



European Trade Union Confederation [ETUC]
Confédération européenne des syndicats [CES]



ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ

Informacja, konsultacja i partycypacja
w spółdzielniach pracy, spółdzielniach socjalnych oraz innych
przedsiębiorstwach własności pracowniczej w Europie

SYNTEZA

- Listopad 2007 -



Z udziałem środków finansowych Komisji Europejskiej

Spis treści

1. WPROWADZENIE.....	-5-
2. OPRACOWANE PRZEZ CECOP I DIESIS	-17-
3. WSPÓLNE WNIOSKI ETUC I CECOP DOTYCZĄCE STANDARDÓW DOBROWOLNEGO ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W SCE STANOWIĄCEGO GRUPĘ SPÓŁDZIELNI PRACY, SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH ORAZ SPÓŁEK PRACOWNICZYCH I/LUB PRACOWNIKÓW-CZŁONKÓW.....	-25-
ZALACZNIK 1. ZALECENIE NR 193 DOTYCZĄCE PROMOWANIA SPÓŁDZIELNI.....	-31-
ZALACZNIK 2. ŚWIATOWA DEKLARACJA NA TEMAT SPÓŁDZIELCZOŚCI PRACY.....	-43-

1. WPROWADZENIE

Bruno Roelants, Europejska Konfederacja Spółdzielni Pracy
(CECOP)

1. Wstęp

Jednym z podstawowych celów projektu *Zaangażowanie (Promocja zaangażowania pracowników w Spółdzielnię Europejską, spółdzielnie na szczeblu krajowym oraz przedsiębiorstwa pracownicze)*, rozpoczętym w roku 2007 przy współfinansowaniu Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans (DG-Employment), jest wspieranie dialogu pomiędzy europejskimi ruchami związkowymi i spółdzielczymi dotyczącego zaangażowania pracowników w spółdzielnie pracy, socjalne oraz innego typu przedsiębiorstwa pracownicze.

Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach (na poziomie informacji, konsultacji oraz uczestnictwa) jest z jednej strony regulowane przez prawo europejskie, a zwłaszcza Dyrektywę 2002/14, *ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej* (pod warunkiem przekroczenia pewnego progu liczby zatrudnionych), oraz dyrektywy w sprawie zaangażowania pracowników w Europejskiej firmie (SE) oraz Europejskiej Spółdzielni (SCE).

Z drugiej strony, spółdzielnie pracy, spółdzielnie socjalne (podkategoria spółdzielni pracy charakteryzująca się świadczeniem usług socjalnych lub integracji osób niepełnosprawnych w miejscach pracy) oraz innego rodzaju przedsiębiorstwa pracownicze oparte są o paradygmat mówiący, że wspólna własność, wspólne zarządzanie oraz wspólna kontrola nad przedsiębiorstwem należy w większości do pracowników. W świetle wymienionych wyżej cech

przedsiębiorstwa te jawią się jako specyficzne pod względem zaangażowania pracowników, gdyż nie stanowi ono prawa, ale obiektywny warunek funkcjonowania tego przedsiębiorstwa. Dlatego też praktyka zaangażowania pracowników umyka analizie opartej o funkcjonowanie przedsiębiorstwa konwencjonalnego w ogóle, a nawet tych z pozostałych rodzajów spółdzielni, które charakteryzują się konwencjonalnym systemem wynagrodzeń opartym na wypłatach (o ile nie umożliwiają pracownikom nabycia udziałów i nie stają się mieszanym typem spółdzielni).

W celu dojścia do wspólnych i pełniejszych wniosków w tej kwestii (zob. „Wspólne wnioski” w dalszej części niniejszego dokumentu), Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) oraz Europejska Konfederacja Spółdzielni Pracy (CECOP) uzgodniły konieczność dokonania dokładniejszej analizy specyficznego charakteru zaangażowania pracowników w takich przedsiębiorstwach. W tym celu przeprowadzono wstępne pilotażowe badanie opinii dotyczące tej kwestii wśród członkowskich federacji CECOP oraz w wybranych przedsiębiorstwach stowarzyszonych. Badanie oparte było o fundamentalne standardy konstruowania spółdzielni pracy i socjalnych (oraz w szerokim zakresie innych rodzajów przedsiębiorstw pracowniczych, takich jak np. hiszpańskie „przedsiębiorstwa pracy”).

Dokładna charakterystyka wspomnianych standardów określających zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach jest podstawą do pełnego zrozumienia wniosków wynikających z rezultatów badania (zob. dalszą część dokumentu).

Uniwersalny charakter standardów spółdzielczości w brzmieniu nadanym im ostatecznie w stulecie Międzynarodowego Związku Spółdzielczego (ICA) w roku 1995 został zatwierdzony przez rządy, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców z całego świata w *Rekomendacji Międzynarodowego Biura Pracy*

(MOP) nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości (Rekomendacja stanowi załącznik do niniejszego dokumentu).

W latach 2002-2004 Międzynarodowa Organizacja Spółdzielni Pracy, Rzemieślniczych i Usługowych (sektorowa organizacja Międzynarodowego Związku Spółdzielczego, którego regionalną europejską gałąź stanowi CECOP) podjęła się wypracowania sposobów wdrażania tych standardów, które zostały zatwierdzone w roku 2005 na Zgromadzeniu Ogólnym ICA w formie Światowej Deklaracji na temat Spółdzielni Pracy (Deklaracja stanowi załącznik do niniejszego dokumentu).

2. Analiza standardów spółdzielczości pracy i socjalnej

Zgodnie z uniwersalną definicją przyjętą przez Rekomendację MOP nr 193, spółdzielnia stanowi „*autonomiczne stowarzyszenie osób dobrowolnie zjednoczonych w celu zaspokojenia swoich wspólnych potrzeb oraz aspiracji gospodarczych, społecznych i kulturalnych poprzez stanowiące wspólną własność i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo*”¹. Jest więc zarówno stowarzyszeniem osób, jak i pełnoprawnym przedsiębiorstwem prowadzącym działalność gospodarczą, łącząc dwa całkowicie przeciwstawne aspekty w nierozdzielną całość. Podobnie jak w innych przedsiębiorstwach, tak i w spółdzielniach muszą istnieć własność, zarządzanie i kontrola, które winny mieć swoje źródło. Źródłem tym jest stowarzyszenie osób, w którym funkcje te sprawowane są przez członków łącznie.

Osoby zakładające spółdzielnie, czyli ich członkowie, łączą się „*w celu zaspokojenia swoich wspólnych potrzeb oraz aspiracji gospodarczych, społecznych i kulturalnych*”, przez co przypisuje im się dwoisty charakter: są jednocześnie właścicielami i członkami pełniącymi role społeczno-gospodarcze

¹ Rekomendacja MOP nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości, art. 1.2.

odpowiadające tym gospodarczym, społecznym i kulturalnym potrzebom i aspiracjom, które są przyczyną ich zjednoczenia i zarazem określają różnorodne typy spółdzielni, np. konsumenckie, rolnicze czy rybackie. W spółdzielniach pracy członkowie są jednocześnie pracownikami. Oba aspekty charakteryzujące członków spółdzielni są nierozzerwalnie związane tak samo, jak aspekty przedsiębiorczości i stowarzyszenia na poziomie spółdzielczym. Takie ujęcie czyni niemożliwym oddzielenie aspektu „pracowniczego” od „członkowskiego”, gdyż podział stałby w pełnej sprzeczności z samą ideą spółdzielczości.

Jeszcze istotniejszym pracowniczym aspektem tej kwestii jest fakt, iż pracownik i członek zarazem funkcjonuje w innego rodzaju stosunku pracy niż w przypadku konwencjonalnego systemu wynagrodzeń (w którym pracownicy nie są właścicielami, zarządcami i nie sprawują kontroli nad przedsiębiorstwem) i samozatrudnienia (gdzie pracownicy są właścicielami, zarządcami oraz podmiotami kontrolującymi swoje mikroprzedsiębiorstwa, ale w sposób indywidualny). Aspekt ten decyduje o zakwalifikowaniu „własności pracowniczej” (międzynarodowe określenie pracownika-członka) jako trzeciego głównego rodzaju stosunku pracy. Pomimo nadal niewielkiej liczebności spółdzielni w porównaniu z dwoma pozostałymi rodzajami stosunku pracy, własność pracownicza odróżnia się od innych w kategoriach równowagi, demokracji gospodarczej, możliwości doskonalenia wiedzy, zacieśniania więzi społecznych oraz rozwoju lokalnego i regionalnego, co czyni je wartymi szczególnej uwagi, również z punktu widzenia zaangażowania pracowników.

Spółdzielnie na całym świecie zgodnie uznają 10 wartości (*„samopomoc, odpowiedzialność, demokracja, równość, sprawiedliwość i solidarność oraz takie wartości etyczne, jak uczciwość, otwartość, odpowiedzialność społeczna i dbałość o*

innych”²⁾ i 7 wynikających z nich zasad działania, na których opiera się prowadzenie i zarządzanie przedsiębiorstwem.

Dwie z powyższych zasad mają szczególne znaczenie dla umiejscowienia spółdzielni w szerszym kontekście ekonomicznym. Są nimi „*autonomia i niezależność*” (od rządów, partii politycznych itd.) oraz „*współpraca między spółdzielniami*” (w formie federacji, konsorcjów, grup oraz wspólnych instrumentów wspierających działalność gospodarczą)³⁾.

Pozostałe pięć zasad jest istotne zwłaszcza z punktu widzenia zaangażowania pracowników, co zostanie przeanalizowane poniżej.

Zasada pierwsza: dobrowolne i otwarte członkostwo.

„*Spółdzielnie są dobrowolnymi organizacjami otwartymi dla wszystkich gotowych skorzystać z ich usług oraz akceptujących obowiązki członkowskie oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie społeczne, rasę, przekonania polityczne i religijne*”⁴⁾.

Zasada ta wprowadza praktyczną niemożność odrzucenia wniosku członkowskiego. Samo przyjęcie uzależnione jest jednak od rodzaju spółdzielni i samego członka. W przypadku spółdzielni konsumenckiej żaden wniosek nie może zostać odrzucony pod warunkiem, że składa go konsument. Przyszłymi członkami spółdzielni rolniczej mogą być rolnicy, a spółdzielni pracownicy wyłącznie pracownicy przedsiębiorstwa. Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy ujmuje ten szczególnie rodzaj spółdzielni następującymi słowami: „*Wolne i dobrowolne członkostwo członków spółdzielni pragnących wnieść swój wkład osobisty oraz zasoby ekonomiczne uwarunkowane jest*

²⁾ Ibidem, art. 3 (a)

³⁾ Ibidem, art. 3 (b)

⁴⁾ Aneks do Rekomendacji ILO nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości

istnieniem miejsc pracy”⁵. Oznacza to, iż uzyskanie statusu członka jest niemożliwe bez uprzedniego pozyskania miejsca pracy.

