μειωμένη όραση, ηλικίας 21-64 ετών (Wolffe & Candela, 2002a).

Εκτός του ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία εργάζονται σε χαμηλότερο ποσοστό, είναι επίσης λιγότερο πιθανό να εργαστούν σε επίπεδο που να συμβαδίζει με την εκπαίδευση και τις δεξιότητές τους (Leonard et al., 1999), έχουν χαμηλότερες αμοιβές και αδικούνται σε ότι αφορά την εξέλιξή τους (Roy et al., 1996).

Ενώ οι εκτιμήσεις της απασχόλησης δείχνουν τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται σε μία δεδομένη χρονική στιγμή, δεν παρέχουν ολοκληρωμένες πληροφορίες για όσους δεν εργάζονται, όπως για παράδειγμα γι' αυτούς που είναι άνεργοι, αλλά δεν αναζητούν ενεργά την απασχόληση. Όπως αναφέραμε ένα άτομο εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό, είτε απασχολείται κατά τη διάρκεια μιας καθορισμένης περιόδου είτε δεν απασχολείται, αλλά επιδιώκει ενεργά την απασχόληση (Robin, 2002). Σε σχέση με το γενικό πληθυσμό, η συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο εργατικό δυναμικό είναι ουσιαστικά πιο χαμηλή (Hale et al., 1998), ενώ των τυφλών ατόμων είναι ακόμη χαμηλότερη (Trurin et al., 1997). Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης των οπτικά ανάπηρων ατόμων που εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό, είναι αρκετά υψηλό, περίπου 80% (Robin, 2002, αναφορά σε Kirchner & Peterson, 1988). Επιπλέον, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων των οπτικών αναπήρων, επιδεικνύουν μια θετική διάθεση για την εργασία. Το μερικές φορές περιορισμένο ενδιαφέρον για την εργασία, οφείλεται σε διάφορα εμπόδια-δυσκολίες, παρά σε μια απέχθεια προς την εργασία (Robin, 2002, αναφορά σε Kirchner, Harkins & Esposito, 1991).

Όσον αφορά το εύρος των επαγγελματιών που ασκούν τα άτομα με οπτική αναπηρία στη χώρα μας, αυτό είναι ιδιαίτερα περιορισμένο. Σε σχετική έρευνα που πραγματοποιήσαμε στην πόλη της Θεσσαλονίκης (Παπαδόπουλος, Κοσμίδου & Τζέκου, 2009), σε δείγμα 50 ατόμων με οπτική αναπηρία, το ποσοστό των τηλεφωνητών/τριών ήταν ιδιαίτερα μεγάλο (περίπου 70%). Το φαινόμενο αυτό βέβαια δεν παρατηρείται μόνο στη χώρα μας. Σύμφωνα με τις Wolffe & Sprungin (2002), υπάρχει ακόμη και στην εποχή μας λόγος για ανησυχία σε ότι αφορά την έλλειψη ποικιλομορφίας στις εργασίες που εκτελούν τα άτομα με οπτική αναπηρία σε όλο τον κόσμο. Αν και υπάρχει μια μεγαλύτερη ποικιλομορφία ως προς το εύρος των επαγγελματιών στις αναπτυγμένες χώρες απ' ό,τι στις αναπτυσσόμενες, ωστόσο, τα άτομα με οπτική αναπηρία δεν έχουν το ίδιο εύρος διαθέσιμων επαγγελματικών ευκαιριών με τα άτομα που έχουν άρτια την όρασή τους (Wolffe & Sprungin, 2002).

Έρευνες σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με πρόβλημα όρασης δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ατόμων αυτών εργάζονται ως εκπαιδευτικοί (Lamichhane, 2012) ή κάνουν επαγγέλματα που σχετίζονται με πωλήσεις ή υπηρεσίες. Ακολουθούν σε δημοφιλία τα επαγγέλματα που σχετίζονται με διοικητικές θέσεις εργασίας, την ανειδίκευτη εργασία και την εργασία στον ιδιωτικό τομέα ή ως αυτοαπασχολούμενοι (La Grow, 2004a). Η έρευνα για τις θέσεις εργασίας που αναζητούν οι νέοι με πρόβλημα όρασης ηλικίας 15-30 ετών, αποκαλύπτει τις κατηγορίες δουλειά γραφείου, εξυπηρέτησης πελατών, τεχνολογίας και πληροφορικής, λιανικών πωλήσεων, σωματικής εργασίας, κοινωνικών και εκπαιδευτικών υπηρεσιών και τέχνες (Shaw et al. 2007), ενώ η βιβλιογραφία δείχνει ότι στους νέους (ηλικίας 15-21) με προβλήματα όρασης προσφέρονται πολύ στενότερες επαγγελματικές επιλογές / επιλογές σταδιοδρομίας από αυτές που προσφέρονται στους νέους με τυπική όραση (Sacks, Wolffe, & Tierney, 1998).

Στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών

Η απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες αντιμετωπίζεται συχνά από τους εργοδότες ως κάτι ασυνήθιστο και σίγουρα διαφορετικό από την απασχόληση των ατόμων χωρίς αναπηρίες (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2014).

Οι εργοδότες μοιάζουν απρόθυμοι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Bara, 2015), ακόμη και όταν εκφράζουν γενικά θετικές απόψεις αναφορικά με την απασχόλησή τους (Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman, & Chan, 2013, Hernandez, & Balcazar, 2000). Το στίγμα και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις φαίνεται να επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία, ιδιαίτερα όσον αφορά τις ικανότητές τους, αλλά και τα καθήκοντα που μπορούν να ολοκληρώσουν με επιτυχία (Chen, Blankenship, Austin, Cantu, & Kotbungkair, 2016, Colella, De Nisi, & Varma, 1998).

Οι αρνητικές στάσεις των εργοδοτών είναι ένα από τα πιο κοινά εμπόδια που υπάρχουν στην εύρεση εργασίας από τα άτομα με προβλήματα όρασης (Chen et al., 2016, Coffey, Couforoulos, & Kinghorn, 2014, McDonnall, Zhou, & Crudden, 2013). Οι εργοδότες εμφανίζουν κυρίως, αρνητικές στάσεις ως προς την πιθανότητα πρόσληψης κάποιου ατόμου με οπτική αναπηρία (Leonard, 2002, O'Day, 1999, Wolffe & Candela, 2002b, Wolffe & Sprungin, 2002), άρνηση αναφορικά με την προσαρμογή του περιβάλλοντος εργασίας έτσι ώστε να είναι κατάλληλο για να λειτουργήσει αποδοτικά ένας εργαζόμενος με οπτική αναπηρία (Chan, McMahon, Cheing, Rosenthal, & Bezyak, 2005), και άρνηση αναφορικά με την παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας, η οποία μπορεί, σε σχέση πάντα με το επάγγελμα, να αποδειχτεί ζωτικής σημασίας για τον εργαζόμενο με οπτική αναπηρία (Inge, 2006, O'Day, 1999).

Η απροθυμία των εργοδοτών πηγάζει σε διάφορους φόβους και ανησυχίες, η πλειοψηφία των οποίων οφείλεται στην παραπληροφόρηση σχετικά με το τι πράγματι συνεπάγεται η πρόσληψη κάποιου ατόμου με οπτική ή άλλη αναπηρία (Wolffe & Candela, 2002b) και στην έλλειψη γνώσης σχετικά με τις αναπηρίες και τις δεξιότητες και ικανότητες των ατόμων με αναπηρία (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). Οι εργοδότες φοβούνται ότι η αναπηρία θα επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Bara, 2015, Hernandez et al., 2000, Houtenville & Kalargyrou, 2012, Peck & Kirkbride, 2001, Unger, 2002) και θα έχει οικονομική βλάβη η εταιρεία τους, καθιστώντας τους έτσι αρνητικά προδιαθετιμένους στην πρόσληψη κάποιου ατόμου με αναπηρία (Cimera, 2006, Hernandez & McDonald, 2010). Όσον αφορά τα άτομα με οπτική αναπηρία, υπάρχουν πρόσθετοι φόβοι των εργοδοτών, για το κόστος των απαιτούμενων προσαρμογών στο χώρο εργασίας και την κάλυψη θεμάτων αναφορικά με την ασφάλειά τους στο χώρο εργασίας (Wolffe & Candela, 2002b).

Εμπόδια στην απασχόληση

Προγενέστερες έρευνες έχουν προσδιορίσει τα διάφορα προβλήματα/εμπόδια που σχετίζονται με την απασχόληση (Crudden et al., 1998, O'Day, 1999, Robin, 2002, Rumrill, Schuyler, & Longden, 1997, Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992), όπως η μετακίνηση (Golub, 2003), η έλλειψη πρόσβασης στην τεχνολογία (Robin, 2002), η έλλειψη κατάρτισης, οι

δυσκολίες στην εύρεση κατάλληλης εργασίας (Malakra, 1994) και η έλλειψη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας (Robin, 2002).

Η πρόοδος της τεχνολογίας και οι καινοτομίες στην πρόσβαση των πληροφοριών, σίγουρα βελτιώνουν την ποιότητα της ζωής των ατόμων με οπτική αναπηρία. Μπορούν να αναφερθούν διάφορα προϊόντα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να αυξήσουν τις λειτουργικές ικανότητες και την καταλληλότητα για απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία, ωστόσο, είναι αμφίβολο κατά πόσον τα συγκεκριμένα άτομα θα έχουν πρόσβαση στον εργασιακό χώρο σε υποστηρικτική τεχνολογία που σχετίζεται με τον ηλεκτρονικό υπολογιστή (Butler, et al., 2002). Η έλλειψη γνώσης και η χρηματοδότηση είναι δύο από τους βασικούς παράγοντες που περιορίζουν τη χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας ως μέσο για την απόδοση των ατόμων με τα οπτική αναπηρία στο περιβάλλον εργασίας. Βέβαια, εάν με τη χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας πρόκειται να μειωθεί το υψηλό ποσοστό ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία, είναι επιτακτικό να επιλυθούν τα συγκεκριμένα εμπόδια (Butler, et al., 2002).

Τόσο οι εργοδότες όσο και τα ίδια τα άτομα με οπτική αναπηρία έχουν υποστηρίξει την ύπαρξη μιας σειράς εμποδίων/προβλημάτων που σχετίζονται με την εύρεση και διατήρηση της εργασίας. Οι εργοδότες έχουν αναφέρει για παράδειγμα ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία δεν “ταιριάζουν” με την εταιρική δομή, δεν μπορούν να συναγωνιστούν τους υπόλοιπους εργαζόμενους (χωρίς ειδικές ανάγκες), καθώς επίσης και ότι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν πώς να συνεργαστούν μαζί τους (Crudden et al., 1998). Τα άτομα με οπτική αναπηρία, έχουν αναφέρει ως εμπόδια την φτώχεια, τη διάκριση, την οπτική εξασθένηση, την ύπαρξη άλλων προβλημάτων υγείας ή αναπηριών, την έλλειψη δεξιοτήτων ή εμπειρίας, την έλλειψη εκπαίδευσης και πόρων, τη δυσκολία μετακίνησης, τη γενικά φτωχή αγορά εργασίας, την ακαταλληλότητα των συνήθως διαθέσιμων επαγγελμάτων, την ελλιπή γνώση των εργοδοτών σχετικά με την οπτική εξασθένησή τους, την έλλειψη συνειδητοποίησης από τους εργοδότες για τις ικανότητες των οπτικά ανάπηρων ατόμων, την άρνηση των εργοδοτών να προσλάβουν άτομα με οπτική αναπηρία, την έλλειψη υποστηρικτικού εξοπλισμού (Robin, 2002, Wolffe & Sprungin, 2002).

Η έλλειψη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, η έλλειψη κατάρτισης και οι δυσκολίες στην εύρεση κατάλληλης εργασίας είναι ευαίσθητα σημεία, στα οποία θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή. Στα συγκεκριμένα άτομα είναι απαραίτητη η καθοδήγηση, λόγω της φύσης των προβλημάτων όρασης. Η πρόσβαση στις πληροφορίες που σχετίζονται με την εύρεση εργασίας, οι οποίες συνήθως εμφανίζονται στις εφημερίδες, στους πίνακες ανακοινώσεων ή στις υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, είναι πολύ πιθανόν να είναι περιορισμένη ή και αδύνατη (Wright, 1997). Επιπλέον, μπορεί να είναι περιορισμένη η τυχαία εξοικείωση με τους ρόλους που καλούνται να έχουν στα διάφορα επαγγέλματα, καθώς οι νέοι με οπτική αναπηρία μπορεί α) να αποκλειστούν από τις οικογενειακές σχετικές με την εργασία δραστηριότητες, β) να έχουν σπάνια την ευκαιρία να συναντήσουν ενήλικους με οπτική αναπηρία που να μπορούν να δράσουν ως πρότυπα ή σύμβουλοι για την απασχόληση και γ) να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για την απόκτηση άμεσων εμπειριών από τον κόσμο της εργασίας (για παράδειγμα, μέσω της μερικής απασχόλησης) (Wright, 1997).

Επίσης, αν και δεν υπάρχει απόλυτη συμφωνία μεταξύ των στοιχείων που προκύπτουν από τις διάφορες έρευνες, έχει υποστηριχτεί η συσχέτιση μιας σειράς παραγόντων με την απασχόληση (Kirchner, Schmeidler, & Todorov, 1999, Leonard & D'Allura, 2000), όπως το φύλο (οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, La Grow, 2004b), η ύπαρξη άλλων ανικανοτήτων (La Grow, 2004b, Leonard et al., 1999), η ηλικία (Crudden, 2002), η ηλικία έναρξης της αναπηρίας (μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης για τα εκ γενετής οπτικά ανάπηρα άτομα, Leonard & D'Allura, 2000), η δριμύτητα της οπτικής εξασθένισης (La Grow, 2004b, Leonard et al., 1999), το επίπεδο εκπαίδευσης (η εκπαίδευση επιδρά θετικά στα ποσοστά απασχόλησης) (Hagemoser, 1996, Leonard & D'Allura, 2000, Roy et al., 1996), η κατάσταση της υγείας, η κοινωνική υποστήριξη (Leonard & D'Allura, 2000), η εκπαίδευση στη χρήση της τεχνολογίας και η ικανότητα χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή (Leonard & D'Allura, 2000), η διαθεσιμότητα των μεταφορών και η πρόσβαση στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης (Kirchner, Schmeidler, & Todorov, 1999, Leonard & D'Allura, 2000). Ωστόσο, όπως έχει υποστηριχτεί (La Grow, 2004b), απαιτείται μια περισσότερο συστηματική έρευνα για τον ακριβή προσδιορισμό της επίδρασης αυτών των παραγόντων στα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία.

Οι κοινωνικές δεξιότητες στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικές, τόσο για τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία όσο και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Golub, 2003). Ωστόσο, οι περισσότεροι άνθρωποι εκθέτουν δυσκολίες στην αλληλεπίδρασή τους με κάποιο ανάπηρο άτομο. Ειδικά όταν η αναπηρία είναι εμφανής, αντιδρούν αρνητικά και προσπαθούν να αποφύγουν την επαφή μαζί του (Stone & Colella, 1996). Επομένως, ένα άτομο με οπτική αναπηρία χρειάζεται να καταβάλει επιπλέον προσπάθεια, έτσι ώστε να μειώσει την ένταση και να κάνει τους άλλους να αισθάνονται άνετα με την οπτική αναπηρία του (Golub, 2003).

Οι Sowers και Powers (1991) σημείωσαν μερικά πολύ πρακτικά παραδείγματα δυσκολιών που συναντούν τα άτομα με οπτική αναπηρία στο χώρο εργασίας τους: η χρήση του αλέτας, η πρόσβαση σ' αυτόν και η προσβασιμότητα μέσα σ' αυτόν και η επικοινωνία με τους συναδέλφους.

Τέλος, στη χώρα μας διαπιστώνονται σοβαρά προβλήματα σε ό,τι αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό των οπτικά ανάπηρων ατόμων (Παπαδόπουλος, Κοσμίδου & Τζέκου, υπό δημοσίευση). Σ' αυτό το ευαίσθητο πεδίο θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, καθώς στα συγκεκριμένα άτομα είναι απαραίτητη η καθοδήγηση, λόγω του ότι η πρόσβαση στις πληροφορίες που σχετίζονται με την εύρεση εργασίας, αλλά και η τυχαία εξοικείωση με τους ρόλους που καλούνται να έχουν στα διάφορα επαγγέλματα, είναι ιδιαίτερα περιορισμένη (Wright, 1997). Η ευκαιρία να μιλήσουν με μεγαλύτερης ηλικίας τυφλά άτομα για τις εμπειρίες τους στην αγορά εργασίας, είναι ένας καλός τρόπος για να υπερπηδήσουν τις δυσκολίες (Wright, 1997).

4.2.3. Προοπτικές ανάδειξης της ΚΑΛΟ ως πεδίο δραστηριοποίησης των ατόμων με αναπηρία όρασης και των ατόμων με αναπηρία ακοής

Νομοθετικό πλαίσιο

Ο νόμος **4430/ 2016**, ΦΕΚ 205/Α/31-10-2016, «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις», είναι αυτός που καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρέωσεις, των ατόμων με αναπηρία για την συμμετοχή τους στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία. Το νόμο αυτό συμπληρώνει σε ένα άρθρο του, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, ο νόμος 4554/ 2018, ΦΕΚ 130/Α/18-07-2018, «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις».

Στο άρθρο 2, παράγραφο 8, του νόμου 4430/ 2016 αναφέρεται:

«...Ως «ευάλωτες» ορίζονται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν: α) τα άτομα με αναπηρία οποιασδήποτε μορφής (σωματική, ψυχική, νοητική, αισθητηριακή), ...».

Άρα όπου στον 4430/2016 γίνεται λόγος για ευάλωτες ομάδες, στον ορισμό αυτό συμπεριλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία. Αναφορά σε ευάλωτες ομάδες ή συγκεκριμένα στα άτομα με αναπηρία, γίνεται σε διάφορα σημεία του νόμου, τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω.

Άρθρο 2, παράγραφοι 6 και 7

6. Ως «Κοινωνικές υπηρεσίες γενικού συμφέροντος» ορίζονται οι υπηρεσίες που είναι προσβάσιμες σε όλους, προάγουν την ποιότητα ζωής και παρέχουν κοινωνική προστασία σε ομάδες όπως ηλικιωμένοι, βρέφη, παιδιά, άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και περιλαμβάνουν την εκπαίδευση, την υγεία, την κοινωνική στέγαση, την κοινωνική σίτιση, την παιδική φροντίδα, τη μακροχρόνια φροντίδα και τις υπηρεσίες κοινωνικής αρωγής, χωρίς, ωστόσο, να υποκαθιστούν τις γενικές υποχρεώσεις του κράτους στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής.

7. Ως «κοινωνική ένταξη» ορίζεται η δημιουργία των προϋποθέσεων για την ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή ατόμων που ανήκουν στις ευάλωτες και τις ειδικές ομάδες.

Άρθρο 14, παράγραφος 2

2. Ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους, οι Κοιν.Σ.Επ. διακρίνονται στις εξής κατηγορίες: α) Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, οι οποίες διακρίνονται σε δύο υποκατηγορίες: αα) Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, οι οποίες επιδιώκουν την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή, των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες. Ποσοστό 30% κατ' ελάχιστον των μελών και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά σε αυτές τις κατηγορίες. Η συμμετοχή σε αυτές των φυσικών προσώπων που

ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και προσμετρώνται στο παραπάνω ποσοστό πρέπει να διενεργείται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, το οποίο προσδιορίζεται στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ.. Αν για οποιονδήποτε λόγο σταματήσει να πληρούται το ανωτέρω ποσοστό, ο Φορέας πρέπει εντός τριών (3) μηνών να προβεί στις απαραίτητες εγγραφές μελών ή προσλήψεις εργαζομένων. Άλλως μετατρέπεται σε Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας. αβ) Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων, οι οποίες επιδιώκουν την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού. Ποσοστό 50% κατ' ελάχιστον των μελών και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά σε αυτές τις κατηγορίες. Η συμμετοχή σε αυτές των φυσικών προσώπων που ανήκουν στις Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού και προσμετρώνται στο παραπάνω ποσοστό πρέπει να διενεργείται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, το οποίο προσδιορίζεται στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ.. Αν για οποιονδήποτε λόγο σταματήσει να πληρούται το ανωτέρω ποσοστό, ο Φορέας πρέπει εντός τριών (3) μηνών να προβεί στις απαραίτητες εγγραφές μελών ή προσλήψεις εργαζομένων. αγ) Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) του άρθρου 12 του ν. 2716/1999, θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης. β) Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής ωφέλειας, οι οποίες αναπτύσσουν δραστηριότητες «βιώσιμης ανάπτυξης», ή και παρέχουν «κοινωνικές υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος».

Άρθρο 34, παράγραφος 2

2. Εργαζόμενοι στους Συνεταιρισμούς Εργαζομένων και στις Κοιν.Σ.Επ., οι οποίοι ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή ή σύνταξη ως έμμεσα ασφαλισμένοι, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ. ή το Συνεταιρισμό Εργαζομένων.

Άρθρο 50, παράγραφος 3

3. Το άρθρο 66 του Ν. 4144/2013 (Α' 88), όπως αυτό ισχύει μετά τη συμπλήρωσή του με την παρ. 2 του άρθρου 8 του Ν. 4237/2014 (Α' 36), όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 141 του Ν. 4251/2014 (Α' 80), με το άρθρο 9 του Ν. 4331/2015 (Α' 69) και με το άρθρο 55 του Ν. 4369/2016 (Α'33), αντικαθίσταται ως εξής:

Στις περιπτώσεις λήξης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω αναπηρίας και, εφόσον εκκρεμεί στις υγειονομικές επιτροπές ΚΕ.Π.Α. ιατρική κρίση, χωρίς υπαιτιότητα των ασφαλισμένων, το δικαίωμα συνταξιοδότησής τους λόγω αναπηρίας παρατείνεται για ένα εξάμηνο, με το ίδιο ποσό που ελάμβαναν οι συνταξιούχοι πριν από τη λήξη του δικαιώματος, με την προϋπόθεση ότι για το δικαίωμα αυτό είχαν κριθεί από την αρμόδια υγειονομική επιτροπή αναπηρίας με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67%. Εάν μετά τη γνωμάτευση των υγειονομικών επιτροπών ΚΕ.Π.Α., κριθεί ότι αυτοί δεν φέρουν συντάξιμο ποσοστό αναπηρίας ή φέρουν μικρότερο ποσοστό αναπηρίας από το προγενεστέρως κριθέν, οι αχρεωστήτως καταβληθείσες παροχές αναζητούνται άτοκα, δια συμψηφισμού, με μηνιαία παρακράτηση 20% από τις τυχόν χορηγούμενες συνταξιοδοτικές παροχές, ενώ, στην περίπτωση που δεν χορηγούνται παροχές, αναζητούνται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κ.Ε.ΔΕ..

Οι ως άνω ρυθμίσεις εφαρμόζονται και για όλα τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω αναπηρίας, καθώς και για τις συντάξεις με αιτία την αναπηρία, ενώ, για τον ίδιο χρόνο, παρατείνεται η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη όσων εμπίπτουν στο παρόν άρθρο. Η ισχύς του άρθρου αυτού αρχίζει αναδρομικά από 1.7.2016 για όλα τα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του και λήγει στις 30.6.2017.»

