

Obsah

1. ÚVOD.....	-5-
2. KONFEDERACE EVROPSKÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH A VÝROBNÍCH DRUŽSTEV (CECOP) A SKUPINA DIESIS.....	-16-
3. SPOLEČNÉ ZÁVĚRY EVROPSKÉ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ (ETUC) A KONFEDERACI EVROPSKÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH A VÝROBNÍCH DRUŽSTEV (CECOP) TÝKAJÍCÍ SE DOBROVOLNÝCH NOREM PRO ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ DO EVROPSKÝCH DRUŽSTEVNÍCH SPOLEČNOSTÍ (SCE), SLOŽENÝCH ZE ZAMĚSTNANECKÝCH/VÝROBNÍCH DRUŽSTEV, SOCIÁLNÍCH DRUŽSTEV NEBO PODNIKŮ VLASTNĚNÝCH ZAMĚSTNANCI, A/NEBO ZE ZAMĚSTNANCŮ-ČLENŮ DRUŽSTVA.....	-23-
PŘÍLOHA 1. DOPORUCENÍ 193 DOPORUCENÍ O PODPORE DRUŽSTEV, 2002.....	-28-
PŘÍLOHA 2. SVĚTOVÁ DEKLARACE O VÝROBNÍCH DRUŽSTVECH.....	-41-

1. ÚVOD

Bruno Roelants, CECOP

1. Prezentace projektu

Jedním z hlavních cílů projektu *Involve* (*Podpora angažovanosti pracujících v evropských družstevních společnostech a v národních družstvech a podnicích v zaměstnaneckém vlastnictví*), schváleného v roce 2007 za spolufinancování Generálního ředitelství Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise, je pokračování v dialogu mezi odborovými organizacemi a družstevním hnutím v Evropě na úseku zapojení pracujících v zaměstnaneckých/výrobních družstvech, sociálních družstvech a v dalších typech podniků v zaměstnaneckém vlastnictví.

Na jedné straně je zapojení pracujících v podnicích (na úseku tří komponentů - informace, konzultace a účast) řízeno evropskými právními normami, zvláště Směrnicí č.2002/14 *stanovující všeobecný rámec pro informování a konzultování zaměstnanců ve státech Evropského společenství* (minimálně nad určitý počet zaměstnanců) a směrnicemi vztahujícími se k zapojení pracujících na úrovni evropské společnosti (SE) a evropské družstevní společnosti (SCE).

Na druhé straně, zaměstnanecká/výrobní družstva, sociální družstva (podkategorie zaměstnaneckých družstev, poskytující sociální služby nebo pracovní začlenění sociálně znevýhodněných osob) a jiné typy podniků v zaměstnaneckém vlastnictví jsou založeny na principu, že zaměstnanci, ve většině případů, společně vlastní, řídí a kontrolují svůj podnik. Tato forma je činí velmi specifickými podniky co se týká zapojení zaměstnanců na úseku tří výše uvedených komponentů - informace, konzultace a účasti.

Uvedená specifičnost v oblasti zapojení zaměstnanců není jen právem, ale rovněž objektivní podmínkou, bez které by podnik nemohl být v provozu, jak je podrobněji vysvětleno zde níže. Proto praktiky zapojení zaměstnanců nemohou být analyzovány "pod mikroskopem" z pozice běžných, konvenčních podniků, ani z hlediska jiných typů družstev charakterizovaných běžnou, konvenční prací za mzdu (pokud neumožní zaměstnancům stát se zaměstnanci-členy a tím smíšeným typem družstva).

Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) a Evropská konfederace zaměstnaneckých a výrobních družstev (CECOP) se dohodly, v zájmu dosažení cílevědomých všeobecných závěrů v rámci těchto tématických oblastí (viz zde níže "všeobecné závěry" tohoto dokumentu), že je nutné lépe analyzovat specifický ráz angažovanosti zaměstnanců v těchto typech podniků. Za tímto účelem byl proveden úvodní zkušební průzkum mezi členy CECOP a mezi vybranými podniky k ní přidruženými v těchto tématických oblastech. Koncepce tohoto průzkumu byla vypracována na základních principech, na kterých jsou zaměstnanecká a sociální družstva (a do značné míry ostatní typy podniků v zaměstnaneckém vlastnictví, jako jsou například španělské "zaměstnanecké podniky") založena.

V zájmu dokonalého porozumnění závěrům tohoto průzkumu (viz zde níže v tomto dokumentu) je nutné se především zaměřit na zmíněné principy, které určují, jakým způsobem je zaměstnanecké zapojení praktikováno v těchto podnicích.

Univerzální charakter základních družstevních principů, v jejich nejnovějším znění schváleném u příležitosti stého výročí Mezinárodní družstevní aliance (ICA) v roce 1995, byl rovněž potvrzen vládami, odborovými a zaměstnavatelskými organizace států celého světa, a sice prostřednictvím *Doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) č.193/2002 týkající se podpory družstev* (v příloze tohoto dokumentu).

Zvláštní aplikace těchto základních principů byla později vypracována v rámci Mezinárodní organizace výrobních družstev v oblasti průmyslu, řemesel a služeb (CICOPA, sektorový orgán Mezinárodní družstevní aliance, CECOP je její regionální organizací pro Evropu) v letech 2002 až 2004, a schválena v roce 2005 Valným shromážděním ICA ve formě *Světové deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech* (v příloze tohoto dokumentu).

2. Analýza základních principů zaměstnaneckého/výrobního družstva a sociálního družstva

V souladu se všeobecnou definicí, která je zakotvena v Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, je družstvo *"autonomní společenství osob dobrovolně sdružených za účelem uspokojení svých ekonomických, sociálních a kulturních potřeb a snah prostřednictvím společně vlastněného a demokraticky řízeného podniku"*¹. Společenství osob a plně provozuschopný podnik jsou tak zapojeni do ekonomické aktivity, která dokonale harmonizuje tyto dva zdánlivě kontradiktorní aspekty v jednom neddělitelném celku. Stejně jako v jakémkoliv jiném podniku, vlastnictví, management a kontrola musí odněkud vycházet. U společenství osob jsou vlastnictví, management a kontrola vykonávány společně členy podniku.

Tyto osoby, které tvoří členstvo družstva, nesou společně odpovědnost za *"uspokojení svých ekonomických, sociálních a kulturních potřeb a snah"*. Mají dvojitý charakteristický rys: na jedné straně jsou vlastníci družstva, na druhé straně jsou členy družstva se specifickou sociálně-ekonomickou rolí odpovídající typu ekonomických, sociálních a kulturních potřeb a snah, které je sjednocují, a které střídavě charakterizují různé typologie družstva, například družstva spotřebitelská, zemědělská, rybářská, apod. Stejně jako existuje totální

¹ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstvům, článek 1.2

harmonizace mezi podnikem a aspekty společenství na družstevní úrovni, existuje také totální harmonizace mezi dvěma aspekty charakterizujícími členy družstva. V zaměstnaneckém/výrobním družstvu není možné oddělit aspekt "zaměstnanec" od aspektu "člena", neboť oba charakterizují zaměstnanec - člena: ve skutečnosti jakékoliv oddělení těchto dvou aspektů by bylo v rozporu s absolutní podstatou existence družstva.

Ještě více bližší pracovnímu aspektu otázky je to, že distinktivní pojem zaměstnanec-člen má nevyhnutelně za následek jiný typ pracovních vztahů než u konvenčního pracovního vztahu za mzdu (kdy zaměstnanci nejsou osobami, které vlastní, řídí a kontrolují podnik) nebo u pracovního vztahu v rámci samostatného podnikání (kdy zaměstnanci vlastní, řídí a kontrolují jejich mikro-podniky, avšak individuálním způsobem). Tato skutečnost činí "zaměstnanecké vlastnictví" (pojem zaměstnanec-člen je kvalifikován na mezinárodní úrovni) třetím hlavním typem pracovního vztahu ve světě. Přes stále malé množství tohoto typu pracovního vztahu v porovnání s ostatními dvěma modalitami, zaměstnanecké vlastnictví má zvláštní charakter co se týká udržitelnosti zaměstnání, ekonomické demokracie, zdokonalování vědomostí, sociální integrace, místního a regionálního rozvoje, a proto činí užitečným se jím velmi pečlivě zabývat, zvláště z hlediska zapojení zaměstnanců.

Družstva v celém světě rovněž všeobecně schválily soubor 10 hodnot ("svépomoc, vlastní odpovědnost, demokracie, rovnoprávnost, spravedlnost a solidarita, etické hodnoty poctivosti, otevřenosti, sociální odpovědnosti a péče o jiné?) a 7 odvozených principů podle osob ve vedení a řízení podniku.

Dva z těchto principů jsou mimořádně důležité co se týká integrace družstev do celosvětových struktur: "*autonomie a nezávislost*" (na vládních orgánech, politických stranách, atd.)

² Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, článek 3 (a)

a "spolupráce mezi družstvy" (prostřednictvím federací, konsorcií a skupin, a rovněž společných mechanismů podporujících obchod)³.

Zbývá pět principů, které jsou zvláště relevantní z hlediska zapojení zaměstnanců, jak níže podrobujeme analýze.

První družstevní princip: Dobrovolné a otevřené členství.

"Družstva jsou dobrovolné organizace, které jsou otevřeny všem osobám schopným využít jejich služeb a ochotným přijmout členské závazky bez diskriminace pohlaví, sociální, rasové, politické a náboženské"⁴.

Tento princip znamená, že žádost o členství nemůže být, v zásadě, odmítnuta. Přijetí však závisí na typu družstva a typu člena družstva. V zákaznických družstvech nemohou být běžně zájemci o členství odmítnuti za předpokladu, že jsou zákazníci. V zemědělských družstvech by zájemci o členství měli být zemědělci. V zaměstnaneckých/výrobních družstvech by uchazeči o členství měli být v první řadě zaměstnanci. Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech specifikuje, že v tomto mimořádném typu družstva, "nezávislé a dobrovolné členství jejich členů je v zájmu přispívat jejich osobní prací a ekonomickými zdroji podmíněno existencí pracovních míst⁵". V první řadě nemůže být udělen status zaměstnance-člena v případě, že není k dispozici volné pracovní místo.