Wspomniana wyżej zasada mówi również, iż nikogo nie można zobowiązywać do członkostwa. Ta kwestia rozstrzygana jest na dwa sposoby:

- Poprzez poproszenie nowych pracowników o przyłączenie się w charakterze członka po upływie okresu próbnego; lub
- Akceptowanie woli pracowników, którzy nie chcą zostać członkami spółdzielni.

Ponadto, niektórzy pracownicy nie posiadają kwalifikacji członkowskich ze względu na:

- Zatrudnienie tymczasowe (w niektórych sektorach gospodarki, w których występuje sezonowość, trudno jest uniknąć zatrudnienia określonego odsetka pracowników tymczasowych).
- Utratę praw obywatelskich niezbędnych do przystąpienia do spółdzielni pracy. Taka sytuacja dotyczy więźniów i osób niepełnosprawnych umysłowo, którzy są zatrudniani w spółdzielniach socjalnych.

Z podanych powyżej powodów stuprocentowe członkostwo pracowników jest niemożliwe, nawet jeśli sama spółdzielnia podejmuje wszelkie wysiłki w tym kierunku. Aby jednak spółdzielnia nie utraciła swojego charakteru, ważne jest, by odpowiednio wysoki odsetek pracowników stał się jednocześnie jej członkami. Dlatego też międzynarodowe gremia uznały, że członkami spółdzielni winna być większość pracowników („Zasadą generalną jest, by praca wykonywana była przez członków, co oznacza, iż większość pracowników przedsiębiorstwa winna być członkami spółdzielni pracy i vice versa”⁶).

⁵ Światowa Deklaracja Spółdzielczości Pracy, I 1.

⁶ Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy, I 3

Kolejnym istotnym aspektem pierwszej zasady spółdzielczości jest założenie stopniowości członkostwa w spółdzielni, co oznacza, iż nowo przyjęty pracownik i członek nie może w krótkim czasie przyjąć wszelkich wynikających z tego statusu obowiązków. Odpowiedzialność pracownika i członka w świetle współwłasności oraz współzarządzania wymaga krótszego lub dłuższego okresu wprowadzającego uzależnionego od stopnia kompleksowości przedsiębiorstwa (uwarunkowanego umiejscowieniem w sektorze gospodarki, rozmiarem przedsiębiorstwa, poziomem umiędzynarodowienia itd.).

Jak wynika z powyższego, pierwsza zasada spółdzielczości zakłada dynamizm sytuacji w aspekcie zaangażowania pracowników oraz stałą ewolucję granic pomiędzy statusem pracowników nie będących członkami i statusem członkowskim zmierzającą w kierunku silniejszej integracji pierwszej grupy pracowników z członkami.

Druga zasada spółdzielczości: demokratyczna kontrola członkowska. *„Spółdzielnie są organizacjami demokratycznymi kontrolowanymi przez swoich członków, którzy uczestniczą w wytyczaniu polityki i procesie decyzyjnym. Mężczyźni i kobiety pełniący role wybranych przedstawicieli odpowiadają przed członkami spółdzielni. W spółdzielniach poziomu podstawowego członkowie mają takie same prawa głosu (jeden członek, jeden głos), a spółdzielnie zorganizowane na innych poziomach przyjmują zasady demokracji”⁷.*

Jedną z charakterystycznych cech spółdzielni wynikającą z powyższej zasady jest przyznanie każdemu członkowi jednego głosu bez względu na to, czy zainwestował on więcej kapitału w przedsiębiorstwo niż inni członkowie.

⁷ Aneks do Rekomendacji MOP nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości

W świetle zaangażowania pracowników (ich uczestnictwa, jak również informacji i konsultacji), które winno być silniejsze niż w innego rodzaju przedsiębiorstwach, szczególne znaczenie ma demokratyczne zarządzanie, czyli wybór członków zarządu prowadzących politykę przedsiębiorstwa dokonany przez pracowników-członków spółdzielni.

Można oczywiście argumentować, że podobnie jak w przypadku innych procesów demokratycznych, ludzie mogą uczestniczyć w nich bardziej lub mniej aktywnie, jednak w spółdzielni pracy osoby zaangażowane w procesy demokratyczne biorą udział również w procesie produkcji zakładu i z tego względu ich świadomość celu jest wyższa, a uczestnictwo w praktykowaniu demokracji raczej aktywne.

Trzecia zasada spółdzielczości: finansowe uczestnictwo członków. „Członkowie wnoszą wkład równy kapitałowi spółdzielni i kontrolują ten kapitał w sposób demokratyczny. Przynajmniej część kapitału stanowi zazwyczaj własność spółdzielni. Członkom przysługuje ograniczona rekompensata z tytułu kapitału wpłaconego na poczet członkostwa. Członkowie zobowiązani są do przeznaczenia ewentualnych nadwyżek na jeden z następujących celów: rozwój spółdzielni poprzez ustanowienie funduszy zapasowych, z których przynajmniej część będzie niepodzielna; wypłacenie członkom korzyści proporcjonalnych do ich udziałów w spółdzielni; oraz wspieranie innych rodzajów działalności zaakceptowanych przez ogół członków”⁸.

Udział pracownika-członka w kapitale spółdzielni może być symboliczny (np. 1 Euro) lub istotny (np. równowartość rocznego wynagrodzenia), lecz zawsze gwarantuje mu uczestnictwo we współwłasności przedsiębiorstwa, co ma szczególne znaczenie w świetle zaangażowania pracowników w spółdzielniach pracy

⁸ Ibidem

i socjalnych. „Ograniczona rekompensata” z tytułu wpłaconego kapitału udziałowego ma zazwyczaj wysokość podobną do odsetek bankowych i winna obejmować wartość nominalną oraz koszty inflacji.

Struktura własnościowa spółdzielni nie stanowi wyłącznie sumy indywidualnych własności poszczególnych członków. Własność spółdzielcza łączy własność indywidualną (członków spółdzielni) z własnością zbiorową (spółdzielni jako całości).

Powyższe wyjaśnia, dlaczego część nadwyżek wypracowanych przez przedsiębiorstwo zostaje włączona do funduszu rezerwowego, który nie może ulegać podziałowi w trakcie istnienia spółdzielni, a w wielu krajach nawet po jej likwidacji. Filozofia tej zasady polega na uznaniu, że spółdzielnia należy nie tylko do obecnych członków, ale również do byłych i przyszłych. Członkostwo w spółdzielni musi być postrzegane w perspektywie czasowej i na przestrzeni pokoleń. Ta integracyjna koncepcja nabiera szczególnego znaczenia zwłaszcza w kontekście spółdzielni pracy i socjalnej, ponieważ zaangażowanie pracowników winno być również rozpatrywane w świetle integracji perspektywicznej; pracownicy-członkowie w trakcie procesu zaangażowania (informacja, konsultacja, uczestnictwo) kontynuują wysiłki byłych i przygotowują pracę dla przyszłych członków.

Z tego względu nie dziwi, że Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy podkreśla, iż spółdzielnie pracy muszą „*przyczyniać się do wzrostu kapitału oraz właściwego przyrostu niepodzielnych rezerw i funduszy*”⁹.

Poza rezerwami, ograniczona część rocznych nadwyżek przekazywana jest członkom w formie dywidendy. Ten instrument finansowy często stanowi przedmiot nieporozumień, jako że nie jest czynszem ani zwrotem z inwestycji, ale

⁹ Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy, II 2.

rekompensatą. W spółdzielni pracy wzrost końcoworocznej nadwyżki oznacza, że pracownicy-członkowie otrzymywali za swoją pracę zbyt niskie wynagrodzenia, które wymagają korekty. Pracownicy nie będący członkami z zasady nie uczestniczą w podziale dywidendy, jednak można argumentować, że pewna część ich wysiłków i pracy nie doczekała się odpowiedniego wynagrodzenia. W praktyce taka sytuacja w niektórych spółdzielniach pracy stanowi podstawę wypłacania dywidendy również pracownikom nie będącym członkami spółdzielni w wysokości proporcjonalnej do ich wkładu pracy. Z drugiej strony, w kwestii wynagrodzenia należy również wziąć pod uwagę czas pracy pracowników-członków poświęcony na działania typowo biznesowe.

Piąta zasada spółdzielczości: edukacja, szkolenia i informacja.

„Spółdzielnie zapewniają usługi edukacyjne i szkoleniowe swoim członkom, wybranym przedstawicielom, menedżerom oraz pracownikom w celu umożliwienia im efektywnego przyczyniania się do rozwoju spółdzielni”¹⁰.

Promocja edukacji i szkoleń jest logiczną konsekwencją zasady drugiej i trzeciej: uczestnictwo w zarządzaniu przedsiębiorstwem (zwłaszcza jeśli członkowie zarządu zostają wybrani spośród pracowników hal produkcyjnych) wymaga przeprowadzenia obszernych szkoleń. Ponadto, właściwe wdrożenie zaangażowania pracowników spółdzielni pracy lub socjalnych samo w sobie wymaga specyficznego programu szkoleniowego.

Jednocześnie edukacja i szkolenia nie pełnią wyłącznie roli instrumentalnej we wdrażaniu drugiej i trzeciej zasady spółdzielczości, lecz stanowią sam rdzeń filozofii spółdzielczości. Jeden z głównych myślicieli spółdzielczości XX wieku i założyciel spółdzielni Mondragon w Kraju Basków w Hiszpanii, Jose Maria

¹⁰ Aneks do Rekomendacji MOP nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości

Arizmendiarieta, jasno przedstawił pogląd, iż „mówi się, że spółdzielnia to ruch gospodarczy wykorzystujący działania edukacyjne, ale ta definicja może zostać odwrócona i ukazać spółdzielnię jako działania edukacyjne wykorzystujące ruch gospodarczy”¹¹. W rzeczywistości spółdzielnie mogą być postrzegane jako ruch edukacyjny i szkoły o profilu społeczno-gospodarczym. Jest to ważne, gdyż zaangażowanie pracowników uwarunkowane jest właściwymi inwestycjami w kapitał ludzki i absolutnie fundamentalne dla wdrożenia samego procesu zaangażowania.

Siódma zasada spółdzielczości: dbałość o społeczność.

„Spółdzielnie pracują na zrównoważony rozwój swoich społeczności za pomocą polityki zaakceptowanej przez członków”¹².

