



Sara de Heusch

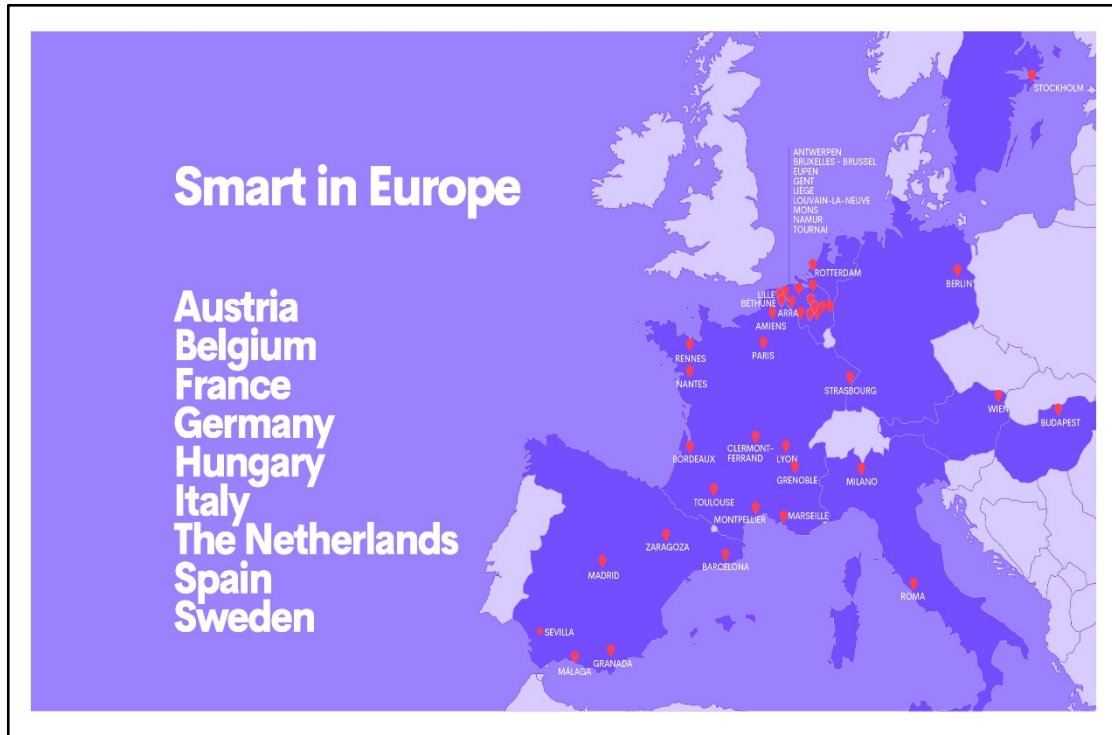
Smart Cooperative: ένας συνεταιρισμός από και για ελεύθερους/ες επαγγελματίες¹

Γεια σε όλους/ες. Σας ευχαριστώ πολύ για την πρόσκληση. Είναι πραγματικά τιμή μου να βρίσκομαι εδώ. Απόψε θα σας μιλήσω για έναν συνεταιρισμό ελευθέρων επαγγελματιών, ο Smart (<https://smart.coop>), το οποίο υπάρχει σε 9 ευρωπαϊκές χώρες, σε 37 πόλεις και αριθμεί πάνω από 35.000 μέλη σε όλη την Ευρώπη. Ξεκίνησε ως μια μικρή, μη κερδοσκοπική οργάνωση για καλλιτέχνες στο Βέλγιο. Ήταν ένα μακρύ ταξίδι, μια ιστορία αμοιβαιοποίησης (mutualization) και αλληλεγγύης που ξεκίνησε πριν από περισσότερα από 20 χρόνια.

Από την αρχή, η βασική ιδέα για τον Smart ήταν να παρέχει στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες –αρχικά αυτούς/ές που εργάζονται στον καλλιτεχνικό και τον δημιουργικό τομέα– τα μέσα για να αναπτύξουν τις οικονομικές τους δραστηριότητες με τη μορφή μιας διπλής αλληλεγγύης. Η μία όψη της αλληλεγγύης αφορά την αμοιβαιοποίηση μέσων και κινδύνων και η άλλη συνδέεται με το νομικό καθεστώς υπό το οποίο εργάζονται οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες. Συχνά οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες πιέζονται να είναι

¹ Το παρόν κείμενο αποτελεί μετάφραση της απομαγνητοφωνημένης ομιλίας που έδωσε η Sara de Heusch (Σάρα ντε Οζ) στην εκδήλωση «Εργασία στην ψηφιακή εποχή» στο πλαίσιο του προγράμματος Τεχνολογία, Κοινωνία και Αριστερά του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς και του δικτύου Transform! Europe στις 4 Μαρτίου 2020. Τα βίντεο της εκδήλωσης είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://poulantzas.gr/ergasia-stin-psifiaki-epochi/>

αυτοαπασχολούμενοι/ες. Σε αντίθεση, στο μοντέλο μας αμοιβαιοποιούμε τον ρόλο του εργοδότη, γεγονός που μας επιτρέπει να παρέχουμε στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες πρόσβαση στο πιο προστατευτικό νομικό καθεστώς, αυτό του



μισθωτού εργαζομένου.

Η γένεση του Smart

Όπως ήδη ανέφερα, ο Smart ξεκίνησε ως μια μη κερδοσκοπική οργάνωση, τα αρχικά S.M.ART σημαίνουν: Société Mutuelle pour ARTistes (Αμοιβαία Κοινότητα Καλλιτεχνών). Απευθυνόμασταν σε καλλιτέχνες, οι οποίοι έχουν πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά: Έχουν ακανόνιστο και ασταθές εισόδημα και μια ποικιλία πελατών (οι οποίοι μπορεί να προέρχονται από τον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα). Κάνουν διαφορετικές δουλειές, αν σκεφτούμε τους μουσικούς, για παράδειγμα, συχνά δεν συνθέτουν μόνο μουσική ή παίζουν σε συναυλίες, αλλά διδάσκουν επίσης μουσική, γεγονός το οποίο, σε ορισμένες χώρες, σημαίνει ότι οφείλουν να ακολουθούν διαφορετικούς κανόνες και να συμμορφώνονται με διαφορετικούς κανονισμούς, ανάλογα με τη δραστηριότητα που αναλαμβάνουν (εκτέλεση ή διδασκαλία

μουσικής). Και τέλος, ειδικά στο Βέλγιο, το οποίο είναι μια πολύ μικρή χώρα, οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες του καλλιτεχνικού τομέα υποχρεούνται να μετακινούνται διαρκώς. Αν θέλουν να κάνουν περιοδεία, πρέπει να διασχίσουν τα σύνορα, διαφορετικά έχουν πολύ περιορισμένη δυνατότητα εργασίας.

Όλα αυτά τα εργασιακά χαρακτηριστικά σημαίνουν ότι βρίσκονται αντιμέτωποι/ες με μεγάλη διοικητική πολυπλοκότητα και χρειάζονται μια απλοποίηση, μια εύχρηστη μετάφραση όλων των διοικητικών και νομικών προϋποθέσεων. Στην πραγματικότητα, όταν εμφανίστηκε ο Smart στο Βέλγιο, επιτρέψαμε σε πολλούς ανθρώπους να βγουν από το καθεστώς της άτυπης εργασίας. Εκείνη την εποχή πολλοί/ες καλλιτέχνες δεν δήλωναν την εργασία τους, όχι επειδή δεν ήθελαν να πληρώσουν φόρους και κοινωνική ασφάλιση, απλώς επειδή φοβόντουσαν πολύ ότι θα κάνουν λάθη και θα καταλήξουν να πληρώσουν υψηλότερα πρόστιμα απ' ό,τι θα μπορούσαν να αντέξουν οικονομικά. Η διοικητική πολυπλοκότητα για τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα, αλλά αυξάνεται σαφώς όταν εργάζεται κανείς σε διεθνές πλαίσιο.

Δεδομένου ότι ο Smart είχε καθιερωθεί πολύ στη γαλλική κοινότητα του Βελγίου, πολλά μέλη μας εργάζονταν στη Γαλλία. Κάποια στιγμή δεχθήκαμε πολλά αιτήματα στη Γαλλία για την ανάπτυξη ενός τοπικού Smart εκεί. Αυτό πήγε καλά, οπότε σκεφτήκαμε «αν μπορούμε να τα καταφέρουμε στη Γαλλία, μπορούμε να τα καταφέρουμε οπουδήποτε», επειδή η Γαλλία έχει αναπτύξει ένα πολύ περίπλοκο νομικό πλαίσιο για όσους/ες έχουν πολλαπλή απασχόληση.