Na druhé straně tohoto prvního principu existuje skutečnost, že nikdo nemůže být povinen stát se členem. Existují dva způsoby konfrontace s tímto problémem:

- vyzvat nastupující zaměstnance, aby se zavázali k členství po uplynutí zkušebního období;
- akceptovat skutečnost, že někteří zaměstnanci se nestanou členy, protože si to nepřejí.

³ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, článek 3 (b)

⁴ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, Příloha

⁵ Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, I 1.

Kromě toho, někteří zaměstnanci nejsou oprávněni stát se řádnými členy:

- jednak z toho důvodu, že se příležitostně jedná o dočasné zaměstnance (v určitých specifických sektorech, zvláště v sezónních pracovních režimech, je velmi obtížné se vyvarovat omezenému procentu dočasných pracovních sil);
- jednak z toho důvodu, že se příležitostně jedná o zaměstnance zbavené občanských práv, které jsou pro členství nezbytné. V tomto případě se jedná o odsouzené osoby nebo o osoby mentálně nezpůsobilé, které jsou zaměstnány v některých sociálních družstvech.

Je totiž prakticky nemožné zajistit, aby 100% zaměstnanců si přálo stát se členy, i když družstvo učiní vše pro to, aby se tak stalo. V každém případě je důležité zabezpečit, aby podstatná část zaměstnanců se stala členy a nebyl tak ztracen charakter zaměstnaneckého/výrobního družstva. To je důvod, proč na mezinárodní úrovni bylo schváleno pravidlo, že většina zaměstnanců musí být členy družstva. (*“Všeobecným pravidlem je, že práce je vykonávána členy družstva. V důsledku toho je většina zaměstnanců v daném zaměstnaneckém/výrobním družstvu podniky členy družstva a naopak”*).

Dalším důležitým aspektem tohoto prvního družstevního principu je, že členství v družstvu je v podstatě celý proces. Není možné stát se zaměstnancem-členem družstva a převzít veškeré související obchodní povinnosti přesnoc. Obchodní povinnosti, kterým je nový zaměstnanec-člen družstva vystaven jako spolumajitel a spolumanažér vyžadují období iniciace, které může být kratší nebo delší, a sice v závislosti na komplexitě podniku (která se může různit podle sektoru, velikosti podniku, úrovně internacionalizace, atd.).

⁶ Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, I 3.

Jak můžeme konstatovat, první družstevní princip znamená dynamiku co se týká nasazení zaměstnanců: ve skutečnosti rozdíl mezi zaměstnanci-nečleny a zaměstnanci-členy družstva se neustále vyvíjí směrem krostoucí integraci nečlenů do členské struktury.

Druhý družstevní princip: Demokratické členské řízení.

“Družstva jsou demokratické organizace řízené jejich členy, kteří se aktivně účastní koncepce politických orientací a rozhodovacích procesů. Muži a ženy, pracující jako zvolení zástupci, jsou odpovědní před ostatními členy. V primárních družstvech mají členové rovnocenná volební práva (jeden člen - jeden hlas) a družstva na jiné úrovni jsou rovněž organizována demokratickým způsobem⁷.”

Jedním z hlavních znaků odvozených od tohoto principu je skutečnost, že členům družstva, kteří investovali více finančních prostředků než ostatní členové není udělen více než jeden hlas.

V případě zaměstnanců-členů družstva má demokratický management mimořádný význam co se týká zapojení pracujících (účast a zřejmě také informace a konzultace), činíce toto zapojení nezbytně intenzivnější než u jiného typu podniku: zaměstnanci-členové družstva volí demokraticky členy představenstva, neboli osoby řídící podnik.

Lze argumentovat tím, že, jako v každém demokratickém procesu, lidé mohou více nebo méně aktivně využít této situace. Avšak vzhledem k tomu, že v zaměstnaneckém/výrobním družstvu jsou osoby zapojené v demokratickém procesu rovněž členy plnicími výrobní procesy podniku, mají tyto osoby tendenci k mimořádnému uvědomování hmotných zájmů a tedy spíše k aktivnímu prosazování demokracie.

⁷ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, Příloha

Třetí družstevní princip: Ekonomická členská participace.

“Členové družstva přispívají spravedlivě a demokraticky kontrolují kapitál svého družstva. Při nejmenším je část kapitálu zpravidla společným majetkem družstva. Členové obvykle dostávají limitovanou kompenzaci, je-li k dispozici, za upsaný kapitál z titulu podmínky členství. Členové družstva přidělují přebytečné finanční prostředky pro některé nebo všechny následující účely: rozvoj družstva případným zřízením rezervního fondu, jehož část při nejmenším musí být nedělitelná; odměňování členů v poměru k jejich transakcím s družstvem a podpora ostatních aktivit schválených členskou základnou⁸.”

Participace každého zaměstnance-člena družstva na akciovém kapitálu může být symbolická (např. € 1,00) nebo podstatná (např. ekvivalent jednoho roku mzdy), ale vždy uděluje participaci na vlastnictví podniku, které je, samozřejmě, mimořádně významné z hlediska zapojení zaměstnance v zaměstnaneckém/výrobním družstvu a v sociálním družstvu. “Limitovaná kompenzace” za upsaný kapitál je zpravidla podobná bankovnímu úroku, a je určena pro udržení nominální hodnoty akcií a na náklady způsobené pravidelnou inflací.

Kooperativní vlastnická struktura však není pouhý součet individuálních vlastnictví každého člena. Kooperativní vlastnictví směřuje individuální vlastnictví (členů) s kolektivním vlastnictvím (družstva jako celku).

Tento fakt vysvětluje, proč část přebytečných finančních prostředků podniku určená do rezervního fondu nemůže být rozdělena během doby působení družstva, v četných státech dokonce ani po jeho likvidaci. Zdrojem tohoto ustanovení je přesvědčení, že družstvo nepatří pouze jeho současným členům, nýbrž rovněž jeho členům minulým i budoucím. Členství v družstvu musí být posuzováno z časové perspektivy, z hlediska generací. Tento mezigenerační koncept je

⁸ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, Příloha

mimořádně cílevědomý v případě zaměstnaneckých a sociálních družstev, neboť angažovanost zaměstnanců musí být rovněž hodnocena z hlediska tohoto mezigeneračního konceptu: zaměstnanci-členové, prostřednictvím procesu zaměstnaneckého zapojení (informace, konzultace a účast) pokračují v práci předcházejících zaměstnanců-členů a připravují družstvo pro budoucí zaměstnance-členy.

To je jeden z důvodů, proč Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech zdůrazňuje nezbytnost zaměstnaneckých/výrobních družstev *“Přispívat ke zvyšování kapitálu a přiměřenému růstu nedělitelných rezervních fondů a prostředků”*.

Nezávisle na rezervních fondech, limitovaná část ročních přebytečných finančních prostředků je přidělena členům družstva ve formě dividend. Tento mimořádný finanční nástroj je často předmětem nedorozumnění: není to ani úrok, ani výnos z investic, ale kompenzace. V zaměstnaneckém/výrobním družstvu, navýšení přebytečných finančních prostředků na konci roku znamená, že odměny za práci zaměstnanců-členů byly příliš nízké, a že z toho důvodu vyžadují korekci. Zaměstnanci-nečlenové družstva jsou zpravidla vyloučeni z procesu rozdělování dividend; v tomto případě existuje možnost předložení námitek poukazujících na fakt, že tito zaměstnanci se rovněž podíleli na pracovním úsilí, a že nebyli dostatečně odměněni za tuto práci. Ve skutečnosti je tento fakt jedním z důvodů, proč v některých zaměstnaneckých/výrobních družstvech dostávají i zaměstnanci-nečlenové družstva dividendy podle jejich pracovních výsledků. Na druhé straně, u specifických odměn za práci zaměstnanců-členů musí být brán ohled na pracovní dobu, která je podmíněna jejich podnikatelskými povinnostmi.

Pátý družstevní princip: Vzdělání, odborná příprava a informace. *“Družstva zabezpečují vzdělání a odbornou*

⁹ Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, II 2.

přípravu svých členů, zvolených zástupců, manažerů a zaměstnanců takovým způsobem, aby se mohli efektivně podílet na rozvoji jejich družstev¹⁰."

Podpora a prosazování vzdělání a odborné přípravy je logický důsledek druhého a třetího principu: účast na řízení podniku (zvláště osob zvolených do představenstva podniku, které přicházejí přímo z továrních dílen) vyžaduje rozhodný přístup k odborné přípravě. Kromě toho, specifický typ zapojení zaměstnance do zaměstnaneckého/výrobního družstva vyžaduje sám o sobě speciální přípravu za účelem náležité implementace.

Současně není vzdělání a odborná příprava pouze pomocným aspektem implementace druhého a třetího družstevního principu: oba tyto principy jsou samotným jádrem družstevní filozofie. Jose Maria Arizmendiarieta, jeden z hlavních myslitelů této filozofie 20.století a zakladatel družstevních struktur Mondragon ve španělském Baskicku, napsal: *"Říká se, že forma družstva je ekonomické hnutí užívající vliv vzdělání, avšak tato definice může být obrácena řečením, že vliv vzdělání používá ekonomické hnutí¹¹."* Ve skutečnosti mohou být družstva považována za vzdělávací hnutí a zaměstnanecká/výrobní družstva za školy sociálně orientovaného podnikatelství. V oblasti angažovanosti zaměstnanců je to velmi důležité, neboť vlastní investice do lidského kapitálu je absolutně fundamentální pro realizaci procesu zapojení zaměstnanců.

