



DOKUMENT STRATEGICZNY

Przyszłość Pracy

Stanowisko spółdzielni przemysłowych i usługowych



Wprowadzenie

Ludzie pracujący w lub w ramach spółdzielni stanowią 10% zatrudnieniowej populacji na świecie według konserwatywnych szacunków, nie wliczając w to miejsc pracy i innej działalności gospodarczej, która powstała za sprawą pożyczek ze spółdzielni kredytowych lub za sprawą innych kluczowego wsparcia oferowanego przez spółdzielnie ubezpieczeniowe lub spółdzielnie energii elektrycznej milionom producentów. Szerzej rozumiana ekonomia społeczna i solidarna (w tym towarzystwa pożytku wzajemnego, przedsiębiorstwa gdzie właścicielami są pracownicy, związki, fundacje, organizacje non-profit, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa społeczne, itd.) której spółdzielnie są kluczowym filarem, ma nawet szerszy udział w światowym zatrudnieniu. Spółdzielnie są dodatkowo zaangażowane w klastry MŚP, co zostało uznane przez MOP, toteż potencjalnie pokrywają większą część zatrudnienia na świecie.

Niemniej jednak, wkład spółdzielni w zatrudnienie na świecie to nie tylko liczby. Zatrudnienie spółdzielcze jest bardziej zrównoważone w czasie, ma mniejszy odczynnik nierówności w zarobkach, charakteryzują się lepszą redystrybucją między obszarami wiejskimi i miejskimi oraz cieszą się ogólnie większą satysfakcją i utożsamieniem z miejscem pracy. Spółdzielnie są również ogromnym laboratorium eksperymentującym z innowacyjnymi i zrównoważonymi formami pracy i stosunków pracy w przedsiębiorstwie: spółdzielnie przemysłowe i usługowe (stanowiące szacunkowo 11.5 miliona miejsc pracy) na początku rozwijały się w formie spółdzielni pracy od 1830 r., będąc nieprzerwanie aż po dziś dzień kreatywne i innowacyjne w relacjach pracy; obecnie eksperymentują z nowymi formami tj. spółdzielnie socjalne, spółdzielnie wspólnotowe, spółdzielnie biznesowe i zatrudnienia, spółdzielnie pośrednictwa pracy, spółdzielnie wielostronne itd.



Ilościowa i jakościowa wartość spółdzielni w świecie pracy jest szczególnie ważna kiedy wpisujemy ją w kontekst stagnacyjnych wskaźników zatrudnienia ludności, wysokiego bezrobocia i niedostatecznego zatrudnienia, zwiększonej troski o pracę i jej elastyczność, pogłębiające się nierówności, zwiększonego poczucia tożsamości i znaczenia przypisywanego pracy ale też rosnącego rozczarowania z własnego doświadczenia zawodowego, większej ilości wypadków w miejscu pracy i psychicznego zęcenia się w miejscu pracy, co bezpośrednio przekłada się na zdrowie oraz coraz bardziej na życie samo w sobie.

Z drugiej strony, organizacja pracy oraz produkcji dóbr i usług przechodzi obecnie ogromne zmiany, które mogą znacznie zmienić to jak pracujemy i to jak praca będzie wyglądała w przyszłości. Omawiając kwestię przyszłości pracy, należy rozróżnić cztery powiązane kategorie kwestii: 1) zmian technologicznych i gospodarki opartej na wiedzy 2) zmiany w trendach demograficznych, społecznych i środowiska 3) globalizacji i deindustrializacji oraz 4) wpływu reorganizacji pracy na warunki pracy, nierówności i opiekę socjalną. Spółdzielnie przemysłowe i usługowe mają odpowiedź i rozwiązania w tych czterech obszarach. Omówimy je w poniższym dokumencie, a w ostatnim rozdziale przedstawimy zalecenia dot. prowadzenia polityki opracowane według konceptu Godnej Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

4 kluczowe czynniki wpływające na przyszłość pracy i to jak spółdzielnie przemysłowe i usługowe radzą sobie z nimi

1. Zmiany technologiczne i gospodarki opartej o wiedzę

A. Zmiany technologiczne

Obecnie świat przechodzi jedną z najgłębszych i najbardziej radykalnych fal technologicznych zmian, szczególnie w dziedzinach technologii informatycznej i robotyzacji, z dużym naciskiem na automatyzację przemysłu, dostarczanie dóbr i usług poprzez platformy online i na organizację pracy i produkcji, w której pojedynczy pracownicy/producenti/użytkownicy są bardziej rozmieszczeni w przestrzeni. Jednocześnie, zmiany technologiczne pozostawiają wiele niewyjaśnionych kwestii, szczególnie w temacie wymiaru społecznego. Niemniej jednak, zmiany technologiczne mogą również faworyzować bardziej realną formę współpracy, np. współpracę między freelancerami, między MŚP oraz spółdzielniami.

