

## Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Szövetkezetek és szerkezetátalakítás (saját kezdeményezésű vélemény)

(2012/C 191/05)

Előadó: **Marie ZVOLSKÁ**

Társelőadó: **Jan OLSSON**

2011. július 14-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

*Szövetkezetek és szerkezetátalakítás.*

A bizottsági munka előkészítésével megbízott Ipari Szerkezetváltás Konzultatív Bizottsága (CCMI) 2012. április 12-én elfogadta véleményét. (Előadó: Marie ZVOLSKÁ, társelőadó: Jan OLSSON.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2012. április 25–26-án tartott, 480. plenáris ülésén (az április 25-i ülésnapon) 148 szavazattal, 1 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

### 1. Következtetések és ajánlások

1.1 Természetüknél és az általuk kínált üzleti modellnél fogva a szövetkezetek hozzájárulnak az Európa 2020 stratégiához. Gazdaságilag hatékony és társadalmilag felelős módon kezelik a változásokat. Hozzájárulnak a társadalmi és területi kohézióhoz. Új és innovatív üzleti modelleket hoznak létre a versenyképesség növelésére. Ezt mind hangsúlyozni kell 2012-ben, amely a szövetkezetek nemzetközi éve.

1.2 Néhány ágazat kivételével a szövetkezetek csak kis szeletét képviselik az európai gazdaságnak. A véleményünkben ismertetett adatok azonban azt mutatják, hogy válság idején a szövetkezetek a többi vállalkozási formánál ellenállóbbak és stabilabbak, illetve hogy új vállalkozási módszereket fejlesztenek ki. Ez a szövetkezeti vállalatok egyedi szemléletének köszönhető: távlatokban gondolkodnak, erős helyi gyökereik vannak, védik a tagjaik érdekeit, és hangsúlyt helyeznek az egymással való együttműködésre. A szövetkezeti modell bizonyította kiválóságát, amit fontos lenne a nemzeti és uniós politikák keretében terjeszteni és továbbfejleszteni.

1.3 A Szerződés elismeri a vállalkozás sokszínűségét, az Európai Bíróság pedig nemrégiben ismerte el a szövetkezeti modell egyedi jellegzetességeit (a Bíróság (első tanács) 2011. szeptember 8-i ítélete – C-78/08.–C-80/08. sz. egyesített ügyek), ami indokolja célzott politikák kialakítását.

#### *Ajánlások uniós szakpolitikákra*

1.4 Ezért az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedéshez hozzájáruló valamennyi uniós politikában és az Európa 2020 stratégia kiemelt kezdeményezéseiben figyelembe kellene venni a szövetkezeteket. A szövetkezetek és a többi vállalkozási forma közti egyenlő feltételeket biztosítani kell úgy, hogy a szövetkezetek mindeközben megőrizzék saját céljaikat és munkamódszereiket.

1.5 A szerkezetátalakítással kapcsolatos egyedi szövetkezeti tapasztalatok ismertté tétele érdekében a szövetkezeti

vállalatoknak részt kellene venniük az Unió iparpolitikával kapcsolatos céljainak és intézkedéseinek, köztük az idevonatkozó kiemelt kezdeményezésnek a megvalósításában.

1.6 Az Európai Bizottságnak és az EBB/EBA-nak biztosítania kellene, hogy az uniós szintű pénzügyi mechanizmusok – köztük az egységes piaci intézkedéscsomagban javasolt, a kkv-k finanszírozását szolgáló cselekvési terv – a szövetkezeti vállalatok számára is hozzáférhetőek legyenek, és a szövetkezeti bankszektorral együtt különleges erőfeszítéseket kellene tenniük ennek érdekében, feltárva ennek konkrét eszközeit is. Fontos volna továbbá támogatni – például az adminisztratív követelmények egyszerűsítésével – az EBB pénzügyi eszközeinek a kisebb takarékszövetkezetek vonatkozásában betöltött közvetítő szerepét.

1.7 A közbeszerzésekre és az állami támogatásokra vonatkozó új szabályokat (az ún. Almunia-csomagot) minél előbb be kellene vezetni. Ezeket a szabályokat és tagállami végrehajtásukat egyszerűsíteni kellene, és ki kellene őket egészíteni az olyan szociális szövetkezetek lehetőségeit javító egyedi intézkedésekkel, amelyek fogyatékkal élőket vagy más hátrányos helyzetű csoportok tagjait foglalkoztatják. Azon szövetkezetek tapasztalatait is figyelembe kellene venni, amelyek az illegális tevékenységekből származó, lefoglalt vagyont kezelik (lásd a maffiavagyonnal kapcsolatos olasz példát).