Επομένως, στις αρχές του 2010, ο Smart άρχισε να αναπτύσσει ενεργά επαφές σε άλλες χώρες, αναζητώντας κοινωνικούς επιχειρηματίες οι οποίοι δραστηριοποιούνταν στον δημιουργικό τομέα. Οι επαφές μας μας οδήγησαν στην συνειδητοποίηση ότι ανάλογα με το πλαίσιο της εκάστοτε χώρας, οι καλλιτέχνες έπρεπε να εργάζονται κάτω από διαφορετικά νομικά καθεστώτα. Για παράδειγμα, οι καλλιτέχνες που δίνουν παραστάσεις στη Γαλλία είναι υποχρεωτικά μισθωτοί/ες εργαζόμενοι/ες, οι οποίοι/ες εργάζονται κάτω από ένα καθεστώς που ονομάζεται «intermittent» (διαλείπουσα απασχόληση). Στη Γερμανία θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι/ες. Και στις δύο περιπτώσεις έχουν ειδική πρόσβαση στην

κοινωνική προστασία, διότι ο νομοθέτης αναγνωρίζει την περίπλοκη κατάσταση τους, καθώς και τις ιδιαιτερότητες του καλλιτεχνικού τομέα, ο οποίος απαιτεί έρευνα και πρόβες που σπάνια πληρώνονται. Αυτό που κατέστη σαφές από τη διεθνοποίηση των δραστηριοτήτων του Smart είναι ότι ανεξάρτητα από το νομικό καθεστώς και το εθνικό νομικό πλαίσιο στο οποίο εργάζονταν οι καλλιτέχνες, ως ελεύθεροι/ες επαγγελματίες αντιμετώπιζαν στην πραγματικότητα τις ίδιες προκλήσεις: το να καταφέρουν να πληρωθούν, το να έχουν πρόσβαση σε ασφαλιστική κάλυψη, πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ αντιμετώπιζαν δυσκολίες με τις ταμειακές τους ροές. Έτσι, όταν ο Smart άρχισε να αναπτύσσεται σε όλη την Ευρώπη, συνειδητοποιήσαμε ότι αυτό που αντιμετωπίζαμε δεν ήταν αυστηρά ζητήματα του καλλιτεχνικού τομέα. Ήταν πιο συγκεκριμένα τα εργασιακά ζητήματα των καλλιτεχνών και των εργαζομένων στον δημιουργικό τομέα. Και τα προβλήματα που καταφέραμε να λύσουμε για αυτές/ούς τις/τους εργαζόμενες/ους στην πραγματικότητα αφορούσαν απαντήσεις σε ερωτήματα ενός πολύ ευρύτερου πληθυσμού, των ελεύθερων επαγγελματιών.

Υπηρεσίες που διαμοιράζει ο Smart

Όπως ανέφερα ήδη, ο Smart γεννήθηκε ως μια αμοιβαία κοινότητα, βασισμένη στην ιδέα ότι όλα τα κέρδη, όλα τα έσοδα που δημιουργούνται αφού πληρωθούν τα λειτουργικά έξοδα, επανεπενδύονται στην ανάπτυξη υπηρεσιών τις οποίες τα μέλη μας χρειάζονται για να αναπτύξουν την οικονομική τους δραστηριότητα, αλλά δεν μπορούν οικονομικά να το κάνουν μόνο τους. Στο Βέλγιο, χάρη στα διαδικτυακά μας εργαλεία, τα οποία αυτοματοποιούν τις διοικητικές προϋποθέσεις, απλοποιούν τη γραφειοκρατία και όλη τη διαδικασία για τη δήλωση της εργασίας για τα μέλη μας, ο Smart μπορεί να χειριστεί εκατοντάδες συμβάσεις κάθε ημέρα, το οποίο σημαίνει ένα μεγάλο έσοδο διαθέσιμο για να αναπτυχθούν μια σειρά υπηρεσιών οι οποίες υποστηρίζουν τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες στην ανάπτυξη της οικονομικής τους δραστηριότητας. Με την πάροδο των ετών, ο Smart ανέπτυξε εκπαιδευτικά σεμινάρια σε προσιτές τιμές, δωρεάν συνεδρίες πληροφόρησης και εξατομικευμένη συμβουλευτική από ειδικούς συμβούλους.

Αυτοί αποτελούν το 50% του Smart στο Βέλγιο, ενώ στη Γαλλία είναι 250 υπάλληλοι οι οποίοι ασχολούνται ειδικά με αυτές τις διαδικασίες. Απαντούν σε ερωτήματα που σχετίζονται με τον προϋπολογισμό, τα λογιστικά, την κοινωνική ασφάλιση, τις αγορές, τη δικτύωση και ούτω καθεξής. Ο Smart παρέχει επίσης ασφαλιστική κάλυψη, για ατυχήματα στην εργασία που περιλαμβάνουν και την ιδιωτική ζωή των μελών του, γιατί ειδικά αν σκεφτούμε τους καλλιτέχνες, συνήθως εάν έχουν κάποιο πρόβλημα ή ατύχημα, αυτό δεν συμβαίνει ενόσω προστατεύονται από κάποιο εργασιακό συμβόλαιο, αλλά όταν κάνουν πρόβες. Και όταν κάνουν πρόβες, σπάνια καλύπτονται από κάποια σύμβαση εργασίας, οπότε η ασφαλιστική κάλυψη δεν λειτουργεί ποτέ. Καταφέραμε λοιπόν να διαπραγματευτούμε μια ειδική επέκταση της ασφάλισης στην ιδιωτική ζωή για να αποφύγουμε τέτοιου είδους καταστάσεις. Έχουμε επίσης νομικές υπηρεσίες οι οποίες μπορούν να διαμεσολαβήσουν, για παράδειγμα, όταν υπάρχουν ζητήματα διασυννοριακών δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας ή διπλής φορολογίας ή ακόμα και όταν υπάρχει διαφωνία μεταξύ του/της ελεύθερου/ης επαγγελματία και του πελάτη του/της.

Παρέχουμε επίσης χρηματοδοτικές και επενδυτικές υπηρεσίες για ελεύθερους/ες επαγγελματίες, οι οποίοι σπάνια έχουν πρόσβαση σε αυτές μέσω τραπεζών. Εάν ένας ελεύθερος επαγγελματίας πάει σε μια τράπεζα και ζητήσει δάνειο για να πάρει, ας πούμε, ένα καινούργιο πιάνο, η τράπεζα σπάνια θα του δώσει πίστωση, λόγω της μη σταθερής φύσης του εισοδήματος των ελεύθερων επαγγελματιών. Όμως ο Smart έχει αναπτύξει πιο ρεαλιστικές και λιγότερο αυστηρές προϋποθέσεις από αυτές των τραπεζών σε ότι αφορά την εκτίμηση της βιωσιμότητας των οικονομικών δραστηριοτήτων των ελεύθερων επαγγελματιών και έχει επίγνωση επίσης της σημασίας που έχουν οι επενδύσεις για μια ακμάζουσα οικονομική δραστηριότητα. Ο Smart επίσης συγκρότησε ένα ταμείο εγγυήσεων για την πληρωμή των μελών του εντός επτά εργάσιμων ημερών, ανεξάρτητα από το εάν ο πελάτης έχει πληρώσει ή όχι. Αυτό είναι πολύ σημαντικό για τις ταμειακές ροές των ελεύθερων επαγγελματιών. Για αυτές τις δύο υπηρεσίες (ταμείο εγγυήσεων και δάνεια), ο Smart αναλαμβάνει πραγματικούς οικονομικούς κινδύνους και ρίσκα: κινδύνους οι οποίοι αμοιβαιοποιούνται στο πλαίσιο του συνεταιρισμού προς όφελος όλων των ανεξάρτητων μελών του.