Z drugiej strony, wiele spółdzielni obecnie boryka się ze zmianami technologicznymi i czym więcej współpracują między sobą generując gospodarki skali poprzez sieci kontaktów i grupy, tym większy odnoszą sukces w ramach tej transformacji.

Zmiany technologiczne mogą przynieść pozytywne skutki dla spółdzielni przemysłowych i usługowych nie tylko w zakresie automatyzacji produkcji, ale też w dziedzinie administracji, rachunkowości i marketingu. Można w ten sposób ograniczyć czas pracy dla spółdzielni i skoncentrować się na bardziej przedsiębiorczych aspektach wymagających kreatywności.

Ponad to, mimo, że rozpieszczenie w przestrzeni pracowników-członków czy producentów-członków spółdzielni stanowi dodatkową trudność w praktyce demokratycznej kontroli, która jest bardzo ważna w logice spółdzielczej, zmiany technologiczne mogą przynieść rozwiązania, które usprawnią demokratyczność w przedsiębiorstwie (konsultacje online, elektroniczne głosowanie, itd.)



B. Platformy IT

Część zmian technologicznych w świecie pracy łączy się z platformami IT. Konwencjonalne platformy technologiczne korzystały na rozproszeniu siły roboczej i braku fizycznego kontaktu z siłą roboczą. Oddzielne części tego samego projektu są przypisane konstelacji pracowników odłączonych od siebie nawzajem. W rezultacie, pracownicy jedynie utrzymują wirtualny i odcieleśniony kontakt z ich pracodawcami, co uniemożliwia połączenie sił i domaganie się wspólnych społecznych praw.

Jednak, zmiany technologiczne niekoniecznie determinują z góry typ organizacji pracy, która jest niekorzystna dla pracowników. Przykładowo, zjawisko nazywane „uberyzacją” (wywodzące się z firmy Uber, której platforma oferuje usługi transportowe) skupia w sobie zarówno dobrze funkcjonujący system informatyczny, w którym popyt i podaż na przewóz samochodowy można skutecznie połączyć oraz mocną ochronę systemu organizacji gospodarczej, która nie daje żadnej kontroli nad tym biznesem kierowcom czy użytkownikom. W konsekwencji, stawiając interesy użytkowników platform cyfrowych na pierwszym miejscu i angażując ich w finansowaniu, w życiu komercyjnym i zarządzaniu biznesowym, platformy spółdzielcze mogą skierować swoje wysiłki w kierunku satysfakcji z tych interesów, a nie w kierunku gromadzenia zysków na korzyść zewnętrznych inwestorów, którzy są średnio zainteresowani rozwojem platformy. Mimo rozmieszczenia w przestrzeni odpowiedniej dla gospodarki platform, spółdzielnie nadal utrzymują proces decyzyjny między pracownikami/producentami. Wstępne inicjatywy platform wykorzystujących spółdzielczy model demokratycznej kontroli wydaje się sugerować, że technologiczna innowacyjność i kontrola kilku osób może być oddzielona.

Kilka przykładów spółdzielczych platform online

- ▶ **COOPIFY** platforma pracy z USA. Pomaga Centrum życia rodziny w NY, które inkubuje 9 spółdzielni usługowych oferujących takie usługi jak sprzątanie, opiekę dla osób starszych, a ich członkami są imigrantki latynoski, w zwiększeniu ich konkurencyjności z wielki platformami poszukującymi klientów.
- ▶ **UNION TAXI** z Denver, Colorado, jest jedną z spółdzielni taksówkarskich należących do taksówkarzy, która niedawno powstała w Stanach, aby mieć lepsze zarobki i warunki pracy niż w tradycyjnych korporacjach taksówkarskich i w Uberze, konkurując z nimi z niemałym sukcesem. Oferują zarówno tradycyjne usługi taksówkarskie i usługi zamawiania taxi mobilnie tj. robi to Uber. Jeżdżąc dla spółdzielni, taksówkarze zmniejszyli opłatę leasingową o 2/3, co pozwala im mniej pracować i więcej zarabiać. CWA (Centrum informacyjne dla pracowników na terenie USA), o numerze telefonu 7777, pomogło kierowcom ze spółdzielni i pełni stałą wspierającą rolę w tworzeniu nowych spółdzielni taksówkarskich.
- ▶ **SMART**, belgijska spółdzielnia gromadząca 100 tysięcy niezależnych pracowników/producentów oferuje swoim członkom wspólną firmę w celu kontynuacji ich własnej działalności w formie platformy IT.
- ▶ **STOCKSY**, odnosząca sukces spółdzielnia fotografów freelancerów z Kanady.