Sedmý družstevní princip: Obavy o družstevní společenství.

"Činnost družstev v oblasti udržitelného rozvoje svých společenství prostřednictvím politických koncepcí byla schválena jejími členy¹²."

¹⁰ Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, Příloha

¹¹ Arrizmendiarieta Jose Maria: *Podnik pro člověka (The enterprise for the human being)*, Bilbao, 1984, Alkar, str.68.

¹² Doporučení ILO č.193/2002 týkající se podpory družstev, Příloha

Tento princip má specifický význam pro angažovanost zaměstnanců. Ve skutečnosti, nejbližší komponent družstevního společenství je složen ze zaměstnanců-nečlenů pracujících v podniku a jejich rodin.

Tento princip rovněž dává jinou dimenzi angažovanosti zaměstnanců - dimenzi, která není sdílena s kolegy zaměstnanci, ale s ostatními komponenty společenství. V zaměstnaneckém/výrobním družstvu nemá zapojení zaměstnanců pouze mezigenerační rozsah, ale také rozsah prostorový.

Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech totiž stipuluje, že *“v jejich interních operacích, zaměstnanecká/výrobní družstva (...) mají (...) přispívat ke zdokonalování životních podmínek rodinného jádra a k udržitelnému rozvoji společenství.^{13.}”*

Ještě více důležitější motivací je, že zaměstnanecká/výrobní družstva *“mají za cíl vytváření a zachovávání udržitelných pracovních míst a generování blahobytu a majetnosti v zájmu zlepšování kvality života zaměstnanců-členů družstva, důstojnosti lidské práce, umožňování demokratické zaměstnanecké samosprávy a prosazování rozvoje místního a družstevního společenství^{14.}”*

Ve specifickém případě sociálních družstev mohou být závazky ke společenství ještě více jasnější. Tyto závazky jsou materializovány prostřednictvím více druhů členství, s akcionáři jiných společenství stávajícími se členy, jako jsou například uživatelé, dobrovolníci a dokonce i státní orgány. V podobných případech, zaměstnanecké zapojení ze strany zaměstnanců-členů nachází konkrétní rozšíření nasazením jiných typů členství.

¹³ Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, II, 7

¹⁴ Světová deklarace o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, I, 1

2. KONFEDERACE EVROPSKÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH A VÝROBNÍCH DRUŽSTEV (CECOP) A SKUPINA DIESIS

Průzkum byl realizován v 33 podnicích 5 států členských federací CECOP 14 členských států Evropské unie.

Úvod: Které komponenty zapojení zaměstnanců byly posuzovány?

Na úvod je třeba zdůraznit, že zákonné nařízení EU určující míru zapojení zaměstnanců se zabývá pouze dvěma komponenty - informace a konzultace; výjimku tvoří evropské společnosti (SE) a evropské družstevní společnosti (SCE) zahrnující třetí komponent - účast, které jsou však velmi specifickými typy podniků.

Skutečná míra zapojení zaměstnanců v zaměstnaneckých a sociálních družstvech a v dalších typech podniků vlastněných zaměstnanci v Evropě, založená na normách, které jsme podrobili analýze v úvodní části, musí být porovnávána v první řadě s všeobecnými evropskými normami pro zapojení zaměstnanců v podnicích, které odkazují pouze k informování a konzultacím.

Průzkum se však zaměřuje na všechny tři aspekty zapojení zaměstnanců (informace, konzultace, účast), zahrnuté v nezávazné Společné chartě sociálních práv zaměstnanců z roku 1989, a snaží se určit zda a do jaké míry se podniky v rámci CECOP vyznačují vysokou úrovní všech tří komponentů, a zda existují problémy při jejich implementaci.

1. Tvoří členové většinu zaměstnanců? Jak se stát členem?

Vzhledem k předpokladu, že míra zapojení zaměstnanců-členů je mnohem vyšší než u nečlenů, bylo nejprve nutné ověřit procentuální poměr obou kategorií a zjistit, jak se zaměstnanci mohou stát členy v souladu se základním družstevním principem dobrovolného a otevřeného členství.

Zjistili jsme, že ve všech 14 státech podrobených průzkumu, s výjimkou jednoho, tvoří zaměstnanci-členové 70% i více pracovníků zahrnutých v našem průzkumu (více než 1,1 milionu osob). Ve dvou zemích s absolutně nejvyšším počtem zaměstnanců-členů v EU - v Itálii a ve Španělsku - činí jejich průměr 78 a 79%. V 8 zemích EU je průměr vyšší než 80%, z toho v 5 zemích přesahuje 90%. Průměr 14 států EU činí 79%. Jak lze konstatovat, je tedy nesporné, že zaměstnanci-členové zastupují naprostou většinu pracovníků v rámci CECOP, a že, v důsledku toho, vzájemná angažovanost zaměstnanců také reprezentuje naprostou většinu procesů zapojení zaměstnanců v podnicích podřízených hodnocení.

Podívejme se nyní na postupy pro nabytí členství. Stále neznámá část z 21% zaměstnanců-nečlenů v Evropě je podrobena zkušební lhůtě. Ve Velké Británii se například nově přijatí zaměstnanci družstev musí zavázat, že po skončení zkušební lhůty se stanou jejich členy. V jiných zemích dostanou noví zaměstnanci všechny informace ohledně členství při podpisu pracovní smlouvy. Podle italských právních předpisů musí být zamítnutí přijetí zaměstnance za člena družstva zdůvodněno představenstvem podniku a může být proti němu vznesena námitka u příslušné soudní instance.

V některých zemích (zejména v Itálii a ve Španělsku) tvoří značnou část zaměstnanců-nečlenů sezónní dělníci (zejména v určitých odvětvích) a pracovníci, kteří si výslovně nepřejí stát se členy.

Počet členů lze podstatně zvýšit restrukturalizací: například v italském družstvu CIR během několika let stoupl počet zaměstnanců-členů z 1 000 na 3 200 díky změně stanov podniku.

Průzkum také upozornil na různé zajímavé způsoby používané družstvy pro nábor nových členů. Téměř všechny zkoumané podniky však prakticovaly pouze jeden postup - "přímou propagaci" ve formě informační kampaně prováděné samotnými členy v rámci výborů či sociálních sekcí nebo osobami, které byly družstvem k náboru pověřeny. Tato činnost je založena na oslovení potenciálních kandidátů a je orientována na prezentaci družstva, její organizace a výhod členství. Propagace často probíhá verbálně "z ucha do ucha" mezi zaměstnanci.

2. Demokratický život podniku

a) V řádách členů družstva

Členská valná shromáždění mohou probíhat jednou, nebo dvakrát ročně; může být však pořádáno mnohem více neformálních setkání, jak se tomu děje například v Itálii. Představenstva zasedají 3 - 6x ročně ve Francii, jednou v měsíci v České republice a v Itálii, a dokonce až 50x ročně ve Velké Británii.

V komplexnějších podnikových strukturách, s několika výrobními linkami nebo dokonce s výrobními závody, mohou být demokratické procesy mezi členy družstva složitější: v takových případech se schůze mohou konat na jednotlivých podnikových útvarech, a to i v rámci jedné dílny. Tato praxe podporuje lepší angažovanost zaměstnanců na pozdějších valných shromážděních. Různá oddělení někdy nominují kandidáty na členství v představenstvu podniku. V některých větších podnicích, například v italských průmyslových

družstvech, existuje systém interních informací o kandidátech do představenstva a o rozhodnutích představenstva.

b) Mezi členy a nečleny družstva

Výše uvedená rozhodnutí představenstva mohou být důvěrná a dostupná pouze členům. V jiných případech mohou být informace dostupné i nečlenům, např. v podnikovém informačním bulletinu, nebo na nástěnkách. Jedno španělské družstvo zahrnuté do našeho průzkumu má zvláštní oddělení skládající se z členů i nečlenů. Výše zmíněné schůze podnikových oddělení se pravděpodobně týkají i nečlenů, alespoň nepřímo, vzhledem k jejich podstatě a technické povaze.

c) Míra odborové organizovanosti a vztahy s odborovými organizacemi

S výjimkou Španělska je odborová organizovanost zaměstnaneckých a sociálních družstev v západní Evropě přibližně stejná jako v jiných společnostech, nebo dokonce poněkud vyšší, a to dokonce i v podnicích, které se nacházejí pod hranicí implementace Směrnice č.14/2002.

d) Další pozitivní činnost

Většina družstev podporuje a různými prostředky a iniciativami usnadňuje přístup k informacím a angažovanost zaměstnanců; jedná se o informační publikace, dny otevřených dveří, různé vítací akce, atd. Některá družstva také zahájila strategické procesy zaměřené na podporu zaměstnanosti občanů z řad určitých specifických skupin obyvatelstva, například žen, přistěhovalců z nečlenských států EU nebo invalidních osob.

V mnoha případech jsou realizovány akce v rámci pozitivní diskriminace, například ve prospěch přistěhovalců a žen nebo za účelem podpory zaměstnanosti a integrace těchto cílových skupin obyvatelstva.

V některých případech jsou organizovány speciální kampaně na podporu seznamování s manažerskými povinnostmi, jejichž cílem je zvýšení aktivní i pasivní účasti členské základny.

3. Ekonomická účast

V mnoha případech, v Itálii, Francii a ve Španělsku, kde i minimální družstevní podíl je poměrně vysoký, jsou novým zaměstnancům-členům často nabízeny různé platební možnosti z toho důvodu, aby nedocházelo k odrazování zájemců o členství z finančních důvodů.

Některá družstva, například ve Francii, rozdělují dividendy, v případě zisku, mezi všechny zaměstnance, včetně nečlenů. Ve Francii může být formou dividend přerozděleno 45% ročního finančního přebytku, v České republice 55%; převážná část zůstatku je zpravidla převedena do rezervního fondu. V každém případě, příjemci sami rozhodují o tom, zda je možno v daném roce realizovat přerozdělení finančního přebytku.