1.8 A munkavállalók pénzügyi részvételét elősegítő keret vonatkozó EGSZB-javaslatnak megfelelően a vállalatok munkavállalói tulajdonba való átadásának elősegítését célzó intézkedéseket kellene bevezetni. A dolgozói szövetkezeteket/dolgozói kivásárlásokat egy erre a célra elkülönített uniós keretből kellene támogatni, mely pénzügyi eszközöket is tartalmazna.

1.9 A következő, 2014–2020-as uniós költségvetési időszakra létrehozott programoknak és alapoknak, és különösen a strukturális alapoknak a szövetkezetek támogatásának hasznos eszközeivé kell válniuk. Az operatív programok meghatározásakor a prioritásoknak és az intézkedéseknek a fenntartható

vállalkozásfejlesztéshez és a felelősségteljes szerkezetátalakításhoz nyújtott támogatásra kellene összpontosítaniuk, és a vállalkozások munkavállalói tulajdonba adására, a szociális szövetkezetek létrehozására, a helyi fejlesztésre és a társadalmi innovációra vonatkozó intézkedéseket is tartalmazniuk kellene, globális támogatások és egyéb pénzügyi eszközök felhasználásával.

1.10 Az EGSZB kéri, hogy 2012 folyamán fogadják el az európai szövetkezetéről szóló rendelet egyszerűsített változatát. Ezt ki kellene egészíteni egy arról szóló aktuális jelentéssel, hogy a szövetkezeti elvek hogyan érvényesülnek a tagállami jogszabályokban.

1.11 Az EGSZB sürgeti az Eurofoundot (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) és különösen az Európai Változásfigyelő Központot, hogy a szövetkezeti szektortal karöltve alaposan vizsgálja meg a szövetkezetek szerkezetátalakításban játszott szerepét.

1.12 A közeljövőben elindítandó új uniós kutatási programban, a Horizont 2020-ban is konkrétan említést kell tenni arról, hogy meg kell vizsgálni, hogy válság idején mely tényezők biztosítják az ellenálló képességet.

1.13 Célkitűzéseik és irányítási modelljük alapján a szövetkezetek a szociális vállalkozásért nemrégiben indított európai bizottsági kezdeményezés természetes szereplői. A javasolt kiemelt intézkedéseknek ezért a szövetkezeti szektorra is kell irányulniuk. Az egyik sürgős feladat az, hogy az európai szociális vállalkozási alapokról szóló közelmúltbeli javaslatban is figyelembe vegyék a testre szabott pénzügyi eszközökkel kapcsolatos szövetkezeti tapasztalatokat.

#### *Ajánlások tagállami szakpolitikákra*

1.14 Az ILO 2002. évi 193. számú, a szövetkezetek támogatásáról szóló ajánlásának megfelelően a tagállamoknak olyan környezetet kellene teremteniük, amely minden területen és ágazatban kedvez a szövetkezetek elismerésének és fejlődésének, és átfogó politikát kellene elfogadniuk a szövetkezeti üzleti modell támogatására. Konkrétan elő kellene mozdítaniuk a diákok és a munkavállalók szövetkezetekkel kapcsolatos oktatását és képzését, javítaniuk kellene a statisztikákat a szövetkezeti szektor meghatározása és ismertségének növelése érdekében, korszerűsíteniük kellene a szövetkezetekkel kapcsolatos jogi szabályozást, megfelelő pénzügyi eszközöket kellene bevezetniük, és el kellene ismerniük a szövetkezeteknek az országos szintű szociális párbeszédben játszott szerepét. Meg kellene vizsgálniuk, hogy jogszabályba tudnák-e foglalni a szövetkezetekre vonatkozó fel nem osztható tartalékalap vagy eszközfelhasználási korlátozás (*asset lock*) rendszerét, amely az uniós tagállamok jelentős részében már működik, és fontos fejlesztési eszköznek bizonyult.