4.α. Στο τέλος του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 3863/2010 (Α' 115), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 4 του Ν. 4331/2015 (Α' 69), προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Η Ειδική Επιστημονική Επιτροπή χαρακτηρίζει, αποκλειστικά για τις ανάγκες του Ν. 2643/1998 (Α' 220), ως χρόνιες σωματικές ή πνευματικές ή ψυχικές παθήσεις ή βλάβες που ταυτόχρονα επιφέρουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση, βάσει του Ενιαίου Πίνακα Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας.»

β. Στο τέλος της παρ. 3 του άρθρου 7 του Ν. 3863/2010 (Α' 115), όπως προστέθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 4 του Ν. 4331/2015 (Α' 69) προστίθενται εδάφια ως εξής:

«Οι παθήσεις ή βλάβες που έχουν χαρακτηριστεί, αποκλειστικά για τις ανάγκες του Ν. 2643/1998 (Α' 220), ως χρόνιες και ταυτόχρονα επιφέρουσες περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση αναθεωρούνται κάθε φορά, ύστερα από εισήγηση της Διεύθυνσης Αναπηρίας του Ι.Κ.Α.Ε.Τ.Α.Μ., με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και ύστερα από γνώμη της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής. Στις προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων που διενεργούνται με βάση το Ν. 2643/1998 λαμβάνονται υπόψη ως παθήσεις ή βλάβες χρόνιες και ταυτόχρονα επιφέρουσες περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση, οι παθήσεις ή βλάβες που έχουν λάβει τον χαρακτηρισμό αυτόν έως την ημερομηνία έκδοσης των εν λόγω προκηρύξεων.»

5. Η διάταξη της παρ. 8 του άρθρου 20 του Ν. 2084/1992 (Α' 165), όπως ισχύει, εφαρμόζεται αναλογικά και για κάθε είδους παροχή που καταβάλλεται αχρεωστήτως από τους Φορείς Κύριας και Επικουρικής Ασφάλισης εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και από το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.).

Όπως προαναφέρθηκε, το νόμο 4430/2016 συμπληρώνει σε ένα άρθρο του, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, ο νόμος 4554/ 2018, ΦΕΚ 130/Α/18-07-2018, «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις». Συγκεκριμένα, στο Άρθρο 43 (Κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία), παράγραφος 2, του 4554/2018 αναφέρεται: « 2. Στο τέλος της παρ. 1 του άρθρου 17 του ν. 4430/2016 προστίθεται νέο εδάφιο ως εξής: «Μέλη των Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων μπορούν να γίνουν ενήλικα φυσικά πρόσωπα, χωρίς να απαιτείται να έχουν την ικανότητα για δικαιοπραξία, κατά παρέκκλιση της παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 1667/1986 (Α' 196).».

Όπως είναι γνωστό, σκοπός των «Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ) Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων», είναι η ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή ανθρώπων

που ανήκουν στις «ευάλωτες» ομάδες του πληθυσμού (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018). Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία, συχνά δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα, με αποτέλεσμα να μη μπορούν να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους στις Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, στις οποίες συμμετέχουν ή/και εργάζονται (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018). Αυτό όμως έρχεται σε αντίθεση με την πρόβλεψη της «Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία» περί διασφάλισης της απρόσκοπτης άσκησης όλων των δικαιωμάτων, που απορρέουν από τις Συνθήκες και τη νομοθεσία της Ε.Ε., των ατόμων με αναπηρία που έχουν χάσει την αυτοεκπροσώπησή τους (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018). Έτσι το άρθρο 43, του 4554/2018 άρει αυτήν αντίθεση, επιτρέποντας στα άτομα που έχουν χάσει την αυτοεκπροσώπησή τους να αποκτούν την ιδιότητα του μέλους στις Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Κ.ΑΛ.Ο. και Άτομα με Αναπηρία στην Ελλάδα

Τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα για την απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, προέρχονται από τις εκθέσεις, της Ειδικής Γραμματείας Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Παρακάτω παρουσιάζονται τα στοιχεία από την Ετήσια Έκθεση του 2018. Ωστόσο, τα στοιχεία αυτά αφορούν το σύνολο των ευάλωτων ομάδων και όχι συγκεκριμένα στην ομάδα στόχο (άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες), στην οποία στοχεύει η παρούσα μελέτη. Προφανώς, τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες εμπεριέχονται ως υποσύνολο του συνόλου των ατόμων που ανήκει στις ευάλωτες ομάδες.

Μέχρι και τον Αύγουστο του 2018 (23/8/2018) ο αριθμός των Κοιν.Σ.Επ. Ευάλωτων Ομάδων που καταγράφονται στην έκθεση αυτή ήταν συνολικά 23 σε επίπεδο χώρας, με μόνο 2 εξ αυτών στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και με τη συντριπτική πλειοψηφία τους (N=16) να εδρεύει στην Αττική (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων σε ενεργούς φορείς Κ.ΑΛ.Ο., αυτός φαίνεται να αυξάνεται αντίστοιχα με τον αριθμό των φορέων. Πιο συγκεκριμένα, το 2012 καταγράφηκε μία μόνο Ετήσια Μονάδα Εργασίας (ΕΜΕ), η οποία δεν ανήκε σε ευάλωτη ομάδα του πληθυσμού, το 2013 καταγράφηκαν 114,40 ΕΜΕ, εκ των οποίων οι 6,65 ΕΜΕ ανήκαν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, το 2014 καταγράφηκαν 638,85 ΕΜΕ, εκ των οποίων οι 196,50 ανήκαν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, το 2015 οι ΕΜΕ ανήλθαν σε 985,74, εκ των οποίων οι 311,35 ΕΜΕ αφορούσαν σε ευάλωτες ομάδες και το έτος 2016 οι ΕΜΕ αυξήθηκαν σε 1023,41, εκ των οποίων οι 385,93 ΕΜΕ προέρχονταν από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Οι Ετήσιες Μονάδες Εργασίας των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού είναι ιδιαίτερα αυξημένες στις Περιφερειακές Ενότητες του Κεντρικού και Δυτικού Τομέα Αθηνών και ακολουθούν ο Βόρειος και ο Νότιος Τομέας Αθηνών, η Κέρκυρα και οι Περιφερειακές Ενότητες Καλύμνου, Ημαθίας, Μαγνησίας και Θεσσαλονίκης (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Στον Πίνακα 4-5, παρουσιάζονται τα συνολικά στοιχεία ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το έτος 2016. Αυτά τα στοιχεία αφορούν στον αριθμό ενεργών φορέων, στον αριθμό εργαζομένων σε ΕΜΕ και στις ΕΜΕ εργαζομένων που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Στον πίνακα 4-6, παρουσιάζεται ο μέσος όρος του αριθμού εργαζομένων (ΕΜΕ) ανά επιχείρηση και ο μέσος όρος του αριθμού εργαζομένων (ΕΜΕ) που ανήκει στις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού ανά επιχείρηση, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το έτος 2016.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 4-5, ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων που ανήκει σε Ευάλωτες ομάδες (ΕΜΕ), εμφανίζεται στον Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας «Παροχή υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους» (N = 145,4 ΕΜΕ), ενώ επιπλέον αυτός ο τομέας απασχολεί το 43 % περίπου του συνόλου των εργαζομένων (340,93 ΕΜΕ) που ανήκει σε Ευάλωτες ομάδες (ΕΜΕ). Σημαντικό ρόλο στην απασχόληση που καταγράφεται στον συγκεκριμένο κλάδο και, κυρίως, στην απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες έχει το γεγονός ότι, από τους δεκαπέντε φορείς που δραστηριοποιούνται στον συγκεκριμένο κλάδο, οι επτά φορείς είναι ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018). Στη δεύτερη θέση εμφανίζεται ο τομέας «Υπηρεσίες εστίασης» (51,40 ΕΜΕ) και ακολουθούν άλλοι 4 τομείς που εμφανίζουν αριθμό ΕΜΕ που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες μεγαλύτερο του 20. Αυτοί οι τομείς είναι οι εξής: *Λοιπές δραστηριότητες* (29,00 ΕΜΕ), *Δραστηριότητες Οργανώσεων* (23,00 ΕΜΕ), *Φυτική-ζωική παραγωγή, θήρα, Δασοκομία – υλοτομία* (22,00 ΕΜΕ), και *Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου* (21,00 ΕΜΕ).

Πίνακας 4-5: Συνολικά στοιχεία των ενεργών φορέων Κ.ΑΛ.Ο. ανά κλάδο οικονομικής

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Αριθμός Ενεργών Φορέων	Ποσοστό	Αριθμός εργαζ. (ΕΜΕ)	Αριθμός εργαζ. Ευάλ. Ομάδ. (ΕΜΕ)
Υπηρεσίες εστίασης	41	11%	173,1	51,40
Εκπαίδευση	38	10%	96,61	8,50
Δραστηριότητες Οργανώσεων	30	8%	41,41	23,00
Λιανικό εμπόριο	28	7%	22,00	4,00
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	21	6%	65,25	0,00
Χονδρικό εμπόριο	21	6%	14,50	1,00
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου	18	5%	59,57	21,00

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Αριθμός Ενεργών Φορέων	Ποσοστό	Αριθμός εργαζ. (ΕΜΕ)	Αριθμός εργαζ. Ευάλ. Ομάδ. (ΕΜΕ)
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	16	4%	4,00	0,00
Παροχή υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	15	4%	251,52	145,40
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων, συμβουλευτική	13	3%	28,00	0,00
Κοινωνική μέριμνα (χωρίς παροχή καταλύματος)	11	3%	39,00	0,00
Δημόσια διοίκηση και άμυνα – υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	11	3%	37,55	0,00
Εκδοτικές δραστηριότητες	9	2%	0,00	0,00
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	9	2%	12,00	8,00
Δραστηριότητες αθλητικές, διασκέδασης, ψυχαγωγίας	8	2%	6,28	0,00
Συλλογή, επεξεργασία, διάθεση απορριμμάτων – ανάκτηση υλικών	8	2%	2,30	1,00
Προγραμματισμός ηλεκτρονικών υπολογιστών	7	2%	9,25	0,00
Φυτική-ζωική παραγωγή, θήρα, Δασοκομία - υλοτομία	7	2%	22,00	22,00
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	6	2%	5,00	0,00
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	6	2%	30,00	6,00
Βιομηχανία τροφίμων	5	1%	1,00	1,00
Ταξιδιωτικά πρακτορεία και συναφείς δραστηριότητες	5	1%	5,26	3,26
Υπηρεσίες πληροφορίας	5	1%	1,00	0,00
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	5	1%	2,00	3,37
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, ηχογραφήσεις κτλ	4	1%	4,00	3,00
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	3	1%	4,00	0,00
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	3	1%	41,00	10,00
Λοιπές δραστηριότητες	21	6%	45,00	29,00
ΣΥΝΟΛΟ	374	100%	1023.41	340.93

Πηγή: Κ.Α.Λ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018

Πίνακας 4-6: Μέσος όρος ανά επιχείρηση έτους 2016

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Μ.Ο. ανά επιχείρηση αριθμ. εργαζ. (ΕΜΕ)	Μ.Ο. ανά επιχείρηση αριθμ. εργαζ. ευάλ. ομάδες (ΕΜΕ)
Υπηρεσίες εστίασης	4,24	1,25
Εκπαίδευση	2,54	0,22
Δραστηριότητες Οργανώσεων	1,38	0,77
Λιανικό εμπόριο (εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών)	0,79	0,14
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	3,11	0,00
Χονδρικό εμπόριο (εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών)	0,69	0,05
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις	3,31	1,17
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	0,25	0,00
Παροχή υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	16,77	9,69
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων - δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης	2,15	0,00
Κοινωνική μέριμνα (χωρίς παροχή καταλύματος)	3,25	0,00
Δημόσια διοίκηση και άμυνα – υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	3,41	0,00
Εκδοτικές δραστηριότητες	0,00	0,00
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	1,33	0,89
Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας	0,79	0,00
Συλλογή, επεξεργασία, διάθεση απορριμμάτων – ανάκτηση υλικών	0,29	0,13
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες	1,32	0,00
Φυτική-ζωική παραγωγή, θήρα, Δασοκομία – υλοτομία (πρωτογενής τομέας)	3,14	3,14
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	0,83	0,00
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	5,00	1,00
Βιομηχανία τροφίμων	0,20	0,20
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων,	1,05	0,65

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Μ.Ο. ανά επιχείρηση αριθμ. εργαζ. (ΕΜΕ)	Μ.Ο. ανά επιχείρηση αριθμ. εργαζ. ευάλ. ομάδες (ΕΜΕ)
γραφείων οργανωμένων ταξιδιών και υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες		
Υπηρεσίες πληροφορίας	0,20	0,00
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	0,40	0,67
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	1,00	0,75
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	1,33	0,00
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	13,67	3,33

Πηγή: Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018

Βάσει των στοιχείων του Πίνακα 4-5, δημιουργήσαμε τον Πίνακα 4-7, στον οποίο παρουσιάζεται ο λόγος του αριθμού των εργαζομένων (ΕΜΕ) που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες προς τον αριθμό των εργαζομένων (ΕΜΕ), για κάθε Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας. Αυτή η σχέση μπορεί να μας βοηθήσει στην εξαγωγή κάποιων συμπερασμάτων σχετικά με τις «δυνατότητες/ ευκαιρίες» απασχόλησης που παρέχει ο κάθε τομέας στα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 4-7, ως πρωταθλητής εμφανίζεται ο τομέας «Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες», ο οποίος συμπεριλαμβάνει επιχειρήσεις με αντικείμενο την κατασκευή κοσμημάτων από διάφορα υλικά. Ακολουθεί ο τομέας «Φυτική-ζωική παραγωγή, θήρα, Δασοκομία - υλοτομία», ο οποίος συμπεριλαμβάνει επιχειρήσεις με αντικείμενο τη συλλογή βρώσιμων προϊόντων αυτοφυών φυτών, την παραγωγή υλικών φύτευσης, την παραγωγή μελιού φυσικού, την καλλιέργεια καρυκευτικών, αρωματικών, θεραπευτικών και φαρμακευτικών φυτών κ.α. (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018). Στη συνέχεια, μεγάλο σχετικά λόγο εμφανίζει ο τομέας «Διαφήμιση και έρευνα αγοράς», που συμπεριλαμβάνει επιχειρήσεις με αντικείμενο τις υπηρεσίες πλήρους διαφήμισης, την πώληση διαφημιστικού χώρου ή χρόνου στο διαδίκτυο με αμοιβή ή βάσει σύμβασης, τις υπηρεσίες σχεδιασμού διαφημιστικών αφισών, τις υπηρεσίες γραφίστα διαφημίσεων, τις υπηρεσίες διάθεσης χώρου καταστήματος για προβολή αγαθών, τις υπηρεσίες καταχώρισης αγγελιών και διαφημίσεων σε εφημερίδες και περιοδικά κ.α. Ακολουθεί ο τομέας «Λοιπές δραστηριότητες», που συμπεριλαμβάνει επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους, είτε τα οικονομικά μεγέθη των ενεργών φορέων Κ.ΑΛ.Ο είναι ιδιαίτερα μικρά, είτε δραστηριοποιείται περιορισμένος αριθμός ενεργών φορέων (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Ο τομέας «Παροχή υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους» αφορά επιχειρήσεις με αντικείμενο τις υπηρεσίες γενικού καθαρισμού κτιρίων, την παροχή υπηρεσιών καθαρισμού ειδικών επαγγελματικών χώρων, άλλες υπηρεσίες καθαρισμού, συνδυασμένες βοηθητικές υπηρεσίες σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους (καθαρισμού, φύλαξης, υποδοχής, κλπ), κ.α. Τέλος, η πλειοψηφία των ενεργών φορέων του κλάδου «Δραστηριότητες Οργανώσεων» δραστηριοποιείται κατά κύριο λόγο σε υπηρεσίες εξωραϊστικών και αναπτυξιακών σωματείων, ενώσεων, συνεταιρισμών κλπ, καθώς και σε υπηρεσίες υποστήριξης για τη βελτίωση της ζωής των πολιτών και την αναβάθμιση των γενικών συνθηκών διαβίωσης (Κ.ΑΛ.Ο. Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, 2018).

Πίνακας 4-7: Ποσοστό των εργαζομένων που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες σε σχέση με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Λόγος αριθμού εργαζομένων (ΕΜΕ) που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες προς τον αριθμό εργαζομένων (ΕΜΕ)
Υπηρεσίες εστίασης	0.30
Εκπαίδευση	0.09
Δραστηριότητες Οργανώσεων	0.56
Λιανικό εμπόριο	0.18
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	0.00
Χονδρικό εμπόριο	0.07
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου	0.35
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	0.00
Παροχή υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	0.58
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων, συμβουλευτική	0.00
Κοινωνική μέριμνα (χωρίς παροχή καταλύματος)	0.00
Δημόσια διοίκηση και άμυνα – υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	0.00
Εκδοτικές δραστηριότητες	-
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	0.67
Δραστηριότητες αθλητικές, διασκέδασης, ψυχαγωγίας	0.00
Συλλογή, επεξεργασία, διάθεση απορριμμάτων – ανάκτηση υλικών	0.43
Προγραμματισμός ηλεκτρονικών υπολογιστών	0.00
Φυτική-ζωική παραγωγή, θήρα, Δασοκομία -	1.00

Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας	Λόγος αριθμού εργαζομένων (ΕΜΕ) που ανήκει σε ευάλωτες ομάδες προς τον αριθμό εργαζομένων (ΕΜΕ)
υλοτομία	
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	0.00
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	0.20
Βιομηχανία τροφίμων	1.00
Ταξιδιωτικά πρακτορεία και συναφείς δραστηριότητες	0.62
Υπηρεσίες πληροφορίας	0.00
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	1.69
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, ηχογραφήσεις κτλ	0.75
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	0.00
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	0.24
Λοιπές δραστηριότητες	0.64
ΣΥΝΟΛΟ	0.33

4.2.4. Κρίσιμοι παράγοντες στην ανάπτυξη κοινωνικού επιχειρείν από άτομα με αναπηρία όρασης και άτομα με αναπηρία ακοής

Στις δυσκολίες και τις ανασταλτικές παραμέτρους που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, συμπεριλαμβάνονται η ελλιπής πληροφόρηση που μπορεί να οφείλεται στην μειωμένη προσβασιμότητα στο κατάλληλο υλικό και μέσα, οι περιορισμοί/ δυσκολίες που θέτει η ίδια η αναπηρία τους στην άσκηση συγκεκριμένων ρόλων, η δυσκολία στην επικοινωνία (των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες), η δυσκολία στη μετακίνηση (των ατόμων με οπτική αναπηρία), αλλά και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις. Η ανάπτυξη κατάλληλων κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων προσανατολισμού και κινητικότητας, καθώς και η χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας, μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην αντιμετώπιση των δυσκολιών.

Η Παγκόσμια Έκθεση για την Αναπηρία, που δημοσιεύτηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και την Παγκόσμια Τράπεζα, το 2011, υποδεικνύει ότι υπάρχουν περίπου ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι σε ολόκληρο τον κόσμο που έχουν κάποια μορφή αναπηρίας (Wilson & Scior, 2014). Ο πληθυσμός αυτός, που αντιπροσωπεύει το 15% περίπου του παγκόσμιου πληθυσμού, είναι σημαντικά επαυξημένος από την προηγούμενη εκτίμηση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (στη δεκαετία του '70), που έκανε λόγο για ποσοστό 10% περίπου του παγκόσμιου πληθυσμού (Wilson & Scior, 2014).

Βάσει του πληθυσμού αυτού, είναι απόλυτα κατανοητό γιατί κατά τα τελευταία 30 χρόνια, έχει αυξηθεί το ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τις στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρίες, τους παράγοντες που επηρεάζουν αυτές τις στάσεις και τις πιθανές προσεγγίσεις για την αλλαγή των αρνητικών στάσεων (Wilson & Scior, 2014).

Πολλά από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες δημιουργούνται από τις κοινωνικές συμπεριφορές (Findler, Vilchinsky, & Werner, 2007). Όταν οι κοινωνικές συμπεριφορές είναι θετικές, μπορούν να διευκολύνουν την ένταξη, να διευκολύνουν την αποδοχή της αναπηρίας από την οικογένεια, τους φίλους και τους πιθανούς εργοδότες. Όταν είναι αρνητικές, μπορούν να παρεμποδίσουν σοβαρά την ένταξη, συμβάλλοντας στη μετατροπή συγκεκριμένων λειτουργικών δυσκολιών (που εμφανίζουν τα άτομα με αναπηρία) σε γενικευμένα προσωπικά, οικογενειακά, κοινωνικά ή επαγγελματικά μειονεκτήματα (Findler, Vilchinsky, & Werner, 2007).

Η αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία μπορεί να είναι το «αόρατο εμπόδιο», στην επιδίωξη των ατόμων με αναπηρία να συμμετέχουν στη ζωή της κοινότητας (Goreczny, Bender, Caruso, & Feinstein, 2011). Πολλές μελέτες που διερευνούν συμπεριφορές και αντιλήψεις, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι αρνητικές αντιλήψεις του γενικού πληθυσμού απέναντι στα άτομα με αναπηρία μπορούν να ασκήσουν μια αρνητική επιρροή σε αυτά τα άτομα σε διάφορους τομείς όπως, στην εικόνα του εαυτού τους, στην αυτοεκτίμηση, στην αντίληψη της αναπηρίας τους και στη χρήση των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης (Goreczny, Bender, Caruso, & Feinstein, 2011). Επιπλέον, η αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για την πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της εύρεσης εργασίας, της ανάπτυξης κοινωνικών σχέσεων και της χρήσης των υπηρεσιών υγείας (Goreczny, Bender, Caruso, & Feinstein, 2011).

Οι ερευνητές επικεντρώθηκαν σε μεγάλο βαθμό στη μέτρηση των δεδομένων στάσεων (explicit attitudes), δηλ. των στάσεων που είναι συνειδητά προσβάσιμες και ελέγξιμες. Αυτές συχνά μετρώνται μέσω ερωτηματολογίων αυτό-αναφοράς (Wilson & Scior, 2014). Ωστόσο, υπάρχουν και μελέτες που αφορούν τις εν-δυνάμει στάσεις (implicit attitudes). Οι Wilson και Scior (2014) σε μια ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας εξετάσανε τα αποτελέσματα 18 μελετών που αφορούσαν τις εν-δυνάμει στάσεις (implicit attitudes) απέναντι στα άτομα με αναπηρία (κινητική, οπτική, ακουστική ή/και νοητική). Συνολικά, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι εν-δυνάμει στάσεις απέναντι στα άτομα με τις συγκεκριμένες αναπηρίες είναι αρνητικές, δηλαδή υπήρξε μια μέτρια έως ισχυρή προτίμηση στα άτομα χωρίς αναπηρία παρά στα άτομα με αναπηρία. Αυτές οι αρνητικές εν-δυνάμει στάσεις ήταν εμφανείς σε ένα ευρύ φάσμα πληθυσμών (π.χ. Αμερικανών, Κινέζων και Γερμανών), κατά τη διάρκεια σχεδόν μιας δεκαετίας (2003-2012) (Wilson & Scior, 2014).