Kromě samotných dividend, některá družstva podrobená průzkumu nabízejí i různé zdravotní výhody či sociální dávky, rekreační a kulturní akce nebo dokonce členské úvěry.

4. Vzdělávání a odborná příprava

Ve zkoumaných družstvech se vzdělávací a přípravné programy zaměřují zejména na potenciální zaměstnance-členy ve zkušebním období a nové členy. Jedná se především o odbornou přípravu družstevního charakteru, včetně spoluúčasti na řídicích procesech, což je zvláště důležité z hlediska zapojení zaměstnanců.

Jedno italské družstvo dokonce představuje příručku, přeloženou do několika jazyků, která má podporovat integraci zaměstnanců-členů z řad přistěhovalců z nečlenských států EU.

V některých případech vzdělávací a přípravné programy zahrnují i schéma dějin podniku, aby mezi členy bylo udržováno povědomí o podniku. Některá družstva, zejména v České republice a ve Francii, nabízejí svým zaměstnancům-členům průběžné strukturované vzdělávání po celou dobu jejich pracovní činnosti.

5. Obavy o společenství

Vztahy v rámci společenství mezi družstvy podrobenými průzkumu jsou ponejvíce orientovány na místní orgány (zejména sociální družstva) a školy. Vztahy se školami jsou obzvláště důležité vzhledem k mezigenerační povaze družstev, zejména těch, které ve společenství působí již po několik generací.

Závěr

Průzkum realizovaný v rámci projektu INVOLVE je zahajovací a pilotní prací. Nabízí bližší pohled na praktické způsoby zapojení zaměstnanců v podnicích sítě CECOP, na vztahy mezi zaměstnanci-nečleny a zaměstnanci-členy, na postupy nezbytné pro získání členství, atd.

Řada otázek však zůstává do značné míry nezodpovězena a vyžaduje další průzkum; jedná se například o vztah mezi představenstvem podniku a podnikovou radou nebo výborem odborové organizace, specifický způsob zapojení znevýhodněných zaměstnanců, přesné statistické rozlišení mezi pracovníky ve zkušební lhůtě - kandidáty členství a ostatními zaměstnanci-nečleny, atd. Doufejme, že tyto otázky budou zodpovězeny na úrovni příštích iniciativ v rámci podobných průzkumů.

Nicméně, tento průzkum dokazuje zajímavost a význam studia zkušeností týkajících se zapojení zaměstnanců v podnicích sítě CECOP.

Na bázi tohoto pilotního průzkumu a celosvětových družstevních norem, na nichž je založen, ETUP a CECOP byly schopny vypracovat následující text tohoto dokumentu, který poskytuje dobrovolné normy zapojení zaměstnanců (informace, konzultace a účast) v budoucích evropských družstevních společnostech (SCE) družstevního sektoru zastupovaného CECOP (průmysl a služby), mimo ustanovení, která již byla upravena směrnicí SCE. Tento text, sice technicky omezený pouze na SCE, bude moci být, bezpochyby, použit jako norma pro širší rámec podniků na úrovni sítě CECOP.

3. SPOLEČNÉ ZÁVĚRY EVROPSKÉ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ (ETUC) A KONFEDERACI EVROPSKÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH A VÝROBNÍCH DRUŽSTEV (CECOP) TÝKAJÍCÍ SE DOBROVOLNÝCH NOREM PRO ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ DO EVROPSKÝCH DRUŽSTEVNÍCH SPOLEČNOSTÍ (SCE), SLOŽENÝCH ZE ZAMĚSTNANECKÝCH/VÝROBNÍCH DRUŽSTEV, SOCIÁLNÍCH DRUŽSTEV NEBO PODNIKŮ VLASTNĚNÝCH ZAMĚSTNANCI, A/NEBO ZE ZAMĚSTNANCŮ-ČLENŮ DRUŽSTVA

1. Všeobecné aspekty

1.1. Rámec

Tyto společné závěry stanovují normy zapojení zaměstnanců (informace, konzultace a účast) do evropských družstevních společností (SCE) složených:

- ze zaměstnaneckých/výrobních družstev, sociálních družstev, podniků vlastněných zaměstnanci;
- ze zaměstnanců-členů;
- z obou kategorií.

1.2. Základní dokumentace

Tyto společné závěry jsou plně založeny na:

- Směrnicí Evropské rady č.2003/72/EC z 22.července 2003 doplňující statut evropské družstevní společnosti;
- Nařízením Evropské rady č.1435/2003/EC z 22.července 2003 týkající se statutu evropské družstevní společnosti (SCE);
- Směrnicí Evropské rady č.2002/14/EC z 11.března 2002 týkající se všeobecného rámce pro informaci a konzultaci zaměstnanců v Evropském společenství;

- Světové deklaraci o zaměstnaneckých/výrobních družstvech, schválené Valným shromážděním Mezinárodní družstevní aliance (ICA), které uplatňuje Prohlášení ICA o družstevní identitě, jež je součástí Doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) č.193/2002 na podporu družstev, na postavení zaměstnanců-členů (tzv."zaměstnanecké vlastnictví").

1.3. Základní mezinárodní principy vlastnictví zaměstnaneckého/výrobního družstva

Tyto společné závěry podporují základní mezinárodní principy vlastnictví zaměstnaneckého/výrobního družstva takovým způsobem, jakým jsou stanoveny ve výše zmíněné deklaraci. Zaměstnanecká/výrobní družstva především:

- *"mají za cíl tvorbu a podporu udržitelných pracovních míst a vytváření blahobytu za účelem zlepšování kvality života zaměstnanců-členů, zvyšování důstojnosti lidské práce, umožňování demokratické samosprávy zaměstnanců a podpory společenského a místního rozvoje"* (1.1) ;
- *"respektují otevřené a dobrovolné členství jejich členů, jež jim umožňuje osobní práci a ekonomickými zdroji se podílet na provozu družstva, za podmínky existence pracovních míst"* (1.2);
- *"uplatňují všeobecné pravidlo, že práce má být prováděna členy družstva. Z toho vyplývá, že většinu pracovníků výrobního družstva tvoří jeho členové a naopak"* (1.3);
- *"aplikují vnitřní řízení jako formálně definovaný systém, který je demokraticky schválen a akceptován zaměstnanci-členy"* (1.5);
- *"musí být samosprávná a nezávislá ve svých pracovních a řídicích vztazích a v užívání a správě svých výrobních prostředků co se týká vztahu ke státu a třetím stranám"* (1.6);
- *"zajišťují pracoviště vybavená patřičným materiálním a technickým vybavením s cílem dosažení náležité provozuschopnosti v dobré organizační atmosféře"* (2.3);

- "dbají, aby demokracie byla uplatňována v rozhodovacích instancích a na všech stupních řídicích procesů" (2.5);
- "zabezpečují permanentní vzdělávání, odbornou přípravu a informovanost svých členů v zájmu nabývání profesionálních znalostí, rozvoje modelu zaměstnaneckého/výrobního družstva a stimulace inovačních procesů a řádného managementu" (2.6);
- "bojují proti tendenci stát se nástroji zaměřenými na zhoršení pracovních podmínek pracujících vytvářením poddajnosti a nejistoty pracovních míst, a rovněž proti vystupování v roli pouhého konvenčního zprostředkovatele práce" (2.8).

Těmito principy se řídí rovněž sociální družstva a podniky vlastněné zaměstnanci.

Ze samotného charakteru těchto podniků vyplývá, že jejich zaměstnanci-členové mají nezadatelné právo informace, konzultace a účasti, které daleko přesahuje práva původně stanovená Směrnicí č.14/2002/EC.

1.4. Definice zaměstnanců, zapojení všech zaměstnanců, dobrovolné a otevřené členství

Tyto společné závěry používají stejnou definici termínu zaměstnanec jako Směrnice č.14/2002/ES.

ETUC a CECOP budou bilaterálně konzultovat případy, kdy se nezadatelné právo na informace, konzultace a účast zaměstnanců-členů jeví jako nedostatečně uplatňované z důvodu nedostatků v družstevní správě; budou provedena opatření budou přijata zejména proti klamným družstvům, v nichž jsou tyto právní nároky nezákonně upírány. ETUC a CECOP budou nadále prohlubovat existující náležité postupy a metody v zaměstnaneckých/výrobních družstvech, sociálních družstvech a podnicích vlastněných zaměstnanci.

V souladu se základním družstevním principem ("Družstva jsou dobrovolné organizace, které jsou otevřeny všem osobám schopným využít jejich služeb a ochotným přijmout členské odpovědnosti bez diskriminace pohlaví, sociální, rasové, politické a náboženské." Doporučení ILO 193) mají všichni zaměstnanci právo na členství.

2. Zaměstnanci-členové a zřízení zvláštní vyjednávací skupiny ve smyslu ustanovení směrnice SCE

2.1 SCE zřízená sloučením nebo transformací

SCE může být vytvořena sloučením nebo transformací zaměstnaneckých/výrobních družstev, sociálních družstev a/nebo podniků vlastněných zaměstnanci.

V obou případech bude zvláštní vyjednávací skupina ustavena ve smyslu ustanovení článku 3.2. Směrnice č.2003/72/CE: zástupci zaměstnanců budou zvoleni úměrně k počtu zaměstnanců na úrovni národních právnických osob, které jsou u vzniku SCE. Zaměstnancům bude umožněno projednat si vlastní systém zapojení.

2.2 SCE zřízená "ex novo"

SCE vytvořená "ex novo" právnickými osobami-členy charakterizovanými zaměstnaneckým vlastnictvím (zaměstnanecká/výrobní družstva, sociální družstva a/nebo podniky vlastněné zaměstnanci) nebo fyzickými zaměstnanci-členy, nebo oběma uvedenými právnickými statuty, ustaví zvláštní vyjednávací skupinu za podmínky, že SCE čítá nejméně 5 zaměstnanců.