1.15 Az EGSZB azt ajánlja, hogy a szövetkezetek nemzetközi éve keretében a nemzeti gszt-k fogadjanak el véleményeket.

#### *A szövetkezeteknek szóló ajánlások*

1.16 A szövetkezeteknek jobban reflektorfénybe kellene állniuk, és mind a szövetkezeti mozgalmon belül, mind azon kívül erősíteniük kellene a kölcsönös tanulást. A mozgalmon belül „a szövetkezetek közötti együttműködésre” kellene koncentrálniuk. Iránymutatásokat kellene kidolgozniuk, és aktívan terjeszteniük kellene a bevált gyakorlatokat, különösen a változások kezelésével kapcsolatosan. A „külvilág” tekintetében társulniuk kellene más magánvállalkozásokkal, közhatóságokkal és egyéb szereplőkkel.

1.17 A szövetkezeti társadalmi felelősségvállalásról (CSR, ahogy a szövetkezetek csinálják) szóló jelentéseket az ismertség növelését és a népszerűsítést célzó fontos eszköznek kell tekinteni. A szövetkezeti formával való visszaélések elkerülése érdekében magának a szövetkezeti szektornak is szabályozást kell kialakítania a helyes irányításra és a szigorú belső ellenőrzésre.

## **2. Bevezetés**

2.1 Ennek a véleménynek a célja az, hogy rávilágítson arra, hogy egyedi üzleti modelljüknek köszönhetően a szövetkezeti vállalkozások hogyan tudnak felkészülni és reagálni az ipari és szolgáltatási ágazatot érintő változásokra a jelenlegi válság során, amely – az ILO közelmúltbeli jelentései szerint – különösen súlyos csapást mért a foglalkoztatásra. A vélemény célja még az, hogy felhívja a figyelmet a szövetkezet mint olyan vállalkozási forma szerepére, amely új szemléletmóddal közelíti meg a társadalmi innovációkat, és hozzájárul a javak fenntartható termeléséhez és elosztásához.

2.2 A szövetkezeti üzleti modell emberközpontú. A Nemzetközi Szövetkezeti Szövetség (ICA) fogalom meghatározása szerint, amelyet több nemzetközi intézmény (ENSZ, ILO, EU) is elismert, a szövetkezet „önkéntes alapon tömörülő személyek autonóm szövetsége, amelynek célja, hogy egy közös tulajdonban lévő és demokratikusan irányított vállalkozás segítségével megfeleljenek közös gazdasági, társadalmi és kulturális igényeiknek és törekvéseiknek.”

2.2.1 A véleményt a CCMI a szerkezetátalakítással kapcsolatos aktuális munkája <sup>(1)</sup> során is figyelembe veszi.

2.3 A szövetkezeti identitást a demokrácia, az egyenlőség, a méltányosság, a szolidaritás, az átláthatóság és a társadalmi felelősség értékei jellemzik. Az ICA hét követendő alapelvet határozott meg a szövetkezetek számára: „önkéntes és nyitott tagság; a tagok által gyakorolt demokratikus ellenőrzés; a tagok pénzügyi részvétele; autonómia és függetlenség; oktatás, képzés és tájékoztatás; együttműködés a szövetkezetek között és a közösség problémái iránti érzékenység”.

2.4 A szövetkezeti üzleti modell teljes mértékben összhangban van az EU-szerződés értékeivel és az Európa 2020 stratégia céljaival. A gazdasági és társadalmi célokat egyaránt követő szövetkezetek „a szociális piacgazdaság” szerves részét képezik.

<sup>(1)</sup> COM(2012) 7. Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok.

2.5 A szövetkezetek távlati célkitűzése a gazdasági és társadalmi fenntarthatóság elérése a munkavállalói autonómia, a változásokra való felkészülés, illetve az erőforrás-felhasználás optimalizálása által. A nyereséget nem a tőkejáradék maximalizálására használják, hanem arra törekszenek, hogy a jövedelmet fenntartható beruházásokra fordítsák.

2.6 Mivel emberközpontú és a tagok irányítása alatt áll, a szövetkezet erős helyi gyökerekkel rendelkezik. Ez nem zárja ki, hogy képes legyen országos és nemzetközi piacokon működni.

2.7 A szövetkezeti módszer rugalmasságának és kreativitásának köszönhető, hogy a szövetkezetek a gazdaság összes hagyományos és új ágazatában jelen tudnak lenni.