Ο Smart έχει επίσης δημιουργήσει χώρους συνεργασίας (co-working spaces) και τρίτους χώρους (third places). Νομίζω ότι πλέον όλοι γνωρίζουν τι είναι οι χώροι συνεργασίας, αλλά οι «τρίτοι χώροι» είναι μια έννοια που χρησιμοποιείται λιγότερο συχνά. Είναι χώροι ανοιχτοί σε όλους. Για παράδειγμα, στην έδρα μας στις Βρυξέλλες, αν έρθετε στα γραφεία μας, το πρώτο πράγμα που θα δείτε είναι ένα μεγάλο δωμάτιο με τραπέζια όπου υπάρχει και καφετιέρα. Εκεί είναι όλοι/ες ευπρόσδεκτοι/ες. Είναι ένας χώρος ανοιχτός σε όλους/ες, αλλά είναι επίσης ένας χώρος ο οποίος παρέχει ένα επαγγελματικό περιβάλλον σε όσους/ες ελεύθερους/ες επαγγελματίες δεν εργάζονται πάντα από το σπίτι. Όταν έχουν μια συνάντηση με έναν πελάτη, μπορούν να έρθουν σε έναν επαγγελματικό χώρο και να διαπραγματευτούν τις συμβάσεις τους, ή ακόμη και να συνεργαστούν με άλλους συνεργάτες τους για ένα κοινό έργο.

Όλες αυτές οι υπηρεσίες παρέχονται χάρη σε έναν απλό μηχανισμό αναδιανομής που βασίζεται στην αμοιβαιοποίηση των μέσων. Αυτή είναι η δύναμη της αμοιβαιοποίησης, η οποία θεωρώ ότι περιγράφεται καλά από μια γαλλική έκφραση που λέει: «τα μικρά ρυάκια φτιάχνουν μεγάλα ποτάμια».

Πώς λειτουργεί ο Smart

Μπορεί κανείς να αναρωτηθεί σε αυτό το σημείο: «αλλά πώς λειτουργεί όλο αυτό;». Βασικά, ο/η ελεύθερος/η επαγγελματίας βρίσκει τους δικούς του/της πελάτες και διαπραγματεύεται τους όρους και τις προϋποθέσεις του έργου που πρέπει να γίνει, ο/η ελεύθερος/η επαγγελματίας δηλώνει την εργασία στην πλατφόρμα του Smart, ο πελάτης υπογράφει και από εκείνη τη στιγμή και έπειτα ο Smart αμοιβαιοποιεί τον ρόλο του εργοδότη το οποίο του επιτρέπει να προσλάβει τον/την ελεύθερο/η επαγγελματία για τη διάρκεια ενός έργου. Ο/Η ελεύθερος/η επαγγελματίας μπορεί να εργαστεί μόνος/η του/της, αλλά μπορεί επίσης να συνεργαστεί και να εμπλέξει άλλους ανθρώπους. Αν σκεφτείτε ένα μουσικό συγκρότημα για παράδειγμα, μερικές φορές είναι πιο εύκολο να βγει ένα συνολικό τιμολόγιο για μια συναυλία παρά να γίνουν τέσσερις διαφορετικές συμβάσεις για τέσσερα διαφορετικά άτομα. Με ένα μόνο τιμολόγιο, τα μέλη της μπάντας μπορούν να

κανονίσουν ποιος πληρώνεται και πόσο και μπορούν επίσης να δηλώσουν επαγγελματικά έξοδα. Οπότε στην πραγματικότητα, λειτουργούν σαν να είχαν τη δική τους εταιρεία, αλλά χρησιμοποιούν μια κοινή επιχείρηση. Θα επιστρέψω σε αυτό το θέμα λίγο αργότερα.

Από την άλλη, αυτό που κάνει ο Smart είναι ότι υπολογίζει και δηλώνει όλες τις κοινωνικές εισφορές και τη φορολογία που σχετίζονται με τις συμβάσεις, τις δηλώνει και τις πληρώνει απευθείας στις αρμόδιες αρχές. Ο Smart πληρώνει επίσης το καθαρό εισόδημα στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες εντός επτά εργάσιμων ημερών και προσφέρει όλες τις υπηρεσίες που ανέφερα παραπάνω.

Από οικονομικής άποψης, στο Βέλγιο, για κάθε ευρώ που χειριζόμαστε, χρεώνουμε εισφορά 6,5%, η οποία, μαζί με τις αμοιβαιοποιημένες συνεισφορές των εργοδοτών, χρηματοδοτεί όλες τις υπηρεσίες του Smart και το κόστος λειτουργίας του.

Παράγοντες που καθορίζουν τις εξελίξεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες είναι η ταχύτερα αναπτυσσόμενη πληθυσμιακή ομάδα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας², ειδικά μετά την κρίση του 2008. Γιατί υπάρχουν τόσοι πολλοί/ές ελεύθεροι/ες επαγγελματίες σήμερα; Η απάντηση είναι πολύπλευρη. Προφανώς υπάρχει το ζήτημα της παγκοσμιοποίησης, όπου όλες οι μεγάλες εταιρείες αναθέτουν σε εξωτερικούς συνεργάτες τις υπηρεσίες που δεν είναι βασικές για την επιχείρησή τους και αυτό οδηγεί στην ανάπτυξη ενός αστερισμού μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων γύρω τους. Υπάρχει επίσης η ανάπτυξη μιας οικονομίας που βασίζεται στις υπηρεσίες. Και όλα αυτά στο πλαίσιο μιας οικονομίας όπου, κατά μέσο όρο, στην Ευρώπη, πάνω από το 90% των εταιρειών είναι μικρές, και ειδικά οι πολύ μικρές επιχειρήσεις δυσκολεύονται να προσλάβουν ορισμένα προφίλ εργαζομένων σε μόνιμη βάση. Ας σκεφτούμε μια

2 www.i-wire.eu, www.eurofound.europa.eu

μικρή εταιρεία που έχει πέντε υπαλλήλους. Χρειάζονται έναν ιστότοπο, χρειάζονται έναν σχεδιαστή γραφικών, αλλά μπορούν να προσλάβουν έναν σχεδιαστή σε μόνιμη βάση; Όχι, δεν μπορούν. Και αυτό που βλέπουμε είναι ότι αυτές οι μικρές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν πολλούς/ές ελεύθερους/ες επαγγελματίες. Και παρεμπιπτόντως, πολλοί/ές ελεύθεροι/ες επαγγελματίες εκτιμούν το γεγονός ότι μπορούν να εργάζονται για πολλούς διαφορετικούς πελάτες έξω από το πλαίσιο μιας σχέσης υφιστάμενου εργαζομένου.

Υπάρχει επίσης ο εκδημοκρατισμός της εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι/ες από τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες που επέλεξαν τον συνεταιρισμό μας για την εργασία τους εργάζονται στον δημιουργικό τομέα, προφανώς, αλλά και ευρύτερα στην οικονομία της γνώσης. Τα πιο τυπικά επαγγέλματα που αναπτύσσονται από ελεύθερους/ες επαγγελματίες στον Smart είναι: καλλιτέχνες, χειροτέχνες, γραφίστες/ριες, προγραμματιστές/ριες πληροφοριακών συστημάτων, σύμβουλοι, καθηγητές/ριες γιόγκα, μεταφραστές/ριες, πολλές διαφορετικές δουλειές που χρειάζονται εκπαίδευση και κατάρτιση. Και τα καλά νέα είναι ότι, στην Ευρώπη, βρισκόμαστε σε μια κοινωνία με υψηλά επίπεδα μόρφωσης. Έχουμε λοιπόν έναν πολύ μορφωμένο πληθυσμό, για τον οποίο είναι πραγματικά πολύ εύκολο να ξεκινήσει τη δική του δραστηριότητα στην αγορά. Τις περισσότερες φορές το μόνο που χρειάζονται είναι ένας φορητός υπολογιστής, ένα κινητό τηλέφωνο και είναι έτοιμοι να ξεκινήσουν. Μετά πρέπει να αναπτύξουν ένα πελατολόγιο, το οποίο είναι πιο περίπλοκο, αλλά το κόστος παραγωγής έχει μειωθεί δραματικά σε σύγκριση με την εποχή που η οικονομία βασιζόταν στην βιομηχανία (βλ. J. Rifkin).

Ένας άλλος παράγοντας που οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των ελεύθερων επαγγελματιών είναι η ελαστικοποίηση που προωθούν οι πολιτικές της εργασίας. Πολλές κυβερνήσεις σε όλη την Ευρώπη έχουν ωθήσει ανθρώπους που ήταν άνεργοι στο να γίνουν το αφεντικό του εαυτού τους, να δημιουργήσουν τις δικές τους δουλειές, σαν αυτό να ήταν κάτι τόσο απλό. Αλλά η πραγματικότητα δείχνει ότι είναι εύκολο να ξεκινήσει κανείς μια δραστηριότητα στην αγορά, είναι όμως ένα άλλο ζήτημα το αν θα καταφέρει να την κάνει βιώσιμη.