3. Zvláštní normy pro zapojení zaměstnanců (informace, konzultace, účast)

Zde platí všechna ustanovení uvedené Směrnice. Tyto společné závěry se budou podílet na zvýšení norem informace, konzultace a účasti, a to následujícím způsobem:

3.1 Informace a konzultace

- ETUC vzala na vědomí, že, v souladu s definicí, hodnotami a principy družstva, které jsou globálně uznávány a ve svém celku obsaženy v Doporučení ILO č.193 o podpoře družstev, všichni zaměstnanci-členové, spolumajitelé a spolumanážéři budou požívat takovou úroveň informace a konzultace, která umožňuje řádný výkon jejich funkcí;
- Všichni zaměstnanci ve zkušebním období budou požívat, v nejvyšší možné míře, stejnou úroveň informace a konzultace jako zaměstnanci-členové;
- Všichni ostatní zaměstnanci budou požívat takovou úroveň informace a konzultace, kterou určuje patřičná Směrnice a odpovídající ustanovení příslušné národní členské legislativy, a to i za situace, kdy počet pracovních sil podniku je pod hranicí stanovenou uvedenou legislativou.

3.2 Účast

- ETUC vzala na vědomí, že, v souladu s definicí, hodnotami a principy družstva, které jsou globálně uznávány a ve svém celku obsaženy v Doporučení ILO č.193 o podpoře družstev, všichni zaměstnanci-členové mají plné právo účasti na rozhodovacích procesech a plné právo být voleni do orgánů valných shromáždění a představenstev;
- Ustanovení příslušných národních legislativ budou zachována. Kromě toho, na základě souhlasu představenstva družstva a za podmínky dodržení principů obsažených ve Směrnici č.2003/72/EC a se zárukou již nabytých práv, mohou zástupci zaměstnanců-nečlenů získat přístup na valné shromáždění.

PŘÍLOHA 1. DOPORUCENÍ 193

DOPORUCENÍ O PODPORE DRUŽSTEV, 2002

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

kteřou svolala do Ženevy Správní rada Mezinárodního úřadu práce a která se sešla na svém 90. zasedání dne 3. června 2002, a

s uznáním důležitosti družstev při vytváření pracovních míst, mobilizaci zdroje, vytváření investic a s uznáním jejich příspěvku pro ekonomiku, a

s uznáním toho, že družstva ve svých nejruznějších podobách podporují co nejucelenejší účast všech lidí na ekonomickém a sociálním rozvoji, a

s uznáním toho, že globalizace vytvořila pro družstva nové a rozdílné tlaky, problémy, výzvy a příležitosti a že jsou zapotřebí výraznější podoby lidské solidarity na vnitrostátní a mezinárodní úrovni, aby se usnadnilo spravedlivější rozdělování přínosu globalizace, a s vedomím Prohlášení o základních principech a právech v práci MOP, přijatého Mezinárodní konferencí práce na jejím 86. zasedání (1988), a s vedomím práv a principu obsažených v mezinárodních úmluvách a doporučeních o práci, a zejména v Úmluve o nucené práci, 1930; Úmluve o svobodě sdružování a ochrane práva odborove se organizovat, 1948; v Úmluve o právu se organizovat a kolektivne vyjednávat, 1949; v Úmluve o stejném odmenování, 1951; v Úmluve o sociálním zabezpečení (minimální norma), 1952; v Úmluve o odstranení nucené práce, 1957; v Úmluve o diskriminaci (zamestnání a povolání), 1958; v Úmluve o politice zamestnanosti, 1958; v Úmluve o minimálním věku, 1973; v Úmluve a doporučení o organizacích zemedelských pracovníku, 1975; v Úmluve a doporučení o rozvoji lidských zdroju, 1975; v Doporučení o politice zamestnanosti (dodatková opatření), 1984; v Doporučení o vytváření

pracovních míst v malých a středních podnicích, 1998; a v Úmluve o nejhorsích formách detské práce, 1999, a

s ohledem na zásadu obsaženou ve Filadelfské deklaraci, že "práce není komodita", a

s ohledem na to, že poskytování primerené práce všem pracovníkům je primárním cílem Mezinárodní organizace práce, a

s rozhodnutím přijmout určité návrhy týkající se podpory družstev, což je čtvrtý bod programu zasedání, a

s rozhodnutím, že tyto návrhy mají mít formu doporučení, přijímá dnes, dvacátého dne měsíce cervna roku dva tisíce dva toto doporučení, které může být uváděno jako Doporučení o podpore družstev.

I. OBLAST, DEFINICE A CÍLE

1. Uznává se, že družstva působí ve všech odvětvích ekonomiky. Toto doporučení se používá na všechny typy a formy družstev.

2. Pro účely tohoto doporučení se pojmem "družstvo" rozumí samostatné sdružení osob dobrovolně spojených za účelem uspokojování jejich ekonomických, sociálních a kulturních potřeb a cílů ve společně vlastněném a demokraticky řízeném podniku.

3. Podpora a posilování identity družstev je povzbuzováno na základe:

a) družstevních hodnot svépomoci, vlastní zodpovědnosti, demokracie, rovnosti, spravedlnosti a solidarity, a rovněž etických hodnot poctivosti, otevřenosti, sociální zodpovědnosti a péče o druhé; a

b) družstevních zásad vypracovaných mezinárodním družstevním hnutím a uvedených v příloze tohoto doporučení. Tyto zásady jsou: dobrovolné a otevřené členství; demokratická kontrola členu; ekonomická účast členu; autonomie a nezávislost; vzdělávání, odborná příprava a informovanost; spolupráce mezi družstvy; a zájem o dané společenství.

4. Opatření mají být přijata k podpoře potenciálních družstev ve všech zemích bez ohledu na jejich stupeň rozvoje, aby se tak napomohlo jim a jejich členu:

a) vytvářet a rozvíjet aktivity přinášející zisk a udržitelnou primerenou zaměstnanost;

b) rozvíjet kapacity lidských zdrojů a znalost hodnot, výhod a přínosů družstevního hnutí prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy;

c) rozvíjet jejich obchodní potenciál včetně podnikatelských a řídicích kapacit;

d) posilovat jejich konkurenceschopnost a rovněž získávání přístupu na trhy a k peněžním zdrojům institucí;

e) zvyšovat úspory a investice;

f) zdokonalovat sociální a ekonomický blahobyt s ohledem na potřebu odstranění všech forem diskriminace;

g) přispívat k obecnému udržitelnému rozvoji; a

h) zřídit a rozšiřovat životaschopné a dynamické významné odvětví ekonomiky, které zahrnuje družstva, jež odpovídá sociálním a ekonomickým potřebám daného společenství.

5. Přijetí zvláštních opatření by měla podpořit družstva jakožto podniky a organizace založené na solidaritě, aby reagovala

na potreby svých členu a na potreby společnosti včetně znevýhodňovaných skupin, jimž by umožnila sociální začlenění.

II. POLITICKÝ RÁMEC A ÚLOHA VLÁDNÍCH ORGÁNU

6. Vyvážená společnost nutně potřebuje existenci silného veřejného a soukromého sektoru a rovněž silného družstevního, vzájemného a jiného sociálního a nevládního sektoru. V této souvislosti by vládní orgány měly podnecovat podpora politiky a právní rámec, který je v souladu s povahou a funkcí družstev a je veden družstevními hodnotami a zásadami stanovenými v bodu 3, jež by:

a) stanovily institucionální rámec s cílem umožnit družstvům jejich registraci, a to co možná nejrychleji, nejjednodušeji, nejschudneji a nejúčinněji;

b) podporovaly politiky zaměřené na umožnění vytváření vhodných rezerv, jejichž součástí jsou přinejmenším nedělitelné fondy a fondy solidarity s družstvy;

c) umožňovaly přijmout opatření k dohledu nad družstvy, přiměřená jejich povaze a funkcím, která respektují jejich autonomii a jsou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy a nejsou méně výhodná než ta, která se používají pro jiné formy podniků a společenských organizací;

d) usnadňovaly členství družstev v družstevních strukturách odpovídajících potřebám členu družstev; a

e) podporovaly rozvoj družstev jakožto autonomních a samostatně řízených podniků, zejména v oblastech, kde družstva mají sehrávat důležitou roli či poskytovat služby, které se jinak neposkytují.

7. 1) Podpora družstev vedená hodnotami a zásadami stanovenými v bodu 3 by se měla považovat za jeden z pilířů rozvoje státní a mezinárodní ekonomiky a společnosti.

2) S družstvy by mělo být zacházeno v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy a ne méně výhodně než dle předpisu a postupu určených jiným formám podniku a společenských organizací. Vládní orgány by měly případně zavést podpurná opatření pro aktivity družstev, které odpovídají specifickým výsledkům sociální a veřejné politiky, jako je podpora zaměstnanosti či rozvoj aktivit ve prospěch znevýhodňovaných skupin či regionu. Taková opatření by měla zahrnovat mimo jiné a v co největší míře danové úlevy, úvery, granty, přístup k programům veřejných prací a zvláštní opatření o veřejných zakázkách.

3) Měla by se venovat zvláštní pozornost zvyšování podílu žen v družstevním hnutí, a to na všech stupních, a zejména na stupni řízení a vedení.