2.8 Európában 160 000 szövetkezet működik 123 millió tulajdonos taggal, 5,4 millió embernek adva munkát.

2.9 A szövetkezeti vállalkozási forma sem általában a lakosság körében, sem pedig a magánvállalkozási vagy a közigazgatási szektorban nem nagyon ismert. Egyes országokban – különösen a kelet- és közép-európai országokban – a „szövetkezet” szóhoz negatív konnotációk is társulnak. A szövetkezeteket a hagyományos társaságokkal szemben nem ismerik el teljes értékű vállalkozásokként. Egyes tagállamokban a szövetkezetek fejlődése előtt álló akadályok az elmúlt évek során tovább nőttek (pl. Lengyelországban az új szövetkezeti törvényre vonatkozó javaslatban kísérletet tettek a szövetkezetek autonómiájának és függetlenségének csökkentésére, Olaszországban pedig drasztikusan csökkentették a szövetkezetek társadalmi szerepét ellentételező adókedvezményeket).

2.10 A szövetkezetek a hagyományos tőkepiacon nehezen jutnak kockázati tőkéhez és hitelhez.

2.11 Az egyenlő feltételek nem mindig adottak, mivel a tagállami és uniós jogszabályok és a vállalkozásokat támogató programok nem veszik figyelembe a szövetkezetek egyedi jellegzetességeit.

### 3. Vállalati szerkezetátalakítási kihívások Európában

3.1 A válság következtében az európai gazdaság nagyszabású szerkezetátalakításának vagyunk tanúi. Társadalmilag felelős szerkezetváltási stratégiák szükségesek ahhoz, hogy elkerüljük további cégek megszűnését és csődbemenetelét, megőrizzük a munkahelyeket és újakat teremtsünk, és a versenyképesség és a helyi fejlődés fellendítésével garantáljuk a társadalmi jólétet.

3.2 Az Európai Bizottság szerint a szerkezetátalakítás a vállalati innováció egy nagyobb léptékű felfogásának tekinthető, amely szerint az az európai gazdaság fejlesztésével és irányításával kapcsolatos hosszú távú elképzelések részét képezi annak érdekében, hogy a változások ténylegesen az Európai Unió versenyképességének fokozását szolgálják, a fenntartható területfejlesztés biztosítása érdekében ideértve a szervezeti és társadalmi mintákat is. Emiatt az Európai Bizottság szerint az innovációnak nem csupán a kutatás és a technológia lehet forrása, hanem az új értékesítési és irányítási módszerek is.

3.3 Az Európai Bizottság megfigyelte, hogy „a szerkezetátalakításokat társadalmi értelemben felelősségteljes módon kezelő társaságoknak gyakran jobbak a piaci versenyképességgel és rugalmassággal kapcsolatos mutatói is” (2).

3.3.1 Az Európai Bizottság azt is kifejezésre juttatta, hogy a felelősségteljes szerkezetátalakításba be kellene vonni a munkavállalókat is (3). Az uniós szintű szociális partnerek a munkahelyteremtés és -fenntartás fontosságát hangsúlyozó közös dokumentumban lefektették a „társadalmi szempontból intelligens” szerkezetátalakítás elveit.

3.4 Az Európai Bizottság kedvezőbbé akarja tenni a vállalatok munkavállalói tulajdonba való átadásának feltételeit:

— „A munkavállalóknak különös érdekük fűződik cégük fenntarthatóságához, és általában jól ismerik a céget, amelynél dolgoznak. Gyakran azonban nem állnak rendelkezésükre az egy cég átvételéhez és vezetéséhez szükséges pénzügyi eszközök és támogatás. A cégtulajdonnak a dolgozói szövetkezetbe szerveződő munkavállalók kezébe történő átadásának alapos és fokozatos előkészítése javíthatja a cégek fennmaradási esélyeit.” (4) „Olyan esetekben, amikor a családon belül nem található utód, a vállalkozás folytonosságát nagyban biztosíthatja, ha a vállalkozást az alkalmazottaknak adják át.” Viszont „az effajta átadást a tagállamok közül csak néhány ösztönzi egyedi jövedelemadó-könnyítésekkel [...]” (5).

3.5 Az Európai Bizottság felkérte a tagállamokat, hogy a cégbezárásokat elkerülendő a bevált gyakorlatok alapján dolgozzák ki a vállalkozások munkavállalói tulajdonba való átadásának szabályozási keretét. Erre példa a Spanyolországban alkalmazott „egyösszegű kifizetés” (pago unico), valamint az olaszországi Legge Marcora rendszere, melyek lehetővé teszik új szövetkezeti vállalkozások munkanélküli-segélyből történő indítását.