Όσον αφορά το ζήτημα της ποσότητας των διαθέσιμων θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας, όπως ανέφερε η Juliet Webster στην παρουσίασή της, υπάρχει μια έντονη συζήτηση σχετικά με τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης: «Θα αλλάξει πραγματικά το εργασιακό τοπίο;» «Οι μηχανές θα αντικαταστήσουν όντως την ανθρώπινη εργασία;» και ούτω καθεξής. Δεν γνωρίζουμε, αλλά σίγουρα, αυτή η αλλαγή έχει ήδη έναν αντίκτυπο τον οποίο δεν μπορούμε να μετρήσουμε και να κατανοήσουμε πλήρως. Η Juliet Webster μίλησε για τους/τις εργαζόμενους των κλικ, για συγγραφείς που επιμελούνται οι ίδιοι τα κείμενά τους, για οδηγούς Uber και ούτω καθεξής. Πρόκειται για νέους τύπους εργαζομένων οι οποίοι αυξάνουν τον αριθμό των αυτοαπασχολούμενων σε όλη την Ευρώπη.

Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας

Όλες αυτές οι εξελίξεις οδήγησαν σε μια διαφοροποίηση της αγοράς εργασίας. Πολλοί μελετητές και συνδικάτα επιμένουν στο γεγονός ότι το 80% της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας αποτελείται από μισθωτούς/ές εργαζόμενους/ες, πράγμα που ισχύει. Είναι επίσης αλήθεια ότι αυτό είναι το πιο προστατευτικό νομικό καθεστώς λόγω της σταθερότητας του εισοδήματος και της κοινωνικής προστασίας που προσφέρει. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για όσους έχουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Όμως αυτοί οι εργαζόμενοι/ες αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 60% της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, το οποίο σημαίνει ότι πάνω από το 40% της αγοράς εργασίας εμπίπτει στην κατηγορία της λεγόμενης άτυπης απασχόληση: το 15% είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες, τα δύο τρίτα περίπου των οποίων είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες οι οποίοι εργάζονται μόνοι/ες τους (το οποίο σημαίνει ότι δεν έχουν υπαλλήλους) και οι υπόλοιποι/ες έχουν συμβάσεις μερικής απασχόλησης, συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ούτω καθεξής.

Όταν μιλάμε για ελεύθερους/ες επαγγελματίες, στατιστικά, αυτοί/ες οι εργαζόμενοι/ες είναι πολύ δύσκολο να εντοπιστούν, επειδή μπορεί να τους/τις βρει κανείς ως μεμονωμένους/ες αυτοαπασχολούμενους/ες, αλλά μπορεί επίσης

και να τους/τις βρει σε πολύ βραχυπρόθεσμες ή και σε πιο μακροπρόθεσμες συμβάσεις μισθωτής εργασίας (για παράδειγμα, στον τομέα της πληροφορικής αυτό είναι ένα πολύ συχνό φαινόμενο). Οικονομικά και κοινωνιολογικά, είναι ένας πληθυσμός με ιδιαίτερη ποικιλομορφία. Όταν μιλάμε για ελεύθερους/ες επαγγελματίες, δεν μιλάμε απαραίτητα για αυτοαπασχολούμενους/ες, αλλά και για άτομα που μεταβαίνουν από τη μία σύμβαση ορισμένου χρόνου στην άλλη.

Σε ποιους/ες απευθύνεται ο Smart

Οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες έχουν πολλά διαφορετικά εργασιακά προφίλ. Λοιπόν, για ποιον/α είναι ο Smart; Σε ποιον/α απευθύνεται; Όταν αποφασίσαμε να ανοιχτούμε σε όλους/ες τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες, δεν ήταν μόνο οι διαχειριστές του Smart που είδαν την προστιθέμενη αξία που θα είχε το να ανοιχτούμε σε άλλους τομείς, τόσο για τον ίδιο τον Smart όσο και για τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες. Στην πραγματικότητα, όταν ο Smart αποφάσισε να γίνει συνεταιρισμός, το 2015, θέλαμε να το κάνουμε με δημοκρατικό και συμμετοχικό τρόπο. Θέλαμε να διασφαλίσουμε ότι τα μέλη του Smart θα συσχεδίαζαν τις σημαντικές αλλαγές οι οποίες θα λάμβαναν χώρα, όπως, το τι είδους συνεταιρισμός θα γινόμασταν. Οργανώθηκαν τοπικές ομάδες εργασίας και μία από τις ομάδες εργασίας είχε την ονομασία «Smart με ποιον/α και για ποιον/α;». Συμμετείχα σε αυτήν την ομάδα εργασίας και με εξέπληξε το γεγονός ότι όλοι/ες οι συμμετέχοντες/ουσες συμφώνησαν ομόφωνα να ανοιχτούμε σε άλλους τομείς δραστηριότητας. Στην πραγματικότητα, με τα λόγια ενός συμμετέχοντα: «ο Smart πρέπει να είναι για όποιον/α το έχει ανάγκη, ανεξάρτητα από τον τομέα δραστηριότητάς του».

Αυτό που έχει διαπιστώσει ο Smart με την πάροδο των ετών, και ειδικά αφού ανοίξαμε τις υπηρεσίες μας σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, είναι ότι το μοντέλο που έχουμε αναπτύξει ανταποκρίνεται σε μια πολύ μεγάλη ποικιλία επαγγελμάτων, εργασιακών πρακτικών και κοινωνικοοικονομικών προφίλ. Ο Smart έχει γίνει ένα μοναδικό παρατηρητήριο της γκρίζας ζώνης της απασχόλησης σε όλη της την ποικιλομορφία. Οι πολιτικές ή ακαδημαϊκές προσεγγίσεις συνήθως

τείνουν να διαπραγματεύονται συγκεκριμένες κατηγορίες της λεγόμενης «γκρίζας ζώνης της απασχόλησης». Πολλές μελέτες ή πολιτικές απευθύνονται σε καλλιτέχνες, επισφαλείς εργαζόμενους/ες ή ακόμη και σε άλλες κατηγορίες ξεχωριστά, αλλά δυσκολεύονται να δουν τι κοινό έχουν μεταξύ τους και να αντιληφθούν το συνεχές στο εσωτερικό της γκρίζας ζώνης απασχόλησης μεταξύ του κλασικού μισθωτού εργαζομένου και των ελευθέρων επαγγελματιών, στα οποία οι άνθρωποι λειτουργούν ως αυτοαπασχολούμενοι/ες εργαζόμενοι/ες.

Αυτό που βρίσκουν οι εργαζόμενοι/ες της γκρίζας ζώνης της απασχόλησης στον Smart είναι ένα μοντέλο το οποίο τους δίνει τόσο την αυτονομία να εργάζονται ανεξάρτητα για να αναπτύξουν τα οικονομικά τους σχέδια, να επιλέξουν πότε θα εργαστούν, πώς θα εργαστούν, καθώς και πρόσβαση στην αλληλεγγύη. Και αυτό είναι μια καινοτομία, καθώς στα νομικά μας πλαίσια, αυτά τα δύο δεν συνδυάζονται. Επειδή συνήθως είτε θα είσαι εξαρτημένος/η μισθωτός/η εργαζόμενος/η με αντάλλαγμα την πρόσβαση σε ένα σταθερό εισόδημα και σε κοινωνική ασφάλιση, είτε θα είσαι αυτοαπασχολούμενος/η, ανεξάρτητος/η (χωρίς να είσαι υφιστάμενος/η κάποιου) και θα είσαι ευκατάστατος/η. Διότι όταν σκεφτόμαστε την αυτοαπασχολούμενη εργασία, συνήθως σκεφτόμαστε τα ελευθέρια επαγγέλματα: γιατρούς, δικηγόρους και ούτω καθεξής. Και αυτή ήταν η πραγματικότητα όταν δημιουργήθηκαν τα μοντέλα κοινωνικής προστασίας στην Ευρώπη. Ξεκίνησαν πριν τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και ως επί το πλείστον παγιώθηκαν αμέσως μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, αυτή ήταν η πραγματικότητα της οικονομίας η οποία βασιζόταν στην βιομηχανία. Όμως σήμερα τα πράγματα έχουν εξελιχθεί για τους ποικίλους λόγους που ανέφερα προηγουμένως και βλέπουμε ότι υπάρχουν πολλοί/ές εργαζόμενοι/ες που δεν ταιριάζουν σε κανένα από αυτά τα δύο αρχετυπικά παραδείγματα εργαζομένων. Χρειάζονται τόσο αυτονομία όσο και κοινωνική προστασία.