8. 1) Národní politiky by měly zejména:

a) podporovat základní pracovní normu Deklarace o základních principech a právech v práci MOP, a to pro všechny pracovníky družstev bez jakéhokoli omezení;

b) zajistit, aby družstva nebyla zakládána či užívána jako prostředek pro nedodržování pracovního práva či pro ustavení skrytých pracovních vztahů, a proti pseudodružstvům porušujícím práva svých zaměstnanců bojovat za zajištění využívání pracovního práva ve všech podnicích;

c) podporovat rovnost pohlaví v družstvech a při jejich práci;

d) podporovat opatření zajišťující, že se v družstvech bude používat nejlepší praxe včetně přístupu k příslušným informacím;

e) rozvíjet technické a odborné dovednosti, podnikatelské a řídicí schopnosti, znalost obchodního potenciálu a obecné dovednosti ekonomické a sociální politiky členu, zaměstnanců

a řízení a rovněž zdokonalovat jejich přístup k informacím a sdelovací technice;

f) podporovat vzdělávání a odbornou přípravu týkající se družstevních zásad a postupu, a to na všech stupních státních vzdělávacích a výukových systému, a rovněž týkající se širší společnosti;

g) podporovat přijetí opatření zajišťujících bezpečnost a zdraví na pracovišti;

h) podporovat odbornou přípravu a další formy pomoci pro zvyšování úrovně produktivity a konkurenceschopnosti družstev a kvality zboží a služeb, které produkují;

i) usnadňovat přístup družstev k úverům;

j) usnadňovat přístup družstev na trhy;

k) podporovat rozšiřování informací o družstvech; a

l) usilovat o zlepšení národní statistiky o družstvech s výhledem na formulaci a provádění rozvojových politik.

2) Takové politiky by mely:

a) decentralizovat, případně na regionálních a místních stupních, formulaci a provádění politik a nařízení týkajících se družstev;

b) definovat právní závazky družstev v oblastech, jako jsou registrace, finanční a sociální audity a získávání licencí; a

c) podporovat nejlepší praxi družstev ohledně společného dozoru.

9. Vládní orgány by mely podporovat důležitou úlohu družstev při transformaci činnosti často jen rozhodující pro přežití (někdy

se používá výraz "informační ekonomika") na právně chráněnou práci, plně začleněnou do hlavního proudu ekonomického života.

III. PROVÁDĚNÍ VEREJNÝCH POLITIK NA PODPORU DRUŽSTEV

10. 1) Clenské státy by mely přijmout zvláštní právní předpisy a nařízení o družstvech, vedené družstevními hodnotami a zásadami stanovenými v bodu 3 a případně revidovat příslušné právní předpisy a nařízení.

2) Vládní orgány by mely při formulaci a revizi právních předpisu, politik a nařízení použitelných na družstva vést konzultace s družstevními organizacemi a také s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců.

11. 1) Clenské státy by mely usnadnit přístup družstev k podpurným službám, a to v zájmu posílení družstev, jejich obchodní životaschopnosti a jejich kapacity vytvářet zaměstnanost a zisk.

2) Tyto služby by mely zahrnovat, kde to je možné:

a) programy pro rozvoj lidských zdrojů;

b) služby výzkumného a řídicího poradenství;

c) přístup k peněžním zdrojům a investicím;

d) služby účetnictví a auditu;

e) služby řízení informací;

f) služby informačních styků a styků s veřejností;

g) poradenské služby ohledně technologie a inovace;

h) právní a danové služby;

i) podpurné služby pro uvádění na trh; a

j) případné další podpurné služby.

3) Vládní orgány by mely usnadňovat zřizování těchto podpurných služeb. Družstva a jejich organizace by se mely podporovat k účasti v organizaci a řízení těchto služeb a případně, je-li to proveditelné, i k jejich financování.

4) Vládní orgány by mely uznat úlohu družstev a jejich organizací při rozvoji vhodných nástrojů zaměřených na vytváření a posilování družstev na národní a místní úrovni.

12. Vládní orgány by mely případně přijmout opatření na usnadnění přístupu družstev k investičním finančním prostředkům a úvěrům. Taková opatření by měla zejména:

a) umožňovat nabídku půjček a dalších finančních nástrojů;

b) zjednodušit správní postupy, odstranit každý neprimerený stupeň družstevních aktiv a snížit náklady na výpůjční transakce;

c) usnadnit autonomní systém financování družstev včetně úspor a úvěru bankovních a pojišťovacích družstev; a

d) začlenit zvláštní opatření pro znevýhodňované skupiny.

13. Na podporu družstevního hnutí by mely vládní orgány podporovat podmínky zvýhodňující rozvoj technických, obchodních a finančních vazeb mezi všemi formami družstev a rovněž usnadňovat výměnu zkušeností a sdílení rizik a přínosů.

IV. ÚLOHA ORGANIZACÍ ZAMESTNAVATELU A ZAMESTNANCU A DRUŽSTEVNÍCH ORGANIZACÍ A VZTAHY MEZI NIMI

14. Organizace zaměstnavatele a zaměstnancu by, s uznáním významu družstev pro dosažení cíle udržitelného rozvoje, mely společně s družstevními organizacemi hledat způsoby a prostředky pro podporu družstev.

15. Organizace zaměstnavatele by mely zvážit případné rozšíření členství na družstva, která si do nich vstoupit a poskytnout jim vhodné podpurné služby za stejných podmínek a okolností, jaké se vztahují i na ostatní členy.

16. Organizace zaměstnancu by se mely podníti, aby:

a) radily a pomáhaly pracovníkům v družstvech vstupovat do organizací zaměstnancu;

b) pomáhaly svým členům zřízovat družstva včetně zaměření na usnadňování přístupu k základnímu zboží a službám;

c) se účastnily ve výborech a pracovních skupinách na místní, národní a mezinárodní úrovni, které zvažují ekonomické a sociální cíle s dopadem na družstva;

d) pomáhaly a účastnily se zakládání nových družstev s výhledem na vytváření či udržování zaměstnanosti, včetně případu navrhovaných uzavírání podniků;

e) pomáhaly a účastnily se na programech pro družstva, zaměřených na zvyšování jejich produktivity;

f) podporovaly rovnost příležitostí v družstvech;

g) podporovaly výkon práv zaměstnanců-clenů družstev; a

h) prováděly všechny další aktivity na podporu družstev včetně vzdělávání a odborné přípravy.

17. Družstva a organizace, které je zastupují, by se mely podnítit, aby:

a) ustavily aktivní partnerství s organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a s příslušnými vládními a nevládními agenturami s výhledem na vytvoření příznivého ovzduší pro rozvoj družstev;

b) zřídily své vlastní podpurné služby a přispívaly na jejich financování;

c) poskytovaly komerční a finanční služby a přispívaly na jejich financování;

d) investovaly nadále do rozvoje lidských zdrojů svých členů, pracovníků a řízení;

e) dále rozvíjely spolupráci a sbližovaly se s vnitrostátními a mezinárodními družstevními organizacemi;

f) zastupovaly národní družstevní hnutí na mezinárodní úrovni;
a

g) prováděly všechny další aktivity na podporu družstev.

V. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

18. Mezinárodní spolupráce by měla být usnadněna pomocí:

a) výměny informací o politikách a programech, které se ukázaly účinné při vytváření zaměstnanosti a vytváření zisku pro členy družstev;

b) podnecování a podporování vztahu mezi státními a mezinárodními subjekty a institucemi zúčastněnými na rozvoji družstev, aby se tak umožnily;

i) výměny osob a idejí, vzdělávacích a odborných materiálů, metodologií a referenčních materiálů;

- ii) shromažďování a přizpůsobování výzkumných materiálů a jiných údajů o družstvech a jejich rozvoji;
 - iii) ustavení společenství a mezinárodních partnerství mezi družstvy;
 - iv) propagace a ochrana družstevních hodnot a zásad; a
 - v) ustavení komerčních vztahů mezi družstvy;
- c) přístupu družstev ke státním a mezinárodním údajům, jako jsou informace o trhu, právních předpisech, metodách a technikách odborné přípravy, technologii a normách produktu; a
- d) rozvinutí společných regionálních a mezinárodních obecných zásad a právních předpisů na podporu družstev tam, kde je to oprávněné a možné, a při konzultacích s družstvy a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců.

VI. ZÁVERECNÉ USTANOVENÍ

19. Toto doporučení reviduje a nahrazuje Doporučení o družstvech (rozvojové země), 1966.

PRÍLOHA

VÝNATEK Z PROHLÁŠENÍ O IDENTITĚ DRUŽSTEV, PŘIJATÉHO GENERÁLNÍ KONFERENCÍ MEZINÁRODNÍ DRUŽSTEVNÍ ALIANCE V ROCE 1995

Družstevní zásady jsou hlavní směry, podle kterých družstva uvádějí své hodnoty do praxe.

Dobrovolné a otevrené clenství

Družstva jsou dobrovolné organizace otevrené všem osobám schopným užívat jejich služby a ochotným přijmout odpovědnost clenství, a to bez pohlavní, sociální, rasové, politické či náboženské diskriminace.

Demokratická kontrola clenu

Družstva jsou demokratické organizace kontrolované svými cleny, kteří se aktivně účastní na stanovování jejich politik a rozhodování. Muži a ženy sloužící jako volení zástupci, jsou zodpovědní clenové základně. V první rade mají clenové družstev rovná hlasovací práva (jeden clen jeden hlas) a družstva na dalších stupních jsou rovněž organizována na demokratickém základe.

Ekonomická účast clenu

Clenové přispívají rovným dílem ke kapitálu svého družstva a demokraticky jej kontrolují. Alespon část tohoto kapitálu je obvykle společným vlastnictvím družstva.

Clenové obvykle dostávají omezené náhrady, pokud vůbec, za kapitál připsaný jako podmínka clenství. Clenové prerozdělují prebytky pro kterýkoli z následujících duvodu či pro všechny z nich: rozvoj jejich družstva stanovením možných rezerv, přičemž alespon jejich část je nedelitelná; odmeny clenům v závislosti na jejich transakcích s družstvem; a podpora dalších aktivit schválených clenovou základnou.

Samostatnost a nezávislost

Družstva jsou samostatné svépomocné organizace řízené svými cleny. Pokud uzavrou dohody s jinými organizacemi včetně vládních či navýší kapitál z vnějších zdrojů, činí tak za podmínek zaručujících demokratickou kontrolu svými cleny a zachovávají jejich družstevní samostatnost.