▶ w Argentynie, spółdzielnia wolnego oprogramowania **G-Coop** stworzyła EssApp, tj. aplikację, którą można ściągnąć na telefonie, a która udostępnia informacje na temat wszystkich spółdzielni w kraju.

Model platform można dostosować do wewnętrznych cech strukturalnych charakteryzujących spółdzielnie pracy, socjalne, samozatrudnionych pracowników/freelancerów i spółdzielnie wielostronne. W spółdzielczej platformie gdzie członkowie to indywidualni producenci, nie ma zagwarantowanych stałych stawek czy wynagrodzeń, ani jednolitej ochrony socjalnej. Każdy indywidualny producent/freelancer podejmuje finansowe/przedsiębiorcze ryzyko, nawet jeśli ryzyko jest mniejsze ze względu na formę spółdzielczą. W spółdzielczej platformie, gdzie członkowie to pracownicy, poza demokratyczną kontrolą i gospodarkami skali, stawki czy stałe wynagrodzenie oraz ochrona socjalna są zagwarantowane nawet przypadku kiedy operują oddzielnie (w samochodach, przy komputerze, itd.) oraz kiedy operują w różnych krajach na świecie.

C. Oparta o wiedzę ekonomia

Spółdzielnie mają bez wątpienia silną potencjalną przewagę we wszelkiej działalności, która wymaga głównie wiedzy i czynnika ludzkiego. MIT (Instytut Technologiczny z Massachusetts, USA) twierdzi, że *„prawdopodobnie, praca wykonywana przez człowieka będzie coraz częściej wymagać innowacyjnego myślenia, elastyczności, kreatywności i kompetencji społecznych, innymi słowy rzeczy, które maszyny nie potrafią dobrze wykonać”* Zwiększający się trend w kierunku tworzenia spółdzielni aktywnych w działaniach opartych o intensywną wiedzę (tj. biotechnologia, inżynieria komputerowa, nanotechnologia, robotyka, telekomunikacja, zarządzanie danymi, edukacja online, itd.) coraz częściej uwidacznia się w wielu krajach.

Istnieje wiele zadań w lokalnych społecznościach, w których spółdzielnie mogą działać na rynkach niszowych, gdzie duże firmy, w tym te zorganizowane w formie platform, nie radzą sobie zbyt dobrze. Spółdzielnie w wielu krajach już zaczęły wykorzystywać te nowe możliwości, udostępnione przez „białą ekonomię”, „zieloną ekonomię”, „ekonomię okrężną” oraz sektory kreatywne. W wielki tych przedsięwzięciach, forma spółdzielcza ma przewagę komparatywną, ponieważ jest zarządzana w sposób zdecentralizowany i demokratyczny, co często sprzyja dostarczanym przez tą formę wynikom.

Przegrupowanie w grupy spółdzielcze i sieci daje lepsze warunki do rozwoju w tych sektorach dzięki gospodarkom skali, które przyczyniają się do tego typu przegrupowań.

2. Zmiany w trendach demograficznych, społecznych i środowiska

Potrzeby i zapotrzebowanie na dobra i usługi również przeszło ogromną transformację. Potrzeby społeczne, czy też, bardziej uogólniając, cywilizacyjne zmieniły się. Potrzeby dotyczą nie tylko wyboru konsumentów czy użytkowników ale też ewolucji, która nie pozostawia społeczeństwu zbyt wielu wyborów, np. potrzeba uporania się degradacją środowiska, zmianami klimatycznymi, migracją, kryzysem uchodźców (w tym uchodźców w wyniku zmian klimatycznych), wydłużony czas życia i starzenie się społeczeństwa. Ekspansja działań dot. IT, usług socjalnych i zdrowia, ochrona środowiska, produkcja energetyczna, kultura, wzornictwo, podróże, rekreacja, itd. również wpływają na te zmiany.

Jak widać, spółdzielnie mają zdecydowaną przewagę w tych działaniach mając na uwadze to, że łatwo dostosowują się do produkcji intensywnie wykorzystującej wiedzę. Faktycznie, charakteryzują się wysokim poziomem wiarygodności i jakości usług gdyż zapewniają rozwiązania dla i przez grupę osób zainteresowanych. Poprzez włączenie społeczności czy beneficjentów w procesie tworzenia i przekazywania wyników, zwiększają szanse na dopasowanie oferty do realnych potrzeb.