Πέραν από τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, στις δυσκολίες και τις ανασταλτικές παραμέτρους που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, συμπεριλαμβάνονται η ελλιπής πληροφόρηση που μπορεί να οφείλεται στην μειωμένη προσβασιμότητα στο κατάλληλο υλικό και μέσο, οι

περιορισμοί/ δυσκολίες που θέτει η ίδια η αναπηρία τους στην άσκηση συγκεκριμένων ρόλων, η δυσκολία στην επικοινωνία (των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες), αλλά και η δυσκολία στη μετακίνηση (των ατόμων με οπτική αναπηρία). Η ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων προσανατολισμού και κινητικότητας είναι ικανή να άρει τους περιορισμούς που θέτει μια οπτική αναπηρία. Επιπλέον, η ανάπτυξη κατάλληλων κοινωνικών δεξιοτήτων και η χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας, μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην αντιμετώπιση των δυσκολιών επικοινωνίας και προσβασιμότητας, αλλά και στην υλοποίηση των καθημερινών καθηκόντων που απαιτεί ένα επάγγελμα.

Κοινωνικές Δεξιότητες

Για να επιτύχουμε την αποδοχή σε ένα εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει να καταδείξουμε μια συμπεριφορά, η οποία αξιολογείται και θεωρείται κατάλληλη για το περιβάλλον στο οποίο εργαζόμαστε. Οι κοινωνικές δεξιότητες θεωρούνται κρίσιμες για τη προσαρμογή των ατόμων με και χωρίς ειδικές ανάγκες σε κάθε κοινωνία. «Κοινωνικές δεξιότητες είναι οι «παρατηρούμενες συμπεριφορές και δεξιότητες επίλυσης προβλήματος που επιδεικνύονται μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης» (Elksnin, 1996).

Τα αποτελέσματα των ερευνών υποδεικνύουν σημαντικές ελλείψεις στον τομέα της κοινωνικοποίησης για τους νέους με τύφλωση ή μειωμένη όραση (Celeste, 2006, Kekelis, 1992, Kekelis & Sacks, 1992, Kroksmark & Nordell, 2001, Lifshitz, Hen, & Weisse, 2007, Sacks, 2006, Tinti, 2003, Wolffe, Sacks & Thomas, 2000, βλέπε Papadopoulos, Metsiou, & Agaliotis, 2011).

Σε αντίθεση με τους βλέποντες ομηλικούς τους, οι οποίοι αναπτύσσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες παρατηρώντας τις αλληλεπιδράσεις σε διάφορα κοινωνικά πλαίσια, τα παιδιά με τύφλωση έχουν μικρές πιθανότητες τυχαίας εκμάθησης των κοινωνικών δεξιοτήτων (Sacks, 2006). Η βλεμματική επαφή, οι χειρονομίες, οι εκφράσεις του προσώπου και οι πληροφορίες του πλαισίου είναι μερικές από τις σημαντικές όψεις των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων που επηρεάζονται άμεσα από την όραση (Kekelis, 1992).

Ένας τομέας ιδιαίτερης ανησυχίας για τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι η ανικανότητα κατανόησης της γλώσσα του σώματος, των χειρονομιών και των εκφράσεων του προσώπου (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000). Ένα σημαντικό ποσό πληροφοριών μεταβιβάζεται μέσω της μη λεκτικής επικοινωνίας, όπως για παράδειγμα μια κατάσταση ή συναισθήματα (το άτομο είναι κουρασμένο, ευτυχισμένο, λυπημένο, έξαλλο, συγχυσμένο, θυμωμένο, ή αναστατωμένο). Η απουσία της όρασης κάνει ιδιαίτερα δύσκολο τον προσδιορισμό της κατάστασης στην οποία βρίσκεται το άτομο που συναναστρέφεται ένα τυφλό άτομο και δυσκολεύεται να αντιδράσει κατάλληλα σε κάποια δεδομένη περίπτωση (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000). Για να εξακριβώσει πώς αισθάνεται ένα άτομο, θα πρέπει: α.) να μάθει να ακούει προσεκτικά τις ενδείξεις (συνθήματα) που σχετίζονται με τις σκέψεις του ατόμου, όπως το γρατζούνισμα των δάχτυλων ή το χτύπημα της άκρης του παπουτσιού, β.) να εφιστά την προσοχή του στις λέξεις που προφέρει ο ομιλητής και να υποβάλει διευκρινιστικές ερωτήσεις εάν έχει αμφιβολίες σχετικά με το τι εννοεί και γ.) να ακούει προσεκτικά τον τόνο της φωνής του ομιλητή (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000). Είναι σημαντικό, επίσης, να διδάξουμε τις βασικές χειρονομίες, όπως το κούνημα του χεριού για

να χαιρετίσουμε κάποιον, την ανύψωση του χεριού για να αποσπάσουμε την προσοχή κάποιου/ων, κ.α.. Επίσης, θα πρέπει τα παιδιά να γνωρίζουν τις πολιτιστικά άσεμνες χειρονομίες έτσι ώστε να τις αποφεύγουν, αλλά και για να γνωρίζουν τι σημαίνουν οι χειρονομίες που πιθανόν χρησιμοποιούν οι άλλοι. Αυτές οι δεξιότητες επιδέχονται πρακτική εξάσκηση, αλλά επίσης αναμένουμε ότι θα βελτιωθούν με την πάροδο του χρόνου (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000).

Η ικανότητα του καλού ακροατή αποτελεί το κλειδί στις επιτυχημένες αλληλεπιδράσεις με τους άλλους ανθρώπους. Ένας καλός ακροατής πρέπει να δείχνει το ενδιαφέρον του για το συνομιλητή και τα όσα λέει (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000). Για τα οπτικά ανάπηρα παιδιά είναι ιδιαίτερα κρίσιμο να γίνουν καλοί ακροατές. Λόγω της έλλειψης της όρασης, τα τυφλά παιδιά πρέπει να στηριχθούν στις άλλες αισθήσεις τους, με σημαντικότερη την ακοή (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000). Για παράδειγμα, πρέπει να ακούσουν προσεκτικά τη ροή μιας συνομιλίας για να προσδιορίσουν ποιος είναι ο κατάλληλος χρόνος για να παρεμβάλλουν ένα σχόλιο - όταν υπάρχει μια μικρή διακοπή στη συνομιλία ή ακόμη και να ρωτήσει το συνομιλητή εάν έχει τελειώσει (Wolffe, Sacks & Thomas, 2000).

Υποστηρικτική τεχνολογία

Τις τελευταίες δεκαετίες παρουσιάζεται μια μεγάλη ανάπτυξη στον σχεδιασμό και την παραγωγή βοηθημάτων και ειδικών συσκευών για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Η ραγδαία εξέλιξη στην τεχνολογία των ηλεκτρονικών υπολογιστών και τη δημιουργία κατάλληλου λογισμικού, συντέλεσε αποφασιστικά στην κατασκευή και χρήση πρωτοποριακών βοηθημάτων. Η ζήτηση για κατάλληλα υποστηρικτικά και βοηθητικά μέσα, από τους ίδιους τους τυφλούς, είχε ως αποτέλεσμα αρκετές εταιρίες παγκοσμίως να ασχοληθούν σοβαρά με την παραγωγή τους. Τις τελευταίες δεκαετίες παρουσιάζεται μια μεγάλη ανάπτυξη στο σχεδιασμό και στη παραγωγή ειδικών συσκευών και βοηθημάτων. Συσκευές και λογισμικό για τη γραφή, εκτύπωση και ανάγνωση της μπράιγ, για την κατασκευή και παρουσίαση γραφικών αφής, ηλεκτρονικά βοηθήματα προσανατολισμού και κινητικότητας, ομιλούντες πολυσυσκευές, ανανεώσιμες πινακίδες μπράιγ (braille displays), συνθεσάιζερ φωνής, λογισμικά ανάγνωσης οθόνης (screen reading software), λογισμικά μεγέθυνσης οθόνης, τηλεόραση κλειστού κυκλώματος (CCTV), κ.α., έχουν "εισβάλλει" στην καθημερινότητα των τυφλών, βοηθώντας σημαντικά την προσβασιμότητα των ατόμων με οπτική αναπηρία και παρέχοντας σημαντικές διευκολύνσεις στην επικοινωνία τους, αλλά και στην απασχόληση.

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά μερικά τέτοια χρήσιμα βοηθήματα. Σε αυτά μπορούν να προστεθούν οι μπράιγ εκτυπωτές, οι μηχανές παραγωγής χαρτών και γραφικών αφής, καθώς επίσης και τα συνθεσάιζερ ομιλίας, που μαζί με το κατάλληλο λογισμικό ανάγνωσης οθόνης, χρησιμοποιούνται για την πρόσβαση των ατόμων με τύφλωση σε εφαρμογές των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Επεξεργασία κειμένου

Τα τελευταία χρόνια, με την τελειοποίηση διαφόρων βοηθημάτων, η επεξεργασία κειμένου στον ηλεκτρονικό υπολογιστή έχει διευκολυνθεί σημαντικά. Εκτός από την εξέλιξη των εμπορικών κειμενογράφων (Microsoft Word, WordPad κτλ.), η ανάπτυξη δύο κυρίως τεχνολογιών, έχει αναβαθμίσει την πρόσβαση των ατόμων με οπτική εξασθένηση στην επεξεργασία κειμένων και γενικότερα στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή. Η πρώτη τεχνολογία αφορά τα διάφορα λογισμικά ανάγνωσης οθόνης (Jaws, Hal, κτλ.) και η δεύτερη τις ανανεώσιμες μπράιγ πινακίδες (Braille Displays).

Αυτή η τεχνολογία "πρόσβασης", μπορεί πλέον να καθιερώσει την "επεξεργασία κειμένου" ως μεθοδολογία. Ωστόσο, για να διδαχτεί ως μέθοδος η επεξεργασία κειμένου, θα πρέπει οι δάσκαλοι των μαθητών με οπτική αναπηρία να έχουν ανεπτυγμένες δεξιότητες με τους υπολογιστές και να γνωρίζουν το διαθέσιμο υλικό και λογισμικό (Παπαδόπουλος, 2005).

Ένα σημαντικό στοιχείο είναι οι δεξιότητες πληκτρολόγησης. Η γνώση του πληκτρολογίου των υπολογιστών είναι ουσιαστική και επιτρέπει στους μαθητές με οπτική αναπηρία να επικοινωνήσουν σε γραπτή μορφή με τους δασκάλους και τους συμμαθητές τους με όραση. Η διδασκαλία των δεξιοτήτων πληκτρολόγησης, στα παιδιά με οπτική αναπηρία, μοιάζει αρκετά με τη διδασκαλία αυτών των δεξιοτήτων στα παιδιά με όραση (Παπαδόπουλος, 2005).

Όταν το παιδί αρχίζει σε πολύ μικρή ηλικία την πληκτρολόγηση, θα πρέπει ο δάσκαλος να βεβαιωθεί ότι υπάρχει η απαραίτητη επιδεξιότητα των δαχτύλων και ο λεπτός μυϊκός συντονισμός. Η επιδεξιότητα των δαχτύλων και ο μυϊκός έλεγχος είναι απαραίτητα συστατικά για τον επιτυχή χειρισμό του πληκτρολογίου.

Στο εμπόριο είναι διαθέσιμα ειδικά πληκτρολόγια για οπτικά ανάπηρα άτομα, με ένα ή περισσότερα από τα εξής χαρακτηριστικά (Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003):

- Μεγαλύτερο μέγεθος πλήκτρων.
- Έγχρωμα πλήκτρα.
- Πλήκτρα με ανάγλυφη, μπράιγ απεικόνιση των χαρακτήρων.

Συνθετική Ομιλία - Λογισμικό Ανάγνωσης Οθόνης

Η συνθετική ομιλία χρησιμοποιείται ευρύτατα από τα άτομα με οπτική αναπηρία και είναι το σημαντικότερο μέσο πρόσβασης στους υπολογιστές. Ένα ολοκληρωμένο σύστημα ανάγνωσης οθόνης αποτελείται από δύο μέρη, το λογισμικό ανάγνωσης οθόνης και το λογισμικό μετατροπής κειμένου σε συνθετική ομιλία (από κάποιες εταιρείες αυτά προσφέρονται μαζί ως πακέτο - π. χ. τα λογισμικά ανάγνωσης οθόνης HAL και JAWS έχουν δικούς τους συνθέτες ομιλίας). Με τη συνδυασμένη χρήση τους, ο τυφλός αναγνώστης μπορεί να διαβάσει ηχητικά το περιεχόμενο της οθόνης του ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Το λογισμικό ανάγνωσης οθόνης εντοπίζει όλες τις μορφές κειμένου σε ένα λειτουργικό γραφικό περιβάλλον με πολλαπλά παράθυρα (όπως τα Windows) ή και πλαίσια (όπως σε έναν φυλλομετρητή του παγκόσμιου ιστού) και μπορεί με έλεγχο του χρήστη να εκφωνεί, μέσω ενός συστήματος μετατροπής κειμένου σε ομιλία (πρέπει πάντοτε να συνδυάζεται με

εφαρμογές ανάγνωσης οθόνης). Επίσης, ο χρήστης μπορεί να ακούει τους χαρακτήρες που πληκτρολογεί σε οποιαδήποτε εφαρμογή. Επιπλέον, μπορεί και ακούει και τις λεζάντες κειμένου των εικονιδίων και των κουμπιών (Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003).

Τα συστήματα μετατροπής κειμένου σε συνθετική ομιλία μετατρέπουν αυτόματα οποιαδήποτε πληροφορία μορφής κειμένου σε πλήρως κατανοητό προφορικό λόγο. Ο συνθέτης ομιλίας αποτελεί μέρος των συστημάτων αυτών (Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003). Τα σημερινά συστήματα είναι όλα εφαρμογές λογισμικού (χωρίς πρόσθετο υλικό, δηλαδή δεν αποτελούν χωριστή περιφερειακή συσκευή του Η/Υ), σχετικά χαμηλού κόστους και παράγουν αρκετά φυσική ομιλία. Τα περισσότερα συστήματα παρέχουν τη δυνατότητα να προσδιοριστούν από το χρήστη ιδιαίτερες προτιμήσεις. Για παράδειγμα, ο χρήστης μπορεί να επιλέξει πότε οι λέξεις θα διαβάζονται γράμμα προς γράμμα ή ως ολόκληρες λέξεις, πόσο κείμενο θα διαβάζεται κάθε φορά (μια πρόταση, μια γραμμή, μια παράγραφος ή ολόκληρη η σελίδα). Τα ευρέως διαδομένα συστήματα είναι εύκολα ελεγχόμενα από το χρήστη. Για παράδειγμα ο χρήστης έχει τη δυνατότητα να σταματήσει την έξοδο ομιλίας ανά πάσα στιγμή. Επίσης, συνεργάζονται με ένα ευρύ φάσμα γνωστών εφαρμογών λογισμικού (Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003).

Για την ελληνική γλώσσα υπάρχουν διάφορα συστήματα μετατροπής κειμένου σε συνθετική ομιλία, όπως ο "ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ", ο "Αίσωπος", ο "Εκφωνητής" και το "Μίλα μου Ελληνικά". Σ' αυτά θα πρέπει να προστεθούν και ευρέως διαδεδομένα λογισμικά ανάγνωσης οθόνης που χρησιμοποιούνται διεθνώς, με πιο γνωστά το HAL και το JAWS, τα οποία παρέχουν ως επιλογή και την ελληνική γλώσσα.

Λογισμικό Μεγέθυνσης Οθόνης

Πολλά παιδιά με μειωμένη όραση, διαθέτουν λειτουργική όραση την οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν όταν χρησιμοποιούν τον Η.Υ. Τα Windows παρέχουν κάποιες ευκολίες για την προσβασιμότητα των ατόμων με χαμηλή όραση, όπως μεγέθυνση των γραμμμάτων και των εικονιδίων. Ωστόσο, για πολλά άτομα με μειωμένη όραση οι δυνατότητες του λειτουργικού συστήματος (Windows) δεν είναι αρκετές.

Σήμερα υπάρχουν διαθέσιμα στο εμπόριο διάφορα, σχετικά φθηνά πακέτα λογισμικού, τα οποία παρέχουν τη δυνατότητα μεγέθυνσης, από 1.5 έως 32 φορές, ενός κειμένου και των γραφικών του παραστάσεων (συμπεριλαμβανομένων των εικονιδίων, των πλήκτρων ή των τίτλων) που εμφανίζονται την οθόνη του υπολογιστή, κατά την εκτέλεση οποιασδήποτε εφαρμογής (βλέπε, Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003). Λειτουργούν όπως και ένας μεγεθυντικός φακός, που μετακινείται πάνω σε μια σελίδα. Τα περισσότερα απ' αυτά τα προγράμματα έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν και τους συνδυασμούς των χρωμάτων ή την αντίθεση, παρέχοντας λειτουργίες υψηλής αντίθεσης ή αντιστροφής χρωμάτων. Έτσι, γίνεται ακόμη ευκολότερη η ανάγνωση από τα άτομα με μειωμένη όραση (βλέπε, Κουρουπέτρογλου & Φλωριάς, 2003).

Τέλος, υπάρχουν πακέτα, όπως για παράδειγμα το SuperNova, στα οποία είναι ενσωματωμένα τόσο το λογισμικό ανάγνωσης οθόνης όσο και το λογισμικό μεγέθυνσης οθόνης. Με αυτό το λογισμικό, μπορούμε να μεγεθύνουμε το περιεχόμενο της οθόνης του

υπολογιστή έως 32 φορές, ανάλογα με τις ανάγκες του χρήστη. Εκτός από τη μεγέθυνση, στο εν λόγω πακέτο είναι ενσωματωμένος και ο Αναγνώστης Οθόνης HAL.

Το Supergona είναι ένα λογισμικό ειδικά σχεδιασμένο για να παρέχει στα άτομα με προβλήματα όρασης (μειωμένη όραση ή απώλεια όρασης) τη δυνατότητα πρόσβασης στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή (π.χ. την επεξεργασία κειμένου, την πλοήγηση στο διαδίκτυο, την ηλεκτρονική αλληλογραφία, κ.α.). Το Supergona είναι ένα προϊόν ιδανικό για οργανισμούς, βιβλιοθήκες, πανεπιστήμια, σχολεία, αλλά και εταιρίες.



Εικόνα 4-1: Λογισμικό μεγέθυνσης οθόνης Supergona

Πολυσυσσκευές

Είναι μικροί, φορητοί μικροϋπολογιστές, που συχνά καλούνται ως "notetakers" (βλέπε, Παπαδόπουλος, 2005). Συνήθως συνδυάζουν ένα μπράιγ ή συμβατικό πληκτρολόγιο για την εισαγωγή των στοιχείων, με μια ηχητική έξοδο. Οι πολυσυσσκευές, οι οποίες έχουν τη δυνατότητα γραφής στον κώδικα μπράιγ, διαθέτουν ένα πληκτρολόγιο επτά πλήκτρων για την είσοδο των στοιχείων, ενώ η έξοδος των στοιχείων γίνεται μέσω ενός συνθεσάιζερ ομιλίας ή μιας ανανεώσιμης πινακίδας μπράιγ (Braille display).

Μερικές πολυσυσσκευές έχουν και τη δυνατότητα της άμεσης εκτύπωσης σε μπράιγ μορφή. Τα notetakers είναι πολύ πρακτικά για τα άτομα με οπτική αναπηρία, λόγω του ότι τα περισσότερα απ' αυτά έχουν αρκετά μικρές διαστάσεις και είναι φορητά. Αν και οι πολυσυσσκευές δεν είναι συχνά εξοπλισμένες με δίσκους εγγραφής (disk drivers), τα αρχεία μεταβιβάζονται εύκολα σε φορητούς δίσκους εγγραφής ή σε άλλους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αυτές οι συσκευές μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν ως συνθεσάιζερ ομιλίας για τους συμβατικούς υπολογιστές. Παρακάτω, γίνεται αναφορά σε ορισμένες χαρακτηριστικές πολυσυσσκευές, που αντιπροσωπεύουν σε μεγάλο βαθμό τις λειτουργίες και τα βασικά χαρακτηριστικά του συνόλου των πολυσυσσκευών (Παπαδόπουλος, 2005).

Η *Braille 'n Speak* είναι ένα από τα πιο δημοφιλή "notetakers". Είναι μια ομιλούμενη συσκευή, που διαθέτει μια πλούσια γκάμα λειτουργιών, με στόχο να βοηθήσει την απόδοση των μπράιγ χρηστών στο σχολείο, στη δουλειά και στο σπίτι. Η συσκευή απευθύνεται σε άτομα που γνωρίζουν τον κώδικα μπράιγ, καθώς η λειτουργία της

βασίζεται σε ένα πληκτρολόγιο 7 πλήκτρων, που είναι όμοιο με το πληκτρολόγιο της μπράιγ μηχανής.

Πέρα από τις άλλες λειτουργίες της Braille 'n Speak, όπως το ομιλούμενο ρολόι, το ημερολόγιο, την αριθμομηχανή, τον τηλεφωνικό κατάλογο, κτλ., η συσκευή περιλαμβάνει επεξεργαστή κειμένου, με λειτουργίες όπως: αντιγραφή, αποκοπή και επικόλληση, εύρεση χαρακτήρων ή λέξεων, ορθογραφικό έλεγχο και γραφή σε μπράιγ πρώτου και δευτέρου βαθμού. Επίσης, παρέχει τη δυνατότητα αποθήκευσης άνω των 200 σελίδων μπράιγ κειμένου. Η συσκευή διαθέτει ένα σύστημα οργάνωσης, που επιτρέπει τον ονοματισμό αρχείων και ένα σύστημα αναζήτησης, με το οποίο ο χρήστης μπορεί να ψάξει για οποιοδήποτε όνομα αρχείου, είτε με μια εντολή εύρεσης, είτε με την επιλογή του αρχείου από μια λίστα, η οποία περιέχει σε κάποια σειρά (scroll list) όλα τα αρχεία κειμένου. Η συσκευή μπορεί να εκτυπώσει τα αρχεία σε μπράιγ ή κανονική γραφή, συνδεδεμένη με ένα μπράιγ ή ένα συμβατικό εκτυπωτή αντίστοιχα. Το μπράιγ κείμενο δεν είναι απαραίτητο να ξαναγραφεί με συμβατικούς χαρακτήρες, καθώς υπάρχει η δυνατότητα της αυτόματης μεταγραφής του (Παπαδόπουλος, 2005).

Το *BrailleLite* είναι μια εξελιγμένη συσκευή που συνδυάζει τις λειτουργίες της Braille 'n Speak με τις λειτουργίες μιας ανανεώσιμης πινακίδας μπράιγ (Braille display). Η συσκευή διαθέτει μια ενσωματωμένη ανανεώσιμη πινακίδα μπράιγ 20 ή 40 κελιών (ανάλογα με το μοντέλο) και συνθετική ομιλία. Περιέχει ενσωματωμένο modem και λογισμικό ανάγνωσης οθόνης, ενώ παρέχει πλήρεις δυνατότητες επεξεργασίας κειμένου με ενσωματωμένο διορθωτή των ορθογραφικών λαθών.

Επιτρέπει την εύκολη ανάγνωση των κειμένων και τη γρήγορη μεταφορά των αρχείων σε ένα ηλεκτρονικό υπολογιστή. Επίσης, διαθέτει φορητούς δίσκους αποθήκευσης, με συνέπεια να έχει ουσιαστικά απεριόριστες δυνατότητες στην αποθήκευση αρχείων.

Η συσκευή μπορεί να εκτυπώσει σε μπράιγ ή κανονική μορφή, συνδεδεμένη με τον αντίστοιχο εκτυπωτή. Το μπράιγ κείμενο δεν είναι απαραίτητο να ξαναγραφεί με συμβατικούς χαρακτήρες, καθώς υπάρχει η δυνατότητα της αυτόματης μεταγραφής του (Παπαδόπουλος, 2005).