Λοιπόν, ποια προφίλ εργαζομένων μπορεί να βρει κανείς στον Smart; Έχουμε εντοπίσει, μέσω άμεσων επαφών με μέλη μας, μέσω ανάλυσης δεδομένων και επίσης χάρη σε ερευνητές/ριες που συνεργάζονται μαζί μας, ερευνήτριες όπως η Isabelle Ferreras και η Julien Charles, διαφορετικές κατηγορίες μελών. Υπάρχουν οι επιχειρηματίες, αυτοί που θέλουν πραγματικά να βγάλουν πολλά χρήματα και να προσλάβουν ανθρώπους. Επέλεξαν τον Smart είτε επειδή τους αρέσει πραγματικά

το μοντέλο μας είτε επειδή θέλουν να δοκιμάσουν το δικό τους μοντέλο με ασφαλή τρόπο. Μπορεί να θέλουν να ξεκινήσουν τη δική τους εταιρεία κάποια στιγμή και συνήθως, αν το κάνουν, συνεχίζουν να συνεργάζονται με μέλη του Smart ενόσω οι δραστηριότητές τους ακμάζουν.

Ο Smart έχει επίσης ανθρώπους που βρίσκονται σε τομείς δραστηριότητας για τους οποίους μίλησε η Juliet Webster, ειδικά στον δημιουργικό τομέα, αλλά όχι μόνο, όπου η διαλείπουσα εργασία (working intermittently) είναι το μόνο δυνατό είδος εργασίας ή τουλάχιστον αυτό ισχύει για την μεγάλη πλειονότητα, όπως τους/τις καλλιτέχνες, τους/τις συμβούλους και ούτω καθεξής.

Υπάρχουν επίσης αυτοί/ές που έχουν μια σταθερή δουλειά, μπορεί να είναι μερικής απασχόλησης ή πλήρους απασχόλησης, αλλά δεν είναι κάτι περισσότερο από μια δραστηριότητα που τους αποφέρει τα προς το ζην. Δεν είναι απαραίτητα μια δραστηριότητα που τους αρέσει, αλλά χρειάζονται τη σταθερότητα που τους προσφέρει. Παράλληλα αναπτύσσουν δραστηριότητες που τους αρέσουν, στις οποίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αναπτύξει μέσω της εκπαίδευσης και των εμπειριών της ζωής τους. Ο Smart είναι ένας χώρος όπου μπορούν να αναπτύξουν αυτές τις δραστηριότητες και να δηλώσουν αυτή την εργασία ανάλογα με τους ρυθμούς τους. Κάποιοι άνθρωποι αναπτύσσουν ολόκληρη την καριέρα τους με αυτόν τον τρόπο, ισορροπώντας ανάμεσα σε αυτές τις διαφορετικές δουλειές, και μερικές φορές καταφέρνουν να μετατρέψουν μια εργασία μερικής απασχόλησης ή μια δουλειά ελεύθερου/ης επαγγελματία πλήρους απασχόλησης σε μια πλήρως βιώσιμη οικονομική δραστηριότητα.

Ο Smart δέχεται επίσης περιστασιακώς εργαζόμενους/ες. Αυτοί είναι άνθρωποι, για παράδειγμα, οι οποίοι έχουν κάποιο χόμπι και μερικές φορές καταφέρνουν να το πουλήσουν. Για παράδειγμα, κάποιος που του αρέσει και είναι πολύ καλός στο πλέξιμο και μπορεί να πουλήσει τα πλεκτά του στις χριστουγεννιάτικες αγορές μία φορά τον χρόνο. Δεν θέλουν να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση μόνο για μία φορά τον χρόνο.

Και έπειτα υπάρχει μια πολύ ενδιαφέρουσα κατηγορία, νέα για εμάς, την οποία μπορούμε να ονομάσουμε εργαζόμενους/ες της μετα-ανάπτυξης. Αυτοί είναι άνθρωποι που γνωρίζουν πολύ καλά τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές προκλήσεις που ζούμε και που μας περιμένουν στο μέλλον. Έχουν αποφασίσει ότι θέλουν να είναι μέρος της λύσης. Θέλουν να ζήσουν μια ζωή που ανοίγει τον δρόμο για μια καλύτερη και πιο υπεύθυνη οικονομία. Έτσι, δεν θέλουν να έχουν πολλά χρήματα για να αγοράζουν πολλά πράγματα. Θα επέλεγαν να λαμβάνουν το ελάχιστο εισόδημα που χρειάζονται για να ζήσουν, για να μπορούν επίσης να έχουν χρόνο για να κάνουν εργασία φροντίδας, για την αυτο-ανάπτυξή τους και μερικές φορές ακόμη και για ακτιβισμό, να εργάζονται στα κοινά ή ευρύτερα να εργάζονται για τις κοινότητές τους. Και βρίσκουν στον Smart ένα μοντέλο που τους επιτρέπει να κάνουν ακριβώς αυτό. Συχνά αυτοί οι άνθρωποι θέλουν να εργαστούν σε δουλειές τις οποίες θεωρούν σημαντικές ή που τους αρέσουν πραγματικά.

Στην πραγματικότητα, για μερικούς ανθρώπους, το πιο σημαντικό πράγμα που αναζητούν σε μια δουλειά είναι η πράξη ή το έργο που αυτή η εργασία περιλαμβάνει. Για παράδειγμα, ένας ξυλουργός μου εξήγησε κάποτε τη χαρά που ένιωθε στην πράξη της ξυλουργικής, στο να δουλεύει με τα χέρια του, και πόσο χάλια θα ήταν αν είχε μια δουλειά από τις 09:00 έως τις 17:00 όπου δεν θα αντλούσε ευχαρίστηση από τα καθήκοντά του. Για πολλά μέλη μας είναι σημαντικό να έχουν μια δουλειά που να έχει νόημα για αυτούς/ές. Εργασία που έχει νόημα μπορεί επίσης να είναι εργασία που προάγει ορισμένες αξίες ή όπου μπορεί κανείς να αυτοπραγματωθεί. Για αυτά τα άτομα αυτό είναι πιο σημαντικό από τη σταθερότητα του εισοδήματος και μπορεί να τους επιτρέψει να εργάζονται σε διαφορετικές δουλειές³. Στην πραγματικότητα, τα περισσότερα μέλη μας, όπως και οι περισσότεροι ανεξάρτητοι/ες επαγγελματίες, είναι *slashers*, που σημαίνει ότι είναι άτομα που έχουν διαφορετικές δουλειές ταυτόχρονα ή σε διαφορετικές χρονικές περιόδους (π.χ. δημοσιογράφος / συγγραφέας / ραδιοφωνικός παραγωγός).