3. Globalizacja i deindustrializacja

A. Internacjonalizacja i globalne sieci dostaw

Wraz z globalizacją, przez ostatnie 30 lat, obserwujemy pogłębioną transformację produkcji dóbr i usług. Z jednej strony, produkcja dóbr i usług zależy od tego gdzie wychodzi to taniej, gdzie są klienci lub z obu tych powodów. Z drugiej strony, wraz ze wzrostem znaczenia globalnych sieci produkcji i dystrybucji, dobra i usługi są co raz częściej produkowane w kompleksowym i wielostopniowym procesie, w który angażuje się kilka regionów świata. Konsekwencją tego jest intensyfikacja i deindustrializacja widoczna w kilku krajach, szczególnie tych bardziej zindustrializowanych, często generując ekonomiczną czystkę. Przez dziesięciolecia, i przy większej intensyfikacji obecnie, ruch spółdzielczy był w stanie pomyślnie przeobrazić przedsiębiorstwa przemysłowe w spółdzielnie pracy, i tym samym, utrzymać kluczowe przedsiębiorstwa przemysłowe w społecznościach. Obecnie, spółdzielnie (głównie pracy i socjalne) zaangażowane w sektorze przemysłowym w sieci CICOPA stanowi około 20 tysięcy jednostek.

Z drugiej strony, zglobalizowane sieci produkcji i dystrybucji, spółdzielnie przemysłowe i usługowe są na tyle elastyczne, żeby dopasować swoją produkcję tak, aby pozostać lub wejść do grona sieci biznesowych. Podczas gdy duże spółdzielnie i grupy spółdzielcze mają silną pozycję, aby działać na skalę międzynarodową i aby kontrolować większe części sieci, w ramach strategii, którą Mondragon nazywa „multilocation” (ulożeniem w wielu miejscach), twierdząc, że różni się ona od pojęcia relokalizacji (tworzenia miejsc pracy w jednym miejscu kosztem redukcji miejsc pracy w innym miejscu). Ich zdaniem, „multilocation” pozwala na tworzenie nowych miejsc pracy zarówno w pierwotnej lokalizacji przedsiębiorstwa i w tej nowej. Spółdzielnie sprawiedliwego handlu (fair trade) to jeszcze inny przykład spółdzielczej internacjonalizacji opartej o łańcuchy wartości.

Jednak produkcja i komercjalizacja dóbr i usług nie są jedyną podstawą do internacjonalizacji spółdzielni. Smart, wspomniany już wcześniej, jest

przykładem struktury, która przeprowadziła internacjonalizację w 8 różnych krajach europejskich w oparciu o model spin-off, zapewniając usługi członkom- freelancerom w obszarze statutu pracy i opieki socjalnej.

Średnio czy długo terminowe, zarówno platformy spółdzielcze i spółdzielnie zaangażowane w bardziej tradycyjną działalność, niezależnie czy są lokalne czy są częścią globalnych sieci, prawdopodobnie będą musiały stworzyć między sobą skonsolidowane grupy biznesowe, aby przetrwać i utrzymać w obliczu konkurencji, szczególnie na poziomie międzynarodowym.

B. Skuteczność krótkoterminowa vs. Wydajność długoterminowa i oddziaływanie

Finansjalizacja gospodarki w czasach globalizacji doprowadziło do trend w kierunku krótkoterminowości w szukaniu skuteczności i zysków przedsiębiorczych. Jednak, według laureatki nagrody nobla Pani Elinor Ostrom, wynik dostarczonych usług nie zawsze jest najlepszy kiedy usługi dostarczane są przez wielkie, biurokratyczne biura (publiczne czy prywatne), które przypuszczalnie mają oferować usługi w sposób skuteczny i z pomocą odpowiednio przeszkolonego personelu. Dotyczy to szczególnie usług interesu ogółu czy usług dla społeczności lokalnej tj. usługi zdrowotne, socjalne, dot. szkolnictwa czy ochrony środowiska. W rzeczywistości, dostarczanie usług jest trudne bez aktywne udziału osób rzekomo otrzymujących te usługi. Systemy partycypacyjne, w tym spółdzielcze, pozwala na „intensywne zaangażowanie obywateli we wstępną fazę tworzenia i dalszego utrzymania systemu”. Zachęcają one również obywateli do tworzenia innych związków i kapitału społecznego, konceptu, który stworzył Robert Putman z Emilia-Romana.