Εικόνα 4-2: Η συσκευή BrailleLite M40 Notetaker

Μια άλλη σύγχρονη συσκευή, που χρησιμοποιείται στην εκπαίδευση των ατόμων με τύφλωση, είναι η *Mountbatten Brailier*, μια ηλεκτρονική μηχανή γραφής της μπράιγ και ταυτόχρονα μια πολυσυσκευή με πολλές δυνατότητες. Για τη χρήση της συσκευής δεν απαιτείται ιδιαίτερη γνώση στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

Ως ηλεκτρονικός γραφέας της μπράιγ, έχει τη δυνατότητα να σβήνει και να διορθώνει χαρακτήρες, να δέχεται ποικιλία τύπων χαρτιού, ενώ είναι δυνατή η γραφή χρησιμοποιώντας μόνο το ένα χέρι. Η συσκευή μπορεί να τυπώσει την μπράιγ στην τυποποιημένη μορφή του εξάστιγμου ή την προαιρετική του οκτάστιγμου.



Εικόνα 4-3: Η συσκευή Mountbatten Brailier

Η *mountbatten* διαθέτει εσωτερική μνήμη για την αποθήκευση κειμένων και μπορεί να συνδεθεί με έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή για να χρησιμοποιηθεί ως μπράιγ εκτυπωτής ή ως συσκευή μετάφρασης της μπράιγ. Επίσης, έχει τη δυνατότητα απευθείας σύνδεσης με ένα πληκτρολόγιο ηλεκτρονικού υπολογιστή, για τη γραφή και την άμεση εκτύπωση σε μπράιγ. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στους δάσκαλους, τους συνομήλικους και την οικογένεια των τυφλών παιδιών, να γράψουν ένα κείμενο σε μορφή μπράιγ (Παπαδόπουλος, 2005).

Η συσκευή έχει την ικανότητα μετάφρασης από την κανονική γραφή στην μπράιγ και αντίστροφα, χωρίς να χρησιμοποιείται κάποιος ηλεκτρονικός υπολογιστής. Επίσης, παρέχει τη δυνατότητα της δημιουργίας και της διαχείρισης αρχείων, ενώ στην επαγγελματική έκδοσή της συμπεριλαμβάνεται και ένα συνθεσάιζερ ομιλίας, το οποίο επιτρέπει και την επεξεργασία κειμένων. Επίσης, η επαγγελματική έκδοση του mountbatten συνδέεται άμεσα με έναν κοινό εκτυπωτή, για την εκτύπωση των μπράιγ κειμένων στη συμβατική γραφή.

Κλειστό Κύκλωμα Τηλεόρασης (Closed Circuit Television - CCTV)

Η συσκευή CCTV χρησιμοποιείται από τα άτομα με μειωμένη όραση. Αποτελείται από μία οθόνη και μια κάμερα με οπτική κεφαλή. Η μονάδα της κάμερας μπορεί να τοποθετηθεί και στις δύο πλευρές της οθόνης, σε βραχίονα ή σε επιφάνεια εργασίας ή μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν μοντέλο χειρός. Η οθόνη παρέχει τη δυνατότητα στον αναγνώστη να βλέπει το κείμενο μεγεθυμένο από 2.5 έως 50 φορές (ανάλογα με τη συσκευή και το μέγεθος της οθόνης). Ωστόσο, υπάρχουν και CCTV που μεγαλύτερη μεγέθυνση, όπως η συσκευή "Aladdin Ultra Pro", η οποία παρέχει μεγέθυνση από 5.4X έως 60X σε οθόνη 17" ιντσών.

Η συσκευή CCTV είναι πολύ χρήσιμη για τα παιδιά με μειωμένη όραση που διαβάζουν και γράφουν στη γραφή των βλεπόντων. Το βιβλίο ή το τετράδιο τοποθετείται στη βάση κάτω από μια βιντεοκάμερα και η εικόνα μεταφέρεται στην οθόνη της συσκευής ή στην οθόνη μιας κοινής τηλεόρασης. Ο χειριστής της συσκευής μπορεί, με τις κατάλληλες ρυθμίσεις, να μεγεθύνει τα είδωλα στο επιθυμητό κάθε φορά μέγεθος. Οι περισσότερες συσκευές CCTV είναι ιδιαίτερα εύκολες στη χρήση, καθώς όλα τα πλήκτρα λειτουργίας είναι μεγάλα, ευανάγνωστα και αναγνωρίσιμα από την αφή. Μπορούν να παρέχουν αυτόματη εστίαση, ενσωματωμένο φωτισμό, φύλαξη σε αρχείο και να είναι φορητές ή επιτραπέζιες. Έχουν τη δυνατότητα παρουσίασης έγχρωμης εικόνας, υποστηρίζουν φυσικό χρώμα, τεχνητά χρώματα για τη δημιουργία αντιθέσεων, καθώς και την αντιστροφή χρωμάτων (θετικό/αρνητικό). Επιπλέον, το πλαίσιο της βάσης τους είναι κινητό. Έτσι, διευκολύνεται σημαντικά η μετακίνηση του αναγνωστικού υλικού.



Εικόνα 4-4: Συσκευή Aladdin Apex - μεγέθυνση 3X μέχρι 48X (οθόνη 17") και 3.5X μέχρι 56X (οθόνη 20")



Εικόνα 4-5: Συσκευή MagniLink C Split - μεγέθυνση 4.4X μέχρι 44X (οθόνη 17")

Κάποιες συσκευές επιτρέπουν τον διαχωρισμό της οθόνης του υπολογιστή, έτσι ώστε στο ένα μέρος της να απεικονίζονται οι πληροφορίες του ίδιου του Η/Υ, ενώ στο άλλο μέρος οι πληροφορίες του συστήματος μεγέθυνσης (εικόνα 4-5). Σε κάποιες άλλες συσκευές υπάρχει η δυνατότητα ταυτόχρονης χρήσης του υπολογιστή και της συσκευής μεγέθυνσης. Έτσι, επιτρέπεται η γρήγορη εναλλαγή μεταξύ της εικόνας του υπολογιστή και της εικόνας του CCTV στην κοινή τους οθόνη.

Σε αντίθεση με τα οφέλη της μεγέθυνσης, στους μαθητές που εργάζονται με τέτοιες συσκευές, ίσως παρατηρηθεί ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα με τις εικόνες, τα οποία δεν οφείλονται στη συσκευή αλλά στο διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό. Οι μαθητές συχνά αδυνατούν να δουν μια ολοκληρωμένη απεικόνιση ή σελίδα. Αντίθετα, μπορούν να δουν μόνο μέρος από το συνολικό μεγεθυμένο υλικό κάθε φορά. Έτσι, οι μαθητές αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να "ταιριάξουν" αυτά τα μέρη ή κομμάτια σε ένα σύνολο, ώστε να κατανοήσουν το γράφημα ως ολοκληρωμένη οντότητα.

Ανανεώσιμη Πινακίδα Μπράιγ (Braille Display)

Μια σημαντική εφαρμογή της ανανεώσιμης πινακίδας μπράιγ είναι η πρόσβαση σε ηλεκτρονικά κείμενα. Η σύνδεση της συσκευής με έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, παρέχει τη δυνατότητα ανάγνωσης των περιεχομένων της οθόνης του σε μορφή μπράιγ.

Η ανανεώσιμη πινακίδα μπράιγ (braille display) είναι μία απτική συσκευή, που αποτελείται από μία γραμμή ειδικών μαλακών κελιών, που είναι τοποθετημένα το ένα δίπλα στο άλλο, σχηματίζοντας τις μπράιγ γραμμές. Κάθε κελί περιέχει 6 ή 8 "ακίδες" (ανάλογα με το μοντέλο) φτιαγμένες από μέταλλο ή πλαστικό, οι οποίες ανεβοκατεβαίνουν καθοδηγούμενες με ηλεκτρονικό τρόπο, σχηματίζοντας τους μπράιγ χαρακτήρες που

διαβάζονται μέσω της αφή. Οι ακίδες 1 έως 6 δημιουργούν τους χαρακτήρες του εξάστιγμου μπράιγ κώδικα, ενώ οι κουκκίδες 7 και 8 μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να δείξουν τη θέση του κέρσορα στο κείμενο ή για την παρουσίαση χαρακτήρων της οκτάστιγμης μπράιγ γραφής. Επίσης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εργασίες στα ανώτερα μαθηματικά (Παπαδόπουλος, 2005).



Εικόνα 4-6: Στην εικόνα φαίνεται το τερματικό μιας πινακίδας μπράιγ (braille display)

Ο αριθμός των κελιών έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να είναι συμβατός με τις μορφές κειμένου που εμφανίζονται στην οθόνη των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Στις μεγαλύτερες ανανεώσιμες πινακίδες μπράιγ, το μέγεθος των μπράιγ γραμμών είναι μήκος 80 κελιών (χαρακτήρων). Αυτός είναι και ο τυπικός αριθμός χαρακτήρων κατά μήκος μια τυπικής οθόνης επεξεργασίας κειμένου. Οι μπράιγ γραμμές με λιγότερα από 80 κελιά, αντιμετωπίζουν διαφορετικά μια γραμμή γραπτού κειμένου 80 χαρακτήρων, παρουσιάζοντάς την σταδιακά. Για παράδειγμα, μία ανανεώσιμη πινακίδα μπράιγ 20 κελιών (χαρακτήρων) παρουσιάζει τη γραμμή κειμένου των 80 χαρακτήρων σε τέσσερα στάδια. Αυτό δεν είναι ιδεατό, ωστόσο, οι μικρότερου μεγέθους ανανεώσιμες πινακίδες μπράιγ είναι φτηνότερες απ' αυτές των 80 κελιών και για το λόγο αυτό τις προτιμούν οι περισσότεροι τυφλοί χρήστες (Παπαδόπουλος, 2005).



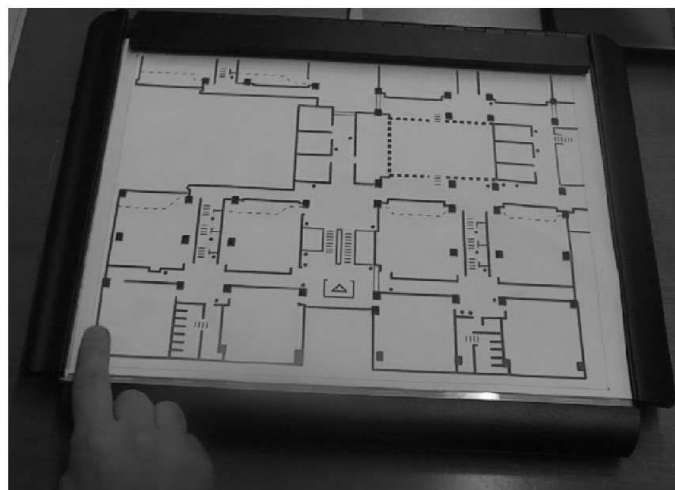
Εικόνα 4-7: Απτική ανάγνωση στο τερματικό μιας ανανεώσιμης πινακίδας μπράιγ



Εικόνα 4-8: Απτική ανάγνωση σε tablet με τη χρήση ενός refreshable braille display που ανέπτυξαν ερευνητές στο Πανεπιστήμιο του Michigan

Πινακίδα Αφής με Συνθετική Ομιλία (Touch Tablet with Synthetic speech)

Η πινακίδα αφής (touch tablet, touch-pad) είναι μια επιφάνεια ευαίσθητη στην αφή, πάνω στην οποία τοποθετούνται ανάγλυφα γραφικά. Η συσκευή είναι συνδεδεμένη με έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή στον οποίο γράφονται (αποθηκεύονται) τα αρχεία που "περιγράφουν" τα συγκεκριμένα γραφικά. Με την επιλογή των κατάλληλων αρχείων, ο χρήστης μπορεί να ψηλαφίσει διάφορα σημεία στην επιφάνεια του γραφικού και αυτόματα να του δοθεί η περιγραφή τους με συνθετική ομιλία (synthetic speech). Οι τυφλοί και τα άτομα με μειωμένη όραση μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη συσκευή για την εκπαίδευσή τους σε οποιοδήποτε αντικείμενο που απαιτεί τη χρήση εικόνων, γραφικών ή διαγραμμάτων.



Εικόνα 4-9: Πίνακας αφής (touch-rad) με χάρτη του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Η συσκευή που φαίνεται στην εικόνα συναντάται με την ονομασία Ineo

Στερεοαντιγραφική συσκευή παραγωγής γραφικών αφής

Οι βασικές συσκευές που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή γραφικών αφής με την στερεοαντιγραφική μέθοδο είναι: ένα κοινό φωτοτυπικό μηχάνημα και μια στερεοαντιγραφική συσκευή παραγωγής γραφικών αφής (στερεοαντιγραφικό μηχάνημα). Η τελική υπερωψωμένη εκτύπωση παρουσιάζεται σε ένα ειδικό χαρτί με μικροκάψουλες, που αποτελεί και τον πυρήνα της συγκεκριμένης μεθόδου.

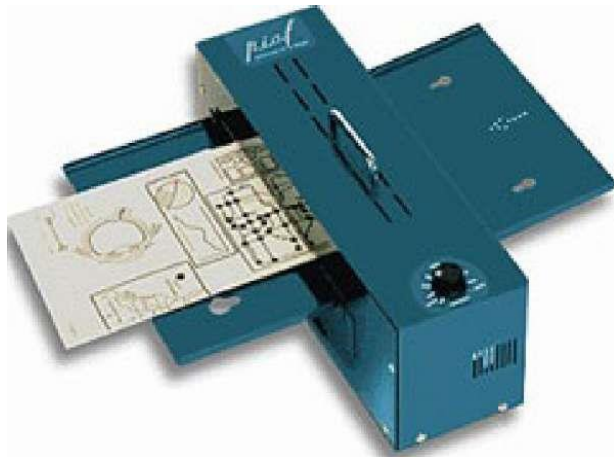
Το χαρτί με μικροκάψουλες μπορεί να το συναντήσουμε με διάφορα ονόματα, όπως, capsule paper, swell paper, puff paper, pop-up paper ή micro-capsule paper. Όλα είναι κατασκευασμένα από τα ίδια υλικά με μικρές διαφοροποιήσεις. Στην κύρια όψη του ειδικού φύλλου χαρτιού έχουν επικολληθεί ομοιόμορφα, εκατομμύρια θερμικές αφρώδεις μικροκάψουλες, που το μέγεθός τους μετριέται σε μικρά (10^{-3} mm), οπότε είναι αδύνατο να τις διακρίνουμε. Το χαρτί έχει διαστάσεις A4 (210 mm X 297 mm), B4 (364 mm X 257 mm) και A3 (420 mm X 297 mm) ενώ το πάχος του είναι 0.2 mm.

Η αρχή στην οποία στηρίζεται η λειτουργία του χαρτιού, είναι η απορρόφηση περισσότερης θερμότητας ή ενέργειας φωτός από το μαύρο χρώμα. Έτσι, όταν ένα γραφικό είναι τυπωμένο στο χαρτί και δεχτεί θερμότητα ή ενέργεια φωτός, τα μαύρα στοιχεία του απορροφούν περισσότερη ενέργεια, με αποτέλεσμα τη διόγκωσή τους.

Η στερεοαντιγραφική μηχανή είναι μια ειδική συσκευή η οποία εκπέμπει θερμότητα με αποτέλεσμα τη διόγκωση των μαύρων στοιχείων ενός γραφικού που είναι σχεδιασμένο στο χαρτί με μικροκάψουλες, καθώς αυτό κινείται/ περνάει μέσα από τη μηχανή. Ο χρόνος μετατροπής ενός σχεδίου σε απτική μορφή είναι πολύ μικρός, περίπου 15 δευτερόλεπτα, ενώ η χρήση της μηχανής είναι πολύ απλή.

Ροή της διαδικασίας

- Στη βάση του φωτοτυπικού μηχανήματος τοποθετούμε το σχέδιο, κείμενο ή χάρτη τον οποίο θέλουμε να μετατρέψουμε σε στερεοαντίγραφο.
- Τροφοδοτούμε το αντιγραφικό με μια κόλλα ειδικού χαρτιού με μικροκάψουλες, μέσω του δίσκου τροφοδοσίας. Θα προκύψει ένα ασπρόμαυρο αντίγραφο του σχεδίου, το οποίο δεν έχει ακόμα απτική μορφή.
- Τοποθετούμε το αντίγραφο στο ειδικό στερεοαντιγραφικό μηχάνημα, μέσω του δίσκου τροφοδότησης (χειροκίνητη τροφοδότηση). Το αποτέλεσμα που έχουμε στην έξοδο της συσκευής είναι τελικό στερεοαντίγραφο.



Εικόνα 4-10: Στερεοαντιγραφική συσκευή "PIAF", της εταιρίας Quantum Technology

4.3. Ο ρόλος της ΚΑΛΟ στη σύγχρονη πραγματικότητα των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία

Η αναπηρία ως «κοινωνική κατασκευή» βασίζεται σε ένα διαφορετικό ιστορικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη τις διάφορες στάσεις της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, η κοινωνία αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρία είτε με οίκτο, είτε ως ασθενείς ή άλλοτε ως πολίτες με ίσα δικαιώματα (Λογαράς, 2013). Οι ορισμοί για την αναπηρία βασίζονται σε επιστημονικές θεωρίες και μοντέλα και επηρεάζουν τον τρόπο αντιμετώπισης της αναπηρίας. Έτσι, παρατηρείται άλλοτε η περιθωριοποίηση των ατόμων με αναπηρία, άλλοτε η ιατρική αποκατάστασή τους και άλλοτε η κοινωνική τους ενσωμάτωση και ένταξη (Λογαράς, 2013). Η ερμηνεία και περιγραφή της αναπηρίας με βάση ιατροκεντρικούς όρους στιγματίζει το άτομο καθώς αξιολογεί αδυναμίες, εμπόδια, δυσλειτουργίες δίχως να ενδιαφέρεται για τις ικανότητες του ατόμου (Λογαράς, 2013). Η προσέγγιση του ιατρικού μοντέλου επηρεάζει την νομοθετική προσέγγιση καθώς και τα προγράμματα ένταξης και πρόνοιας. Σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο, η κοινωνική απομόνωση αποτελεί αναπόφευκτη κατάληξη του ατόμου με αναπηρία και ειδικά των ατόμων με νοητική αναπηρία σε περίπτωση που η αποκατάσταση δεν πραγματοποιηθεί (Λογαράς, 2013). Έτσι, καθώς το άτομο αδυνατεί να αυτοεξυπηρετηθεί και να συντηρηθεί η προτεινόμενη λύση αφορά την παροχή επιδομάτων από την πρόνοια και η φιλανθρωπία (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2005). Το άτομο με βάση το ιατρικό μοντέλο αδυνατεί να επιλέξει τον τρόπο για να κερδίσει την οικονομική του ανεξαρτησία. Επίσης, οι αδυναμίες και οι δυσλειτουργίες που προβάλλονται για τα άτομα με αναπηρία από το ιατρικό μοντέλο προσέγγισης διαμόρφωσε αρνητική εντύπωση στους εργοδότες για τις ικανότητες των αναπήρων με αποτέλεσμα να αποθαρρύνεται η πρόσληψη. Επιπλέον, τα ίδια τα άτομα με αναπηρία αποθαρρύνονται με σκοπό να αρνούνται να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες (Gottlieb, William & Blanck, 2010).

Το ιατρικό μοντέλο παρείχε θεμέλια για επεκτατικές πολιτικές και νομοθεσίες για την αναπηρία, παρόλα αυτά, καθιέρωσε ένα διαχωρισμό ανάμεσα στην αναπηρία και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων (π.χ. φύλο, ταυτότητα, εθνικότητα, κοινωνική θέση). Η αντίληψη του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας συνδέεται με πολιτικές ενέργειες που υποστηρίζουν την δημιουργία παράλληλων δομών αντιμετώπισης της αναπηρίας οδηγώντας στην κοινωνική περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό. Συνεπώς, αυξήθηκαν οι πιθανότητες αποσύνθεσης της αναπηρίας και της προσωπικής ταυτότητας των ατόμων με αποτέλεσμα να θεωρηθεί επιτακτική ανάγκη ο επαναπροσδιορισμός της ερμηνείας του όρου της αναπηρίας (Artiles, 2013).

Τις τελευταίες δεκαετίες η έννοια της αναπηρίας δεν υιοθετεί το πρότυπο του ιατρικού μοντέλου, που αντιλαμβάνεται την αναπηρία ως πρόβλημα του ατόμου. Παρόλα αυτά, η νέα προσέγγιση της αναπηρίας υιοθετεί την ερμηνεία του κοινωνικού μοντέλου με βάση το οποίο υποστηρίζεται ότι η κοινωνία - μέσω πολιτικών και περιβαλλοντικών προσαρμογών είτε διευκολύνει είτε εμποδίζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα συμμετέχουν σε καθημερινές δραστηριότητες (Hebbeler & Spiker, 2016).

Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας η εμφάνιση της αναπηρίας δεν απορρέει από τους ιατρικούς παράγοντες αλλά από ψυχολογικούς, κοινωνικούς, πολιτισμικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (Shakespeare, & Watson 2002). Η αναπηρία αποτελεί αποτέλεσμα ανάμειξης διαφόρων παραγόντων. Κατ' αυτήν την έννοια, η κοινωνία στιγματίζει τους αναπήρους, τους περιθωριοποιεί από τα κοινωνικά δρώμενα με αποτέλεσμα να βιώνουν την φτώχεια, την ανεργία και την εξάλειψη των ίσων δικαιωμάτων που δικαιούνται (Ζώνιου- Σιδέρη, 1996). Πιο συγκεκριμένα, η αναπηρία είναι απόρροια κοινωνικού κατασκευάσματος, προϊόν πολιτισμικών συνθηκών και προϊόν κοινωνικής ανάπτυξης ενός συγκεκριμένου πολιτιστικού πλαισίου. Με άλλα λόγια, ο πολιτισμός κατασκευάζει την αναπηρία με βάση τα κριτήρια της κανονικότητας που οφείλουν να διακατέχουν τον άνθρωπο. Ωστόσο, τα πολιτιστικά σύμβολα περιλαμβάνουν την εμφάνιση στερεοτύπων και λανθασμένων οπτικών αναπαραστάσεων για τα άτομα με αναπηρία. Έτσι, η κοινωνία θεωρεί ανίκανα τα άτομα με αναπηρία διαχωρίζοντάς τα από το κοινωνικό σύνολο με αποτέλεσμα να προκαλείται η απομόνωση (Priestly, 1998 αναφορά στο Gabel, 2010).

Με την καθιέρωση του κοινωνικού μοντέλου υπάρχουν θετικές επιπτώσεις στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, τα άτομα διεκδικούν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, διεκδικούν το δικαίωμα στην απασχόληση και καταφέρνουν να βελτιώσουν και να εξελίξουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους. Επιπλέον, το κοινωνικό μοντέλο, βοηθάει στην μείωση της αρνητικής στάσης των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Gottlieb, William & Blanck, 2010).

Μέχρι το τέλος του 1996, η αναπηρία προσεγγιζόταν από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχοντας ως πρότυπο σχεδίασης του πολιτικού και κοινωνικού γίνεσθαι το ιατρικό μοντέλο (Λογαράς, 2013). Μέχρι την συγκεκριμένη περίοδο, δόθηκε έμφαση στην κοινωνική ενσωμάτωση και προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία και όχι στην αλλαγή

των στάσεων και απόψεων της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Έτσι, εκείνη την περίοδο, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα στόχευε στην αποκατάσταση της αναπηρίας, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην παροχή επιδομάτων, δίχως να στοχεύει στην επίτευξη της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005).