3 www.i-wire.eu/output

Ο Smart και οι εργαζόμενοι/ες σε ψηφιακές πλατφόρμες

Για ένα μικρό χρονικό διάστημα, από το 2015 έως το 2018, ο Smart είχε ακόμη και εργαζόμενους/ες σε ψηφιακές πλατφόρμες, το οποίο ήταν στην πραγματικότητα μία έκπληξη. Ξαφνικά ο Smart συνειδητοποίησε ότι πολλά μέλη του δούλευαν για τον ίδιο πελάτη, αλλά ότι κάτι ήταν προβληματικό στον τρόπο λειτουργίας της πλατφόρμας. Δεν γνωρίζαμε πώς λειτουργούν αυτές οι πλατφόρμες, οπότε συγκεντρώσαμε τους/τις εργαζόμενους/ες και τους ζητήσαμε να μας το εξηγήσουν. Μας είπαν ότι εργάζονταν για πλατφόρμες διανομής φαγητού και πληρώνονταν με την κάθε παράδοση· τα ποσά που πληρώνονταν ποίκιλλαν και δεν είχαν καμία ασφάλιση. Ο Smart συνειδητοποίησε ότι είχε δύο επιλογές: είτε να μην συνεργαστεί με αυτές τις πλατφόρμες των οποίων τις πρακτικές δεν εγκρίνουμε (καθώς πιστεύουμε ότι πρέπει να προσλάβουν εργαζόμενους/ες απευθείας) ή να προσπαθήσει να διαπραγματευτεί για καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/ες. Ο Smart επέλεξε τη δεύτερη επιλογή, για να μπορέσει να ανταποκριθεί σε μια επείγουσα κατάσταση και στις ανάγκες των εργαζομένων εκείνη τη δεδομένη στιγμή. Και αυτή η προσπάθεια απέδωσε! Καταφέραμε να διαπραγματευτούμε για τους/τις εργαζόμενους/ες στην πλατφόρμα και να εξασφαλίσουμε ότι θα πληρώνονταν ανά ώρα εργασίας, θα εργάζονταν σε βάρδιες των τριών ωρών τουλάχιστον, θα είχαν ένα σταθερό ωριαίο εισόδημα, θα τους αποζημιώναν για τη χρήση των εργαλείων τους, δηλαδή του δικύκλου τους και του κινητού τηλεφώνου τους, και θα είχαν επίσης πρόσβαση στην πρόληψη και ασφάλεια πριν από την πρώτη τους διανομή. Και παράλληλα με αυτό, φυσικά, είχαν επίσης πρόσβαση στα προγράμματα ασφάλισής μας. Στα τέλη του 2017 η Deliveroo διέκοψε μονομερώς αυτήν την συμφωνία, ισχυριζόμενη ότι οι εργαζόμενοι/ες επιθυμούσαν περισσότερη ευελιξία. Αυτό που πιστεύουμε είναι ότι η απόφαση της εταιρείας βασίστηκε σε ορισμένες νομοθετικές αλλαγές που έγιναν στο Βέλγιο, οι οποίες απάλλαξαν τη Deliveroo από την ανάγκη να έχει μισθωτούς/ές εργαζόμενους/ες. Οι φοιτητές/ριες δεν χρειαζόταν πλέον να είναι υποχρεωτικά μισθωτοί/ές εργαζόμενοι/ες για να διατηρήσουν το φοιτητικό τους

καθεστώς⁴ ενώ μια νέα νομοθεσία επέτρεπε σε όσους/ες εργάζονταν για μια συνεργατική πλατφόρμα να βγάζουν αφορολόγητα χρήματα (έως και 500 €/μήνα)⁵. Από πολιτική σκοπιά, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι για αυτούς το να έχουν μισθωτούς/ές εργαζόμενους/ες ήταν επικίνδυνο, δεδομένου του επιχειρηματικού τους μοντέλου, αφού θα μπορούσε να είχε δημιουργήσει ένα κίνητρο για να μετατραπούν όλοι οι διανομείς σε μισθωτούς/ές.

Χάρη σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) σε συνεργασία με τον Smart, καταφέραμε να αναλύσουμε τα δεδομένα των διανομών που επέλεξαν τον Smart και να εμβαθύνουμε μέσω ερωτηματολογίων στην κατανόηση της κατάστασής τους. Το συμπέρασμα της έρευνας ήταν ότι οι διανομείς ήταν ευχαριστημένοι/ες που είχαν ευελιξία, αλλά δεν χρειάζονταν περισσότερη ευελιξία από αυτή που τους παρείχε η λύση του Smart. Και, στην πραγματικότητα, αυτό που τους έδινε η λύση του Smart ήταν έλεγχος επί των αποδοχών τους· με το να πληρώνονται σε ωριαία βάση, μπορούσαν να αποφασίσουν πόσες ώρες επρόκειτο να εργαστούν για να βγάλουν το ποσό των χρημάτων που χρειάζονταν. Ενώ τώρα, όπως αναφέρθηκε από δικυκλιστές που συνέχισαν να εργάζονται στην πλατφόρμα ως ανεξάρτητοι/ες «συνεργάτες/ιδες», εφόσον δηλώσουν «διαθέσιμοι/ες για εργασία» στην πλατφόρμα της Deliveroo, πρέπει να πάνε σε ένα συγκεκριμένο μέρος της πόλης και να περιμένουν να τους δοθεί μια παραγγελία. Έτσι, μπορεί να είναι εκεί για μία ολόκληρη ώρα και να μην έχουν τίποτα να παραδώσουν. Αλλά πρέπει να είναι εκεί. Δεν μπορούν να είναι σπίτι στον καναπέ τους να παίζουν στο τηλέφωνό τους ή να είναι μαζί με την οικογένειά τους. Και δεν πληρώνονται για αυτόν τον «διαθέσιμο χρόνο».

Ένα νέο καινοτόμο πείραμα που αναπτύσσουμε για να παρέχουμε περισσότερη σταθερότητα εισοδήματος στα μέλη μας, είναι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου. Για όσους/ες το επιθυμούν και παράγουν αρκετά έσοδα σε ετήσια βάση, προτείνουμε

4 <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/statut-etudiant-independant-faq>

5 Loi de Croo, <http://www.econospheres.be/Loi-sur-les-plateformes-collaboratives-un-manuel-pour-organiser-le-travail-au#:~:text=La%20loi%20De%20Croo%20est,en%20tant%20que%20revenus%20divers.>

έναν νέο τύπο σύμβασης αορίστου χρόνου. Είναι ένα μοντέλο το οποίο βασίζεται στους γαλλικούς Συνεταιρισμούς Δραστηριότητας και Απασχόλησης (CAE) που επιτρέπει στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες να μοιράσουν το εισόδημά τους κατά μήνα. Εμείς υπολογίζουμε έναν μέσο όρο και τους καταβάλλουμε έναν μηνιαίο μισθό. Αυτή η επιλογή όχι μόνο σταθεροποιεί το εισόδημά τους, αλλά τους παρέχει επίσης καλύτερη πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση.

Η πολιτική διάσταση του εγχειρήματος του Smart

Ο Smart είναι επίσης ένα εγχείρημα με πολιτικές διαστάσεις. Δεν είμαστε συνδεδεμένοι με πολιτικά κόμματα, αλλά είμαστε ακτιβιστές/ριες. Θεωρούμε τον εαυτό μας όχι μόνο έναν συνεταιρισμό *από* ελεύθερους/ες επαγγελματίες και *για* ελεύθερους/ες επαγγελματίες, αλλά μια κοινή επιχείρηση, μια επιχείρηση στην οποία οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες μπορούν να συνδέονται όποτε το χρειάζονται. Σκεφτείτε το σαν την κοινή χρήση ενός αυτοκινήτου, μόνο που αντί να μοιράζεστε ένα αυτοκίνητο, μοιράζεστε μια εταιρεία, η οποία είναι ένας συγκεκριμένος τύπος εταιρείας. Είναι ένας συνεταιρισμός. Και πιστεύουμε ότι αυτό το μοντέλο μπορεί πραγματικά να απαντήσει στις μεγάλες προκλήσεις της αγοράς εργασίας σήμερα, ειδικά σε αυτήν την γκρίζα ζώνη απασχόλησης.

Ο Smart είναι ένας συνεταιρισμός από και για ελεύθερους/ες επαγγελματίες. Είναι οι κύριοι μέτοχοί μας, αλλά είμαστε επίσης ένας πολυμετοχικός συνεταιρισμός. Βασικά, στο Βέλγιο, έχουμε δύο κατηγορίες μετόχων. Έχουμε τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες, αυτή η κατηγορία είναι η πιο σημαντική σε απόλυτους αριθμούς καθώς και όσον αφορά την εκπροσώπηση στο διοικητικό συμβούλιο. Κι υπάρχει και μια άλλη κατηγορία με όλες/ους τους/τις υπόλοιπους/ες, τους/τις υπαλλήλους, όπως είμαι εγώ, το προσωπικό του συνεταιρισμού, αλλά και συνεργάτες και πελάτες που θέλουν να συμμετάσχουν στον συνεταιρισμό. Στην πραγματικότητα, αυτό αφορά ορισμένους πελάτες/ισσες οι οποίοι/ες ήταν προηγουμένως μέλη του Smart, ελεύθεροι/ες επαγγελματίες, οι οποίοι/ες, για τον ένα ή τον άλλο λόγο, κάποια στιγμή χρειάστηκε να ιδρύσουν τη

δική τους εταιρεία. Έτσι, έπρεπε να δημιουργήσουν τη δική τους εταιρεία, αλλά κατά διαστήματα χρειάζονται τη βοήθεια ειδικών και εξακολουθούν να θέλουν να υποστηρίξουν τον Smart επειδή πιστεύουν ότι χάρη στον Smart μπόρεσαν να αναπτυχθούν.