Faktycznie, spółdzielnie preferują długoterminową wydajność i równość niż krótkoterminową menadżerską skuteczność, a to dlatego, że skupiają się na potrzebach i aspiracjach obywateli i angażują tych samych obywateli w przedsiębiorstwie, które należy do i jest demokratycznie nadzorowane przez obywateli. Ponad to, ich wewnętrzne struktury finansowe, w oparciu o gromadzenie kapitału i zysków wyliczone na podstawie transakcji członków ze spółdzielnią a nie jako wynagrodzenie ze wspólnego kapitału, chronią je przed finansjalizacją gospodarki.

W usługach społecznych, spółdzielnie wielostronne, które gromadzą wielu interesariuszy i polegają na istniejących sieciach kontaktów w lokalnej społeczności, mogą nawet w bardziej wydajny sposób sprostać tym

potrzebom i aspiracjom, zapewnić demokratyczny nadzór.



4. Wpływ reorganizacji pracy na warunki pracy, nierówności i opiekę socjalną

A. Uelastycznienie pracy

W dużej części gospodarki tj. przemysł metalowy, budownictwo i usługi socjalne, uelastycznienie pracy osiągnęło nowy poziom, przy zwiększającym się wykorzystaniu krótkoterminowej pracy, która wymaga podjęcia najtrudniejszych i najbardziej niebezpiecznych zadań. Ten trend wzmacnia określone formy pracy tj. wymiana pracowników, praca dorywcza, tymczasowa oraz kontrakty bez ustalonych ram czasowych, co dopuszcza do niezapewniania opieki socjalnej i praw socjalnych dla tzw. niestandardowych pracowników. To również przyczynia się do zwiększonego udziału samozatrudnionych pracowników w zestawieniu z całą populacją zatrudnionych. Mianowicie, samozatrudnieni pracownicy stanowią 50% całego zatrudnienia w krajach rozwijających się oraz 1/3 w krajach wschodzących. Obserwuje się też dramatyczny wzrost liczbowy i wskaźnika samozatrudnionych w wielu krajach, co prowadzi do stopniowej atomizacji siły roboczej i zmniejszenia opieki socjalnej oraz, nierzadko, do wyższej presji fiskalnej. Przykładowo, w WB, odsetek samozatrudnionych pracowników zwiększył się dramatycznie w 2008 r. osiągając 4.6 milionów, co oznacza 15% całej siły roboczej Wielkiej Brytanii.

Reagując na tą szybko zmieniającą rzeczywistość, spółdzielnie w ostatnich kilku latach, przyspieszyły tworzenie spółdzielni wśród samozatrudnionych pracowników, zapewniając im cały zasób wsparcia i usług, w tym w wielu przypadkach, lepszy statut pracowniczy i opiekę socjalną.

Powstające w ostatnich kilkudziesięciu latach przepisy w różnych krajach skierowane na oszczędności, redukcję wydatków publicznych i uelastycznienia zatrudnienia, niechybnie miały i nadal mają wpływ na przyszłość pracy oraz są nierzadko przyczyną bardzo silnego lobbingu dużych grup biznesowych.

Mimo zróżnicowania tych sytuacji, prawnego statutu i kontekstów krajowych, jednym z głównych powodów na istnienie niestandardowych pracowników jest brak mechanizmów zapewniających dostępu do istniejących praw socjalnych, mając na uwadze, że jakieś 55% światowej populacji nie ma dostępu do żadnej opieki socjalnej, i jedynie 29% ma dostęp do kompleksowego systemu ochrony socjalnej.

W wielu krajach, szczególnie w Ameryce Łacińskiej, członkowie-pracownicy spółdzielni pracy cierpią z powodu bardzo słabej opieki socjalnej, gdyż są traktowani jak samozatrudnieni pracownicy. Jednak, to czasem jedyny sposób na to, żeby stworzyć spółdzielcze start-upy i akcjonariaty pracownicze, tak aby utrzymać koszty opieki socjalnej na niskim poziomie w pierwszych etapach działalności spółdzielni. Zatem, potrzebny jest stopniowy system, taki jak w Hiszpanii, który daje pracownikom możliwość najpierw opowiedzieć się na mniejszą opieką socjalną dla ich pracowników-członków ze statutem samozatrudnionych i następnie opowiedzieć się za wyższą i lepszą opieką socjalną już ze statutem pracodawcy.