Το 1997 υπογράφηκε η Συνθήκη του Άμστερνταμ μέσω της οποίας αναγνωρίζονται και προστατεύονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του ανθρώπου (Λογαράς, 2013). Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 13 της Συνθήκης αναφέρεται ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο οφείλει να αναλάβει δράσεις προκειμένου να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις που σχετίζονται με το φύλο, τα φυλετικά κριτήρια, τη θρησκεία, την αναπηρία και τον γενετικό προσανατολισμό (Ε.Σ.Α.με Α., 2009). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ τέθηκε σε εφαρμογή το 1999 και προώθησε ριζοσπαστικές αλλαγές όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Λογαράς, 2013). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ απαίτησε την θεσμοθέτηση βάση εφαρμογής Νόμων προκειμένου να καταργηθούν οι διακρίσεις που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους κοινωνικούς τομείς (κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας) συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής αποκατάστασης (Λογαράς, 2013).

4.3.1. Προοπτικές ανάπτυξης δραστηριοτήτων ΚΑΛΟ για την υποστήριξη των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία

Στην Ελλάδα, για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα η Πολιτεία δεν ενδιαφέρθηκε για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και στηριζόταν στο ιατρικό μοντέλο αντιμετώπισης της αναπηρίας δίνοντας βάση στην επιδοματική πολιτική (Λογαράς, 2013). Βασική νομοθετική μεταρρύθμιση όσον αφορά την εργασία για τα άτομα με αναπηρία αποτέλεσε Νόμος 1648/1986 (Φ.Ε.Κ. 147 Α'/02.10.1986) «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων», σύμφωνα με τον οποίο οι ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, κατέχουν το δικαίωμα εργασιακής τοποθέτησης σε δημόσιες και ιδιωτικές θέσεις εργασίας. Ο ανωτέρω Νόμος παρουσίασε αδυναμίες και αντικαταστάθηκε από τον Νόμο 2643/1998 (Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». Στον συγκεκριμένο Νόμο συγκεκριμενοποιήθηκαν τα κριτήρια επιλογής ατόμων με αναπηρία στις θέσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα και μειώθηκαν οι καταχρήσεις που πραγματοποιούνταν στον προηγούμενο Νόμο (Λογαράς, 2013).

Με βάση τις διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ, στην Ελλάδα το 2005 θεσπίστηκε ο Νόμος Υπ' αριθμ. 3304/2005 (ΦΕΚ: 16/Α) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Όσον αφορά την εργασία, στο άρθρο 10 με τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία», αναφέρεται ότι ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη μέτρων προκειμένου τα συγκεκριμένα άτομα να έχουν την δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, να εξελίσσονται καθώς και να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση.

Όπως διαφαίνεται από τις ανωτέρω προσπάθειες νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, γίνεται προσπάθεια αποδοχής μιας περισσότερο κοινωνικής αποδοχής της αναπηρίας, η οποία οδηγεί σ' έναν διαφορετικό τρόπο διαχείρισης (Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, 2007). Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναμφίβολα ένα σημαντικό θέμα στην σύγχρονη κοινωνία. Ωστόσο, ήδη από το 1990 γίνονται προσπάθειες προώθησης της εργασιακής ένταξης, όμως, δεν έχουν διαπιστωθεί σημαντικές βελτιώσεις (Yamamoto, Unruh & Bullis, 2011). Ειδικότερα, λογίζεται ότι τα ποσοστά ανεργίας των νέων ατόμων με αναπηρία είναι σημαντικά υψηλότερα από τα άτομα τυπικής ανάπτυξης και συνδέονται με αρκετές προκλήσεις και δυσκολίες επαγγελματικής αποκατάστασης (Lindsay et al., 2014).

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τονίζει ότι τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν το δικαίωμα καθορισμού των πολιτικών που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ακολουθώντας τα πρότυπα και τις οδηγίες της Ευρώπης, οι οποίες στηρίζουν την ισότητα, την απασχόληση, την προσβασιμότητα, την συμμετοχή, την εκπαίδευση, την υγεία, την κοινωνική προστασία και ένταξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Σύμφωνα με την στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα άτομα με αναπηρία από το 2010 έως το 2020, βασικός στόχος αποτελεί η ανάπτυξη της απασχόλησης στην Ευρώπη στο 75%. Για την υλοποίηση του ανωτέρω στόχου χρίζεται απαραίτητη η αύξηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία με αποτέλεσμα την έξοδο 20.000.000 Ευρωπαίων από τα όρια της φτώχειας έως το 2020 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και ειδικά των ατόμων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα σύγχρονο κοινωνικό ζήτημα. Η πολιτική ή οι πολιτικές για την απασχόληση ή αλλιώς, για την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, αποκτούν μια ξεχωριστή σημασία, όταν πρόκειται για πολίτες, που ανήκουν στην κατηγορία των ατόμων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία. Αναμφισβήτητα η απασχόληση και η κατάρτιση των ατόμων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την υποστήριξη στην μετάβαση στην ενήλικη ζωή και την κοινωνική συμπερίληψη. Από την άλλη η έλλειψη ολοκληρωμένων πολιτικών παρέμβασης στους συγκεκριμένους τομείς αποτελεί μία από τις κύριες αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού (Ψαθάς 2009).

Η Ελλάδα παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό φτώχειας μεταξύ των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Joint Report of Social Protection and Social Inclusion, 2008). Ως επί το πλείστον, η εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία θα μπορούσε να μειώσει τα ποσοστά ανεργίας ενώ συγχρόνως θα μειωνόταν και η εξάρτηση των ατόμων με αναπηρία από τα κρατικά επιδόματα.

Ειδικά για τα άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία οι δυνατότητες απασχόλησής τους εξαρτώνται από μια σειρά από πρόσθετους παράγοντες που είναι: α) το είδος και το εύρος των διαταραχών που παρουσιάζουν, β) η εξειδικευμένη εκπαίδευση που πρέπει να παρέχεται στα άτομα αυτά από την πολιτεία και γ) η αποδοχή τους από την τοπική κοινωνία. Η όσο το δυνατόν καλύτερη και σαφέστερη εικόνα της πραγματικής κατάστασης των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία σε σχέση με την εργασία

και την απασχόληση, κατά κατηγορίες (ηλικία, φύλο κ.λπ.), θα αποτελούσε ένα επιπλέον σημαντικό εργαλείο για τη χάραξη και εφαρμογή πολιτικής για την επαγγελματική αποκατάσταση των ανθρώπων αυτών και θα βοηθούσε καθοριστικά στην αποτελεσματικότητα των μέτρων, που πρέπει να υλοποιηθούν (Ψαθάς, 2009).

4.3.2. Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη φορέων ΚΑΛΟ στο πεδίο υποστήριξης των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία

Σύμφωνα με τον Λογαρά (2013), τα εμπόδια που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία όσον αφορά την εργασιακή πρόσβαση εντάσσονται σε επτά βασικές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, τα εμπόδια μπορεί να είναι θεσμικά, φυσικά, αρχιτεκτονικά, ιδεολογικά, να σχετίζονται με την επικοινωνία, την τεχνολογία, ή τις πολιτικές διαδικασίες. Όσον αφορά τα θεσμικά εμπόδια αφορούν τους νόμους, τα προεδρικά διατάγματα και τις εγκυκλίους που αναφέρονται στα άτομα με αναπηρίες. Εν συνεχεία, τα φυσικά και τα αρχιτεκτονικά εμπόδια αφορούν την υλικοτεχνική υποδομή των επιχειρήσεων, τα ιδεολογικά εμπόδια αφορούν τις στάσεις και τις απόψεις των επιχειρηματιών, τα εμπόδια επικοινωνίας την απουσία προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης και επικοινωνίας. Εν συνεχεία, τα εμπόδια τεχνολογίας εστιάζονται στα ηλεκτρονικά μέσα και τέλος οι πολιτικές διαδικασίες (π.χ. διεξαγωγή εξετάσεων) πρεσβεύουν διαδικασίες και εφαρμογές που στην πλειονότητά τους απορρίπτουν τα άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον, ο μεγαλύτερος φραγμός στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες πηγάζει από την αρνητική στάση του εργοδότη ως προς την παρεχόμενη υπηρεσία που επρόκειτο να προσφέρει το άτομο με αναπηρία (Geng-qing Chi & Qu, 2003).

Ένας από τους πιο κρίσιμους παράγοντες για την ανάπτυξη των φορέων ΚΑΛΟ στο πεδίο υποστήριξης των ατόμων με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία είναι οι απόψεις και οι στάσεις των εργοδοτών ή ακόμα και της ίδιας της πολιτείας όσον αφορά την «ικανότητα απασχόλησης» των ατόμων με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία. Σε διάφορες έρευνες οι εργοδότες εξέφρασαν περισσότερες ανησυχίες σχετικά με την απασχόληση ατόμων με ψυχικές ασθένειες ή νοητική αναπηρία απ' ότι η απασχόληση ατόμων με σωματικές αναπηρίες ή αισθητηριακές αναπηρίες (Ζώνιου- Σιδέρη, 1998). Ωστόσο, σε έρευνα των Russinova και συνεργατών (2011), διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν αρνητικούς επιθετικούς προσδιορισμούς όταν επιθυμούν να σχολιάσουν άτομα με ψυχικές ασθένειες σε αντίθεση με τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες ανησυχούν αρκετά για την εργασιακή απόδοση και την κοινωνική ένταξη των ατόμων με ψυχικές ασθένειες.

Οι ερευνητές Stone και Collela (1996), απέδειξαν ότι κρίσιμος παράγοντας διαμόρφωσης της στάσης των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία αποτελεί ο τύπος, το είδος της αναπηρίας και αν η αναπηρία είναι ορατή/ εμφανής. Παρομοίως, σε έρευνα των Nota και συνεργατών (2014), αποδείχθηκε ότι ο τύπος της αναπηρίας και το γεγονός ότι η αναπηρία είναι εμφανής επηρεάζει τις στάσεις των εργοδοτών. Ειδικότερα, αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες εμφάνιζαν αρνητική στάση πρόσληψης για τα άτομα με

ψυχολογικά προβλήματα σε σύγκριση με τα άτομα με νοητική αναπηρία και Σύνδρομο Down (Nota et al., 2014).

Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι διάφορες έρευνες καταλήγουν σε διαφορετικά συμπεράσματα γιατί προφανώς και ο εργασιακός χώρος από τον οποίο προέρχεται το δείγμα των εργοδοτών είναι διαφορετικός. Κάθε εργασιακός χώρος αναμένει συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες από τον εργαζόμενο. Έτσι για παράδειγμα η έρευνα απέδειξε ότι οι δημόσιες και κοινωνικές υπηρεσίες επιλέγουν την πρόσληψη ατόμων με ψυχιατρικές ασθένειες (Hand & Tryssenaar (2006). Το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο υλοποίησε τον Ιούνιο του 2008 μία συνθετική μελέτη με στόχο την οριοθέτηση των απόψεων των επιχειρηματιών όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Δόθηκαν ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου σε 98 επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων απέδειξαν ότι οι εργοδότες παρουσιάζουν θετική στάση απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Παρόλα αυτά, το 72,4% των εργοδοτών που ερωτήθηκαν δεν επιθυμούσε την πρόσληψη ατόμου με ψυχική ασθένεια στην εταιρεία, ενώ το 32,7% δεν επιθυμούσε την πρόσληψη ατόμων με κινητική αναπηρία ή οπτική αναπηρία ή άτομα με χρόνιες ασθένειες (Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο, 2008).

Σε διάφορες έρευνες οι εργοδότες συμφωνούν ότι τα άτομα με ήπια έως μέτρια νοητική αναπηρία ήταν ικανά να εργαστούν και υποστηρίζουν ότι τα εμπόδια στην απασχόληση είναι κυρίως κοινωνικά και όχι η περιορισμένη ικανότητα των εργαζομένων. Οι εργοδότες δήλωσαν ότι ήταν πρόθυμοι να απασχολούν άτομα με νοητική αναπηρία εάν προσδιοριστούν θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες στην ικανότητά τους και ο εργαζόμενος έλαβε την κατάλληλη κατάρτιση για την εργασία. Οι νέοι ενήλικες με νοητική αναπηρία και οι οικογενειακοί φροντιστές τους δήλωσαν ότι ο φόβος της απόρριψης από τους πιθανούς εργοδότες, ο πειρασμός ή ο εκφοβισμός από τους συναδέλφους τους, καθώς και οι ανησυχίες σχετικά με την ασφάλεια στο χώρο εργασίας και το ταξίδι στην εργασία τους εμπόδισαν να αναζητήσουν εργασία έξω από το σπίτι. Ήθελαν να πληρώσουν θέσεις εργασίας και να πληρώσουν τον ίδιο μισθό με τους άλλους υπαλλήλους στην ίδια θέση. Κάποιοι νεαροί ενήλικες είχαν λάβει περιορισμένη εκπαίδευση για δεξιότητες εργασίας και δήλωσαν ότι θα επωφεληθούν από περισσότερη κατάρτιση.

Οι μικρές επιχειρήσεις βρήκαν ευκολότερο να προσλάβουν άτομα με νοητική αναπηρία λόγω της άμεσης προσωπικής σχέσης που αναπτύχθηκε μεταξύ του εργαζομένου με αναπηρίες και του προσωπικού ή και του διευθυντή. Πολλοί υπάλληλοι της εταιρείας ήταν δεκτικοί στην ιδέα της απασχόλησης ατόμων με νοητική καθυστέρηση επειδή είχαν μέλη οικογένειας με αναπηρίες.

Παρά τα φορολογικά οφέλη, οι μεγαλύτερες εταιρείες είναι λιγότερο πιθανό να προσλάβουν άτομα με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία λόγω του υψηλού επιπέδου ανεξάρτητων δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους υπαλλήλους τους. Πολλοί ζήτησαν την ανάγκη καθημερινής επιτόπιας εποπτείας που παρέχεται από τις ΜΚΟ για την υποστήριξη του νεαρού ενήλικα με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία ανά πάσα στιγμή και

πρότεινε την ανάγκη κατάρτισης επιτόπου. Ορισμένες ξένες εταιρείες εξέφρασαν επίσης ανησυχία για τους γλωσσικούς φραγμούς κατά την επικοινωνία με εργαζόμενους με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία. Ωστόσο, το προσωπικό στις μικρές επιχειρήσεις συχνά παρείχε στον εργαζόμενο συνεχή υποστήριξη, όπως ήταν απαραίτητο.

Οι Smith, Webber, Graffam και Wilson (2004 οπ. αναφ. στο Strauss, Tobiesen, Cohen, Leslie & Schweers, 2007), εξέτασαν την ικανοποίηση των εργοδοτών που απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Οι συγγραφείς επικεντρώθηκαν στις αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με μεταβλητές απόδοσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, το κλίμα, την ταχύτητα την ακρίβεια και την ποιότητα. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι ενώ είναι γενικά ικανοποιημένοι με το έργο των εργαζομένων με αναπηρία, οι εργοδότες βαθμολόγησαν το επίπεδο ικανοποίησης τους για τους εργαζόμενους με αναπηρία σημαντικά χαμηλότερα από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία.

Μετά από περαιτέρω ανάλυση, οι συγγραφείς ανέφεραν ότι «υπάρχει μια τάση οι εργοδότες να είναι προδιατεθειμένοι να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τους υπαλλήλους με αναπηρίες σε σχέση με τις τρεις μεταβλητές απόδοσης εργασίας», εξηγώντας τις φαινομενικά αντικρουόμενες αξιολογήσεις απόδοσης. Οι εργοδότες υποθέτουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες δεν είναι σε θέση να αποδίδουν στο επίπεδο των συνεργατών τους που δεν έχουν αναπηρίες, κατά τον καθορισμό των προσδοκιών τους αναλόγως, και έτσι υπάρχει μια τάση να φουσκώνουν το επίπεδο ικανοποίησής τους. Αυτό είναι ένα σαφές παράδειγμα προκαταλήψεων, ότι τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τομέα εσφαλμένες υποθέσεις που οδηγούν σε διαφορετική μεταχείριση.

Ενώ υπάρχουν έρευνες που αναφέρουν ευνοϊκές αντιλήψεις εργοδοτών στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001 οπ. αναφ. στο Strauss et al., 2007), υπάρχει μεγαλύτερος όγκος της βιβλιογραφίας που τεκμηριώνει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες στην εύρεση απασχόλησης. Σύμφωνα με τους Peck και Kirkbride (2001, οπ. αναφ. στο Strauss et al., 2007), ο φόβος υπογραμμίζει τους περισσότερους λόγους που δίνουν οι εργοδότες για το ότι δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Οι συγγραφείς ταξινόμησαν τους φόβους των εργοδοτών στις ακόλουθες τέσσερις ευρείες κατηγορίες:

1. Φόβος για το κόστος που συνδέεται με την πρόσληψη
2. Φόβος της πρόσθετης εποπτείας και της απώλειας της παραγωγικότητας
3. Ο φόβος να μείνει για πάντα
4. Φόβος για τα κατεστραμμένα προϊόντα

Οι Peck και Kirkbride διακρίθηκαν ότι η τέταρτη κατηγορία μπορεί να είναι η βαθύτερη (δηλαδή, ότι ένας εργαζόμενος με αναπηρία θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στον εργοδότη λόγω της αναπηρίας του). Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, οι εργοδότες τείνουν να υποθέτουν ότι τα καταλύματα αφορούν μεγάλες αναδιαρθρώσεις, αλλά πιο συχνά από ό, τι οι καταλύματα δεν είναι άμεσα εφικτά και περιλαμβάνουν πράγματα όπως ο εναλλακτικός φωτισμός, οι μεγάλες πληροφορίες εκτύπωσης, οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, μικρές

προσαρμογές στο ύψος των επιτραπέζιων υπολογιστών, ευελιξία των ωρών εργασίας ή ικανότητα εργασίας από το σπίτι. Ακόμα, οι εργοδότες δεν έχουν την εμπειρία με τη διαδικασία αξιολόγησης και η παροχή διαμονής μπορεί να είναι λιγότερο διατεθειμένη να προσλάβει ένα άτομο με μια αναπηρία, με βάση την υπόθεση ότι μια τέτοια διαδικασία είναι αναγκαστικά απαγορευτική για το κόστος. Σύμφωνα με το «Job Accommodation Network», το 51% των καταλυμάτων κοστίζει λιγότερο από \$500 και το 15% δεν κοστίζουν καθόλου (McCary, 2005, οπ. αναφ. στο Strauss et al., 2007). Ομοίως, οι Morgan και Alexander (2005, οπ. αναφ. στο Strauss et al., 2007) εξέτασαν τις αντιλήψεις των εργοδοτών που απασχολούν άτομα με αναπτυξιακές αναπηρίες. Οι συντάκτες διαπίστωσαν ότι οι εργοδότες συχνά εντοπίζουν ανησυχίες γύρω από την ασφάλεια, τον ποιοτικό έλεγχο και τη μείωση παραγωγικότητας.

4.3.3. Προοπτικές ανάδειξης της ΚΑΛΟ ως πεδίο δραστηριοποίησης των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία

Ορισμένα εργασιακά πλαίσια προάγουν την εργασιακή ένταξη περισσότερο από άλλα (Irvine & Lupart, 2008). Για παράδειγμα οι ερευνητές Green, Schleien, Mactavish και Benerpe (1995) ανακάλυψαν μεγάλη εργασιακή απόρριψη των ατόμων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία και επιθετική συμπεριφορά με αποτέλεσμα να εξασθενήσει η κοινωνική επαφή εντός του εργασιακού χώρου. Επιπλέον, οι ερευνητές Rusch, Hughes, Johnson και Minch (1991) ανακάλυψαν ότι αρκετοί συνάδελφοι επιθυμούσαν την δημιουργία κοινωνικών επαφών και επιδίωκαν την ανάληψη εκπαιδευτικού ή συντονιστικού ρόλου στην εργασιακή ζωή των συναδέλφων τους με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία (Irvine & Lupart, 2008).

Όσον αφορά την εκπαιδευτική και συντονιστική διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρίες, οι ερευνητές Butterworth, Witney-Thomas και Shaw (1997), προσπάθησαν να παρέχουν έναν ολοκληρωμένο ορισμό της αναγκαιότητας παροχής φυσικής υποστήριξης και διευκόλυνσης στα άτομα με αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα διεκπεραιώθηκε σε 40 νέους ενήλικες με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία και κατέδειξε την σημαντικότητα ύπαρξης ενός εξειδικευμένου εκπαιδευτικού στην επαγγελματική κατάρτιση εντός του εργασιακού χώρου. Μέσω του εξειδικευμένου στην απασχόληση εκπαιδευτικού (ο οποίος καταλαμβάνει τον ρόλο του συμβούλου) διευκολύνεται η δημιουργία υποστηρικτικού/ ενταξιακού πλαισίου και διευκολύνεται η εργασιακή απόδοση του ατόμου και η κοινωνική αλληλεπίδραση. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που βιώνουν την υποστήριξη και εργάζονται σε ένα περιβάλλον που προάγει την κουλτούρα της ενσωμάτωσης, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής επιτυχίας (Butterworth, Witney-Thomas & Shaw, 1997).

Σε μια ποιοτική μελέτη που έλαβαν μέρος οκτώ νεαροί ενήλικες με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία οι ερευνητές Butterworth και συν. (2000), εντόπισαν την ύπαρξη τεσσάρων οργανωτικών χαρακτηριστικών τα οποία είναι υπεύθυνα για την επιτυχή ένταξη των ατόμων στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχθηκε ότι η εργασιακή ένταξη επηρεάζεται από τις εργασιακές ευκαιρίες που παρέχουν οι εργοδότες στους εργαζομένους

και από την εποικοδομητική επικοινωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Επίσης, σπουδαίο ρόλο στην διευκόλυνση της ένταξης διακατέχουν οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των συναδέλφων και η χρήση της ατομικής αλλά και ομαδικής διαχείρισης των ζητημάτων της επιχείρησης με σκοπό οι συνάδελφοι να βιώνουν το αίσθημα της αλληλεξάρτησης (Butterworth et al., 2000).

Εν συνεχεία μέσω της έρευνας των Gilbride και συν. (2003), έγινε προσπάθεια να καθοριστούν τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών που υποστηρίζουν την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρίες. Σκοπός της έρευνας αποτελούσε η παροχή βοήθειας στους εκπαιδευτικούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προκειμένου να θέσουν κατάλληλους επαγγελματικούς στόχους και να επαναπροσδιορίσουν τις επαγγελματικές δραστηριότητες. Οι ερευνητές οργάνωσαν ομάδες εστίασης και διεξήγαγαν συνεντεύξεις με εργοδότες, με εργαζόμενους με αναπηρία και έμπειρους επαγγελματίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν την ύπαρξη 13 ειδικών χαρακτηριστικών στους εργοδότες που είναι πρόθυμοι να απασχολήσουν στην επιχείρησή τους άτομα με αναπηρίες. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τοποθετήθηκαν σε 3 μεγάλες κατηγορίες α) τα εργασιακά πολιτιστικά θέματα, β) τη κατάλληλη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας με τους εργαζομένους γ) την εργασιακή εμπειρία και την υποστήριξη που παρέχει ο εργοδότης.