### 4. A szövetkezeti gazdaság sajátossága: ellenálló képesség és új fejlesztések válság idején is

4.1 A hagyományos vállalkozásokhoz képest a szövetkezeti vállalkozások több rugalmasságot mutatnak válság idején. Ez különösen igaz a takarékszövetkezetekre, az ipari és szolgáltatás-szektorbeli dolgozói szövetkezetekre, a szociális szövetkezetekre és a kkv-k alkotta szövetkezetekre. A szövetkezeti üzleti modell emellett az új ágazatokban (energia, szellemi szabadfoglalkozásuk stb.) is teret nyer. A szerkezetátalakítás azzal, hogy fenntarthatóbb termelési és fogyasztási modelleket igyekszik feltárni, további lehetőségeket biztosít a szövetkezeteknek arra, hogy hozzájáruljanak a valódi pluralizmus létrejöttéhez általában a gazdaságban és konkrétan a vállalkozások körében.

(2) COM(2005) 120. Szerkezetátalakítások és foglalkoztatás – A szerkezetátalakítások előkészítésével és nyomon követésével a foglalkoztatás fejlesztéséért: az Európai Unió szerepe.

(3) COM(2001) 366. A vállalatok társadalmi felelősségvállalása európai keretnek előmozdítása.

(4) COM(2004) 18. Az európai szövetkezeti társaságok támogatása.

(5) COM(2006) 117. A Közösség növekedést és foglalkoztatást célzó liszaboni programjának végrehajtásáról: Vállalkozások átadása – folyamatosság és megújulás.

4.2 „A szövetkezeti üzleti modell ellenálló képessége válság idején” című ILO-jelentés szerint a pénzügyi szövetkezetek pénzügyileg stabilak maradnak, a fogyasztói szövetkezetek a forgalom növekedéséről számolnak be, és a dolgozói szövetkezetek száma is növekszik, mivel az emberek az új gazdasági helyzethez alkalmazkodva a szövetkezeti vállalkozástípust választják.

4.3 A bankszektorban ez különösen szembetűnő. Mostanáig az EU-ban egyetlen takarékszövetkezet sem ment tönkre. A Takarékszövetkezetek Európai Szövetségének adatai szerint a betétek terén mintegy 20 %-os a piaci részesedésük. Az európai kkv-k mintegy 29 %-ának nyújtanak finanszírozást. Az elmúlt néhány év során piaci részesedésük folyamatosan nőtt. Az Egyesült Királyságban a takarékszövetkezetek 2009-ről 2010-re megnégyszereztek piaci részesedésüket (1,2 %-ról 5 %-ra bővítve azt). Olaszországban a *Banche di credito cooperativo* (BCC) rendszer az elmúlt öt évben a betétek terén 49 %-os, a hitelek terén 60 %-os, a foglalkoztatás terén pedig 17 %-os növekedést ért el (miközben az olasz bankszektor többi részében 5 %-kal csökkent a foglalkoztatás). Cipruson a szövetkezeti társaságok felügyeleti és fejlesztési hatósága szerint a szövetkezeti hitelintézetek 2011 során jelentősen növelték piaci részesedésüket (a betétek terén 35-ről 38 %-ra, a hitelpiacon 27-ről 29 %-ra), megerősítve, hogy a ciprusiak válság idején biztonságosnak tartják a szövetkezeti hitelintézeteket.

4.4 A Nemzetközi Valutaalap (*Redesigning the Contours of the Future Financial System* [A jövőbeli pénzügyi rendszer körvonalainak újratervezése], IMF belső állásfoglalási feljegyzés – 2010. augusztus 16., SPN/10/10.) hangsúlyozza a takarékszövetkezetek alapvető szerepét: „A kisebb takarékszövetkezetek vagy kölcsönösségen alapuló intézmények is virágozhatnak. Ezek a részvényesek elvárásaitól kevésbé függő bankok általában el tudták kerülni a nagyobb magánszektorbeli intézmények által elkövetett hibák többségét. Bár nem mindig tartják őket a leghatékonyabb, legdinamikusabb vagy leginnovatívabb intézményeknek, számos országban ők azok, akik kiszámítható és biztonságos módon elégítik ki a kis- és középvállalkozások és sok háztartás hiteligényeit.”