N razie, tak jak bywało to w przeszłości, spółdzielnie są miejscem eksperymentacji i innowacji kiedy mowa o zapewnieniu potrzeb ludzi i zabezpieczeniu ich sytuacji w pracy. Zwiększający się trend spółdzielni tworzonych i posiadanych przez niezależnych pracowników/producentów pokazuje, że model spółdzielczy odpowiada na potrzeby zarówno tradycyjnych stanowisk, które charakteryzują się samozatrudnieniem (rzemieślnicy, architekci, doktorzy, taksówkarze, itd.) oraz powstających kategorii niestandardowych pracowników, których zatrudnienie jest niestabilne, np. ci aktywni w kreatywnym przemyśle czy gospodarce cyfrowe (graficy, artyści, dziennikarze, kurierzy, itd.). Oferując podwójne korzyści tj. autonomia (w organizacji ich pracy, relacji do klientów, itd.) i udostępnione usługi (konsulting i szkolenia, usługi administracyjne i prawne, rzecznictwo, itd.) w niektórych z nich (tj. Smart), pracownik/producent korzysta z statutu pracownika i dostępu do wszelkiej opieki socjalnej i ochrony, do której pracownik jest upoważniony.

W ten sposób, francuskie prawo ekonomii społecznej i solidarnej, wprowadzone w 2014 r. jest interesującym przykładem. Wśród wielu przepisów, prawo określa misję i zasady operacyjne spółdzielni biznesowych i pracowniczych w skrócie CAE) i statut najemnego przedsiębiorcy. Przedsiębiorca ten jest osobą fizyczną, która tworzy i rozwija działalność gospodarczą, korzystając przy tym z pełnego i prawnie uznanego statutu pracownika z opieką socjalną, która mu przysługuje oraz z indywidualnie dostosowanego wsparcia i usług udostępnianych przez CAE w celu przestąpienia jako pełen członek w okresie 3 lat od daty podpisania umowy ze spółdzielnią.

B. Trwałość i powrót ekonomii nieformalnej

Według nowej definicji MOP, ekonomia nieformalna „odnosi się do wszelkiej działalności gospodarczej pracowników i jednostek gospodarczych, która nie jest – według prawa czy w praktyce – sformalizowana lub w pełni sformalizowana „ oraz „nie jest nielegalna”.

Obecnie, zanikanie istniejących praw socjalnych i ochrony przysługujące pracownikom i w konsekwencji tendencja do nieformalności zniechęca coraz więcej ludzi do formalnych umów. Ekonomia nieformalna rozwija się w krajach rozwijających się i jest na poziomie 90% łącznego zatrudnienia, podczas gdy w krajach przemysłowych, zwiększa się odsetek atypowych form pracy nieodpowiednio pokrywanych przez systemy opieki socjalnej i wywodzącej się z ekonomii formalnej, włączając w to m.in. zjawisko „uberyzacji”. Empiryczne badania, szczególnie w MOP, pokazują, że od lat 80 XX w. ekonomia nieformalna stale wzrastała. Podczas gdy wpływ niedawnego kryzysu finansowego na świat i wymiar ekonomii nieformalnej w różnych krajach wymaga lepszego zdefiniowania, nowe formy nieformalności, często związane z rozwojem technologicznym, wzbudziły zainteresowanie szczególnie w najbardziej uprzemysłowionych krajach i we

wschodzących gospodarkach.



Zwiększenie ekonomii nieformalnej i nieformalnego zatrudnienia, połączone z zwiększającym się deficytem godnych miejsc pracy, doprowadziło do tego, że ludzie zaczęli stawiać opór na całym świecie. Nie tylko poprzez zwiększanie zakresu praw pracowników i ochrony socjalnej, ale też poprzez tworzenie nowych struktur dla powstających form pracy, różnorodni interesariusze wypracowują odpowiednie środki. Mimo, że bezpośrednie zabiegi formalizujące ekonomię nieformalną są trudne, władze publiczne, związki zawodowe i podmioty społeczeństwa obywatelskiego w tym ruch spółdzielczy próbują polepszyć warunki pracy i jakość życia ludzi pracujących w ekonomii nieformalnej. Spółdzielnie zostały uznane za narzędzie, które może podjąć problemy spowodowane przez ekonomię nieformalną oraz przez odformalizowanie. Zalecenie MOP na rzecz Promowania Spółdzielczości, 2002 (nr 193) mówi, że „rządy powinny popularyzować ważną rolę spółdzielni w przekształcaniu często marginalizowanych działań pozwalających przetrwać (nazywanych często „ekonomią nieformalną”) w legalnie chronioną pracę, w pełni zintegrowaną z głównym nurtem życia ekonomicznego” (paragraf 9). Zalecenie MOP na rzecz Przejścia z ekonomii nieformalnej w ekonomię formalną, 2015 (nr 104) również uznaje i docenia rolę spółdzielni w tym procesie.