Στην πρώτη κατηγορία που αφορά τα εργασιακά πολιτιστικά θέματα εντάσσονται (Gilbride et al., 2003):

- η εργασιακή ένταξη του ατόμου με αναπηρία
- η ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων από τον εργοδότη
- η ύπαρξη ευέλικτης διαχείρισης των επιχειρησιακών ζητημάτων από τον εργοδότη
- η εστίαση του εργοδότη στις ικανότητες του ατόμου και όχι στην αναπηρία του
- η ανταμοιβή της ποικιλομορφίας του προσωπικού από την ανώτερη διοίκηση
- η παροχή καταλυμάτων σε όλους τους εργαζομένους
- η παροχή ωφελειών.

Στη δεύτερη κατηγορία που αφορά την κατάλληλη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες των εργαζομένων εντάσσονται τα εξής (Gilbride et al., 2003):

- η επικέντρωση της προσοχής του εργοδότη στις δυνατότητες του εργαζομένου και η ένταξη του στον εργασιακό τομέα που του ταιριάζει με σκοπό να ανταπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις
- η αναγκαιότητα του διαλόγου και της συζήτησης του εργαζομένου με το άτομο με αναπηρία και η ακρόαση των προσωπικών του απόψεων όσον αφορά τις ατομικές ικανότητες.
- επικέντρωση της προσοχής του εργοδότη σε ουσιαστικές λειτουργίες
- προσφορά πρακτικής άσκησης

Τέλος, στον τομέα της εργασιακής εμπειρίας και υποστήριξης που παρέχει ο εργοδότης εντάσσονται οι εξής παράμετροι (Gilbride et al., 2003):

- ο εργοδότης έχει την ικανότητα να εποπτεύει ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό

- ο εργοδότης θεωρεί το κοινοτικό πρόγραμμα αποκατάστασης (ή άλλο οργανισμό αποκατάστασης) συνεργάτη και ως συνεχή πόρο υποστήριξης της απασχόλησης

Τέλος, σύμφωνα με τη Zapella (2015), υπάρχει μια σειρά παραγόντων που επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργοδοτών. Για αρκετούς εργοδότες η πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία αποτελεί βάρος ενώ για άλλους εργοδότες η πρόσληψή τους αποτελεί μια ωφέλιμη ευκαιρία για την εταιρεία. Ο δεύτερος ανασταλτικός παράγοντας πρόσληψης αφορά τα συναισθήματα των εργοδοτών. Ο εργοδότης δεν γνωρίζει τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφερθεί. Τελευταίο παράγοντα αποτελεί η προσπάθεια των επιχειρήσεων να αποφύγουν τις αλλαγές που θα επιτείνουν τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων. Εάν, ο στόχος της εταιρείας είναι να ενθαρρύνει τους εργαζομένους, τότε είναι δυνατόν να εισαχθούν αλλαγές, όπως οι ενισχύσεις, για να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν τις πιο παραγωγικές συνθήκες (Zappella, 2015).

Για τα άτομα με αναπηρία, η εξασφάλιση της επαγγελματικής αποκατάστασης στην ανοιχτή αγορά εργασίας, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα επίτευξης της πλήρους κοινωνικής συμμετοχής (Novak, 2015). Επιπλέον, μέσω της εργασιακής ένταξης ο υπάλληλος με αναπηρία έχει τη δυνατότητα να αντιληφθεί την αξία του νομισματικού-χρηματικού κέρδους και να προσφέρει οφέλη οικονομικής συναλλαγής, να αναπτύξει την προσωπικότητά του και να βελτιώσει τη ζωή του, να αναλάβει κοινωνικούς ρόλους μέσω της επίτευξης της εργασίας του και τέλος να κατορθώσει τη σύναψη κοινωνικών σχέσεων στην εργασία και στην κοινότητα (Novak, 2015).

Πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αφορά στην κάλυψη Νέων Θέσεων Εργασίας, και αποτελεί τριετές πρόγραμμα επιχορήγησης των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιχειρήσεις όπως ορίζονται στο άρθρο 3 του Ν. 4430/2016 (Α' 205) «Κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της» και σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και δίνει προτεραιότητα στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως 50 εργαζομένους μέχρι την ημερομηνία εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Στην περίπτωση της δυνατότητας πλήρους απασχόλησης οι θέσεις που καλύπτονται για το έτος 2017 έως 2021 είναι 2000 άτομα. Η πρόσληψη και απασχόληση των ατόμων αποτελεί το ακριβές οχτάωρο και για 36 μήνες ο ΟΑΕΔ επιδοτεί τις επιχειρήσεις. Όταν η τριετία λήξει ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απασχολήσει το άτομο άλλους 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση. Το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στα 25 ευρώ την ημέρα και υπάρχει η προσαύξηση 1,5 ευρώ αν το άτομο είναι γυναίκα ή άνω των 50 ετών. Ωστόσο, κατά το πέρας του πρώτου 12μηνου, η επιχείρηση επιδοτείται με 300 ευρώ εφάπαξ προκειμένου να υλοποιηθεί η ομαλή προσαρμογή του ατόμου στον εργασιακό χώρο (ΟΑΕΔ,2018).

Πρόγραμμα μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας

Το πρόγραμμα αφορά την επιχορήγηση των επιχειρήσεων για την πρόσληψη και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στην περίπτωση της δυνατότητας μερικής απασχόλησης οι θέσεις που καλύπτονται είναι 100. Η επιχορήγηση της επιχείρησης διαρκεί 36 μήνες και μετά το πέρας αυτών ο εργοδότης

οφείλει να απασχολήσει 12 μήνες το άτομο με αναπηρία χωρίς να επιχορηγείται. Το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στα 15 ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης για 36 μήνες και η ημερήσια απασχόληση οφείλει να είναι το κατώτερο 4 ώρες (ΟΑΕΔ,2018).

Πρόγραμμα Ορισμένου χρόνου Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα ο εργοδότης οφείλει να απασχολήσει τους εργαζομένους 4 μήνες το κατώτερο έως 9 μήνες το ανώτερο. Η μίσθωση λογίζεται σε 25 ευρώ την ημέρα και παρέχεται προσαύξηση 1,5 ευρώ αν ο εργαζόμενος είναι γυναίκα ή άνω των 50 ετών (ΟΑΕΔ,2018).

Τα παραπάνω προγράμματα πλήρους και μερικής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία χρηματοδοτούνται από πόρους του ΟΑΕΔ και τον κρατικό προϋπολογισμό για τα άτομα με αναπηρία. Ενδεικτικά, ο προϋπολογισμός του ανωτέρω έργου για τα έτη 2011-2015 ανερχόταν στα 30.500.000,00 ευρώ και κατανεμήθηκε σε ετήσια βάση ως εξής: 2011: 4.000.000,00 € 2012: 6.500.000,00 € 2013: 8.900.000,00 € 2014: 7.800.000,00 € 2015: 3.300.000,00 €. Ωστόσο για τα έτη 2017 έως 2021 η μέγιστη δαπάνη θα ανέλθει συνολικά στο ποσό των 39.600.000 ευρώ ως εξής: 2017: 2.000.000 ευρώ, 2018: 5.000.000 ευρώ, 2019: 10.000.000 ευρώ, 2020: 12.000.000 ευρώ, 2021: 10.600.000 ευρώ (Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής, 2017).

Πρόγραμμα επιχορήγησης θέσεων εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα εντάσσονται οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν μέρος στο ειδικό τριετές πρόγραμμα ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση καθώς απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Στόχος του προγράμματος είναι η διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία και η προσαρμογή τους στον εργασιακό χώρο (π.χ. δημιουργία ειδικής τουαλέτας, τοποθέτηση ράμπας κτλ.). Ο ΟΑΕΔ επιχορηγεί τη δαπάνη έως 90% του κόστους για κάθε μία από τις αναγκαίες εργονομικές διευθετήσεις του χώρου. Ωστόσο, η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην δαπάνη δεν πρέπει να υπερβαίνει το ποσό των 2.500 ευρώ για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου (Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής, 2017).

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών

Η δημόσια πρόσκληση με αριθμό Απόφασης 20535/751 αφορά το Ειδικό πρόγραμμα Κατάρτισης Προγράμματος Επιχορήγησης 800 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (Α.με.Α) και στοχεύει στην ενίσχυση της ρευστότητας και της εργασιακής απασχόλησης ανέργων κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ομάδες στόχου του προγράμματος αποτελούν τα άτομα με αναπηρία, τα απεξαρτημένα άτομα και τα αποφυλακισμένα άτομα. Τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνεται σε Νέους Ελεύθερους επαγγελματίες ,διαρκούν 2 έτη και το ποσό που επιδότησε ο ΟΑΕΔ το 2010

ανερχόταν στα 16.600 ευρώ. Το ποσό κατανέμεται ως εξής: Τον πρώτο χρόνο ο νέος επιχειρηματίας καταλαμβάνει το ποσό των 10.800 ευρώ (5000 ευρώ προκαταβολή και 5.800 ευρώ παραχωρούνται σε δύο ισόποσες δόσεις), ενώ τον 2^ο χρόνο ο Νέος επιχειρηματίας καταλαμβάνει το ποσό των 5.800 ευρώ, το οποίο παραλαμβάνει σε 2 εξαμηνιαίες δόσεις.

4.3.4. Κρίσιμοι παράγοντες στην ανάπτυξη κοινωνικού επιχειρείν από άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία

Οι Walker, Mac Bride και Vachon (1977) ορίζουν το κοινωνικό δίκτυο ως το σύνολο των κοινωνικών επαφών μέσω των οποίων το άτομο διατηρεί την κοινωνική του ταυτότητα, λαμβάνει συναισθηματική υποστήριξη και υλική ενίσχυση, πετυχαίνει την κοινωνική συμμετοχή και τέλος δημιουργεί καινούριες κοινωνικές επαφές. Η κοινωνική στήριξη αναφέρεται στον τύπο της βοήθειας που λαμβάνουν τα άτομα ή αναμένεται να λάβουν από αυτούς με τους οποίους έρχονται σε επαφή με οποιονδήποτε τρόπο (Parakonstantinou & Paradoroulos, 2010). Οι κοινωνικές σχέσεις είναι κρίσιμες για την συναισθηματική, κοινωνική και σωματική ευεξία όλων των ατόμων ιδιαίτερα των ατόμων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία που έχουν υγιείς κοινωνικές σχέσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά αυτοπροσδιορισμού (Heiman, 2000).

Η εργασία αποτελεί τον δεύτερο παράγοντα κοινωνικοποίησης μετά την οικογένεια, παρέχει θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, δημιουργεί στον εργαζόμενο το αίσθημα της αποδοχής και διευρύνει τα κοινωνικά δίκτυα των εργαζομένων (ΥΠΕΠΘ, 2011). Οι ερευνητές, Hinson, Solow, και Keul (1993), ανακάλυψαν ότι το 97,1% των εργαζομένων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία ανέφεραν ότι είχαν αναπτύξει φιλική σχέση με έναν τουλάχιστον συνεργάτη τους. Επιπλέον, το 38,1% των εργαζομένων με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία ανέφεραν ότι ανέπτυξαν κοινωνικές επαφές με τους συνεργάτες τους οι οποίες διατηρήθηκαν και εκτός του εργασιακού χώρου (Irvine & Lupart, 2008).

Σε πρόσφατη έρευνα των Kumin και Schoenbrodt (2016) ερευνήθηκε η αμειβόμενη και εθελοντική απασχόληση, η ανεργία, ο τύπος της εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, τα παρεχόμενα προγράμματα και η εργασιακή ικανοποίηση σε 511 επιχειρήσεις σε σχέση με τα άτομα με Σύνδρομο Down. Όσον αφορά το είδος της εργασίας, δόθηκαν 341 απαντήσεις, από τις οποίες, το 1% των ατόμων με Σύνδρομο Down ανακαλύφθηκε ότι ασχολείται με την φροντίδα ζώων, το 4% με την παιδική μέριμνα/ σχολείο, το 14% ασχολείται με την καθαριότητα, το 2% με καλλιτεχνικές δημιουργίες, το 12% εργάζεται σε παντοπωλεία, το 1% ασχολείται με υπηρεσίες υγείας πχ νοσοκόμος/α, το 19% ως υπάλληλοι γραφείου, το 5% στο λιανικό εμπόριο, σε αποθήκη το 8% και 5% ανέφερε την κατηγορία άλλο.

Η μεγαλύτερη κατηγορία ατόμων με Σύνδρομο Down που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο εργάστηκαν σε εστιατόρια και γενικά σε υπηρεσίες υγειονομικού ελέγχου. Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ποικίλες ευθύνες εργασίας συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας

στην κουζίνα, την προετοιμασία φαγητού, το πλύσιμο πιάτων. Επιπλέον, η πλειοψηφία των απαντήσεων κατατάσσουν τα άτομα με Σύνδρομο Down σε εργασία σε παντοπωλείο και σε υπεύθυνους για την τοποθέτηση των καροτσιών σε Super Market. (Kumin & Schoenbrodt, 2016).

Όσον αφορά τα άτομα με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες, σε μελέτη της Gronsky (2015), έγινε προσπάθεια προσδιορισμού των ωφελειών που παρέχει η εργασία σε τεχνολογικούς τομείς στα άτομα με δυσλεξία και διάσπαση προσοχής ή υπερκινητικότητα. Επιπλέον, ως ερευνητικό ερώτημα της μελέτης τέθηκε η ύπαρξη στίγματος στην επιλογή ενός επαγγέλματος τεχνικής φύσεως για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 5 συμμετέχοντες, οι οποίοι εργάζονταν με πλήρες ωράριο σε μία εταιρεία πληροφοριακού λογισμικού. Μέσω των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στον κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά, ανακαλύφθηκαν τρία κοινά στοιχεία που ανέφεραν όλοι οι συμμετέχοντες. Τα θέματα αφορούσαν την χρήση φαρμακευτικής αγωγής, την εργασιακή εμπειρία στον τεχνολογικό τομέα και την θετική υποστήριξη που λαμβάνουν τα άτομα από την ανώτερη διοίκηση της εταιρίας (Gronsky, 2015).

Τα αποτελέσματα της έρευνας απέδειξαν ότι η εργασία των ατόμων με δυσλεξία, διάσπαση προσοχής και υπερκινητικότητα σε τεχνολογικούς τομείς παρουσιάζει μοναδικές προκλήσεις για τους συμμετέχοντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα με αποτέλεσμα να εδραιώνονται επαγγελματικά σε θέσεις τεχνολογικών επαγγελμάτων (Gronsky, 2015). Παρόλα αυτά, οι μεταβαλλόμενες γνώσεις και η ύπαρξη καινοτομιών στον τομέα της τεχνολογίας δημιουργεί αρκετά προβλήματα στα συγκεκριμένα άτομα. Ειδικότερα, τα άτομα με δυσλεξία, διάσπαση προσοχής και υπερκινητικότητα αποδείχθηκε μέσω της έρευνας ότι χρειάζεται να διαθέσουν περισσότερο χρόνο στην υλοποίηση μιας εργασίας, δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν σε εργασίες και αρκετές φορές αδυνατούν να απασχοληθούν επαγγελματικά για μεγάλο χρονικό διάστημα στις εταιρίες. Επιπλέον, σημαντικό εύρημα της έρευνας αποτέλεσε η ανησυχία των συμμετεχόντων να εκμυστηρευτούν την μαθησιακή τους αναπηρία στους συναδέλφους τους και ιδιαίτερα στην διοίκηση. Το συγκεκριμένο δίλλημα πηγάζει από προηγούμενες αρνητικές εργασιακές εμπειρίες και τον προσωπικό φόβο των συμμετεχόντων για την εμφάνιση εμποδίων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία λόγω της ειδικής μαθησιακής αναπηρίας τους (Gronsky, 2015).

Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνονται από την έρευνα των Painter, Prevatt & Theresa (2008), στην οποία συμμετείχαν 81 άτομα με διάσπαση προσοχής και υπερκινητικότητα με στόχο την αξιολόγηση του βαθμού δυσκολίας βελτίωσης της σταδιοδρομίας εξαιτίας της διάσπασης προσοχής. Η έρευνα αποδεικνύει ότι τα συμπτώματα της διάσπασης προσοχής και υπερκινητικότητας δημιουργούν αρνητικές πεποιθήσεις για την βελτίωση του ατόμου στον εργασιακό τομέα, σύγχυση στην λήψη αποφάσεων, άγχος, δέσμευση και ενδο-εργασιακές συγκρούσεις (Painter, Prevatt & Theresa, 2008).

Η ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρείν από τα άτομα με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία θα πρέπει να βασίζεται σε ένα σύστημα υποστήριξης από την επαγγελματική κατάρτιση μέχρι την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Έχει υποστηριχθεί πως η έλλειψη επαγγελματικών δεξιοτήτων σε συνδυασμό με την έλλειψη αυτοπροσδιορισμού επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στη συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρία, ιδίως των ατόμων με σοβαρή αναπηρία, εμποδίζοντάς τους να αποκτήσουν την επιθυμητή θέση εργασίας και έναν ικανοποιητικό μισθό για τις υπηρεσίες που προσφέρουν (Wehmeier, 2014). Τα άτομα με αναπηρία κινδυνεύουν να τεθούν υπό αμφισβήτηση και να μην καταφέρουν να διατηρήσουν μία θέση εργασίας όταν εκδηλώσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον ανυπακοή, έλλειψη πρωτοβουλίας, κακή συμπεριφορά και ανικανότητα κοινωνικοποίησης και για το λόγο αυτό απαιτείται οι μαθητές να διδαχθούν συστηματικά και να εξασκηθούν πρακτικά στις κρίσιμες αυτές δεξιότητες που θα τους εξασφαλίσουν μία θέση εργασίας (Mohanty, 2015).

Η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων είναι ένα σημείο στο οποίο οι εκπαιδευτές ειδικής αγωγής δίνουν ιδιαίτερη έμφαση, ωστόσο αρκετές φορές οι μαθητές που αποφοιτούν από τη δευτεροβάθμια ειδική εκπαίδευση δεν μπορούν να βρουν εργασίες αντίστοιχες με αυτές για τις οποίες προετοιμάστηκαν και εκπαιδεύτηκαν (Bouck, 2012). Αυτή η ασυμφωνία, που παρατηρείται μεταξύ των θέσεων εργασίας για τις οποίες τα άτομα με αναπηρία καταρτίζονται και των θέσεων εργασίας που είναι πράγματι διαθέσιμες στην αγορά, αναγκάζει αρκετές φορές τα ενδιαφερόμενα άτομα να καταφεύγουν σε δομές ή επαγγελματίες μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου να καταφέρουν να αποκτήσουν τις αναγκαίες επαγγελματικές δεξιότητες για να βρουν ή να διατηρήσουν μία θέση εργασίας (Smithetal, 2015).

Η επαγγελματική επιτυχία είναι άμεσα συνυφασμένη με τις διαπροσωπικές δεξιότητες και τις καλές εργασιακές συνήθειες, οι οποίες συντελούν ιδιαίτερα στη διατήρηση μιας επαγγελματικής θέσης, δεδομένου ότι οι εργοδότες θεωρούν πως εργασιακή συμπεριφορά είναι ουσιώδης για την αξιολόγηση των εργαζομένων, ενώ οι εν τοις πράγματι επαγγελματικές δεξιότητες έπονται σε σημασία (Mohanty, 2015).

Οι έρευνες και οι μελέτες για τους εργοδότες με νοητική ή/και αναπτυξιακή αναπηρία δεν υφίστανται. Ως νέος τομέας ανάπτυξης μόλις τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας δόθηκε η δυνατότητα σε άτομα με νοητική αναπηρία να ιδρύσουν τις δικές τους επιχειρήσεις κυρίως στο χώρο της εστίασης. Συνήθως αυτές οι επιχειρήσεις έχουν τη μορφή της υποστηριζόμενης εργασίας γεγονός που σχετίζεται άμεσα με τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Ιδιαίτερα ουσιώδεις για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική ή/ και αναπτυξιακή αναπηρία είναι δεξιότητες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά και την αλληλεπίδρασή τους στον εργασιακό χώρο όπως:

- η έγκαιρη προσέλευση στο χώρο εργασίας,
- η χρήση του κατάλληλου τόνου και της κατάλληλης έντασης της φωνής,
- η αποδοχή των οδηγιών και διορθώσεων,

- η κατανόηση του πότε πρέπει και δεν πρέπει να κοινωνικοποιείται στο χώρο εργασίας,
- η κατανόηση των θεμάτων που είναι κατάλληλα να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης στον εργασιακό χώρο, και
- η κατανόηση της κατάλληλης αλληλεπίδρασης που πρέπει να έχει με τους συναδέλφους του (δηλαδή να κατανοεί τα προσωπικά και επαγγελματικά όρια που υπάρχουν, να μπορεί να μείνει κάποιες στιγμές μόνος, να μπορεί να κάνει φίλους, να μπορεί να επιλύσει κοινωνικά προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας κ.α.).

Για αυτό τον λόγο, ο ρόλος της ΚΑΛΟ μπορεί να είναι καθοριστικός για την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία και ως εργοδότες αρκεί να υπάρχει ένα κοινωνικό σύστημα υποστήριξης από την αρχή της εκπαίδευσης μέχρι την υλοποίηση της επαγγελματικής ιδέας.

5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η Κοινωνική Επιχειρηματικότητα θεωρείται σήμερα ως ένα ιδιαίτερος δυναμικό εργαλείο για την προώθηση της απασχόλησης, της ενσωμάτωσης και την αναβάθμιση της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και έχει αποδειχθεί ότι είναι δυνατόν να συμβάλει στην παραγωγή ανθεκτικών οικονομικών συστημάτων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Η Ευρωπαϊκή πρακτική αποδεικνύει πως οι κοινωνικές επιχειρήσεις δίνουν λύσεις στις κοινωνικές και άλλες ανάγκες, σε τοπική / εθνική κλίμακα, που δεν καλύπτονται από το κράτος ή την αγορά. Παράλληλα, σε μια περίοδο κρίσης στην αγορά εργασίας, ο τρίτος τομέας αποτελεί μια δυνητική πηγή απασχόλησης, ιδιαίτερα για τα άτομα που βρίσκονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό. Πρόκειται, λοιπόν, για ένα ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο με υψηλή προστιθέμενη αξία, καθώς τα τελευταία χρόνια η ανεργία αυξάνεται κατακόρυφα ως απόρροια της οικονομικής ύφεσης και του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής. Στο πλαίσιο αυτό ήδη σε πολλά κράτη μέλη της Ε.Ε. η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία αποτελεί μια ελπίδα για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προέκυψαν από την παγκόσμια οικονομική κρίση με κύριο επίκεντρο την προώθηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των τοπικών κοινωνιών.