Zasada ta ma specyficzną wagę dla problemu zaangażowania pracowników. W rzeczywistości podstawową grupą tej społeczności są pracownicy przedsiębiorstwa nie będący członkami oraz ich rodziny.

Zasada ta nadaje zaangażowaniu pracowników zupełnie inny wymiar mówiący, że w podziale winni uczestniczyć nie tylko pracownicy, ale również inne osoby wchodzące w skład społeczności. Zaangażowanie pracowników w spółdzielni pracy nie ma wyłącznie wymiaru międzypokoleniowego, ale również i przestrzenny.

Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy postuluje, by „spółdzielnie pracy (...) w swoich wewnętrznych działaniach (...)

¹¹ ARIZMENDIARRIETA Jose María (1984): *La empresa para el hombre* [Przedsiębiorstwo i człowiek], Bilbao, Alkar, s. 68

¹² Aneks do Rekomendacji MOP nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości

przyczyniały się do poprawy warunków życia rodziny oraz zrównoważonego rozwoju społeczności”¹³.

Elementem jeszcze bardziej motywującym jest fakt, iż spółdzielnie pracy „mają na celu utworzenie oraz utrzymanie miejsc pracy, jak również generowanie zysków prowadzące do poprawy jakości życia pracowników, podniesienia godności ludzkiej pracy, umożliwienia samorządności pracowniczej oraz promocję rozwoju lokalnego i poszczególnych społeczności”¹⁴.

W szczególnym przypadku spółdzielni socjalnych, zaangażowanie w życie społeczności może mieć wymiar bardziej trwały, co przejawia się w członkostwie wielorodzajowym przy uczestnictwie członków innych społeczności w charakterze udziałowców, takich jak użytkownicy, wolontariusze czy wreszcie władze publiczne. W takich przypadkach zaangażowanie pracowników przez pracowników-członków znajduje swój konkretny wymiar poprzez zaangażowanie pozostałych typów członków.

¹³ Światowa Deklaracja na temat Spółdzielni Pracy, II, 7

¹⁴ Ibidem, I. 1

2. OPRACOWANE PRZEZ CECOP I DIESIS (EUROPEJSKIE I MIĘDZYNARODOWE CENTRUM BADAŃ I ROZWOJU GOSPODARKI SPOŁECZNEJ I SPÓŁDZIELCZOŚCI)

Badanie przeprowadzono wśród federacji członkowskich CECOP w 14 krajach Unii Europejskiej oraz na grupie 33 przedsiębiorstw w 5 krajach UE.

Wstęp: które czynniki „zaangażowania pracowników” zostały wzięte pod uwagę?

Na początku należy wspomnieć, iż unijne przepisy prawne dotyczące zaangażowania pracowników dotyczą wyłącznie informacji i konsultacji, natomiast trzeci aspekt, czyli uczestnictwo, ujęte jest w formułach europejskiego przedsiębiorstwa (SE) oraz europejskiej spółdzielni (SCE), przy czym te organizacje reprezentują specyficzny typ przedsiębiorstwa.

Dlatego też zaangażowanie pracowników w spółdzielniach pracy oraz socjalnych, jak również innych typach przedsiębiorstw europejskich stanowiących własność pracowników jest w rzeczywistości oparte na standardach omawianych we wprowadzeniu i należy je rozpatrywać w stosunku do ogólnych standardów europejskich panujących w przedsiębiorstwach które zaangażowanie pracowników ujmują wyłącznie w kontekście informacji i konsultacji.

Badanie koncentruje się na wszystkich trzech aspektach zaangażowania pracowników (informacja, konsultacje oraz uczestnictwo) zawartych w nieobowiązującej Wspólnotowej Karcie Praw Socjalnych Pracowników z roku 1989 i próbuje zdefiniować, czy i w jakim zakresie przedsiębiorstwa

stowarzyszone w CECOP charakteryzują się wysokim poziomem poszanowania tych standardów oraz czy ich wdrożenie może napotkać problemy.

1. Czy członkowie stanowią większość pracowników? Jak zostać członkiem spółdzielni?

Zakładając, że zaangażowanie pracowników będących członkami jest silniejsze niż w przypadku pracowników nie będących członkami, należało na początku stwierdzić, jaki odsetek pracowników to członkowie spółdzielni, i jak pracownicy mogą zostać członkami zgodnie z pierwszą zasadą spółdzielczości mówiącą o dobrowolnym i otwartym członkostwie.

Wyniki badań dowiodły, że poza jednym z 14 badanych krajów, w pozostałych państwach pracownicy-członkowie stanowią 70% lub więcej ogółu pracowników (w liczbie ponad 1,1 miliona osób). We Włoszech i Hiszpanii, gdzie liczba członków spółdzielni należy do wyższych, odsetek ten wynosi odpowiednio 78% i 79%. W 8 krajach odsetek ten przekracza 80%, a w 5 z nich sięga 90% i więcej. Średnia europejska wynosi 79%. Jak widać, istnieją solidne podstawy do twierdzenia, że pracownicy-członkowie stanowią przeważającą większość w przedsiębiorstwach zrzeszonych w CECOP oraz że ich zaangażowanie wpisuje się w ogromną liczbę podobnych procesów przebiegających w badanych przedsiębiorstwach.

Następnie należy rozważyć cały proces stawania się członkiem spółdzielni, gdyż nadal nieokreślona liczba z 21% pracowników europejskich nie będących członkami to osoby zatrudnione na okres próbny. W spółdzielniach brytyjskich nowo przyjęci pracownicy muszą zadeklarować chęć członkostwa po upływie okresu próbnego. W innych przypadkach pracownikom podaje się wszelkie informacje dotyczące członkostwa z chwilą podpisania umowy o pracę. Prawodawstwo włoskie stwierdza,

że odmowa przyjęcia w poczet członków wymaga uzasadnienia Zarządu przedsiębiorstwa i jest zaskarżalna do sądu.

W niektórych krajach (zwłaszcza we Włoszech i Hiszpanii) spora grupa pracowników nie będących członkami spółdzielni to pracownicy tymczasowi (w szczególności w niektórych sektorach gospodarki) oraz osoby odrzucające członkostwo z własnej woli.

Liczba członków może znacząco wzrosnąć na skutek wdrożenia inicjatyw restrukturyzacyjnych, takich jak np. zmiany statutu przedsiębiorstwa, które we włoskiej spółdzielni CIR spowodowały wzrost liczby członków z 1000 do 3200 w ciągu kilku lat.

Badanie pozwoliło na określenie różnorodnych ciekawych sposobów pozyskiwania nowych członków przez spółdzielnie. Najpowszechniejszą metodą, stosowaną przez prawie wszystkie badane przedsiębiorstwa, jest „promocja bezpośrednia”, czyli kampanie informacyjne przeprowadzane przez samych członków głównie w ramach komitetów czy sekcji socjalnych lub osoby odpowiedzialne za ten aspekt działalności spółdzielni. Promocja skierowana jest do potencjalnych kandydatów na członków i ma na celu upowszechnienie wiedzy o korzyściach wynikających z członkostwa. Informacje są bardzo często przekazywane w rozmowach między samymi pracownikami.

2. Demokracja w przedsiębiorstwie

a) Demokracja wśród członków

Generalne zgromadzenia członków mogą być zwoływane raz lub dwa razy do roku, ale członkowie mogą organizować więcej spotkań nieformalnych, tak jak to ma miejsce we Włoszech. Liczba posiedzeń zarządu waha się między 3 a 6 w

ciągu roku we Francji, 1 w miesiącu w Czechach i we Włoszech, do 50 rocznie w Wielkiej Brytanii.

Procesy demokratyczne napotykają więcej przeszkód w przedsiębiorstwach o bardziej złożonej strukturze, posiadających różne linie produkcyjne lub też oddziały produkcyjne rozlokowane w różnych miejscach. W takich przypadkach jesteśmy świadkami zwoływania spotkań na poziomie hal produkcyjnych w poszczególnych oddziałach przedsiębiorstw. Praktyka ta przyczynia się do pełniejszego uczestnictwa pracowników w zgromadzeniach ogólnych. Zdarza się również, że poszczególne działy nominują kandydatów do zarządu, a w większych przedsiębiorstwach, takich jak włoskie spółdzielnie przemysłowe, posiadają systemy wewnętrznej informacji o kandydatach do zarządu oraz decyzjach tego organu.

b) Demokracja w stosunkach między członkami i pozostałymi pracownikami

Wspomniane wyżej decyzje zarządu mogą być poufne lub zastrzeżone wyłącznie do wiadomości członków spółdzielni, natomiast pozostałe informacje mogą być udostępnione pracownikom nie będącym członkami za pośrednictwem biuletynów lub ogłoszeń na tablicach. Jedna z badanych spółdzielni hiszpańskich utworzyła nawet specjalną komórkę złożoną z członków i pozostałych pracowników. Wiadomo również, że nieformalne spotkania odbywane na poziomie działów przedsiębiorstw przynajmniej pośrednio angażują również pracowników nie będących członkami ze względu na swój charakter inicjatywy oddolnej oraz omawiane tam również kwestie techniczne.

c) Stopień uzwiązkowienia oraz stosunki ze związkami zawodowymi

Z wyjątkiem Hiszpanii, poziom uzwiązkowienia pracowników spółdzielni pracy i socjalnych w Europie Zachodniej jest w

zasadzie podobny do panującego w innych przedsiębiorstwach, a czasem wyższy nawet w przedsiębiorstwach umiejscowionych poniżej progu w kontekście wdrożenia Dyrektywy 14/2002.

d) Pozostałe działania pozytywne

Większość spółdzielni dysponuje narzędziami bądź inicjatywami mającymi na celu upowszechnienie informacji i zaangażowania, takimi jak publikacje i imprezy powitalne itd. Ponadto, niektóre spółdzielnie rozpoczęły wdrażanie polityki zatrudniania grup o specyficznym charakterze, takich jak kobiety, imigranci z krajów spoza Unii Europejskiej oraz niepełnosprawni.

W wielu przedsiębiorstwach organizowane są pozytywne działania przeciwko dyskryminacji, skierowane w stronę imigrantów i kobiet lub promujące zatrudnianie i integrację tych grup.

W niektórych przypadkach organizowane są specjalne kampanie mające na celu wzmożenie uczestnictwa członków aktywnych i biernych, co ma prowadzić do promowania pełnienia obowiązków kierowniczych.

3. Uczestnictwo finansowe

W wielu przedsiębiorstwach włoskich, francuskich oraz hiszpańskich minimalny wkład spółdzielczy jest stosunkowo wysoki i by nie zniechęcać nowo przyjętych członków-pracowników, oferuje im się najróżniejsze formy spłaty.