Spółdzielnie powstają, aby wspierać i wzmacniać działalność gospodarczą samozatrudnionych producentów lub przedsiębiorców w ekonomii nieformalnej poprzez różnego rodzaju dzielone usługi. Mimo, że spółdzielnie te nie mogą zapewnić stabilnego prawnego statutu lub formalnej opieki socjalnej swoim członkom, to przyczyniają się do zwiększania i stabilizowania przychodów ich członków, zwiększając wyniki i konkurencyjność działalności członków oraz dając członkom wspólny głos. W ten sposób, samozatrudnieni producenci czy przedsiębiorcy w ekonomii nieformalnej mogą korzystać z różnych usług, które przedtem nie były dla nich dostępne z uwagi na mały zakres ich działalności oraz brak stosownych umów. W różnych dyskusjach dot. problemów w ekonomii nieformalnej związanych z pracą i zatrudnieniem, uwagę przykuwa kilka kategorii pracowników, którzy są w niekorzystnej sytuacji: osoby sprzątające ulice, pracownicy domowi, pracownicy-migranci, uliczni sprzedawcy oraz sprzedawcy na targach, pracownicy transportowi i osoby pracujące z domu. Liczne badania i raporty pokazują, że spółdzielnie

oferujące dzielone usługi mogą pełnić ważną rolę w organizacji, wsparciu i w przedstawicielstwie tych pracowników poprzez zapewnianie im formalnej struktury, dzięki której ich działalność gospodarcza może być traktowana jak prawdziwy biznes, a członkowie mogą negocjować z władzami publicznymi, aby te wprowadziły właściwie programy opieki i ochrony socjalnej.

Zalecenia dot. prowadzenia polityki

CICOPA namawia krajowe rządy do:

- Promowania modelu spółdzielczego jako kreatora dobrej jakości miejsc pracy i wspólnego bogactwa na poziomie lojalnym, krajowym i międzynarodowym, szczególnie w formie spółdzielni pracy, socjalnych oraz spółdzielni samozatrudnionych pracowników.
- Zagwarantowania dostępu do opieki społecznej dla wszystkich pracowników, niezależnie od statutu ich pracy.
- Wprowadzania odpowiednich ram prawnych pozwalających na powstawanie spółdzielni niezależnych pracowników/producentów i wprowadzenia statutu dla „przedsiębiorców najemnych” podobnego do statutu CAE (spółdzielni aktywności i zatrudnienia) z Francji.

Wdrożyć przepisy promujące spółdzielczość opisane w Rekomendacji MOP dot. Promocji Spółdzielczości, 202 (nr 193), która została zatwierdzona w 2002 r. przez wszystkie obecne rządy (z jednym wstrzymanym głosem), wszystkie obecne organizacje pracownicze (jedno wstrzymanie się od głosu) oraz wszystkie obecne związki zawodowe.

W oparciu o pełną implementację Zalecenia 193 MOP, rządy powinny lepiej wdrażać poniższe przepisy dot. promocji:

- Wydawać prawa, które odzwierciedlają stanowisko ICA na temat spółdzielczej tożsamości i zapewniać odpowiednie ramy instytucyjne dla rejestrowania spółdzielni (par. 6)
- Promować przepis dla powstawania rezerw spółdzielczych (6b) i dostęp do kredytów (8.1)i).
- Pomagać spółdzielniom w rozwijaniu wyników polityki społecznej, takich które np. wpływają korzystnie dla grup marginalnych, w tym migrantów i uchodźców oraz dla regionów (7.2).
- Promować spółdzielczą edukację w szkolenia w spółdzielniach, szczególnie wśród młodych ludzi (8.1. f,g,h).
- Zapewniać bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy w spółdzielniach
- Wspierać badania na temat spółdzielczości i wprowadzenie zharmonizowanej metodologii do zbierania i analizowania danych na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym w celu dokumentowania i demonstrowania gospodarczego i społecznego wpływu spółdzielni, w tym respektując pełne i produktywne zatrudnienie i godne miejsca pracy dla wszystkich oraz w kierunku rozwoju odpowiednich przepisów prawa.
- Promować role spółdzielni w przekształcaniu ekonomii nieformalnej w formalną
- Promować inicjatywy, które usprawniają powstawanie i rozwój start-upów, konsolidację, rozwój i klastry pracowników, spółdzielnie socjalne i samozatrudnionych pracowników MŚP oraz konwersję biznesową i akcjonariat pracowniczy za sprawą spółdzielni, jako kreatorów dobrej jakości miejsc pracy i wspólnego bogactwa poprzez dostęp do biznesowych usług wsparcia zarządzanych przez organizacje spółdzielcze (konsulting, technologia, doradztwo prawne , itp.).
- Zachęcać do wymiany doświadczeń między spółdzielniami na poziomie krajowym i międzynarodowym.