Στην Ελλάδα η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και οι κοινωνικές επιχειρήσεις δεν έχουν σημειώσει την ίδια ανάπτυξη με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι λόγοι βρίσκονται στη μέχρι πρότινος έλλειψη ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου για την αναγνώριση του τομέα της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας και συνεπώς των μορφών αυτών που συνδυάζουν το «επιχειρείν» με την κοινή ωφέλεια και το κοινωνικό συμφέρον. Επιπλέον ανασταλτικός παράγοντας στην αναπτυξιακή πορεία του κοινωνικού επιχειρείν είναι η έλλειψη μηχανισμών χρηματοδοτικής ενίσχυσης τόσο από το κράτος μέσω επίσημων προγραμμάτων με τελικούς αποδέκτες τους φορείς της Κ.Α.Λ.Ο., όσο και από τους χρηματοπιστωτικούς φορείς, μέσω χρηματοδοτικών εργαλείων. Παράλληλα, σημαντική ανασταλτική επιρροή ασκεί η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, παρά την υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού. Μια συνεταιριστική επιχείρηση απαιτεί ένα σύνολο δεξιοτήτων / ικανοτήτων / γνώσεων που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τη συγκεκριμένη οικονομική δραστηριότητα που αναπτύσσεται. Ενώ τις περισσότερες φορές τα ιδρυτικά μέλη διαθέτουν τις απαιτούμενες για την κύρια δραστηριότητα ικανότητες και γνώσεις, υποτιμούν την αναγκαιότητα των λεγόμενων περιφερειακών –αλλά εξίσου σημαντικών– καθηκόντων (π.χ. λογιστική παρακολούθηση, οικονομική διαχείριση, συλλογική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, καθαριότητα/συντήρηση χώρων και εξοπλισμού, τεχνική υποστήριξη). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα είτε να καλύπτονται πλημμελώς τα συγκεκριμένα καθήκοντα ή/και να τα επιφορτίζονται συστηματικά συγκεκριμένα μέλη.

Ολοκληρώνοντας είναι σκόπιμο να αναφερθούν μερικοί **κρίσιμοι θεσμικοί παράγοντες επιτυχίας** των όποιων εγχειρημάτων κοινωνικής επιχειρηματικότητας συντελούνται στην παρούσα χρονική συγκυρία.

Αναμφίβολα, οι φορείς της Κ.ΑΛ.Ο. καλούνται να λειτουργήσουν σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό περιβάλλον, πολύ περισσότερο κατά την περίοδο οικονομικής ύφεσης που επιφέρει σημαντικές αλλαγές σε όλα τα επίπεδα. Επιπρόσθετα σε ορισμένες περιπτώσεις δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών τις οποίες μέχρι πρότινος παρείχαν αποκλειστικά οι δημόσιες αρχές.

Αντιμετωπίζουν προκλήσεις και προβλήματα όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ανταποκριθούν στην παροχή του νέου τύπου υπηρεσιών, υπηρεσίες που πρέπει να διαχειρίζονται στο εξής μόνες τους. Αυτό σημαίνει ότι για να διασφαλιστεί η επιτυχία των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι απαραίτητη η αλλαγή του τρόπου συνεργασίας με τις δημόσιες αρχές αλλά και η διαμόρφωση συνεργασιών με άλλες επιχειρήσεις του τρίτου τομέα της οικονομίας.

Ως εκ τούτου, για να επιτύχουν οι κοινωνικές επιχειρήσεις απαιτείται ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικής που θα παρέχει όλα τα εχέγγυα, τις διευκολύνσεις και τα κίνητρα για την ίδρυση και ανάπτυξή τους. Το θεσμικό πλαίσιο πρέπει να συνδυαστεί με στοχευμένες πολυεπίπεδες δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, τόσο εθνικά, όσο και τοπικά ώστε να μπορέσουν να αντιληφθούν οι πολίτες το νέο ενεργό ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν στην κοινωνική οικονομία.

Εν κατακλείδι, το μοντέλο τοπικής ανάπτυξης βασιζόμενο στην κοινωνική οικονομία μέχρι σήμερα, οφείλει να διαμορφωθεί σε πλήρη στοίχιση με τις τοπικές ανάγκες, δυνατότητες, συγκριτικά πλεονεκτήματα και απαιτήσεις της εκάστοτε περιοχής. Η τοπική ανάπτυξη θα πρέπει να ακολουθήσει μία από κάτω προς τα πάνω πορεία (bottom-up) ως αποτέλεσμα του τοπικού κοινωνικού διαλόγου και κυρίως δημιουργίας και ανάπτυξης κοινωνικών επιχειρήσεων. Κατά αυτό τον τρόπο τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από τη δραστηριοποίηση κοινωνικών επιχειρήσεων τοπικά, θα συμβάλλουν στην ενσωμάτωση των κοινωνικών ομάδων στην ενεργή οικονομική δραστηριότητα, αποφέροντας σημαντικά οφέλη για τις κοινωνίες και τα άτομα, τόσο σε ατομικό, όσο και σε τοπικό κοινωνικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

Α. Ελληνική Βιβλιογραφία

- British Council. (2018). *Έκθεση για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία στην Ελλάδα*.
British Council // Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής
Αλληλεγγύης.
- Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο (2008)
*«Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών
κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο
εργασίας»*, Συνθετική μελέτη, Αθήνα, Ιούνιος 2008
- Ειδική Γραμματεία Κ.Α.Λ.Ο. (2017). *Ετήσια Έκθεση 2017 & Σχέδιο Δράσης για την Ανάπτυξη
του Οικοσυστήματος της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2017-2023*.
- Ειδική Γραμματεία Κ.Α.Λ.Ο. (2018). *Ετήσια Έκθεση 2018*. Αθήνα: Ειδική Γραμματεία
Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής
Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- ΕΚΚΕ. (2007). *Μελέτη του θεσμικού και νομικού πλαισίου του τομέα της Κοινωνικής-
Αλληλέγγυας Οικονομίας*.
- Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση
Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και
Κοινωνικής Συνοχής. (2017). ΑΡΙΘΜ. 38839/838- Ειδικό Πρόγραμμα ενίσχυσης
εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ),
Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών
Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και
Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας
για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ). Αναρτημένο στο Διαδίκτυο στις 22 Αυγούστου 2017.
- ΕΛΣΤΑΤ (2002). *Ειδική Έρευνα για τα Άτομα με Προβλήματα Υγείας ή Αναπηρία (ad hoc
2002) / 2002*. Last retrieved 11 December 2018, from
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO12/2002>
- ΕΛΣΤΑΤ (2011). *Ειδική Έρευνα για την Απασχόληση των Ατόμων με Προβλήματα Υγείας (ad
hoc 2011)/2011*. Last retrieved 11 December 2018, from
[http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO24/-](http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO24/)
- ΕΛΣΤΑΤ (2017). *Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2016 –
Περίοδος αναφοράς εισοδήματος 2015*. Ελληνική Δημοκρατία. Ανακτήθηκε από:
<http://www.statistics.gr/documents/20181/0be9db06-57ca-4735-94a7-5ace22670a9c>.
Προσπελάστηκε στις 28/04/2018.

- ΕΛΣΤΑΤ. (2018, Αύγουστος). Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Last Retrieved 15 November from <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2018-M08>
- Έρευνα αγοράς για την επιλογή επαγγελματιών που έχουν ζήτηση & ανταποκρίνονται στις δυνατότητες/ ικανότητες/ ιδιαίτερες ανάγκες των ΑΜΕΑ», Έργο: «Ολοκληρωμένο Διαπεριφερειακό Δίκτυο Συμβουλευτικής και Προώθησης της Απασχόλησης των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες», Δίκτυο ΗΦΑΙΣΤΟΣ – EQUAL, Φορέας υλοποίησης δράσης ΚΕΚ ΔΥΝΑΜΙΚΗ, Δεκέμβριος 2006.
- Ε.Σ.Α. με Α. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2005α). *Ακτιβιστές και Συνήγοροι των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία - Εγχειρίδιο*, Αθήνα: Ε.Σ.Α με Α. Ανακτήθηκε από: http://www.kysoa.org.cy/kysoa/userfiles/file/erga_programmata/egxeiridio_ergou.pdf. Προσπελάστηκε στις: 13/04/2018.
- Ε.Σ.Α με Α. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2008). *Έρευνα Κοινής Γνώμης στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου "Εκπαιδευτική Ενδυνάμωση των Ατόμων με Αναπηρία και των Στελεχών των Αναπηρικών Οργανώσεων"*, Αθήνα.
- Ε.Σ.Α με Α. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2008). *Η κοινωνία τοποθετείται για την αναπηρία και απαιτεί την λήψη μέτρων για την προστασία των ατόμων με αναπηρία από τις διακρίσεις και τον αποκλεισμό*. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία.
- Ε.Σ.Α με Α. (2009). Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. *Η Πρόταση της Ε.Σ.Α.μεΑ. για ένα Εθνικό Πρόγραμμα Δημόσιων Πολιτικών για την Αναπηρία. Ετήσια έκθεση στο πλαίσιο της 3^{ης} Δεκέμβρη Εθνικής Ημέρας Ατόμων με Αναπηρία (Ν.2430/1996 άρθρο 2 παρ.2)*. Αθήνα : Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). Τα άτομα με αναπηρία έχουν ίσα δικαιώματα. Η στρατηγική της ΕΕ για τα άτομα με αναπηρία 2010- 2020. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανακτήθηκε από: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6287&langId=el, Προσπελάστηκε στις 2/05/2018.
- Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης. (2003). *Αγορά 12- Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους*. Cedefop Panorama series- 71, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: 2003.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1996). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους. Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1998). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους - Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης, Ι' έκδοση*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, (2014). Δράση 1: «Διακρίσεις και εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποφοίτων ΑΕΙ» Έργο: «Εκπόνηση Μελετών» της Πράξης προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία- ΑΠ 7 με κωδικό ΟΠΣ 277710-

Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία ΑΠ 8 με κωδ. ΟΠΣ 277711- Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία ΑΠ 9 με κωδ. ΟΠΣ 277712 του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Αθήνα: Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιχειρησιακό πρόγραμμα «εκπαίδευση και δια βίου μάθηση» Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΕΣΠΑ 2007-1013.

Κουρουπέτρογλου Γ. & Φλωριάς Ε. (2003). *Επιστημονικά σύμβολα κατά BRAILLE στον Ελληνικό χώρο, Εφαρμογή σε Συστήματα Πληροφορικής για Τυφλούς*. Αθήνα: ΚΕΑΤ.

Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία-Απασχόληση και Αναπηρία. Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού κινήματος. *Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α. με. Α.)*: Αθήνα.

Μπουρίκος, Δ. (2017). *Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗ ΔΥΤΙΚΗ ΑΤΤΙΚΗ*.

ΕΛΕΥΣΙΝΑ. Retrieved from

http://www.academia.edu/37685273/%CE%97_%CE%9A%CE%9F%CE%99%CE%9D%CE%A9%CE%9D%CE%99%CE%9A%CE%97_%CE%9A%CE%91%CE%99_%CE%91%CE%9B%CE%9B%CE%97%CE%9B%CE%95%CE%93%CE%93%CE%A5%CE%91_%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%91_%CE%A3%CE%A4%CE%97_%CE%94%CE%A5%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97_%CE%91%CE%A4%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97

Ν. 4019. (2011). *Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα (ΦΕΚ 216/Α'/11)*.

Ν.4430. (2016). *Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις. (ΦΕΚ 205/Α'/16)*.

ΟΑΕΔ- Κάρτα ανεργίας ΑΜΕΑ και η χρησιμότητα της (2018). Ανακτήθηκε από:

<http://www.keelno.gr/Portals/0/Αρχεία/Τμήμα%20Παρεμβάσεων%20στην%20Κοινότητα/γραφείο%20ψυχοκοινωνικής%20στήριξης/Πληροφορίες%20για%20το%20κοινό/ΟΑΕΔ-κάρτα%20ανεργίας.pdf> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ. (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/to-ergo-mas> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ. (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/kek-amea> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ. (2018). Ανακτήθηκε από: http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&lang=el Προσπελάστηκε στις: 13/04/2018

Παπαδόπουλος, Κ. (2005). *Τύφλωση και Ανάγνωση: Διαβάζοντας με την Αφή*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.

Ψαθάς Δ. (2009), Κοινωνική επανένταξη, υποστήριξη Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες Γ' μέρος, Ανακτήθηκε 30 Σεπτεμβρίου, 2018, από <https://www.eduportal.gr/psathas3/>

Β. Ξερόγλωσση Βιβλιογραφία

- Aitken, S. & Buultjens, M. (1992). *Vision for Doing: Assessing Functional Vision of Learners who are Multiply Disabled*. Edinburgh: Moray House Publications.
- Arter, C., Mason, H. L., McCall, S., McLinden, M. & Stone, J. (1999). *Children with Visual Impairment in Mainstream Settings*. London: David Fulton Publishers.
- Artiles, A. J. (2013). Untangling the racialization of disabilities. *Du Bois Review*, 10, 329-347.
- Axelson, J. A. (1993). *Counseling and development in a multicultural society* (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Baldwin, M. L., & Choe, C. (2014). Wage Discrimination Against Workers with Sensory Disabilities. *Industrial Relations*, 53(1), 101-124.
- Bara, M. A. (2015). Employment of persons with disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 979-983.
- Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation*. London: C. Hurst & Co in Association with the British Council of Organizations of Disabled People.
- Borzaga, C., & Defourny, J. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York, Routledge.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *Australian Journal of Rehabilitation Counseling*, 19(1), 21-38.
- Butler, S. E., Crudden, A., Sansing, W. K., & LeJeune, B. J. (2002). Employment Barriers: Access to Assistive Technology and Research Needs. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 664-667.
- Butterworth, J. & Pitt Catsouphe, M. (1995). *Different Perspectives: Workplace Experience with the Employment of Individuals with Disabilities*. Rehabilitation Research and Training Center: Promoting the employment of individual with disabilities. Institute for Community Inclusion at Children's Hospital. *Center on Work & Family at Boston University*.
- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D., & Whelley, T. (2000). Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation*, 38, 342-353.
- Butterworth, J., Whitney-Thomas, J., & Shaw, D. (1997). The changing role of community based instruction: strategies for facilitating supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8, 9 – 20.
- Celeste, M. (2006). Play behaviors and social interactions of a child who is blind: In theory and practice. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(2), 75–90.

- Chan, F., McMahon, B. T., Cheing, G., Rosenthal, D. A., & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utility of Attribution Theory. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 25(1)*, 77-88.
- Chen, R. K., Blackenship, C. B., Austin, B. S., Cantu, V. C., & Kotbungkair, W. (2016). Hiring of people with disabilities: Perceptions of Hispanic small business owners. *Journal of Vocational Rehabilitation, 45(2)*, 185-196.
- Cimera, R. E. (2006). The future of supported employment: Don't panic! *Journal of Vocational Rehabilitation, 24(3)*, 145-149.
- Colella, A., De Nisi, A. S. & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: the role of disability – job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology, 83(1)*, 102-111.
- Coffey, M., Coufopoulos, A. & Kinghorn, K. (2014). Barriers to employment for visually impaired women. *International Journal of Workplace Health Management, 7(3)*, 171-185.
- Crudden, A. (2002). *Employment after vision loss: Results of a collective case study. Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*, 615-621.
- Crudden, A., McBroom, L., Skinner, A., & Moore, J. (1998). *Comprehensive examination of barriers to employment among persons who are blind or visually impaired*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, University of Mississippi.
- Elksnin, L. K. (1996). Promoting success in the mainstream: Collaborative social skills instruction. *Reading and Writing Quarterly, 12*, 345-350.
- Erickson, W., A. Schrader, S., von, Bruyere, S. M. & VanLooy, S. A. (2013). The employment environment: Employer Perspectives, Policies and Practices Regarding the Employment of Persons With Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, XX (X)*.
- Findler, L., Vilchinsky, N., & Werner, S. (2007). The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS): Construction and Validation. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50(3)*, 166-176.
- Gabel, S. (2010). A Disability Studies Framework for Policy Activism in Postsecondary Education. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 23 (1)*, 63-71.
- Geng-qing Chi, C. & Qu, H. (2004). A study of differential employers' attitude towards hiring people with physical, mental, and sensory disabilities in food service industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 3 (2)*, 1-31.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D. & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 4 (3)*, 103-108.
- Golub, D. B. (2003). Exploration of Factors That Contribute to a Successful Work Experience for Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 97(12)*, 774-778.

- Goreczny, A.J., Bender, E.E., Caruso, G., & Feinstein, C.S. (2011). Attitudes toward individuals with disabilities: Results of a recent survey and implications of those results. *Research in Developmental Disabilities, 32*, 1596–1609.
- Gottlieb A, Myhill W. N, Blanck P. (2010) . Employment of People with Disabilities. In: JH Stone, M Blouin, editors. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Ανακτήθηκε από: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/123/>. Προσπελάστηκε στις 29/04/2018.
- Gronsky, A. S. (2015). Adults with Cognitive Disabilities in the Technical Sector. *Journal of Adult Education, 44* (2), 7-14.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2014). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research, 16*(3), 249-266.
- Hagemoser, S. D. (1996). *The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. Journal of Visual Impairment & Blindness, 90*, 134-144.
- Hale, T. W., Hayghe, H. V., & McNeil, J. M. (1998). Persons with disabilities: Labor market activities, 1994. *Monthly Labor Review, 121*, 3-12.
- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). Small business employer's views on hiring individuals with mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 29*, 166 -173.
- Harris, S. P., Owen, R., Jones, R., & Caldwell, K. (2013). Does workfare policy in the United States promote the rights of people with disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation, 39*(1), 61-73.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 34*(1), 17-23.
- Hebbeler, K. & Spikker, D. (2016). Supporting Young Children with Disabilities. *Future of children, 26* (2), 185-205.
- Heiman, T. (2000). Quality and quantity of friendship: Student and teacher perceptions. *School Psychology International, 21*, 265-280.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation, 66*(4), 4-16.
- Hernandez, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the costs and benefits of workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation, 76*(3), 15-23.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Human Resource Management, 53*(1), 40-52.
- Houtenville, A. J., Brucker, D. L., & Lauer, E. A. (2016). *Annual compendium of disability statistics, 2015*. Institute on Disabilities, University of New Hampshire.

- Inge, K. J. (2006). Assistive technology as a workplace support. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*(2), 67-71.
- International Labour Office (ILO). (2011). *Social and Solidarity Economy: Our common road towards decent work*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_166301.pdf
- Irvine, A. & Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin, 36* (1-2), 225-250.
- Joint Report of Social Protection and Social Inclusion (2008), *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, Brussels 2007 COM (2205), ISSN 1830-6969. Ανακτήθηκε από: file:///C:/Users/User/Downloads/keak08001_en.pdf. Προσπελάστηκε στις 20/04/2018.
- Kekelis, L.S.(1992). Peer interactions in childhood: The impact of visual impairment. In S.Z. Sacks, L.S. Kekelis, & R.J. Gaylord-Ross (Eds.), *The development of social skills by blind and visually impaired students: Exploratory studies and strategies*. New York: American Foundation for the Blind.
- Kekelis, L.S., & Sacks, S.Z. (1992). The effects of visual impairment on children's social interactions in regular education programs. In S.Z. Sacks, L.S. Kekelis, & R.J. Gaylord-Ross (Eds.), *The development of social skills by blind and visually impaired students: Exploratory studies and strategies*. New York: American Foundation for the Blind.
- Kirchner, C., Schmeidler, E., & Todorov, A. (1999). *Looking at employment through a lifespan telescope: Age, health and employment status of people with serious visual impairment*. Mississippi State: Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision, Mississippi State University.
- Kroksmark, U., & Nordell, K. (2001). Adolescence: The age of opportunities and obstacles for students with low vision in Sweden. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 95*(4), 213–225.
- Kruse, D., & Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA. *Industrial Relations, 42*(1), 31-64.
- Kumin, L. & Schoenbrodt, L. (2015). Employment in Adults with Down Syndrome in the United States: Results from a National Survey. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 29*. 330–345.
- La Grow, S. J. (2004a). Employment status, job type and employer description among person with significant visual impairment in New Zealand. *Labour, Employment and Work in New Zealand, 297-300*.
- La Grow (2004b). Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 98*(9), 546-559.

- La Grow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173-185.
- Lamichhane, K. (2012). Employment situation and life changes for people with disabilities: Evidence from Nepal. *Disability and Society*, 27(4), 471-485.
- Leonard, R., D'Allura, T., & Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 33-43.
- Leonard, R. & D'Allura, T. (2000). Employment among persons with a vision impairment: A comparison of working and non-working respondents. In C. Stuenkel, A. Arditi, A. Horowitz, M. A. Lang, B. Rosenthal, & K. Seidman (Eds.), *Vision rehabilitation: Assessment, intervention and outcomes* (pp. 709-713). Amsterdam: Swets and Zeitlinger.
- Leonard, R. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(9), 635-644.
- Lifshitz, H., Hen, I., & Weisse, I. (2007). Self-concept, adjustment to blindness and quality of friendship among adolescents with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(2), 96-107.
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S. & Menna-Dack, D. (2014). Employers and employment counselors perceptions of desirable skills for entry-level positions for adolescents: how does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society*, 29 (6), 953- 967.
- Malakpa, S.W.G. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. *RE:view*, 26(2), 69- 77.
- Maroto, M., & Pettinicchio, D. (2014). Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 76-92.
- McDonnall, M. C., Zhou, L., & Crudden, A. (2013). Employer attitudes towards persons who are blind or visually impaired: Perspectives and recommendations from vocational rehabilitation personnel. *Journal of Rehabilitation*, 79(3), 17-24.
- McNeil, J. (2001). *Americans with disabilities: 1997: Current population reports* (Series P- 70, No. 73). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Mohanty, A. (2015). Vocational Counselling and Transition Skill Training for Adolescents with Special Needs. *Creative Education*, 6, 255-261.
- Monzon, J.L., & Chaves, R. (2012). "The Social economy in the European Union" P International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC)
- Moulaert, F., & Ailenei, O. (2005). Social Economy, Third Sector and Solidarity Relations: A Conceptual Synthesis from History to Present. *Urban Studies*, 42(11), pp. 2037-2053.

- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M.C., Soresi & Salvatore (2014). Employer Attitudes towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (6), 511-520.
- Novak, J. (2015). Raising Expectations for U.S. Youth with Disabilities: Federal Disability Policy Advances Integrated Employment. *Ceps Journal*, 5 (1), 91-110.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93, 627-642.
- Peterson, N. & Gonzalez, R. C. (2005). *The Role the Work in People's Lives: Applied Career Counseling and Vocational Psychology* (second edition). USA: THOMSON, BROOKS/COLE.
- Robin, L. (2002). Predictors of Job-Seeking Behavior Among Persons with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635-644.
- Roy, A., Dimigen, G., & Taylor, M. (1998). The relationship between social networks and employment of visually impaired college graduates. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92, 423-432.
- Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of on-the-job accommodations needed by professional employees who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91, 66-76.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(10), 627-642.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe. *Disability and Society*, 24(2), 217-229.
- Painter, C. A., Prevatt, F. & Welles, T. (2008). Career Beliefs and Job Satisfaction in Adults with Symptoms of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Journal of Employment Counseling*, 45, (4), 178.
- Papadopoulos, K., Metsiou, K., & Agaliotis, I. (2011). Adaptive behavior of children and adolescents with visual impairments. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 1086-1096.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 104 (3), 183-187.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 99-107.
- Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 71-75.
- Roy, A. W. M., Dimigen, G., & Taylor, M. (1996). Types of supportive intervention sought by visually impaired graduates to assist their transition from education to employment. *British Journal of Visual Impairment*, 14(2), 66-70.