Vzdelávání, odborná příprava a informovanost

Družstva poskytují vzdelávání a odbornou přípravu svým členům, voleným zástupcům, řízení a pracovníkům tak, že ti mohou účinně přispívat k rozvoji svých družstev. Informují širokou veřejnost – zejména mládež a spotřebitele ovlivňující jiné spotřebitele – o povaze a přínosech spolupráce.

Spolupráce mezi družstvy

Družstva slouží svým členům nejúčinněji a posilují družstevní hnutí nejvíce, když pracují společně prostřednictvím místních, státních, regionálních a mezinárodních struktur.

Zájem o společenství

Družstva pracují pro udržitelný rozvoj svých společenství prostřednictvím politik schválených jejich členy.

PŘÍLOHA 2. SVĚTOVÁ DEKLARACE O VÝROBNÍCH DRUŽSTVECH

**SCHVÁLENO GENERÁLNÍM SHROMÁŽDĚNÍM ICA V KARTAGENĚ,
KOLUMBII, 23. ZÁŘÍ 2005**

Tato Deklarace bude přeložena do různých národních jazyků světa tak, aby družstevní myšlenky umožnila využít na bázi původní anglické či španělské verze nebo obou různým kulturám a jazykovým tradicím.

VŠEOBECNÉ DŮVODY

1. Lidstvo vytrvale hledá kvalitativní zlepšení organizačních forem práce a snaží se dosáhnout lepších, férovějších a důstojnějších pracovních vztahů.
2. V současnosti lidé své zaměstnanecké aktivity řeší ve třech základních modalitách: a) jako nezávislí – tj. osoby zaměstnávající samy sebe (osoby samostatněvýdělečně činné), které jsou definovány jako „uživatelé“ vlastní kapacity a seberegulace; b) jako výdělečněčinné osoby (osoby s příjmy ze závislé činnosti), s různou mírou podřízenosti k zaměstnavateli, který jim vyplácí mzdu výhradně podle individuálně nebo kolektivně sjednané pracovní smlouvy; nebo c) třetí formou, která se nazývá zaměstnanecké vlastnictví, v níž práce a její management jsou řízeny společně, bez typických omezení individuální práce či výhradně podle pravidel konvenční mzdověhodnocené práce.
3. Mezi modalitami, zaměstnanecké vlastnictví, pokud je organizováno do podoby zaměstnaneckých (výrobních) družstev, představuje nejvyšší úroveň rozvoje a důležitosti v současném světě, a vytváří strukturu na bázi univerzálních družstevních principů, hodnot a

operativních metod vyhlášených v Prohlášení Družstevní Identity (Manchester, 1995), schválené v rámci Mezinárodní Družstevní Aliance (International Cooperative alliance / ICA), a začleněné do Doporučení ILO (Mezinárodní Organizace Práce) č. 193/2002 na Podporu Družstev¹⁵.

4. Družstva se ve své činnosti řídí Prohlášením Družstevní Identity, jak je uvedena shora. Navíc se stalo nezbytným definovat na světové úrovni některé základní charakteristiky a operační pravidla, která jsou specifická pro typ zaměstnaneckých a výrobních družstev, která mají specifické cíle a záměry, odlišné od družstev, náležejících k jiným kategoriím. Tato definice zvýší soudržnost a univerzálnost identity výrobních a zaměstnaneckých družstev, bude stimulovat jejich rozvoj, a vyprodukuje pochopení jejich sociální a ekonomické funkce na světové úrovni při tvorběpřiměřených a udržitelných pracovních pozic, čímž tato družstva současněpůsobí jako prevence proti společenským neduhům a zneužívání.
5. Světová deklaráce je též důležitá při orientaci na význam družstev, na podporu výrobního družstevnictví a jeho vztahůk družstvům, náležejícím do jiných kategorií, právě tak jako ke státním, mezinárodním organizacím, podnikatelskému světu a k odborovým svazům. Je nezbytná pro rozvoj a podporu výrobních

¹⁵A Družstvo je "autonomní sdružení osob dobrovolněsdružených za účelem naplňování jejich společných ekonomických zájmů, sociálních a kulturních potřeb a snah formou společněvlastněného a demokraticky řízeného a kontrolovaného podniku" (MOP/ILO Dopor. č. 193/2002 čl. 2) B Družstevní principy jsou: „dobrovolné a otevřené členství; demokratická kontrola, prováděná členy; ekonomická spoluúčast členů; autonomie a nezávislost; výuka, školení a informovanost; kooperace mezi družstvy; a zájem o komunitu" (MOP/ILO Dopor. č. 193/2002 čl. 3(b)) C Družstevní principy jsou: „svépomoc, vlastní zodpovědnost, demokracie, rovnost, poctivost a solidárnost; tak jako etické hodnoty čestnost, otevřenost, sociální zodpovědnost a zájem o ostatní" (MOP/ILO Dopor. č. 193/2002 čl. 3(a)).

družstev právětak, jako pro plné pochopení jejich úlohy spoluhřáčůpři řešení problémů nezaměstnanosti a vylučování jedincůi skupin ze společnosti, a zároveňjako nejpokročilejších navrhovatelů ve férovém a přiměřeném modulování pracovních vztahů, generování a distribuci bohatství, a v demokratizaci vlastnictví a ekonomiky.

6. Jakkoli CICOPA zároveňsoustřeďuje družstva umělecké výroby a jiné formy, jejichž management je založen na centralizované koncepci, současná deklarace má za cíl především pro družstva zaměstnanecká. To samozřejměv žádném případěvylučuje, že by mohla být současněpodle možností využita a aplikována spotřebitelskými družstvy (která rovněž umožňují členství a vlastnictví svým pracovníkům, jakožto část diferencovanou od ostatních členů CICOPA – v tom smyslu, že jejich zájmy jsou adekvátně reprezentovány), tak jako ke všem formám managementu, které dávají specifické pochopení lidské práci a těm, kdo ji zajišťují, tak jako to činí zaměstnanecké společnosti – s ručením omezeným, akciové společnosti zaměstnanců (Societades Anonimas Laborales – SALs) – a které užívají prospěch z družstva přirozeněpro své pracovníky a ve všeobecnosti i všem obdobným podnikům komunálního charakteru, které realizují specifické pracovní vztahy, a které navíc nabízejí svým členům prospěšné služby.

Na základěshora uvedených důvodů, CICOPA jednomyslněschvaluje následující Světovou Deklaraci o Výrobním Družstevnictví.

I. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY

Na základědefinice hodnot a principůobsažených v Prohlášení Družstevní Identity (Manchester, 1995), a uvedených v Doporučení MOP/ILO č. 193/ 2002 na

Podporu Družstev, byly stanoveny tyto následující základní charakteristiky výrobních družstev:

1. Cílem družstev je tvorba, podpora a udržitelnost pracovních míst a generování bohatství, v souladu se zlepšováním kvality života pracovníků-členů, důstojností lidské práce, poskytováním demokratické samosprávy při řízení práce pracovníkům a podpora komunitárního a lokálního rozvoje.
2. Svobodné a dobrovolné členství jejich členů přispívá k jejich osobní práci a ekonomickým zdrojům, je podmíněno existencí pracovních míst.
3. Jako všeobecné pravidlo platí, že práce je prováděna členy družstva. Z toho vyplývá, že většinu pracovníkůdružstva tvoří jeho členové a naopak.
4. Zaměstnanecko-členské vztahy k jejich družstvu mají být považovány za odlišné od konvenčních pracovně-právních vztahů, založených na práci vykonávané za mzdu (osobami s příjmy ze závislé činnosti) nebo za práci individuální (vykonávanou osobami samostatněvýdělečněčinnými).
5. Vnitřní regulace je formálnědefinována režimy, které jsou demokraticky odsouhlaseny předem a akceptovány členy-zaměstnanci.
6. Družstva mají být autonomní a nezávislá, z hlediska Státu a třetích stran, ve svých pracovních vztazích a v managementu, a v užití a managementu při určování produkce.

II. FUNKCE VNITŘNÍCH PRAVIDEL

Ve vnitřní činnosti, pracovník družstva musí mít na zřeteli následující pravidla. Mělo by platit:

1. Spravedlivé odměňování za práci členům, brát v úvahu jejich funkci, odpovědnost, komplexnost a specifika požadavků, kladených na jejich pozici, jejich efektivnost a ekonomické kapacity podniku, na pokusy o sblížení rozdílů mezi nejvyšší a nejnižší odměnou.
2. Mít podíl na růstu majetku a přiměřeném růstu rezervních fondů.
3. Vytvářet pracovní místa s fyzickými a technickými vlastnostmi umožňujícími dosažení přiměřené funkčnosti a v dobrém organizačním prostředí.
4. Poskytovat ochranu členům-zaměstnancům s využitím vhodných systémů sociálního zabezpečení a bezpečnosti práce a zdraví a dodržovat standardy ochrany zejména v oblasti mateřství, péče o děti a nezletilé v práci.
5. Uplatňovat demokracii v naléhavých případech organizace a na všech stupních řídicích procesů družstva.
6. Zajistit permanentní učení, doškolování a vzdělávání pro zvyšování odborné/pracovní kapacity členů a informování nováčků o novinkách, v souladu s garancí odborných znalostí a rozvoje, v rámci modelu výrobního / zaměstnaneckého družstva, a stimulace inovací a správného řízení.
7. Přispívat ke zlepšení životních podmínek rodin, jako základních jednotek společnosti a k trvale udržitelnému rozvoji svých komunit.

8. Bojovat všemi dostupnými prostředky o dosažení pružných nebo apriorních pracovních podmínek pro zaměstnance (tj. osoby s příjmy ze závislé činnosti) při jednáních s běžnými zprostředkovateli práce.