Jeżeli spółdzielnie wypracują nadwyżkę, niektóre z nich, np. we Francji, przekazują ją tytułem dywidendy wszystkim pracownikom bez względu na ich status członkowski.

Wypłatana kwota może stanowić 45% nadwyżki rocznej we Francji, a w Czechach nawet 55% przy przeznaczeniu większej części pozostałej kwoty na fundusz rezerwowy. W każdym jednak przypadku to beneficjanci dorocznie decydują o przekazaniu nadwyżki do wypłaty lub nie.

Poza samymi dywidendami, niektóre z badanych spółdzielni zapewniają dodatkowe świadczenia zdrowotne, socjalne, wypoczynkowe lub kulturalne, a nawet pożyczki dla członków.

4. Edukacja i szkolenia

Badane spółdzielnie w większości koncentrowały swój wysiłek edukacyjny i szkoleniowy na ewentualnych przyszłych członkach w trakcie okresu próbnego oraz nowych członkach i podejmowały takie tematy szkoleniowe, jak uczestnictwo członków w zarządzaniu, co jest istotnym czynnikiem zaangażowania pracowników.

Pewna spółdzielnia we Włoszech wspomniała nawet o podręczniku wstępnym tłumaczonym na wiele języków, którego celem ma być promocja integracji pracowników spoza krajów Unii Europejskiej poprzez członkostwo.

Istnieją też spółdzielnie, gdzie szkolenia i edukacja również mają na celu zapoznanie uczestników z historią przedsiębiorstwa, by podnieść ich świadomość również na poziom pamięci. Niektóre spółdzielnie, zwłaszcza czeskie i francuskie, oferują strukturalny system kształcenia przez całą karierę zawodową pracownika-członka.

5. Dbłość o społeczność

Stosunki badanych spółdzielni ze społecznością zasadzają się głównie na kontaktach z władzami lokalnymi (zwłaszcza w przypadku spółdzielni socjalnych) oraz szkołami. Związki ze szkołami mają szczególne znaczenie w świetle integracyjnego charakteru spółdzielni, zwłaszcza tych usadowionych w społeczności od pokoleń.

Pozostałe kwestie

Badanie przeprowadzone w ramach projektu „Zaangażowanie” jest pracą wstępną i pilotażową, udostępniającą pewien wgląd w praktyki zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach sieci CECOP, stosunki między członkami i pracownikami nie będącymi członkami spółdzielni, procesy stawania się członkiem itd.

Pomimo przeprowadzenia tych badań, nadal wiele kwestii czeka na rozstrzygnięcie i wymaga kolejnych analiz. Zaliczają się do nich stosunki między zarządem przedsiębiorstwa i radami pracowniczymi związków zawodowych, szczególne sposoby angażowania pracowników niepełnosprawnych, precyzyjne statystyczne rozróżnienie między pracownikami zatrudnionymi na okres próbny, którzy mogą zostać członkami, a innymi pracownikami nie będącymi członkami spółdzielni itd. Odpowiedzi na te pytania poznamy po wdrożeniu kolejnych inicjatyw badawczych.

Badanie to wykazało, iż analiza zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach sieci CECOP ma istotną wagę i przynosi ciekawe wyniki.

Na podstawie badania wstępnego oraz analizy światowych standardów spółdzielczości, ETUC i CECOP opracowały kolejną część niniejszego dokumentu, w której omawiane są standardy

zaangażowania pracowników (informacja, konsultacje i uczestnictwo) w przyszłych spółdzielniach europejskich (SCE) w sektorze reprezentowanym przez CECOP (przemysł i usługi) w dodatku do problematyki uregulowanej już w dyrektywie SCE. Bez wątpienia wspomniana część dokumentu, choć ograniczona do tematyki SCE, może być wykorzystana jako standard na szerszym obszarze oddziaływania CECOP.

3. WSPÓLNE WNIOSKI ETUC I CECOP DOTYCZĄCE STANDARDÓW DOBROWOLNEGO ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W SCE STANOWIĄCEGO GRUPĘ SPÓŁDZIELNI PRACY, SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH ORAZ SPÓŁEK PRACOWNICZYCH I/LUB PRACOWNIKÓW- CZŁONKÓW

1. Rozważania ogólne

1.1. Zakres

Niniejsze wnioski wspólne ustanawiają standardy zaangażowania pracowników (informacja, konsultacje i uczestnictwo) w spółdzielniach europejskich (SE) składających się z:

- spółdzielni pracy, spółdzielni socjalnych lub przedsiębiorstw pracowniczych,
- pracowników-członków,
- obu powyższych grup.

1.2. Podstawowe dokumenty

Niniejsze wnioski wspólne są w pełni oparte o:

- Dyrektywę Rady nr 2003/72/CE z 22 lipca 2003 r. uzupełniającą statut SE
- Rozporządzenie Rady nr 1435/2003 z 22 lipca 2003 w sprawie statutu SE
- Dyrektywę Rady nr 2002/14/CE z 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramy informowania i konsultowania pracowników w Unii Europejskiej
- Światową Deklarację na temat Spółdzielni Pracy przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowego Związku

Spółdzielczego (MZS) w 2005 r. odnoszącą się do statusu pracowników-członków („własność pracownicza”), oświadczenie MZS w sprawie Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości przyjęte w Rekomendacji MOP nr 193/2002 w sprawie promocji spółdzielczości.

1.3. Podstawowe międzynarodowe zasady spółdzielczej własności pracowniczej

Niniejsze wnioski wspólne podtrzymują następujące podstawowe i międzynarodowe zasady spółdzielczej własności pracowniczej wymienione w Deklaracji MOP. W szczególności, spółdzielnie pracy:

- „mają na celu utworzenie oraz utrzymanie miejsc pracy, jak również generowanie zysków prowadzące do poprawy jakości życia pracowników, podniesienia godności ludzkiej pracy, umożliwienia samorządności pracowniczej oraz promocję rozwoju lokalnego i poszczególnych społeczności” (1.1).
- „Wolne i dobrowolne członkostwo członków spółdzielni pragnących wnieść swój wkład osobisty oraz zasoby ekonomiczne uwarunkowane jest istnieniem miejsc pracy” (1.2).
- „Zasadą generalną jest, by praca wykonywana była przez członków, co oznacza, iż większość pracowników przedsiębiorstwa winna być członkami spółdzielni pracy i vice versa” (1.3).
- „Ich organizacja wewnętrzna zdefiniowana jest przez systemy demokratycznie uzgodnione i zaakceptowane przez pracowników-członków” (1.5).
- „Winny być autonomiczne i niezależne od państwa i stron trzecich w sprawach pracowniczych i zarządzaniu, jak również wykorzystaniu i zarządzaniu środkami produkcji” (1.6).
- Spółdzielnie winny „zapewnić miejsca pracy wraz ze środkami fizycznymi i technicznymi wspierającymi

prawidłowe funkcjonowania oraz dobry klimat organizacyjny" (2.3).

- Spółdzielnie powinny „praktykować demokrację w decyzyjnych organach organizacji oraz na wszystkich etapach procesu zarządzania” (2.5).
- Spółdzielnie „zapewnią stałą możliwość edukacji oraz szkoleń w celu podniesienia umiejętności członków wraz z niezbędną informacją w celu zagwarantowania wiedzy fachowej oraz rozwoju modelu spółdzielczości pracy, jak również stymulowania innowacyjności i dobrego zarządzania” (2.6).
- Spółdzielnie „zwalczają instrumenty mogące sprawić, że warunki pracy zatrudnionych pracowników staną się bardziej elastyczne lub niebezpieczne oraz nie działają w charakterze konwencjonalnych agencji pośrednictwa pracy” (2.8)

Powyższe zasady stosowane są zwyczajowo również przez spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa pracownicze.

W ten sposób dzięki specyficznej naturze swoich przedsiębiorstw, pracownicy-członkowie doprowadzili do inkorporacji praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa, które mają zakres szerszy niż przewidziany Dyrektywą 14/2002/CE.

1.4. Definicja pracownika, włączenia wszystkich pracowników, dobrowolnego i otwartego członkostwa

Definicja pracownika dla celów wniosków wspólnych jest identyczna jak zawarta w Dyrektywie 14/2002/CE.

ETUC oraz CECOP będą kontynuować konsultacje dwustronne w sprawach, w których prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa pracowników-członków nie jest właściwie realizowane ze względu na niedostatki w zarządzaniu, przy czym szczególna waga zostanie przypisana zwalczaniu fałszywych

spółdzielni, które nielegalnie odmawiają stosowania standardów. Ponadto ETUC i CECOP będą pracować nad umocnieniem i rozpowszechnianiem dobrych praktyk stosowanych obecnie w spółdzielniach pracy, spółdzielniach socjalnych oraz przedsiębiorstwach pracowniczych.

Zgodnie z pierwszą zasadą spółdzielczości (*„Dobrowolne i otwarte członkostwo – Spółdzielnie są dobrowolnymi organizacjami otwartymi dla wszystkich gotowych skorzystać z ich usług oraz akceptujących obowiązki członkowskie oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie społeczne, rasę, przekonania polityczne i religijne”* – Rekomendacja MOP nr 193), każdy pracownik może zostać członkiem spółdzielni.

2. Pracownicy-członkowie oraz skład specjalnej grupy negocjacyjnej przewidzianej dyrektywą SE

2.1. SE powstające na skutek połączenia lub przekształcenia

SE może zostać powołane na skutek połączenia lub przekształcenia spółdzielni pracy, spółdzielni socjalnych i/lub przedsiębiorstw pracowniczych.

W obu przypadkach na mocy art. 3.2 Dyrektywy nr 2003/72/CE mianowane zostaną specjalne grupy negocjacyjne, do których delegaci pracowników zostaną wybrani w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników podmiotów prawnych na poziomie krajowym należących do SE. Pracownicy będą uprawnieni do negocjowania własnych mechanizmów zaangażowania.

2.2. Założenie SE od podstaw

W przypadku SE budowanego od podstaw przez członków będących osobami prawnymi z własnością pracowniczą

(spółdzielnie pracy, spółdzielnie socjalne i/lub przedsiębiorstwa pracownicze) lub osobami fizycznymi będącymi również pracownikami-członkami, albo też zarówno przez osoby prawne, jak i fizyczne, grupy negocjacyjne będą powoływane z chwilą, gdy SE zatrudniać będzie przynajmniej 5 pracowników.