Ως συνεταιρισμός, η συμμετοχική διακυβέρνηση είναι ζωτικής σημασίας για εμάς, ειδικά για τις νεότερες γενιές. Προφανώς, τα μέλη μας μπορούν να ψηφίσουν στη Γενική Συνέλευση και να εκλεγούν στο Διοικητικό Συμβούλιο. Αλλά πέρα από αυτό, για εμάς είναι σημαντικό τα μέλη να μπορούν πραγματικά να συμμετέχουν στον τρόπο με τον οποίο εξελίσσεται ο συνεταιρισμός. Και βασικά κάθε χρονιά από τη στιγμή που αποφασίσαμε να γίνουμε συνεταιρισμός εμπλέκουμε τα μέλη μας και όλη την κοινότητα γύρω από τον Smart στις αποφάσεις για την εξέλιξή του. Επειδή υπάρχουν τόσα πολλά είδη συνεταιρισμών εκεί έξω. Κάθε χρόνο έχουμε ομάδες εργασίας και σε κάθε μία από αυτές οι μέτοχοι συζητούν ένα συγκεκριμένο ερώτημα. Καταθέτουν προτάσεις οι οποίες επικυρώνονται από το διοικητικό συμβούλιο και στη συνέχεια από τη Γενική Συνέλευση. Και έπειτα οι προτάσεις εφαρμόζονται στην ανάπτυξη των υπηρεσιών.

Για να σας δώσω ένα παράδειγμα, κατά το πρώτο έτος της συμμετοχικής διαδικασίας που ονομάσαμε Smart In Progress, είχαμε μια ομάδα εργασίας η οποία αντιμετώπιζε το ζήτημα του ανοίγματός μας σε διάφορους τομείς και ονομαζόταν «Smart για ποιον/α και με ποιον/α». Οι συμμετέχοντες/ουσες συμφώνησαν ομόφωνα να ανοιχτούμε σε «όποιον/α έχει ανάγκη τον Smart», αρκεί να είμαστε σίγουροι/ες ότι θα είμαστε υπεύθυνοι ως εργοδότες. Για να διασφαλιστεί αυτό, προέκυψε η ιδέα να δημιουργηθεί μια επιτροπή δεοντολογίας. Το επόμενο έτος δημιουργήσαμε, στο πλαίσιο του Smart In Progress, μια ομάδα εργασίας για το πώς θα μπορούσε να λειτουργήσει αυτή η επιτροπή δεοντολογίας και τώρα έχουμε μια μόνιμη, ενεργή επιτροπή δεοντολογίας. Αυτό είναι ένα μόνο παράδειγμα μεταξύ πολλών για τη συμμετοχική διαδικασία που τέθηκε σε εφαρμογή. Δεν αφορά μόνο τους συνήθεις υπόπτους και τις εκλογές, αλλά τη συμμετοχή της τόσο ζωντανής κοινότητάς μας με διαφορετικούς τρόπους.

Στην πραγματικότητα, δεν δημιουργήσαμε μόνο έναν συνεταιρισμό,

δημιουργήσαμε επίσης κοινά (commons) τα οποία πρέπει να μοιράζονται και να συντηρούνται. Υπάρχει η κοινή επιχείρηση καθεαυτήν, αλλά υπάρχει επίσης το αμοιβαίο ταμείο εγγυήσεων. Έχω ακούσει μέλη μας να λένε «αυτά είναι τα δικά μας χρήματα» και έχουν δίκιο, το ταμείο εγγυήσεων είναι τα κοινά χρήματά τους. Και επίσης, στο μοντέλο μας είναι πολύ σημαντικό ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα κερδοσκοπίας. Όλα τα μέλη που επωφελούνται από την κοινή επιχείρηση, που είναι μέλη του Smart, πρέπει να συνεισφέρουν σε αυτό και να αγοράσουν μία μετοχή. Μόνο το μερίδιο που αναλογεί σε αυτή τη μετοχή (30 € στο Βέλγιο) μπορεί να τους επιστραφεί εάν αποχωρήσουν από τον συνεταιρισμό, οπότε δεν θα έχουν ποτέ κάποιο οικονομικό κέρδος.

Συμπερασματικά, αυτό που έχουμε επιτύχει με την κοινή μας επιχείρηση είναι η κοινωνική καινοτομία. Στην πραγματικότητα, η δουλειά μας έχει λάβει επίσημη αναγνώριση και είχαμε την τιμή να λάβουμε δύο βραβεία κοινωνικής καινοτομίας. Το ένα μας δόθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Έρευνας (ERC) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το βέλτιστο αποδεδειγμένο κοινωνικό αντίκτυπο και το άλλο από τη Royal Society for the Arts του Λονδίνου για το μέλλον της εργασίας. Γιατί αυτό; Τα κύρια επιχειρήματα που προτάχθηκαν είναι ότι παρέχουμε λύσεις σε άτομα που βρίσκονται στην γκρίζα ζώνη της απασχόλησης και τους προσφέρουμε τα μέσα ώστε να έχουν τόσο την ελευθερία όσο και την αυτονομία που τους είναι απαραίτητες για να εργαστούν, αλλά και επειδή παρέχουμε μια διπλή αλληλεγγύη, αυτή που συνδέεται με την αμοιβαιοποίηση των μέσων, αλλά και αυτή που συνδέεται με το πιο προστατευτικό νομικό καθεστώς, αυτό του μισθωτού εργαζομένου. Τα μέλη του Smart έχουν πρόσβαση στην κοινωνική προστασία στην οποία επίσης συμβάλλουν. Αυτό είναι επίσης πολύ σημαντικό και αξίζει να το θυμάστε. Ο Smart προσφέρει επίσης στους/στις ελεύθερους/ες επαγγελματίες μια εναλλακτική στο να πρέπει να είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες, κάτι που σε πολλές χώρες μπορεί να είναι πολύ περίπλοκο και συνδέεται με υψηλό κίνδυνο φτώχειας. Αλλά είμαστε επίσης μια εναλλακτική στο να πρέπει κανείς να ιδρύσει τη δική του εταιρεία, γιατί στο Βέλγιο, για παράδειγμα, το ποσοστό πτώχευσης των νέων εταιρειών εντός των δύο έως πέντε πρώτων ετών της λειτουργίας τους είναι πολύ υψηλό. Ο Smart οπότε αφορά και την προστασία των ελεύθερων επαγγελματιών και των συλλογικοτήτων από αυτόν τον οικονομικό κίνδυνο. Με τον Smart οι

ελεύθεροι/ες επαγγελματίες δεν μπορούν να χρεοκοπήσουν επειδή πληρώνουν αλλά και πληρώνονται καθώς εξελίσσεται η εργασία τους.

Ανοικτά ερωτήματα

Πριν τελειώσω την παρουσίασή μου, θα ήθελα, όπως μου ζητήθηκε, να θέσω ορισμένα ερωτήματα προς συζήτηση. Εμείς, ως δυτικές κοινωνίες, αντιμετωπίζουμε μεγάλες προκλήσεις, οι οποίες θέτουν υπό αμφισβήτηση τις οικονομίες μας και την κοινωνία μας συνολικά. Κανείς δεν έχει την ιδανική, μοναδική λύση για το πώς να δημιουργηθεί περισσότερη αλληλεγγύη, η οποία να εκτείνεται και να περιλαμβάνει όλη την ποικιλομορφία των διαφορετικών εργαζομένων. Αυτό που γνωρίζουμε σήμερα, είναι ότι εντός του πλαισίου της κοινωνικής ασφάλισης που δημιούργησαν οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης πριν από 70 και παραπάνω χρόνια, η καλύτερη κοινωνική προστασία είναι αυτή που συνδέεται με το καθεστώς του μισθωτού εργαζόμενου και πιο συγκεκριμένα, όσων εργάζονται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Μπορούμε όμως να παρέχουμε τέτοια προστασία σε άλλους/ες εργαζόμενους/ες; Και γιατί να πρέπει να περιορίσουμε την προστασία στους/στις εργαζόμενους/ες; Επειδή όταν λέμε «εργαζόμενος/η», μιλάμε πάντα για το άτομο που κάνει μια δραστηριότητα με αντάλλαγμα χρήματα. Όμως πολλές δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για την κοινωνία και την αγορά, όπως ανέφερε προηγουμένως η Juliet Webster, δεν πληρώνονται. Θα ήθελα να στραφώ σε αυτό το ζήτημα μέσω δύο ειδών δραστηριοτήτων οι οποίες καθίστανται αόρατες στις κοινωνίες μας: όλη την εργασία που χρειάζεται να γίνει πριν και μετά την υπογραφή μιας σύμβασης καθώς και την εργασία φροντίδας.

