



Mezinárodní Organizace Výrobních a Zaměstnaneckých Družstev a Družstev Služeb

Sektorová organizace Mezinárodní Družstevní
Aliance (ICA)



SVAZ ČESKÝCH A MORAVSKÝCH VÝROBNÍCH
DRUŽSTEV

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 samostatně výdělečně činné), které jsou definovány jako „uživatelé“ vlastní kapacity a seberegulace;

b) jako výdělečně činné 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 mzdově hodnocené 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 Družstev¹.

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 tvorbě přiměřených a udržitelných pracovních pozic, čímž tato družstva současně působí jako prevence proti společenským neduhům a zneužívání.

¹ A Družstvo je „autonomní sdružení osob dobrovolně sdružených za účelem naplňování jejich společných ekonomických zájmů, sociálních a kulturních potřeb a snah formou společně vlastněného 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)).

5. Světová deklarace je též důležitá při orientaci na význam družstev, na podporu výrobního družstevnictví a jeho vztahů k 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 družstev právě tak, jako pro plné pochopení jejich úlohy spoluhráčů při řešení problémů nezaměstnanosti a vylučování jedinců i skupin ze společnosti, a zároveň jako nejpokročilejších navrhovatelů ve férovém a přiměřeném modulování pracovních vztahů, generování a distribuci bohatství, a v demokratizaci vlastnictví a ekonomiky.

6. Jakkoli CICOPA zároveň soustřeďuje družstva umělecké výroby a jiné formy, jejichž management je založen na centralizované koncepci, současná deklarace má za cíl především pro družstva zaměstnanecká. To samozřejmě v žádném případě nevyklučuje, že by mohla být současně podle 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 (Sociedades Anonimas Laborales – SALs) – a které užívají prospěch z družstva přirozeně pro 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 základě shora uvedených důvodů, CICOPA jednomyslně schvaluje následující Světovou Deklaraci o Výrobním Družstevnictví.

I. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY

Na základě definice hodnot a principů obsažených 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 pracovníků družstva 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 samostatně výdělečně činnými).

5. Vnitřní regulace je formálně definována 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 socio-ekonomických dohod mezi družstvy v souladu s dosahováním výkonnosti podnikatelských služeb, znovu posílit družstevní hnutí, a snažit se o model společnosti charakterizované sociálním vstřebáváním a solidaritou².

² “ Použití zvláštních pravidel by mělo povzbudit umožnění družstev, jako podnikatelských subjektů a organizací inspirovaných solidárností plnit potřeby jejich členů a potřeby společnosti, včetně znevýhodněných skupin k dosažení svého sociálního začlenění“ (MOP/ILO Dopor. č. 193/2002, čl. 5).

5. Podpořit iniciativy, které zajišťují státotvornost v jejích rozličných podobách, spolupřispět 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 by 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.

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 i komunit jako celků.

3. Částečně by státní správy (a samosprávy) měly:

Přezkoumat ve svých legislativách, zda vlastnictví ve výrobních a zaměstnaneckých družstvech je podmíněno pracovně-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 pracovně-právní legislativy i na případy zaměstnanců-nečlenů 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 pracovně-právních vztazích.

Definovat specifická legislativní opatření upravující fiskální režimy a sebeřízení družstevních organizací, které umožňuje 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 výměně úspěšných 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, přeměně podniků v krizi a převezech podniků bez dědiců, jako nabídka veřejných služeb a veřejné prokury, v níž státní 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 družstva³, tj. v oblastech, ve kterých zisk není jedinou motivací, a která je charakterizována vzájemnou solidaritou, spoluúčastí 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 právům³

³ “ **A** Vyvážená společnost vyžaduje existenci silných sektorů veřejného i soukromého, právě tak 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).

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 i u vlastních zaměstnanců–vlastníků družstev, jako charakteristické modalitě pracovních vztahů a vlastnictví⁴, překonávající typické konflikty vznikající při práci ve 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 světa⁵. 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.

⁴ 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)).

⁵ Doporučení uvádí, že „Podpora družstev (...) má být považována za jeden z pilířů národního a mezinárodního ekonomického a společenského rozvoje“ (čl. 7 (1)).