3. Szczególne standardy zaangażowania pracowników (informacja, konsultacje i uczestnictwo)

Do kwestii informacji, konsultacji i uczestnictwa zastosowanie mają wszystkie postanowienia Dyrektywy, natomiast wnioski wspólne dodatkowo ustanawiają wyższe standardy:

3.1. Informacja i konsultacja

- Zgodnie z definicją spółdzielni, wartościami i zasadami uznawanymi na całym świecie i zawartymi również w Rekomendacji MOP nr 193 w sprawie promocji spółdzielczości, ETUC stwierdza, że wszyscy pracownicy-członkowie jako współwłaściciele i współzarządzający przedsiębiorstwem winni mieć zapewniony taki poziom informacji i konsultacji, by mogli wypełniać swoje role w sposób właściwy.
- W granicach możliwości wszyscy pracownicy w okresie próbnym winni korzystać z tego samego poziomu informacji i konsultacji, jak pracownicy-członkowie.
- Wszyscy pozostali pracownicy winni uzyskać takie same informacje i mieć dostęp do konsultacji określonych Dyrektywą oraz odpowiadającym jej przepisom prawa krajowego, nawet jeśli liczebność pracowników jest niższa niż progowa określona prawem.

3.2. Uczestnictwo

- Zgodnie z definicją spółdzielni, wartościami i zasadami uznawanymi na całym świecie i zawartymi również w Rekomendacji MOP nr 193 w sprawie promocji spółdzielczości, ETUC stwierdza, że wszyscy pracownicy-członkowie mają pełne prawo uczestnictwa w procesie decyzyjnym oraz prawo zostania wybranym w trakcie zgromadzenia generalnego i posiedzeń zarządu.
- Poza przestrzeganiem przepisów prawa krajowego i w uzgodnieniu z zarządem spółdzielni, jak również przy zachowaniu zasad zawartych w Dyrektywie Rady Europejskiej nr 2003/72 oraz ochronie praw nabytych, przedstawiciele pracowników nie będących członkami mają wstęp na zgromadzenie ogólne.

ZALACZNIK 1. ZALECENIE NR 193 DOTYCZĄCE PROMOWANIA SPÓŁDZIELNI

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 3 czerwca 2002 r. na 90 sesji,

uznając znaczenie spółdzielni w tworzeniu miejsc pracy, uruchamianiu środków, stymulowaniu inwestycji, jak również ich wkład w gospodarkę, uznając, że spółdzielnie w swoich różnorodnych formach promują najpełniejsze uczestnictwo w rozwoju ekonomicznym i społecznym wszystkich ludzi, uznając, że globalizacja stwarza nowe i różnorodne naciski, problemy, wyzwania i szanse dla spółdzielni i że niezbędne są mocniejsze formy solidarności ludzkiej na szczeblu krajowym i międzynarodowym w celu ułatwienia bardziej sprawiedliwego podziału korzyści płynących z globalizacji, biorąc pod uwagę Deklarację dotyczącą fundamentalnych zasad i praw w pracy, przyjętą przez Międzynarodową Konferencję Pracy podczas jej 86 sesji (1998 r.), biorąc pod uwagę prawa i zasady zawarte w międzynarodowych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy, w szczególności w Konwencji dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, z 1930 r., Konwencji dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, z 1948 r., Konwencji dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, z 1949 r., Konwencji dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości, z 1951 r., Konwencji dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r., Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, z 1957 r., Konwencji dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, z 1958 r., Konwencji dotyczącej polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencji dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r., Konwencji i Zalecenia dotyczących organizacji pracowników rolnych i ich roli w rozwoju gospodarczym i społecznym, z 1975 r.,

Konwencji i Zaleceniu dotyczących roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., Zaleceniu dotyczącym polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r. i w Zaleceniu dotyczącym ogólnych warunków stymulowania tworzenia miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, z 1998 r. oraz w Konwencji dotyczącej zakazu i

natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r.,

przypominając zasadę zawartą w Deklaracji Filadelfijskiej, że „praca nie jest towarem”, przypominając, że zapewnienie godnej pracy pracownikom we wszystkich krajach jest podstawowym celem Międzynarodowej Organizacji Pracy, postanawiając przyjąć niektóre wnioski dotyczące promowania spółdzielni, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji, i ustalając, że wnioski te zostaną ujęte w formie zalecenia, przyjmuje dnia dwudziestego czerwca dwutysięcznego drugiego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące promowania spółdzielni, z 2002 r.

I. ZAKRES, DEFINICJA I CELE

1. Uznaje się, że spółdzielnie działają we wszystkich sektorach gospodarki. Niniejsze Zalecenie ma zastosowanie do wszystkich typów i form spółdzielni.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia określenie „spółdzielnia” oznacza autonomiczne zrzeszenie osób, które dobrowolnie łączą się w celu zaspokajania swoich wspólnych potrzeb i aspiracji gospodarczych, społecznych i kulturalnych poprzez wspólnie posiadane i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo.

3. Należy promować i wzmacniać tożsamość spółdzielni na podstawie:

- a) spółdzielczych wartości samopomocy, samoodpowiedzialności, demokracji, równości, sprawiedliwości i solidarności, jak również wartości etycznych uczciwości, otwartości, odpowiedzialności społecznej i troski o innych; oraz
- b) zasad spółdzielczych, takich, jakie zostały ustalone przez międzynarodowy ruch spółdzielczy i o których mowa w Załączniku do niniejszego Zalecenia. Zasady te są następujące: dobrowolne i otwarte członkostwo, demokratyczna kontrola członkowska, ekonomiczne uczestnictwo członków, autonomia i niezależność, kształcenie, szkolenie i informacja, współpracy pomiędzy spółdzielniami oraz troska o społeczność lokalną.

4. Należy podjąć kroki na rzecz promowania potencjału spółdzielni we wszystkich krajach, bez względu na poziom ich rozwoju, w celu pomocy tym spółdzielniom i ich członkom w:

- a) tworzeniu i rozwijaniu działalności przynoszącej dochód oraz trwale i godne zatrudnienie,
- b) rozwijaniu swych umiejętności oraz wiedzy o wartościach, zaletach i korzyściach płynących ze spółdzielczości poprzez kształcenie i szkolenie,
- c) rozwijaniu swojego potencjału gospodarczego, w tym umiejętności przedsiębiorczości i zarządzania,
- d) umacnianiu swojej konkurencyjności, jak również w zdobywaniu dostępu do rynków i do finansów instytucjonalnych,
- e) zwiększaniu oszczędności i inwestowania,
- f) poprawie społecznych i ekonomicznych warunków życia, biorąc pod uwagę potrzeby wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji,
- g) przyczynianiu się do zrównowoczonego rozwoju ludzkości oraz
- h) tworzeniu i rozwoju zdolnego do życia i dynamicznego odrębnego sektora gospodarki obejmującego spółdzielnie, odpowiadającego na potrzeby społeczne i ekonomiczne społeczności ludzkich.

5. Należy wspierać podejmowanie szczególnych środków umożliwiających spółdzielniom, jako przedsiębiorstwom i organizacjom inspirowanym solidarnością, realizowanie potrzeb swoich członków i potrzeb społeczeństwa, w tym potrzeb grup upośledzonych, w celu osiągnięcia ich integracji społecznej.

II. RAMY POLITYKI I ROLA RZĄDÓW

6. Równowaga w społeczeństwie wymaga istnienia silnych sektorów publicznego i prywatnego, jak również silnego sektora spółdzielczego, organizacji pomocy wzajemnej, społecznych i pozarządowych. W tym kontekście rządy powinny wprowadzać w życie sprzyjające spółdzielniom politykę i ramy prawne, zgodne z charakterem i funkcją spółdzielni oraz uwzględniające wartości i zasady spółdzielcze

wymienione w ustępie 3. Ta polityka i ramy prawne powinny:

a) tworzyć ramy instytucjonalne w celu umożliwienia rejestrowania spółdzielni w możliwie szybki, łatwy, niekosztowny i efektywny sposób,

b) promować politykę zmierzającą do umożliwiania tworzenia w spółdzielniach właściwych rezerw, z których przynajmniej część byłaby niepodzielna oraz funduszy solidarności,

c) zapewnić wprowadzenie środków nadzoru nad spółdzielniami, na warunkach odpowiednich do charakteru i funkcji spółdzielni, które respektują ich autonomię, są zgodne z ustawodawstwem i praktyką krajową i które nie są mniej korzystne niż środki stosowane wobec innych form przedsiębiorstw i organizacji społecznych,

d) ułatwiać wstępowanie spółdzielni do struktur spółdzielczych odpowiadających potrzebom członków spółdzielni, oraz

e) wspierać rozwój spółdzielni jako autonomicznych i samorządnych przedsiębiorstw, zwłaszcza w tych dziedzinach, w których spółdzielnie mają ważną rolę do odegrania lub zapewniają usługi, które nie są w inny sposób zapewniane.

7. 1. Promowanie spółdzielni, uwzględniające wartości i zasady spółdzielcze wyszczególnione w ustępie 3, powinny być uznawane za jeden z filarów krajowego i międzynarodowego rozwoju gospodarczego i społecznego.

7. 2. Spółdzielnie powinny być traktowane zgodnie z ustawodawstwem i praktyka krajowa i na warunkach nie mniej korzystnych niż warunki przyznane innym formom przedsiębiorstw i organizacji społecznych. Rządy powinny wprowadzić, tam gdzie to właściwe, środki wsparcia działalności spółdzielni realizujących specyficzne cele polityki społecznej i publicznej, takie jak promowanie

zatrudnienia bądź rozwój działalności przynoszącej korzyści grupom lub regionom upośledzonym. Środki takie powinny obejmować m.in. przywileje podatkowe, pożyczki, granty, ułatwienia w dostępie do programów robót publicznych i specjalne przepisy dotyczące rynków publicznych.

7. 3. Szczególną uwagę należy zwracać na zwiększanie udziału kobiet w spółdzielczości na wszystkich szczeblach, zwłaszcza na szczeblu zarządzania i kierownictwa.