- Russinova Z., Griffin S., Blocha P., Wewiorski N. & Rosoklijad I. (2011). Workplace prejudice and discrimination toward individuals with mental illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 227-241.
- Sacks, S. Z. (2006). The development of social skills: A personal perspective. In S. Z. Sacks & K. E. Wolfe (Eds.), *Teaching social skills to students with visual impairments: From theory to practice*. New York: American Foundation for the Blind.
- Sacks, S. Z., Wolfe, K. E., & Tierney, D. (1998). Lifestyles of Students with Visual Impairments: Preliminary Studies of Social Networks. *Exceptional Children*, 64(4), 463-478.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410.
- Shakespeare, T., Watson, N. (2002). The social model of disability: an outdated ideology?, *Research in Social Science and Disability*, 2, 9-28.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolfe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring? *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 101(1), 7-21.
- Sowers, J., & Powers, L. (1991). *Vocational Preparation and Employment of Students with Physical and Mental Disabilities*. Baltimore: Paul Brookes.
- Stone, D. & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352 – 401.
- Strauss L. Alan Ph.D., Tobiesen Jenna, Cohen J.D. Leslie, Schweers Laura (2007), Disability and the employment environment, Sonoran University Center of Excellence in Developmental Disabilities, University of Arizona, Tuscon
- Tillsley, C. (1997). Gaining access to employment opportunities. *British Journal of Visual Impairment*, 15, 67-71.
- Tinti, C. (2003). Spontaneous facial expressions in congenitally blind and sighted children aged 8–11. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(7), 418–428.
- Tobin, M. J. (1994). *Assessing Visually Handicapped People: An Introduction to Test Procedures*. London: David Fulton Publishers.
- Trupin, L., Sebasta, D. S., Yelin, E., & LaPlante, M. P. (1997). Trends in labor force participation among persons with disabilities, 1993-94. *Disability Statistics Report*, 10, 1-39.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2-10.
- Utting, P. (2016). *Mainstreaming Social and Solidarity Economy: Opportunities and Risks for Policy Change*. Publications of the UN Task Force on SSE (TFSSE).
doi:http://unsse.org/wp-content/uploads/2014/08/2016-11-14_091602.gif

- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J.N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- Webster, A. & Roe, J. (1998). *Children with Visual Impairments*. London: Routledge.
- Wehbi, S., & El-Lahib, Y. (2007). The employment situation of people with disabilities in Lebanon: Challenges and opportunities. *Disability and Society*, 22(4), 371-382.
- Wehmeyer, M. (2014). Self-Determination: A Family Affair. *Family Relations*, 63(1), 178-184.
- Wilson, M.C., & Scior, K. (2014). Attitudes towards individuals with disabilities as measured by the Implicit Association Test: A literature review. *Research in Developmental Disabilities*, 35, 294–321.
- Wolffe, K. E., Roessler, R. T., & Schriener, K. F. (1992). Employment concerns of people with blindness or visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 86, 185-187.
- Wolffe, K. E., Sacks, S. Z., & Thomas K. L. (2000). *Focused On (vol. 1): Importance and Need for Social Skills*. NY: AFB.
- Wolffe, K. E., & Sacks, S. Z. (2000). *Focused On (vol. 2): Assessment Techniques*. NY: AFB.
- Wolffe, K., & Candela, A. (2002a). Expanding the labor pool: Recruiting, hiring, and maintaining workers with visual impairments. *Employment Relations Today*, 29, 59-68.
- Wolffe, K. E., & Candela, A. R. (2002b). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 622-634.
- Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-253.
- World Health Organization (2018a). *Blindness and vision impairment*. Last retrieved 11 December 2018, from <http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- World Health Organization (2018b). *Deafness and hearing loss*. Last retrieved 11 December 2018, from <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- Wright, S. (1997). Careers and Vocational Education. In H. Mason & S. McCall (Eds.), *Visual Impairment – Access to Education for Children and Young People* (chapter 13). London: David Fulton.
- Wright, S. (1997). Transition to Adulthood. In H. Mason & S. McCall (Eds.), *Visual Impairment – Access to Education for Children and Young People* (pp. 116-123). London: David Fulton.
- Yamamoto, S., Unruh, D. & Bullis, M. (2011). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical- research literature. *Journal of vocational rehabilitation*, 35(2), 117-127.

Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *Journal of intellectual disabilities*. 19 (4), 381- 392.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ποια είναι η επωνυμία του φορέα;

Επίσημη επωνυμία: _____

Εμπορική επωνυμία: _____

2. Ποια είναι η νομική μορφή του φορέα;

Κοιν.Σ.Επ

ΚΟΙ.Σ.Π.Ε

Συνεταιρισμός Εργαζομένων

Σωματείο/Σύλλογος

Αστικός Συνεταιρισμός

Αγροτικός Συνεταιρισμός

Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία

Άλλο (διευκρινίστε) _____

3. Ποιο έτος έγινε η ίδρυση του φορέα με τη σημερινή του μορφή; [_____]

4. Σε πόσους μήνες μετά την ίδρυση ξεκίνησε η ενεργή λειτουργία του φορέα;

αμέσως μετά την ίδρυση

έως 3 μήνες μετά την ίδρυση

έως 6 μήνες μετά την ίδρυση

έως 12 μήνες μετά την ίδρυση

πάνω από 12 μήνες μετά την ίδρυση

5. Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά διαθέτει ο φορέας; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

Επίσημη σύσταση/νομική μορφή

Άτυπη ομάδα

Διαδικασίες δημοκρατικού ελέγχου από τα μέλη

Αχρήματη δραστηριότητα

Εμπορική δραστηριότητα (πώληση προϊόντων και υπηρεσιών έναντι χρημάτων)

Κανόνες που θέτουν περιορισμούς στη διανομή των κερδών

Καθορισμένο κοινοτικό/κοινωνικό/περιβαλλοντικό όφελος

Οικονομική ανεξαρτησία από το κράτος

Άλλη (διευκρινίστε) _____

6. Πόσα μέλη αριθμεί ο φορέας (αν έχει μέλη);

7. Ποια είναι η γεωγραφική περιοχή εμβέλειας του φορέα;

Δήμος/-οι: _____

Περιφερειακή/-ές Ενότητα/-ες: _____

Περιφέρεια/-ες: _____

Εθνική εμβέλεια

Άλλο: _____

8. Ο φορέας είναι εγγεγραμμένος στο Μητρώο Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας;

Ναι Όχι (διευκρινίστε τον λόγο) _____

9. Ποιες εσωτερικές πρακτικές εφαρμόζετε στον φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

Συλλογικός τρόπος καθορισμού ρόλων και εργασίας

Ορισμός ρόλων από τον διευθυντή/συντονιστή

Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Αμοιβή με κριτήρια ειδικότητας/παλαιότητας/ειδικών αναγκών

Συμμετοχή των μελών στη δραστηριότητα του φορέα

Λήψη αποφάσεων μέσα από γενική Συνέλευση

Λήψη αποφάσεων από το Δ.Σ.

Τακτικές ενημερωτικές συναντήσεις όλων των μελών

Εναλλαγή των ρόλων σε θέσεις ευθύνης

Οργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων

Δράσεις που αφορούν την τοπική κοινωνία

Διαδικασίες εσωτερικού οικονομικού ελέγχου

Επιχειρηματικό πλάνο βιωσιμότητας του φορέα

Μηχανισμός αξιολόγησης της βιωσιμότητας του φορέα

Μηχανισμός διερεύνησης ευκαιριών για ανάπτυξη του φορέα σας

Άλλη (διευκρινίστε) _____

10. Ποια είναι η βασική εμπορική δραστηριότητα του φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

Τουριστικές υπηρεσίες

- Εμπόριο/Μεταποίηση τροφίμων
- Υπηρεσίες καθαριότητας
- Συμβουλευτική/υποστήριξη επιχειρήσεων
- Παιδική μέριμνα
- Αγροτική παραγωγή
- Υπηρεσίες εκπαίδευσης
- Πολιτιστικές δραστηριότητες
- Κοινωνική μέριμνα
- Υγειονομική περίθαλψη/υπηρεσίες υγείας
- Υπηρεσίες εστίασης (καφετέριες, εστιατόρια)
- Υπηρεσίες Τεχνολογίας/Επικοινωνίας (Διαδίκτυο, σχέδιο, εκτυπώσεις)
- Παροχή υπηρεσιών οικονομικής υποστήριξης
- Υπηρεσίες ανακύκλωσης
- Μεταφορές
- Άλλη (διευκρινίστε) _____

11. Ποιοι είναι οι γενικοί στόχοι του φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Η υποστήριξη συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας
- Η υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικά ατόμων
- Η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης (και για τα μέλη)
- Η βελτίωση της υγείας και της ευημερίας
- Η προώθηση της εκπαίδευσης
- Η αντιμετώπιση του οικονομικού αποκλεισμού
- Η προστασία του περιβάλλοντος
- Η ενδυνάμωση των γυναικών/η ισότητα των φύλων
- Η εξασφάλιση στέγασης
- Η υποστήριξη άλλων Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
- Η πρόσβαση σε ποιοτικά προϊόντα/υπηρεσίες σε δίκαιες τιμές
- Η καταπολέμηση των ανισοτήτων
- Η προώθηση της κοινωνικής αλλαγής
- Η προώθηση ενός διαφορετικού μοντέλου εργασίας
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

B. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

12. Ποιος ήταν ο ετήσιος κύκλος εργασιών του φορέα κατά το φορολογικό έτος 2017;

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 0-30.000€ | <input type="checkbox"/> 90.000€-120.000€ |
| <input type="checkbox"/> 30.000€-60.000€ | <input type="checkbox"/> > 120.000€ |
| <input type="checkbox"/> 60.000€-90.000€ | |

13. Ποια ήταν τα οικονομικά αποτελέσματα του φορέα κατά το φορολογικό έτος 2017;

- Σημειώθηκε κέρδος Σημειώθηκε ζημία

14. Πώς αναμένετε να μεταβληθεί ο κύκλος εργασιών (τζίρος) του φορέα κατά το οικονομικό έτος 2018;

- Θα αυξηθεί Θα μειωθεί Θα μείνει σταθερός

15. Με ποιους από τους παρακάτω τρόπους αξιοποιείτε τα κέρδη σας μέχρι σήμερα;

- Δημιουργία θέσεων εργασίας
 Επενδύσεις
 Διανομή στους εργαζομένους
 Διανομή στα μέλη
 Στήριξη άλλων φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
 Άλλο (διευκρινίστε) _____

16. Από πού προέρχεται η κύρια πηγή εσόδων του φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Συναλλαγές με τον δημόσιο τομέα
 Συναλλαγές με τον ιδιωτικό τομέα
 Συναλλαγές με φορείς της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
 Συναλλαγές με το κοινό
 Διεθνείς συναλλαγές
 Χορηγίες από τις τοπικές αρχές
 Χορηγίες από το κράτος
 Χορηγίες από το κοινό
 Άλλες χορηγίες (διευκρινίστε) _____

17. Με ποιους άλλους φορείς συνεργάζεστε ή συναλλάσσετε; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Πανεπιστήμια
 Συνδικαλιστικές Ενώσεις
 Περιφέρειες/Δήμοι
 Εμπορικοί σύλλογοι
 Επαγγελματικοί σύλλογοι
 Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών
 Διεθνείς οργανισμοί
 Άλλο (διευκρινίστε) _____

18. Από ποιες πηγές αντλήσατε χρηματοδότηση για την ίδρυση του φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Χορηγία για πρόγραμμα/δράση του φορέα
 Δωρεά για τους σκοπούς του φορέα
 Δάνειο
 Ίδια κεφάλαια
 Υποθήκη
 Πίστωση με τη μορφή υπερανάληψης
 Πόροι σε είδος
 Άλλο (διευκρινίστε) _____

Γ. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

19. Πόσους αμειβόμενους εργαζόμενους απασχολεί συνολικά ο φορέας; []
20. Πόσοι αμειβόμενοι εργαζόμενοι είναι: (α) πλήρους απασχόλησης [] και (β) μερικής απασχόλησης []
21. Ποιος είναι: (α) ο αριθμός εργαζομένων ανδρών [] (β) ο αριθμός εργαζομένων γυναικών [] (γ) ο αριθμός ανδρών μελών [] (δ) ο αριθμός γυναικών μελών []
22. Πώς εκτιμάτε ότι θα μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων κατά το έτος 2018;
 θα αυξηθεί θα μειωθεί θα μείνει σταθερός
23. Αν ο φορέας διαθέτει δίκτυο εθελοντών, πόσους εθελοντές έχει; []

Δ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ - ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

24. Ποιες από τις παρακάτω ευάλωτες κοινωνικά ομάδες επωφελούνται άμεσα από τις βασικές δραστηριότητες του φορέα; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]
- Μακροχρόνια άνεργοι
 Άτομα με σωματική αναπηρία
 Άτομα με μαθησιακή ή διανοητική/ψυχική αναπηρία
 Άστεγοι ή με επισφαλή στέγη
 Άτομα που εξέρχονται από περίοδο παραβατικότητας
 Πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο
 Άτομα με προβλήματα εξαρτήσεων (αλκοόλ, ναρκωτικά, τυχερά παιχνίδια, κλπ)
 Νέοι με παραβατική συμπεριφορά
 Θύματα ενδοοικογενειακής βίας
 Ηλικιωμένοι

Άλλο (διευκρινίστε) _____

Όλες οι παραπάνω

Καμία από τις παραπάνω

25. Προβαίνετε σε μέτρηση του κοινωνικού αντικτύπου των δραστηριοτήτων του φορέα σας;

Ναι Όχι

25α. Αν Ναι, παρακαλώ αναφέρετε με ποια εργαλεία:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

26. Συμμετέχει ο φορέας σας σε κάποιο περιφερειακό, εθνικό ή ευρωπαϊκό δίκτυο;

Ναι Όχι

26α. Αν ναι, παρακαλώ να αναφερθούν συγκεκριμένα:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

26β. Ποια είναι τα οφέλη από τη συμμετοχή του φορέα σε δίκτυα κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας; [Σημειώστε τα τρία πιο σημαντικά]

- Πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες
- Άντληση γνώσης από άλλους φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
- Άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις
- Προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων
- Επιχειρηματικές συμβουλές
- Οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη
- Ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

27. Ποιες είναι οι βασικές αρχές με τις οποίες επιλέγετε τους προμηθευτές και τους συνεργάτες σας; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- υψηλός βαθμός περιβαλλοντικής υπευθυνότητας
- ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες
- υψηλή ποιότητα των προϊόντων/υπηρεσιών τους
- ευνοϊκή τιμολογιακή πολιτική

- δίκαιες τιμές για τον παραγωγό και τον καταναλωτή
- κοινό όραμα για την οικονομία
- συμμετοχή στο ίδιο δίκτυο
- μέλη άλλων γνωστών συνεργατικών δικτύων
- κύρος στον τομέα τους
- προϊόντα τοπικής παραγωγής
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

Ε. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΦΟΡΕΑ

28. Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο φορέας; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Εξασφάλιση χορηγιών
- Εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων
- Χαμηλές ταμειακές ροές/ρευστότητα
- Έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων
- Ανεπάρκεια κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού
- Περιορισμένο δίκτυο εθελοντών
- Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης των επιχειρήσεων
- Έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας στην Ελλάδα
- Θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο
- Διαθεσιμότητα κατάλληλου εργασιακού χώρου και γραφείων
- Χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

29. Πώς σκοπεύει να επιτύχει ανάπτυξη ο φορέας σας κατά την επόμενη τριετία; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Αύξηση υφιστάμενων δραστηριοτήτων
- Επέκταση σε νέες δραστηριότητες
- Επέκταση σε νέες γεωγραφικές περιοχές
- Ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών
- Προσέλκυση νέων πελατών
- Προσέλκυση επενδύσεων ή οικονομικών πόρων με στόχο την επέκταση
- Συγχώνευση με άλλον φορέα
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

30. Υπάρχουν στον κλάδο δραστηριοποίησής σας δυνατότητες ανάπτυξης για τους Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο.);

Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

Αιτιολογείστε την απάντησή σας

31. Υπάρχουν στην περιοχή σας δυνατότητες ανάπτυξης για τους Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο.);

Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

Αιτιολογείστε την απάντησή σας

32. Είστε ενημερωμένος/-νη σχετικά με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

33. Πιστεύετε ότι οι κρατικές πολιτικές συμβάλουν στην ανάπτυξη των Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας και των κοινωνικών επιχειρήσεων; Αιτιολογείστε την απάντησή σας.

Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

Αιτιολογείστε την απάντησή σας

34. Ποιες είναι οι κυριότερες προκλήσεις για την ανάπτυξη των Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο.) στην περιοχή ή τον κλάδο σας; [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]

- Έλλειψη ευαισθητοποίησης των αρμόδιων φορέων
- Πρόσβαση σε επαρκή χρηματοδότηση
- Χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων
- Έλλειψη των κατάλληλων επιχειρηματικών δεξιοτήτων
- Δυσκολία ανεύρεσης και πρόσληψης του κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού
- Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης της ΚΑΛΟ

- Κανονιστικές διατάξεις/διοικητικά βάρη
- Εξασφάλιση των κατάλληλων γραφείων ή χώρου εργασίας
- Έλλειψη δημιουργικότητας της νέας γενιάς
- Έλλειψη κουλτούρας συνεργατικότητας
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

35. Ονοματεπώνυμο ερωτώμενου: _____

36. Ποιος/οι είναι ο/οι ρόλος/οι σας στον φορέα;

- Νόμιμος εκπρόσωπος
- Μέλος της Διοίκησης/Δ.Σ.
- Μέλος
- Διευθυντής/Διευθύνων Σύμβουλος
- Ιδιοκτήτης
- Εργαζόμενος/Υπάλληλος
- Εθελοντής
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία και το χρόνο σας

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΕ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

A. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

1. **Νομική μορφή του οργανισμού:** _____
2. **Είδος του οργανισμού:**
- Δημόσια/ περιφερειακή/ τοπική υπηρεσία
 - Υποστηρικτική δομή κυβέρνησης ή/και τοπικής αυτοδιοίκησης
 - Φορέας υποστήριξης & ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρήσεων (π.χ. θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων (incubators), κ.λπ.)
 - Φορέας χρηματοδότησης επενδύσεων με κοινωνικό αντίκτυπο
 - Εκπαιδευτικό και ερευνητικό ίδρυμα
 - Φορέας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και διαμόρφωσης πολιτικής
 - Επιμελητήριο
 - Κλαδικός φορέας
 - Άλλο (διευκρινίστε) _____
3. **Ευρύτερη γεωγραφική περιοχή δραστηριοποίησης του οργανισμού:**
- Δήμος/-οι: _____
 - Περιφερειακή/-ές Ενότητα/-ες: _____
 - Περιφέρεια/-ες: _____
 - Εθνική εμβέλεια
 - Διεθνής εμβέλεια
 - Άλλο: _____
4. **Ποιες υποστηρικτικές υπηρεσίες παρέχει ο οργανισμός σας για την προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Ο.); [Απάντηση πολλαπλής επιλογής]**
- Δράσεις ευαισθητοποίησης κοινού / δυνητικών κοινωνικών επιχειρηματιών
 - Κατάρτιση – υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων
 - Υπηρεσίες κατάρτισης επιχειρηματικών σχεδίων Κοινωνικών επιχειρήσεων
 - Υπηρεσίες κατάρτισης σχεδίων κοινωνικού αντικτύπου
 - Υποστήριξη για πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης
 - Υποστηρικτικές υπηρεσίες βιώσιμης ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρήσεων
 - Άλλο (διευκρινίστε) _____

B. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΜΕΑ Κ.Α.Ο.

5. Ποια από τα παρακάτω θέματα πιστεύετε ότι είναι περισσότερο κρίσιμα σήμερα για την ανάπτυξη της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.); [Σημειώστε τα τρία πιο σημαντικά]
- Θεσμικό πλαίσιο της Κ.ΑΛ.Ο.
 - Ρόλος του Κράτους & της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Κ.ΑΛ.Ο.
 - Χρηματοδότηση της Κ.ΑΛ.Ο.
 - Αξιοποίηση των ευρωπαϊκών πόρων που αφορούν στην Κ.ΑΛ.Ο.
 - Δημιουργία θεσμών εκπροσώπησης των φορέων της Κ.ΑΛ.Ο.
 - Εργαλεία Δικτύωσης / Συνεργασίας (π.χ. clusters) των Φορέων της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
 - Επιχειρηματικά Μοντέλα & ευκαιρίες κοινωνικής επιχειρηματικότητας
 - Τρόπος λειτουργίας των Συνεταιρισμών και των άλλων μορφών Συμπράξεων
 - Άλλο (διευκρινίστε) _____
6. Δεδομένης της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας, σε ποιο βαθμό ο τομέας της Κ.ΑΛ.Ο. δύναται να αποτελέσει εναλλακτική λύση απασχόλησης;
- Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως
7. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα οφέλη από τη συμμετοχή ενός φορέα Κ.ΑΛ.Ο. σε ένα σχετικό δίκτυο; [Σημειώστε τα τρία πιο σημαντικά]
- Πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες
 - Άντληση γνώσης από άλλους φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
 - Άντληση γνώσης από άλλους φορείς/οργανώσεις
 - Προσωπική υποστήριξη και δημιουργία σχέσεων
 - Επιχειρηματικές συμβουλές
 - Οικονομική και επιχειρηματική ανάπτυξη
 - Ορατότητα/προώθηση πολιτικών υποστήριξης
 - Άλλο (διευκρινίστε) _____
8. Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φορείς άσκησης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.) στην περιφέρεια/δήμο δραστηριοποίησής σας; [Σημειώστε τα τρία πιο σημαντικά]
- Εξασφάλιση χορηγιών
 - Εξασφάλιση άλλων χρηματοδοτικών πόρων
 - Χαμηλές ταμειακές ροές/ρευστότητα
 - Έλλειψη επιχειρηματικών δεξιοτήτων
 - Ανεπάρκεια κατάλληλου ανθρωπίνου δυναμικού
 - Περιορισμένο δίκτυο εθελοντών
 - Έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης των επιχειρήσεων

- Έλλειψη ευαισθητοποίησης για τις επιχειρήσεις κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας στην Ελλάδα
- Θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο
- Διαθεσιμότητα κατάλληλου εργασιακού χώρου και γραφείων
- Χαμηλό ποσοστό ανάθεσης έργων από το δημόσιο και σύναψης δημοσίων συμβάσεων
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι δημόσιες πολιτικές συμβάλουν στην ανάπτυξη των φορέων Κ.Α.Ο.;

- Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

10. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι το υφιστάμενο θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο συμβάλλει στην προώθηση της Κ.Α.Ο.;

- Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

11. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι υπάρχουν δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης των φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Ο.) στην περιοχή σας;

- Καθόλου Λίγο Μέτρια Αρκετά Πλήρως

12. Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη δυναμική για την ανάπτυξη κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη διασυνοριακή περιοχή Ελλάδα-Βουλγαρία (Περιφερειακές Ενότητες Σερρών, Θεσσαλονίκης, Δράμας, Καβάλας, Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου);

13. Ποιες από τις παρακάτω θα μπορούσαν να αποτελέσουν προτάσεις για τη βελτίωση του θεσμικού/νομικού πλαισίου Κ.Α.Ο.; [Σημειώστε τις τρεις πιο σημαντικές]

- Απλοποίηση του νομικού πλαισίου
- Περισσότερη ευελιξία, ιδιαίτερα σε σχέση με την διανομή των κερδών και τους περιορισμούς στην επανεπένδυση.
- Εξέταση της αξιολόγησης και εισαγωγή πιο αξιόπιστων «ελεγκτικών μηχανισμών»
- Ανάπτυξη πλαισίου μέτρησης του Κοινωνικού Αντικτύπου (μεθοδολογία, εργαλεία)
- Ένταξη της Κ.Α.Ο. ως εκπαιδευτικό αντικείμενο στην τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση
- Εφαρμογή πολιτικών για την αξιοποίηση Δημοσίων Συμβάσεων Κοινωνικής Αναφοράς
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

Όνοματεπώνυμο: _____

Θέση στον οργανισμό: _____

Στοιχεία επικοινωνίας: τηλ. _____

e-mail _____

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία και το χρόνο σας