III. VZTAHY V DRUŽSTEVNÍM Hnutí

Výzva adresovaná celému družstevnímu hnutí:

1. Podpořit výrobní a zaměstnanecká družstva jako jednu z hlavních priorit světového družstevního hnutí a účinně přispět při vzniku nových podniků tohoto typu.
2. Ustavit strategické aliance, s cílem podpořit rozvoj výrobních a zaměstnaneckých družstev a učinit jejich podnikatelské projekty možnými / reálnými, včetně přístupu k potřebným finančním prostředkům a podpory služeb a výrobků, které nabízejí a vyrábějí.
3. Založit formaci kapitálových mechanismů pro výrobní a zaměstnanecká družstva, včetně příspěvku pro nové členy s rizikovým kapitálem, z řad družstev z jiných kategorií s finanční kompenzací, pokrývající možné náklady a příslušnou spoluúčast managementu, bez ohrožení jejich autonomie a nezávislosti.
4. Ustanovit reprezentativní organizace výrobních a zaměstnaneckých družstev na lokální, národní, regionální a mezinárodní úrovni, a zajistit jejich kooperaci a podporu utváření sekundárních subjektů, podnikatelských skupin a konsorcií a společných socioekonomických dohod mezi družstvy v souladu s dosahováním výkonnosti podnikatelských služeb, znovu posílit družstevní hnutí, a snažit se o model společnosti

charakterizované sociálním vstřebáváním a solidaritou¹⁶.

5. Podpořit iniciativy, které zajišťují státotvornost v jejich rozličných podobách, spolupůsobit a zlepšovat nástroje pro rozvoj podniků, typu jakým jsou družstva, včetně relevantní a odpovídající legislativy. Z toho též vyplývá pokračování petičních akcí vůči parlamentům, kvůli tvorbě potřebné legislativy.
6. Podpořit, podle možností, integraci zaměstnanců, osob s příjmy ze závislé činnosti do družstev, jako členy-zaměstnance.

IV. VZTAHY SE STÁTNÍMI SPRÁVAMI A REGIONÁLNÍMI A MEZIVLÁDNÍMI INSTITUCEMI

1. Vlády by měly chápat důležitost podpory a rozvoje výrobních a zaměstnaneckých družstev, jakožto efektivních spoluhráčů při tvorbě pracovních míst a začleňování nezaměstnaných sociálních skupin do pracovního života. Z těchto důvodů vlády neměly družstva jakkoli diskriminovat a měly by začlenit výrobní a zaměstnanecká družstva do svých priorit, včetně podpory rozvoje tohoto typu podniků, jejich politiky a programů, v souladu s bojem současného světa s některými velkými problémy, jimiž svět trpí, a které jsou generovány jako přímé důsledky současného rozvoje a globalizace, jakými jsou sociální exkluze, nezaměstnanost a sociální nerovnost.

¹⁶ " Použití zvláštních pravidel by mělo povzbudit umožnění družstev, jako podnikatelských subjektů a organizací inspirovaných solidárními potřebami jejich členů a potřebami společnosti, včetně znevýhodněných skupin k dosažení svého sociálního začlenění" (MOP/ILO Dopor. č. 193/2002, čl. 5).

2. V souladu s tím, jak to zcela reálně mohou činit vlastníci-zaměstnanci družstev, také státní správy (a samosprávy) by měly připravit své národní a regionální regulační plány, které by přehodnotily specifické právní zvyky družstev tohoto typu a přiznaly by jim právo vyrábět a prodávat zboží a poskytovat služby, podle svých podmínek a tak by se rozvíjela jejich podnikatelská tvořivost a potenciál v zájmu jejich členů-zaměstnanců komunit jako celků.

3. Částečně by státní správy (a samosprávy) měly:
 - Přezkoumat ve svých legislativách, zda vlastnictví ve výrobních a zaměstnaneckých družstvech je podmíněno pracovními právními vztahy, odlišnými od obvyklých smluvních vztahů typů závislé činnosti a osob samostatně výdělečně činných a akceptovat, že v družstvech jsou aplikovány související normy a předpisy.
 - Zajistit aplikaci všeobecné pracovní právní legislativy i na případy zaměstnanců členů družstev, s nimiž jsou uzavřeny obvyklé pracovní smlouvy.
 - Aplikovat ve výrobních a zaměstnaneckých družstvech koncept MOP/ILO Důstojná Práce a jasně precizovat a udržovat zákonný soulad sociální ochrany na polích zdravotním, penzijním zabezpečení, pojištění v nezaměstnanosti, bezpečnosti práce a ochrany zdraví, a brát v úvahu jejich specifika v pracovních právních vztazích.
 - Definovat specifická legislativní opatření upravující fiskální režimy a sebeřízení družstevních organizací, které umožňují jejich rozvoj.

V souladu se získáním přiměřeného právního ošetření ze strany státu, by družstva mohla být registrována anebo auditována tak, jako ostatní podnikatelské subjekty.

4. Vlády by měly zabezpečit přístup k přiměřeným finančním podmínkám pro podnikatelské projekty zahájené družstvy tvorbou zvláštních veřejných fondů, nebo úvěrových záruk, nebo veřejnými přísliby pro přístupy k finančním zdrojům a podporou ekonomických aliancí s družstevním hnutím.
5. Státní správy (a samosprávy) a regionální a mezivládní organizace by měly podporovat projekty, založené na výměněúspěšných zkušeností, informací a rozvíjet struktury podnikatelských a institucionálních podpor pro výrobní a zaměstnanecká družstva, v rámci mezinárodní a regionální kooperace, pro tvorbu pracovních míst, udržitelné podnikatelské iniciativy a rovnost pohlaví a boj proti chudobě a přehlížení.
6. Vlastnictví výrobních a zaměstnaneckých družstev by mělo být více podporováno, jako možný alternativní proces při restrukturalizacích, „start-up“ programech, privatizaci, přeměněpodnikův krizi a převodech podnikůbez dědiců, jako nabídka veřejných služeb a veřejné prokury, v nížstátní správa (nebo samospráva) může stanovit podmínky a výjimky ke stimulaci lokálního rozvoje pomocí družstevních podniků.
7. V souvislosti ke vztahům ke státním správám (a samosprávám) je důležité zdůraznit směrnici v Doporučení MOP (ILO) č. 193 týkající se potřebných snah vůči konsolidacím charakteristických oblastí ekonomiky, která zahrnuje družstva¹⁷, tj. v oblastech, ve kterých zisk není jedinou motivací, a která je

¹⁷ “A Vyvážená společnost vyžaduje existenci silných sektorůveřejného i soukromého, právětak jako silného družstevního sektoru, vzájemného a jiných sociálních a nevládních sektorů“ (MOP/ILO Dopor. č. 193, čl. 6); B Opatření by měla být přijata na podporu potenciálu družstev ve všech zemích, bez ohledu na jejich úroveňrozvoje v souladu s pomocí jejich členům (...) ustavit a expandovat životaschopný a výrazný sektor ekonomiky, který zahrnuje družstva, odpovídající sociálním a ekonomickým potřebám komunit“ (MOP/ILO Dopor. č. 193, čl. 4).

charakterizována vzájemnou solidaritou, spoluúčástí a ekonomickou demokracií.

V. VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELSKÝMI ORGANIZACEMI

Zaměstnavatelské organizace by měly podpořit rozvoj družstevního vlastnictví jakožto podnikatelské formy, jejímž hlavním cílem je tvorba pracovních míst, udržitelných a přiměřených, s podnikatelskou přidanou hodnotou a jako přijatelnou a přiměřenou strategii pro zotavení podniků v krizi nebo v procesu likvidace, při současném zachování jejich autonomie, dovolující jejich volný podnikatelský rozvoj a bez zneužívání asociujícím tento způsob s násilím vůči zaměstnaneckým pracovním právům¹⁸

VI. VZTAHY K ZAMĚSTNANECKÝM ORGANIZACÍM

Družstevní hnutí by mělo udržovat permanentní dialog s odborovými organizacemi, jako s reprezentanty zaměstnanců, pro zajištění jejich porozumění povaze a podstatě u vlastních zaměstnanců–vlastníků družstev, jako charakteristické modalitě pracovních vztahů a vlastnictví¹⁹, překonávající typické konflikty vznikající při práci ve

¹⁸ "A Vyvážená společnost vyžaduje existenci silných sektorů veřejného i soukromého, právětak jako silného družstevního sektoru, vzájemného a jiných sociálních a nevládních sektorů" (MOP/ILO Dopor. č. 193, čl. 6); B Opatření by měla být přijata na podporu potenciálu družstev ve všech zemích, bez ohledu na jejich úroveň rozvoje v souladu s pomocí jejich členům (...) ustavit a expandovat životaschopný a výrazný sektor ekonomiky, který zahrnuje družstva, odpovídající sociálním a ekonomickým potřebám komunit" (MOP/ILO Dopor. č. 193, čl. 4).

¹⁹ V této souvislosti MOP/ILO Doporučení č. 193/2002 uvádí, že „zaměstnanecké organizace by měly podporovat (...) obhajobu zájmů a práv členských-zaměstnaneckých družstev" (čl. 16 (g)).

mzdě(při závislé činnosti), a které je podporují z hlediska jejich důležitosti a šancí, které nabízejí lidské společnosti.

Tato Deklarace je v souladu s Doporučením MOP (ILO) č. 193 přijatým vládami, zaměstnavateli a odborovými organizacemi celého světa²⁰. Proto věříme, v její následné seriózní ocenění, v souladu s jejím příspěvkem k rozhodnutím o závažných problémech světa – o nezaměstnanosti, jež postihuje humánnost a je nebezpečím pro světový mír a lidská práva.

²⁰ Doporučení uvádí, že „Podpora družstev (...) má být považována za jeden z pilířů národního a mezinárodního ekonomického a společenského rozvoje“ (čl. 7 (1)).