Για να μπορέσουν πολλοί/ές ελεύθεροι/ες επαγγελματίες να υπογράψουν μια σύμβαση, θα πρέπει επίσης να κάνουν αυτό που αποκαλώ αόρατη εργασία. Εάν σκεφτείτε για παράδειγμα τους/τις καλλιτέχνες, όλη η προπαρασκευαστική δουλειά που κάνουν σπάνια πληρώνεται από τις συμβάσεις τους. Για παράδειγμα, εάν θέλετε να πουλήσετε ένα άλμπουμ, πρέπει να έχετε ένα άλμπουμ, που σημαίνει ότι πρέπει να γράψετε και να ηχογραφήσετε τη μουσική, και αυτό είναι δουλειά.

Και τότε, μπορεί να έχετε ένα άλμπουμ, αλλά πρέπει επίσης να προωθήσετε το άλμπουμ, να οργανώσετε συναυλίες για να έχετε πραγματικά κέρδη από τη δουλειά σας. Υπάρχει λοιπόν όλη αυτή η αόρατη εργασία πριν και μετά την «αμειβόμενη εργασία» που σπάνια πληρώνεται. Το ζήτημα της αόρατης εργασίας ισχύει επίσης για έναν αυξανόμενο αριθμό συμβούλων και ερευνητών/ριών που πρέπει να υποβάλουν προσφορές για να αποκτήσουν πρόσβαση σε χρηματοδότηση. Περνούν μέρες δουλεύοντας για την υποβολή μιας πρότασης και δεν είναι καν σίγουροι/ες ότι θα λάβουν τη χρηματοδότηση στο τέλος. Στο παρελθόν, τα πανεπιστήμια αναλάμβαναν αυτήν την διαδικασία για τους δικούς τους ερευνητές/ριες. Όμως σήμερα, όλο και περισσότερα πανεπιστήμια προσλαμβάνουν ερευνητές/ριες απευθείας από το (χρηματοδοτούμενο) έργο. Αυτό η αόρατη εργασία σήμερα επεκτείνεται σε πολλούς/ες εργαζόμενους/ες και τομείς δραστηριοτήτων. Νομίζω ότι πρέπει να λάβουμε υπόψη αυτήν την εξέλιξη.

Και έπειτα υπάρχει η εργασία φροντίδας, όπως είναι η φροντίδα των παιδιών, η φροντίδα ενός αρρώστου ή ηλικιωμένου μέλους της οικογένειας ή ακόμη και η ανάληψη δραστηριοτήτων που δημιουργούν κοινωνικούς δεσμούς και ευημερία για την κοινότητα, όπως οι κοινοτικοί κήποι και οι δραστηριότητες των κοινών γενικότερα. Αυτές οι δραστηριότητες σπάνια αμείβονται και δεν παρέχουν ποτέ πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, ακριβώς επειδή δεν αμείβονται, επομένως δεν θεωρούνται επίσημα εργασία. Δεν λέω ότι αυτός ο συγκεκριμένος τύπος εργασίας φροντίδας πρέπει απαραίτητως να αμείβεται με τρόπο που να τον καθιστά απλώς μια οικονομική συναλλαγή. Προσωπικά, θα το έβρισκα πολύ λυπηρό αν η φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων της οικογένειας γινόταν αντιληπτή με τέτοιο τρόπο.

Όσον αφορά την αόρατη εργασία, θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι δημιουργεί προστιθέμενη αξία, αλλά στην πραγματικότητα, σήμερα, οι περισσότεροι άνθρωποι που κάνουν αυτή την αόρατη εργασία, είτε πρόκειται για άτομα που ασχολούνται με τα κοινά, είτε για γυναίκες, στην πραγματικότητα τιμωρούνται για το ότι κάνουν αυτή την αορατικοποιημένη δουλειά. Δεν λαμβάνουν καμία αναγνώριση. Πώς μπορούμε να το αλλάξουμε αυτό; Πώς μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι αυτή η αόρατη εργασία αναγνωρίζεται όπως της αξίζει στα

μοντέλα κοινωνικής προστασίας μέσω της πρόσβασης σε δικαιώματα και σε μέσα διαβίωσης; Αυτό είναι ένα ερώτημα που θέλω να θέσω προς συζήτηση.

Αλλά ακόμη και μεταξύ των εργαζομένων που όντως πληρώνονται για την εργασία που παρέχουν, υπάρχουν ανισότητες. Η ίδια δουλειά μπορεί να γίνει από κάποιον/α που είναι μισθωτός/ή ή από κάποιον/α που είναι αυτοαπασχολούμενος/η, δεν έχουν όμως απαραίτητα το ίδιο επίπεδο εισοδήματος και σαφώς δεν έχουν το ίδιο επίπεδο κοινωνικής προστασίας. Για τον Smart, σε ότι αφορά την κοινωνική προστασία, δεν θα έπρεπε να υπάρχει διάκριση μεταξύ εργαζομένων με βάση το νομικό καθεστώς εργασίας τους.

Πέρα από αυτό, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε, πρέπει να αναρωτηθούμε: μπορούμε να συνεχίσουμε να παράγουμε πολλά πράγματα που απλώς πρόκειται στο τέλος να πετάξουμε; Μπορούμε πραγματικά να το αντέξουμε αυτό οικονομικά; Μπορούμε να διατηρήσουμε αυτόν τον ρυθμό παραγωγής μόνο και μόνο για να σώσουμε την απασχόληση όταν διακυβεύεται η ίδια η ανθρώπινη επιβίωση; Και δεδομένου ότι η αγορά εργασίας μας αριθμεί πολλούς ανθρώπους που εργάζονται πάρα πολύ και άλλους που δεν εργάζονται αρκετά ή καθόλου, δεν οφείλουμε να επανεξετάσουμε τον χρόνο εργασίας μας;

Λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε (την αυξανόμενη ανισότητα, την ανασφάλεια ενός αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων...) και την αόρατη εργασία όπως την έχουμε παρουσιάσει, δεν είναι καιρός να ξανασκεφτούμε το κοινωνικό μας σύμβολο; Γιατί το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνικής προστασίας που σχετίζεται με το εισόδημα (όπως η προστασία απέναντι στην ανεργία, η σύνταξη, οι άδειες ασθενείας...) να συνδέεται με την εργασία υπό τη μορφή σύμβασης; Δεν θα έπρεπε ο στόχος της κοινωνικής προστασίας να είναι το να επιτρέπει σε όλους/ες να ζουν με αξιοπρέπεια και όχι μόνο οι εργαζόμενοι/ες; Κατά την προσωπική μου άποψη, είναι καιρός να ξανασκεφτούμε το κοινωνικό μας σύμβολο με γνώμονα την αξιοπρεπή ζωή και όχι με βάση την αξία που συνδέεται με την αμειβόμενη εργασία (όπως ορίζεται σήμερα στο εργατικό δίκαιο). Προκειμένου να συμπεριληφθεί όλη η ποικιλομορφία

των εργαζομένων στους μηχανισμούς κοινωνικής προστασίας και να προστατεύσουμε όσους/ες επιτελούν άορατη εργασία, δεν οφείλουμε να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε την κοινωνική προστασία περισσότερο με βάση τα ανθρώπινα δικαιώματα παρά με γνώμονα την παραγωγική εργασία; Ως ανθρώπινα όντα όλοι/ες πρέπει να δικαιούνται μια αξιοπρεπή ζωή. Υπάρχει αρκετός πλούτος σε όλο τον κόσμο για να έχουν όλες/οι μια αξιοπρεπή ζωή. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι πολλοί Δυτικοί (Ευρωπαίοι ή Αμερικανοί), και ιδίως οι πλουσιότεροι άνθρωποι στον κόσμο, πρέπει να μειώσουν τις καταναλωτικές απαιτήσεις του τρόπου ζωής τους, να έχουν λιγότερα «πράγματα» και να ζήσουν απλούστερες ζωές, αλλά αυτό ίσως είναι απαραίτητο για να σωθεί η ανθρωπότητα. Σας αφήνω με αυτά τα ανοιχτά ερωτήματα και σας ευχαριστώ για την προσοχή σας.

Μετάφραση: Κίμωνας Μαρκάτος