8. 1. Polityka krajowa powinna zwłaszcza:

a) promować podstawowe standardy pracy MOP i Deklaracje MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy, dla wszystkich pracowników spółdzielni, bez jakiegokolwiek rozróżnienia,

b) nie dopuszczać by spółdzielnie były tworzone lub wykorzystywane w celu obejścia prawa pracy bądź wykorzystywane w celu tworzenia ukrytych stosunków pracy oraz zwalczać pseudo-spółdzielnie, które naruszają prawa pracowników, zapewniając stosowanie legislacji pracy we wszystkich

przedsiębiorstwach,

c) promować równość płci w spółdzielniach i w pracy w nich,

d) promować środki, które zapewniają stosowanie w spółdzielniach najlepszych praktyk pracy, w tym dostęp do istotnych informacji,

- e) rozwijac wśród członków, pracowników i menedżerów spółdzielni umiejętności techniczne i zawodowe, zdolności w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania, wiedzy o potencjale gospodarczym oraz ogólne ich umiejętności w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej, a także poprawiac ich dostęp do informacji i technologii porozumiewania się,
- f) promowac kształcenie i szkolenie dotyczące zasad i praktyki spółdzielczej na wszystkich właściwych szczeblach krajowego systemu kształcenia i szkolenia oraz w całym społeczeństwie,
- g) promowac podejmowanie środków, które zapewnia bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy
- h) zapewnić szkolenia i inne formy pomocy w celu poprawy poziomu rentowności i konkurencyjności spółdzielni oraz jakości towarów i usług przez nie wytwarzanych,
- i) ułatwiac spółdzielniom dostęp do kredytów,
- j) ułatwiac spółdzielniom dostęp do rynku,
- k) promowac rozpowszechnianie informacji na temat spółdzielni oraz
- l) dazyc do poprawy krajowych statystyk dotyczących spółdzielni w celu formułowania i realizowania polityki rozwoju.

8. 2. Polityka taka powinna:

- a) tam, gdzie to właściwe, przekazywac na szczebel regionalny i lokalny formułowanie i realizowanie polityki i regulacji prawnych dotyczących spółdzielni,
- b) okreslic obowiązki prawne spółdzielni na obszarach takich jak rejestrowanie, lustracja finansowa i społeczna oraz uzyskiwanie licencji,
- c) promowac najlepsza praktyke w zakresie zarządzania spółdzielniami.

9. Rządy powinny promowac znacząca rolę spółdzielni w przekształcaniu tego, czym są często marginalne działania, aby przetrzymać (czasem nazywanego „sektorem nieformalnym”) w chronioną prawnie pracę w pełni zintegrowaną z głównym nurtem życia gospodarczego.

III. REALIZOWANIE POLITYKI PROMOWANIA SPÓLDZIELNI

10. 1. Państwa członkowskie powinny przyjąć specyficzne ustawodawstwo i regulacje dotyczące spółdzielni, które oparte są na wartościach i zasadach spółdzielczych wyszczególnionych w ustępie 3 oraz, kiedy to stosowne, nowelizować to ustawodawstwo i regulacje.

10. 2. Rządy powinny konsultować z organizacjami spółdzielczymi, jak również z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników formułowanie i nowelizowanie ustawodawstwa, polityki i regulacji dotyczących spółdzielni.

11. 1. Rządy powinny ułatwić spółdzielniom dostęp do usług wspierających je w celu umocnienia ich oraz ich efektywności ekonomicznej i zdolności do tworzenia zatrudnienia i dochodu.

11. 2. Usługi takie, gdy to możliwe, powinny obejmować:

- a) programy rozwoju zasobów ludzkich,
- b) usługi badawcze i konsultacje w zakresie zarządzania,
- c) dostęp do środków finansowych i możliwości inwestowania,
- d) usługi księgowe i lustracje,
- e) usługi w zakresie informacji dotyczących zarządzania,
- f) usługi w zakresie informowania i kreowania wizerunku,
- g) usługi konsultacyjne na temat technologii i innowacji,
- h) usługi prawne i podatkowe,
- i) usługi wspierające marketing oraz
- j) inne usługi wspierające spółdzielnie, tam gdzie to właściwe.

11. 3. Rządy powinny ułatwiać tworzenie takich usług wspierających.

Spółdzielnie i ich organizacje powinny być zachęcane do udziału w organizowaniu takich usług i zarządzaniu nimi i, tam gdzie to wykonalne i właściwe, w ich finansowaniu.

11. 4. Rządy powinny uznać rolę spółdzielni i ich organizacji poprzez rozwój odpowiednich instrumentów ukierunkowanych na zakładanie i wzmocnianie spółdzielni na szczeblu krajowym i na szczeblach lokalnych.

12. Rządy powinny, gdzie to właściwe, podjąć kroki w celu ułatwienia spółdzielniom dostępu do środków na finansowanie inwestycji i do kredytów. Takie środki powinny zwłaszcza:

- a) umożliwić przydzielanie pożyczek i innych źródeł finansowania,
- b) uprościć procedury administracyjne, zarządzić niedostatecznemu poziomowi majątku spółdzielni oraz zmniejszyć koszt transakcji pożyczkowych,
- c) ułatwić wprowadzenie autonomicznego systemu finansowania spółdzielni, obejmującego spółdzielnie oszczędnościowo-kredytowe, banki spółdzielcze i spółdzielnie ubezpieczeniowe oraz
- b) wprowadzić specyficzne przepisy dla grup uposledzonych.

13. W celu promowania ruchu spółdzielczego, rządy powinny wspierać warunki sprzyjające rozwojowi wiezi technicznych, handlowych i finansowych między wszelkimi formami spółdzielni w celu ułatwienia wymiany doświadczeń pomiędzy nimi oraz wspólnego dzielenia się ryzykiem i korzyściami.

IV. ROLA ORGANIZACJI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW ORAZ ORGANIZACJI SPÓLDZIELCZYCH I STOSUNKI MIĘDZY NIMI

14. Organizacje pracodawców i pracowników, w uznaniu znaczenia spółdzielni dla osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, powinny poszukiwać, wspólnie ze spółdzielniami i ich organizacjami, sposobów i środków promowania spółdzielczości.

15. Organizacje pracodawców powinny, gdzie to stosowne, rozważyć rozszerzenie możliwości członkostwa na spółdzielnie pragnące do nich przystąpić oraz zapewnić im właściwe usługi wspierające na takich samych warunkach jak dla innych członków.

16. Organizacje pracowników powinny być zachęcane do:

- a) doradzania i pomagania pracownikom spółdzielni we wstępowaniu do organizacji pracowników,

- b) pomagania swoim członkom w tworzeniu spółdzielni, w tym, w celu ułatwienia dostępu do podstawowych dóbr i usług,
- c) uczestniczenia w komitetach i grupach roboczych na szczeblu lokalnym, krajowym i międzynarodowym zajmujących się kwestiami ekonomicznymi i społecznymi mającymi wpływ na spółdzielnie,
- d) pomocy i uczestniczenia w zakładaniu nowych spółdzielni, w celu tworzenia lub utrzymania zatrudnienia, w tym, w przypadkach planowanych likwidacji przedsiębiorstw,
- e) pomocy i uczestniczenia w programach dla spółdzielni mających na celu poprawę ich rentowności,
- f) promowania równości szans w spółdzielniach,
- g) promowania realizacji praw pracowników będących członkami spółdzielni,
- h) podejmowania innych działań na rzecz promowania spółdzielni, w tym kształcenia i szkolenia.

17. Spółdzielnie i organizacje je reprezentujące powinny być zachęcane do:

- a) nawiązywania aktywnych stosunków z organizacjami pracodawców i pracowników oraz odpowiednimi agendami rządowymi i pozarządowymi w celu tworzenia klimatu sprzyjającego rozwojowi spółdzielni,
- b) prowadzenia swoich własnych służb wspierających oraz współudziału w ich finansowaniu,
- c) zapewniania usług handlowych i finansowych dla zrzeszonych spółdzielni,
- d) inwestowania i wspierania rozwoju zasobów ludzkich w spółdzielniach w odniesieniu do ich członków, pracowników i kadry kierowniczej,
- e) wspierania rozwoju krajowych i międzynarodowych organizacji spółdzielczych oraz zrzeszania się w nich,
- f) reprezentowania krajowej spółdzielczości na szczeblu międzynarodowym,
- g) podejmowania innych działań na rzecz promowania spółdzielni.

V. WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA

18. Należy ułatwić współpracę międzynarodową poprzez:

a) wymianę informacji na temat polityki i programów, które okazały się skuteczne w tworzeniu zatrudnienia dla członków spółdzielni i uzyskiwaniu dochodu przez tych członków,

b) popieranie i promowanie tworzenia więzi między organizacjami i instytucjami krajowymi i międzynarodowymi zaangażowanymi w rozwój spółdzielni, w celu umożliwienia:

i) wymiany personelu i idei, materiałów w kształceniowych i szkoleniowych, metodologii i materiałów informacyjnych,

ii) zbierania i wykorzystywania materiałów badawczych i innych danych na temat spółdzielni i ich rozwoju,

iii) tworzenia porozumień i partnerstwa międzynarodowego pomiędzy spółdzielniami,

iv) promowania i ochrony wartości i zasad spółdzielczych oraz

v) nawiązywania stosunków handlowych pomiędzy spółdzielniami;

c) dostęp spółdzielni do krajowych i międzynarodowych danych, takich jak informacje na temat rynku, ustawodawstwa, metod i technik szkolenia, technologii i standardów produktów oraz

d) rozwijanie, tam gdzie to właściwe i możliwe oraz w konsultacji z zainteresowanymi spółdzielniami, organizacjami pracodawców i pracowników, wspólnych regionalnych i międzynarodowych wytycznych i legislacji wspierających spółdzielnie.

VI. POSTANOWIENIA KONCOWE

19. Niniejsze Zalecenie rewiduje i zastępuje Zalecenie dotyczące roli spółdzielni w rozwoju gospodarczym i społecznym krajów rozwijających się, z 1966 r.

ZALACZNIK

WYCIĄG Z DEKLARACJI SPÓŁDZIELCZEJ TOZSAMOŚCI PRZYJĘTEJ PRZEZ ZGROMADZENIE OGÓLNE MIĘDZYNARODOWEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO W 1995 ROKU

Zasady spółdzielcze są wytycznymi, przy pomocy których spółdzielnie wprowadzają swoje wartości do praktyki.

Dobrowolne i otwarte członkostwo

Spółdzielnie są organizacjami dobrowolnymi, otwartymi dla wszystkich osób, które są zdolne do korzystania z ich usług oraz gotowe są ponosić związane z członkostwem odpowiedzialność, bez jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu płci, społecznej, rasowej, politycznej czy religijnej.

Demokratyczna kontrola członkowska

Spółdzielnie są demokratycznymi organizacjami kontrolowanymi przez swoich członków, którzy aktywnie uczestniczą w określaniu ich polityki i podejmowaniu decyzji. Mężczyźni i kobiety pełniący funkcje przedstawicielskie z wyboru są odpowiedzialni wobec członków. W spółdzielniach szczebla podstawowego członkowie mają równe prawa głosu (jeden członek - jeden głos), zaś spółdzielnie innych szczebli również zorganizowane są w sposób demokratyczny.