- Zachęcać organizacje spółdzielcze do budowania aktywnej współpracy w organizacjach pracodawców i pracowników.
- Zachęcać do przedstawicielstwa spółdzielni przez organizacje spółdzielcze na poziomie międzynarodowym.

Wdrożenie agendy MOP dot. Godnego Zatrudnienia i SDGs nr. 8

Agenda dot. Godnego Zatrudnienia uwzględnia zatrudnienie (dobrej jakości zatrudnienie), opiekę socjalną, prawa pracownicze (szczególnie wolność zrzeszenia i negocjacje zbiorowe, eliminacja pracy przymusowej, pracy dzieci i wszelkiej dyskryminacji, opisanej w Deklaracji ds. Przepisów i Praw w Miejscu Pracy), oraz społeczny dialog.

Poprzez Zalecenia MOP dot. Promowania Spółdzielni, 2002 (nr 193), międzynarodowy ruch spółdzielczy zobowiązał się do promowania Godnej Pracy (z preambuły i par. 4) oraz Fundamentalnych Przepisów i Praw w Miejscu Pracy (z preambuły z par. 4.1.).

SDGs nr 8 formalnie przedstawia koncept godnej pracy w ramach Celów Zrównoważonego Rozwoju.

CICOPA, w związku z tym, wnosi do rządów o promowanie spółdzielczych starań w promowaniu pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich pracujących systematycznie w celu promowania warunków, które prowadzą do godnej pracy – tworzenia miejsc pracy, praw pracowniczych, opieki socjalnej, społecznego dialogu w zgodzie z Międzynarodowymi Standardami Pracy MOP.

a) Zatrudnienie

Rządy powinny aktywnie promować model spółdzielczy jako kreatora dobrej jakości miejsc pracy i wspólnego bogactwa na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym

b) Opieka socjalna dla pracowników

Warunki w dostępie do opieki socjalnej powinny się zmienić tak, aby wszyscy pracownicy mieli do niej dostęp, niezależnie od statutu ich zatrudnienia

Istniejący podatek dochodowy może nakłonić do rozważań nad statutem pracy transgranicznej. W krajach z bilateralnymi umowami, aby nie zdwoić podatku, te ramy regulujące mogą informować o statucie zatrudnienia w jednym kraju, mimo, że praca wykonywana jest w kilku krajach/ online.

c) Prawa Pracowników

Podczas gdy wykorzystanie pracowników przymusowych i dzieci do pracy to wyjątki w spółdzielniach, to dyskryminacja pewnych grup tj. kobiety jest wszechobecna, mimo, że brak dyskryminacji jest opisany w pierwszej zasadzie spółdzielczej. Kraje powinny przyjąć prawo pozwalające na monitorowanie właściwego funkcjonowania spółdzielni, w tym w dziedzinie praw pracowników.

d) Społeczny dialog

Uznając wartość i rolę społecznego dialogu i wspólnych negocjacji na wszystkich poziomach i oraz w celu podjęcia tematu oddziaływań głównych cyfrowych, środowiskowych i demograficznych zmian, które powodują poważne zmiany dla pracowników, pracodawców i ich stosunków, dialog i sojusze między ruchem spółdzielczym i związkami zawodowymi powinien być nieustannie promowany, zgodnie z Rekomendacją 193 MOP.

Na temat CICOPA

CICOPA, międzynarodowa organizacja spółdzielni przemysłowych i usługowych reprezentuje 65 tysięcy spółdzielni pracy, socjalnych i producentów, zapewniając 4 miliony miejsc pracy na świecie. Wiele z tych spółdzielni to spółdzielnie pracy, tj. spółdzielnie, w których członkowie to personel przedsiębiorstwa, innymi słowy są pracownikami-członkami. Tego typu przedsiębiorstwa charakteryzują się wyjątkowym stosunkiem pracy zwanym „własnością pracownika”, innym niż ten oferowany konwencjonalnym pracownikom lub samozatrudnionym pracownikom. Dwie rozwijające się typologie spółdzielni reprezentowane przez CICOPA to spółdzielnie socjalne, tj. spółdzielnie, których misja to dostarczanie dóbr i usług interesu ogółu oraz spółdzielnie niezależnych pracowników/producentów. CICOPA na chwilę obecną posiada łącznie 48 członków z 32 krajów. CICOPA ma dwie regionalne organizacje: CECOP-CICOPA Europe oraz CICOPA Americas.