Ekonomiczne uczestnictwo członków

Członkowie uczestniczą w sposób sprawiedliwy w tworzeniu kapitału swojej spółdzielni i demokratycznie go kontrolują. Co najmniej część tego kapitału jest zazwyczaj wspólną własnością spółdzielni. Jeżeli członkowie otrzymują jakąś rekompensatę od kapitału wniesionego jako warunek członkostwa, jest ona zazwyczaj ograniczona. Członkowie przeznaczają nadwyżki na

jeden lub wszystkie spośród następujących celów: na rozwój swojej spółdzielni, jeśli to możliwe przez stworzenie funduszu rezerwowego, z którego przynajmniej część powinna być niepodzielna; na korzyści dla członków proporcjonalne do ich transakcji ze spółdzielnią; na wspieranie innych dziedzin działalności zaaprobowanych przez członków.

Autonomia i niezależność

Spółdzielnie są autonomicznymi organizacjami wzajemnej pomocy kontrolowanymi przez swoich członków. Jeżeli zawierają porozumienia z innymi organizacjami, włączając w to rady, lub pozyskują swój kapitał z zewnętrznych źródeł, to czynią to tylko na warunkach zapewniających demokratyczną kontrolę przez swoich członków oraz zachowanie swojej spółdzielczej autonomii.

Kształcenie, szkolenie i informacja

Spółdzielnie zapewniają możliwość kształcenia i szkolenia swoim członkom, osobom pełniącym funkcje przedstawicielskie z wyboru, menedżerom i pracownikom tak, aby mogli oni efektywnie przyczynić się do rozwoju swoich spółdzielni. Informują one ogół społeczeństwa – a zwłaszcza młodzież i osoby kształtujące opinię społeczną – o istocie spółdzielczości i korzyściach z nią związanych.

Współpraca pomiędzy spółdzielniami

Spółdzielnie w najbardziej efektywny sposób służą swoim członkom i umacniają ruch spółdzielczy poprzez współpracę w ramach struktur lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych.

Troska o społeczność lokalną

Spółdzielnie pracują na rzecz zrównowalonego rozwoju społeczności lokalnych, w których działają, poprzez prowadzenie polityki zaaprobowanej przez swoich członków.

ZALACZNIK 2. ŚWIATOWA DEKLARACJA NA TEMAT SPÓŁDZIELCZOŚCI PRACY

**Przyjęta przez Walne Zgromadzenie MZS w Kartagenie,
Kolumbia, 23 wrzesień 2005 r.**

Poniższa deklaracja powinna być przetłumaczona na wszystkie języki świata, uwzględniając różnice kulturowe, tradycje językowe oraz wykorzystywaną terminologię spółdzielczą, przy czym angielska i hiszpańska wersja językowa dokumentu powinna być traktowana jako podstawowa.

OGÓLNE ROZWAŻANIA

1. Człowiek stale poszukuje jakościowego ulepszenia form organizowania pracy i dąży do coraz lepszego, bardziej sprawiedliwego oraz godnego stosunku pracy.
2. W chwili obecnej ludzie realizują się zawodowo w trojaki sposób: a) niezależnie, na zasadzie samozatrudnienia, przez co działają zgodnie z własnymi możliwościami i regulacjami; b) jako pracownicy etatowi, będąc pod stałym nadzorem pracodawcy, który dostarcza rekompensatę za świadczoną pracę, której z kolei wysokość wynika wyłącznie z indywidualnych bądź kolektywnych ustaleń; c) w ramach trzeciej formy zwanej współwłasnością pracowniczą, w ramach której świadczenie pracy oraz zarządzanie realizowane są łącznie, bez konieczności radzenia sobie z ograniczeniami wynikającymi z pracy indywidualnej ani też wynikających wyłącznie z regulacji nakładanych na pracownika etatowego.
3. W ramach różnych modeli współwłasności pracowniczej te, które zorganizowane są w formie spółdzielni pracy osiągnęły

w chwili obecnej najwyższy poziom rozwoju i znaczenia w świecie oraz opierają się na uniwersalnych wartościach i zasadach spółdzielczych jak również metodach działania zdefiniowanych w Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości (Manchester, 1995), przyjętej przez Międzynarodowy Związek Spółdzielczy (MZS) i przywołanej w Rekomendacji MOP nr 193 na temat Promocji Spółdzielczości.

4. Spółdzielnie pracy deklarują działanie zgodnie z zasadami zawartymi we wspomnianej Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości¹⁵. Co więcej, stało się konieczne zdefiniowanie na poziomie światowym kilku podstawowych cech charakterystycznych oraz wewnętrznych zasad działania, które są specyficzne dla tej formy spółdzielczości, która ma pewne szczególne cele, różniące ją od innych kategorii spółdzielczych. Definicja taka wzmocni spójność oraz tożsamość spółdzielczej własności pracowniczej, stymulując jej rozwój, oraz dostarczając na poziomie światowym uznania dla spełniania przez nią funkcji społecznych i ekonomicznych poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy, chroniąc przed nadużyciami i wykorzystywaniem.
5. Światowa deklaracja potrzebna jest również do koncentracji na znaczeniu spółdzielczej własności pracowniczej, promocji spółdzielni pracy, ich powiązań

¹⁵ Spółdzielnia jest „autonomicznym zrzeszeniem osób, które zjednoczyły się dobrowolnie w celu zaspokojenia swoich wspólnych aspiracji i potrzeb ekonomicznych, społecznych i kulturalnych poprzez współposiadane i demokratycznie zarządzane przedsiębiorstwo” (Rek. MOP 193, art. 2). Zasady spółdzielcze to: „otwarte i dobrowolne członkostwo, demokratyczna kontrola członkowska, ekonomiczne uczestnictwo członków, autonomia i niezależność, edukacja, szkolenie i informacja oraz troska o lokalną społeczność” (Rek. MOP 193, art. 3 (b)).

Wartości spółdzielcze to: „samopomoc, współodpowiedzialność, demokracja, równość, sprawiedliwość i solidarność jak również wartości etyczne uczciwości, otwartości, odpowiedzialności społecznej i troski o innych” (Rek. MOP 193, art. 3 (a)).

spółdzielniami innych kategorii, sektorem państwowym, organizacjami międzynarodowymi, środowiskiem przedsiębiorstw i związków zawodowych. Jest to konieczne, aby zagwarantować rozwój oraz promocję spółdzielni pracy, jak również pełne uznanie ich roli jako podmiotów w rozwiązywaniu problemów bezrobocia i wykluczenia społecznego oraz jako rzecznika jednej z najbardziej rozwiniętych, sprawiedliwych i godnych form stosunku pracy, generowania i dystrybucji dobrobytu oraz procesów demokratyzacji własności jak również samej gospodarki.

6. Pomimo, iż CICOPA zrzeka również spółdzielnie rzemieślników oraz inne formy spółdzielcze oparte na koncepcji pracy i produkcji, niniejsza deklaracja dotyczy w szczególności spółdzielni pracy. Nie ogranicza to jednak, tam gdzie jest to możliwe, zastosowania jej do spółdzielni użytkowników, które również oddając członkostwo i własność członkom, aby ich interesy mogły być reprezentowane adekwatnie, jak również do wszystkich innych form zarządzania, które w sposób szczególny doceniają pracę, m.in. stowarzyszenia pracownicze (SAL – sociedades anónimas laborales), które wprowadzają wartości spółdzielcze w stosunku do swoich pracowników, bardziej ogólnie wszystkie te przedsiębiorstwa mające charakter wspólnotowy, które wdrażają specyficzne formy relacji pracowniczych dla swoich członków poza świadczeniem im usług społecznych.

Na podstawie powyższych rozważań, CICOPA jednogłośnie zatwierdza niniejszą Światową Deklarację nt. Spółdzielczości Pracy

I. PODSTAWOWE CECHY SZCZEGÓLNE

Na podstawie definicji, wartości i zasad zagwarantowanych w Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości (Manchester, 1995) i włączonych do Rekomendacji MOP nr 193/2002 na temat Promocji Spółdzielczości, spółdzielnie pracy charakteryzują się następującymi cechami szczególnymi:

1. Ich podstawowym celem jest tworzenie i utrzymanie stabilnych miejsc pracy oraz generowanie dobrobytu, w celu podniesienia poziomu życia członków – pracowników, nadawanie godności ludzkiej pracy, umożliwienie demokratycznego zarządzania przez pracowników jak również promowanie wspólnoty i rozwoju lokalnego.
2. Otwarte i dobrowolne członkostwo, które prowadzi do zaangażowania poprzez pracę oraz generowania zasobów ekonomicznych, jest uwarunkowane istnieniem miejsc pracy.
3. Ogólna zasada mówi, iż praca powinna być świadczona przez członków spółdzielni. Konsekwencją tej zasady jest fakt, iż zdecydowana większość pracowników spółdzielni jest jednocześnie jej członkami i odwrotnie.
4. Powiązanie pomiędzy członkiem – pracownikiem a jego spółdzielnią znacząco różni się od relacji pracowników etatowych w stosunku do przedsiębiorstw oraz relacji osoby samozatrudniającej się w stosunku do przedsiębiorstwa.
5. Wewnętrzne zasady są jasno zdefiniowane poprzez przyjęcie uzgodnionych i zaakceptowanych przez członków – pracowników regulaminy.
6. Powinny one być autonomiczne i niezależne w stosunku do państwa i „osób trzecich”, zarówno w zakresie stosunku pracy jak i w zarządzaniu oraz w wykorzystywaniu i zarządzaniu środkami produkcji.

II. WEWNĘTRZNE ZASADY FUNKCJONOWANIA

W swoich działaniach, spółdzielnie pracy powinny brać pod uwagę następujące reguły.

Powinny one:

1. Równomiernie rekompensować wkład pracy ich członków, biorąc pod uwagę funkcję, odpowiedzialność, kompleksowość zadań, specyfikę wynikającą ze stanowiska pracy, produktywność, ale również ekonomiczne możliwości przedsiębiorstwa, próbując jednocześnie zmniejszać różnicę pomiędzy najwyższymi a najniższymi płacami.
2. Dążyć do wzrostu kapitału przedsiębiorstwa, co za tym idzie do wzrostu rezerw niepodzielnych oraz funduszy.
3. Tworzyć miejsca pracy wyposażone w ułatwienia techniczne i fizyczne, co pozwala na osiągnięcie odpowiedniego funkcjonowania oraz tworzy dobry klimat do działania.
4. Chronić członków – pracowników odpowiednimi systemami opieki socjalnej, bezpieczeństwa socjalnego i opieki zdrowotnej, oraz przestrzegać standardów masowej ochrony w zakresie macierzyństwa, opieki nad dziećmi oraz pracy nieletnich.
5. Praktykować demokrację w organach decyzyjnych organizacji jak również na wszystkich szczeblach procesu podejmowania decyzji.
6. Zapewniać permanentną edukację i szkolenie członkom w zwiększaniu ich możliwości oraz dostarczać informacje poprzednim członkom, w celu zagwarantowania profesjonalnej wiedzy oraz rozwoju modelu spółdzielni pracy, oraz aby stymulować innowacje i dobre rządzenie.

7. Przyczyniać się do ulepszenia warunków życia młodych rodzin oraz stabilnego rozwoju wspólnoty.
8. Zwalczać instrumenty nakierowane na uelastycznianie i podnoszenie niebezpieczeństwa warunków pracy pracowników etatowych, oraz zwalczając tendencje działania jak konwencjonalne pośrednictwo pracy.

III. RELACJE WEWNĄTRZ RUCHU SPÓŁDZIELCZEGO

Jest to mocne zaproszenie dla całego ruchu spółdzielczego:

1. Aby uczynić promocję modelu spółdzielni pracy jednym z głównych priorytetów w ramach światowego ruchu spółdzielczego oraz aktywnie się przyczyniać do tworzenia nowych przedsiębiorstw w tej formie.
2. Aby ustanowić strategiczne porozumienia, które wzmacniałyby rozwój spółdzielni pracy i umożliwiały zrealizowanie ich gospodarczych projektów, włączając w to dostęp do odpowiednich źródeł finansowania oraz promocję korzystania z usług, które świadczą oraz kupowania produktów, które produkują.
3. Aby ustanowić mechanizm tworzenia kapitału w spółdzielniach pracy, zawierający wkład do kapitału ryzyka w innych typach spółdzielni, poprzez rekompensatę ekonomiczną pokrywającą koszty możliwości i odpowiedni udział w procesie zarządzania, bez narażania ich autonomii i niezależności.
4. Aby promować organizacje reprezentujące sektor spółdzielni pracy na szczeblu lokalnym, krajowym, regionalnym i międzynarodowym, oraz współpracę pomiędzy nimi, oraz aby wzmacniać tworzenie jednostek II stopnia, grup przedsiębiorstw, konsorcjów oraz porozumień społeczno – gospodarczych pomiędzy spółdzielniami, w celu

dostarczania pożytecznych usług gospodarczych, wzmocnienia ruchu spółdzielczego oraz dążyć do modelu społeczeństwa charakteryzującego się włączeniem społecznym i solidarnością¹⁶.

5. Aby promować inicjatywy, które zapewniają, iż państwo w różnych dziedzinach, tworzy i ulepsza instrumenty rozwoju tego typu spółdzielni, włączając w to tworzenie odpowiednich rozwiązań prawnych. To oczywiście wymaga dalszego adresowania petycji do parlamentów, aby umożliwić stworzenie takiego prawodawstwa.
6. Aby promować na tyle, na ile jest to możliwe, nabywania członkostwa przez pracowników w spółdzielni, którzy jeszcze tego nie dokonali.

IV. POWIĄZANIA Z PAŃSTWEM ORAZ REGIONALNYMI I MIĘDZYRZĄDOWYMI INSTYTUCJAMI

1. Rządy powinny sobie uświadomić znaczenie promocji i rozwoju spółdzielni pracy, jako bardzo skutecznych podmiotów tworzących miejsca pracy oraz włączających na rynek pracy grupy społeczne bezrobotnych. Z tego powodu, rządy nie powinny dyskryminować spółdzielni pracy i powinny włączyć promocję i rozwój tej formy przedsiębiorczości w swoje polityki i programy w celu rozwiązania głównych problemów, jakim świat stawia czoła, będących konsekwencją globalizacji, takich jak bezrobocie i nierówności społeczne.

¹⁶ „Powinno się zachęcać do stworzenia specjalnych środków umożliwiających spółdzielniom, jako przedsiębiorstwom i organizacjom inspirowanym przez solidarność, aby spełniały potrzeby członków jak i potrzeby społeczeństwa, włączając w to grupy marginalizowane w celu osiągnięcia ich społecznego włączenia” (Rek. MOP 193/2002, art. 3).

2. Aby uczynićże spółdzielczej własności pracowniczej prawdziwąopcję, państwo powinno stworzyćkrajowe i regionalne schematy regulacyjne, które uznawałyby specyfikęprawnątego typu spółdzielni, pozwalając im na generowanie dóbr i usług w optymalnych warunkach, oraz na rozwijanie ich przedsiębiorczej kreatywności i potencjału w wypełnianiu potrzeb członków – pracowników, ale i całych społeczności.
3. W szczególności państwo powinno:
 - Uznaćw krajowym prawodawstwie, iżspółdzielcza własnośćpracownicza, cechuje sięspecyficznymi relacjami przemysłowymi i pracy, które zasadniczo różniąjąod pracy etatowej lub samozatrudnienia, i przyjąć, iżspółdzielnie pracy wymagają odpowiednich norm i regulacji.
 - Zapewnić stosowanie przepisów prawa pracy w stosunku do pracowników, niebędących członkami spółdzielni, z którymi nawiązywany jest tradycyjny stosunek pracy.
 - Zastosowaćdo spółdzielni pracy koncepcjęMOP przywoitej pracy oraz jasne, precyzyjne i spójne regulacje dotyczące ochrony w zakresie opieki zdrowotnej, emerytalnej, zasiłków dla bezrobotnych, bezpieczeństwa i higieny w pracy, biorąc pod uwagęich specyficzny stosunek pracy.
 - Zdefiniować specyficzne zapisy prawne regulujące zasady podatkowe oraz organizacjęzarządzania w spółdzielniach pracy, które umożliwiąpromowanie i rozwój tego typu przedsiębiorstw. W celu zapewnienia odpowiedniego traktowania ze strony państwa spółdzielnie powinny byćrejestrowane i poddawane kontroli.
4. Rządy powinny zapewnić spółdzielniom dostęp do odpowiednich instrumentów finansowych na projekty gospodarcze podejmowane przez spółdzielnie pracy poprzez tworzenie odpowiednich funduszy publicznych,

funduszy poręczeniowych lub umów na dostęp do źródeł finansowych oraz promowania porozumień gospodarczych w ramach ruchu spółdzielczego.

5. Państwo oraz regionalne i międzyrządowe organizacje powinny promować projekty oparte na wymianie przykładów najlepszych praktyk i informacji oraz rozwój struktur wsparcia przedsiębiorczości oraz wsparcia instytucjonalnego dla spółdzielni pracy, w ramach współpracy międzynarodowej i regionalnej, na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy, stabilnych inicjatyw w zakresie przedsiębiorczości, równości płci, oraz walki przeciwko biedzie i marginalizacji.
6. Spółdzielcza własność pracownicza powinna być promowana jako opcja i model przedsiębiorczości zarówno w procesach zachodzących w sektorze przedsiębiorstw, takich jak zmiany, restrukturyzacja, prywatyzacja, tworzenie nowych podmiotów, przekształcanie się przedsiębiorstw w kryzysie, przejmowanie majątku bez spadkobierców, jak również w koncesjonowaniu usług publicznych oraz w zamówieniach publicznych, w których państwo powinno zdefiniować odpowiednie klauzule, które stymulowałyby rozwój lokalny poprzez spółdzielnie pracy.
7. W kontekście powiązań państwem, istotne jest podkreślenie wytycznych zawartych w Rekomendacji MOP 193 dotyczących potrzeby dążenia w kierunku konsolidacji wyróżniającego się obszaru gospodarki, na który składają się spółdzielnie¹⁷. Jest to obszar, w którym zysk nie

¹⁷ „Zrównoważone społeczeństwo wymaga istnienia silnych sektorów publicznego i prywatnego, jak również silnego sektora spółdzielczego, sektora wzajemnościowego, społecznego i pozarządowego. (Rek. MOP 193, art.6). Powinny zostać przyjęte środki w celu promocji spółdzielni we wszystkich krajach, niezależnie od poziomu ich rozwoju, w celu pomocy im oraz członkom, aby (...) ustanowić rozwijającą się i rozwijającą się sektor gospodarki, do którego

jest najważniejszą motywacją który charakteryzuje się solidarnością, uczestnictwem i demokracją gospodarczą.

V. POWIĄZANIA Z ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW

Organizacje pracodawców mogą promować rozwój spółdzielczej własności pracowniczej jako formy przedsiębiorczości, której podstawowym celem jest tworzenie stabilnych miejsc pracy z przedsiębiorczą wartością dodaną oraz jako odpowiednia strategia wyjścia dla przedsiębiorstw wychodzących z kryzysu lub będących w procesie likwidacji, przy uszanowaniu ich autonomii, pozwalając na ich swobodny rozwój gospodarczy oraz nie wykorzystując tego modelu do naruszania praw pracowniczych.

VI. POWIĄZANIA Z ORGANIZACJAMI PRACOWNIKÓW

Ruch spółdzielczy powinien utrzymywać stały dialog ze związkami zawodowymi, jako reprezentantami pracowników, w celu upewnienia się, iż rozumieją oni naturę i istotę spółdzielczej własności pracowniczej¹⁸ jako wyróżniającego się modelu relacji pracowniczych i własności, przewyższający typowe konflikty pracy etatowej, oraz, że wspierać będą tą formę uznaniu dla jej znaczenia i tego, co oferuje społeczeństwu.

Niniejsza deklaracja jest zgodna z Rekomendacją MOP 193 przyjętą przez rządy,

zaliczając się do spółdzielni, które odpowiadają na potrzeby społeczne i ekonomiczne społeczeństwa" (Rek. MOP 193, art. 4.).

¹⁸ W tym zakresie Rekomendacja MOP 193/2002 stwierdza, iż, „Organizacje pracownicze powinny być zachęcane do (...) promowania wykorzystywania praw wynikających z bycia członkiem – pracownikiem spółdzielni” (art. 16 g).

organizacje pracodawców i pracowników na całym świecie¹⁹. Dlatego też mamy nadzieję, iż będzie ona traktowana bardzo poważnie, w celu wykorzystania jej do zwalczania najbardziej poważnych problemów świata w postaci np. bezrobocia, które dotyczą ludzkość oraz promowania praw człowieka i pokoju na świecie.

¹⁹ Rekomendacja stwierdza, iż, „Promocja spółdzielni (...) powinna być rozważana jako jeden z filarów krajowego i międzynarodowego rozwoju ekonomiczno – społecznego” (art. 7 (1)).