4.5 A CECOP – az ipari és szolgáltatászektorbeli szövetkezetek és egyéb alkalmazotti tulajdonban lévő vállalkozások európai szövetsége – 2009 óta figyelemmel kíséri, hogy a válság milyen hatást gyakorol a hálózatahoz tartozó vállalkozásokra. A magasabb szintű szövetkezeti jelenléttel és tapasztalattal rendelkező országokban (Franciaország, Olaszország, Spanyolország) működő szövetkezetek ellenállóbbnak tűnnek a válság átvészelése terén, mint az ugyanazon ágazatban és ugyanazonokon a földrajzi területeken működő hagyományos vállalkozások.

4.6 A különféle szociális szövetkezetek fontos szerepet játszanak a szerkezetátalakítási folyamatban és a társadalmi innovációk előmozdításában. A foglalkoztatási integrációs szövetkezetek sok olyan embernek adnak munkát, akik elbocsátásukat követően nem tudták újból elhelyezkedni a szokványos munkaerőpiacon. Néhány országban (pl. Bulgáriában, Csehországban, Lengyelországban, Olaszországban stb.) a szociális szövetkezetek a fogyatékkal élők legfontosabb foglalkoztatói. A szociális szolgáltató szövetkezetek az állami szektor szerkezetátalakításában aktívak. Új jelenségnek számítanak azok az olasz szövetkezetek, amelyek az illegális tevékenységekből származó, lefoglalt vagyont kezelik.

4.7 Az új lakásépítések számából ítélve a válságok által súlyosan érintett ágazatban működő lakásszövetkezetek sokkal rugalmasabbnak bizonyultak, mint a magánszektor. Ezenkívül elkötelezettebbek is az üvegházhatású gázok kibocsátásának az energiahatékonyság növelése révén történő csökkentése iránt. Ez a szerep különösen fontos egyes uniós országokban, ahol, mint például Csehországban és Lengyelországban is, a szövetkezetek nagyszabású felújítási projekteket valósítanak meg, melyeket gyakran az Európai Regionális Fejlesztési Alapból finanszíroznak.

4.8 Néhány európai ország adatainak gyors áttekintéséből képet kapunk a szövetkezeti vállalatok másokhoz viszonyítva jobb teljesítményéről a növekedés, a foglalkoztatás, a fennmaradási arányok és a vállalkozásindítás tekintetében (lásd különösen: Zevi A., Zanotti A., Soulage F. és Zelaia A. (2011), *Beyond the crisis: Cooperatives, Work, Finance* [A válságon túl: Szövetkezetek, munka, finanszírozás], Cecop Publications, Brüsszel, 2011).

4.8.1 2009-ben az egyesült királyságbeli szövetkezetek forgalma 10 %-kal nőtt, miközben a brit gazdaság teljesítménye 4,9 %-kal csökkent. 2010-ben a szövetkezeti szektor újabb 4,4 %-kal bővült, miközben a brit gazdaság egésze 1,9 %-os növekedési arányt mutatott. Az Egyesült Királyságban a szövetkezetek száma folyamatosan nő, 2010-ben 9 %-os növekedést regisztráltak. A szövetkezetek térnyerése minden gazdasági ágazatban jellemző.

4.8.2 Németországban a szövetkezeti szektor különösen az energiaágazatban, a kkv-k körében és az egészségügyben növekszik. Ez utóbbi három évben rendkívüli ütemben nőtt az újonnan létrehozott szövetkezetek száma, ami 2011-ben 370, 2010-ben 289, 2009-ben pedig 241 volt (*Genossenschaften in Deutschland – DZ-Bank*). A Creditreform-Datenbank adatai alapján a DGRV Geschäftsbericht 2010 szerint 2010-ben a fizetésképtelenséget jelentő cégek csupán 0,1 %-a volt szövetkezeti vállalkozás, ez az összes vállalkozási forma között a legalacsonyabb érték. Ugyanakkor azt is megállapították, hogy a szövetkezetbe tömörülés jelentősen csökkenti az egyes szövetkezeti tagok egyéni csődkockázatát.

4.8.3 Franciaországban a három évnél hosszabb ideig fennmaradó dolgozói szövetkezetek aránya 74 %, miközben az országos átlag 66 %. 2000 és 2009 között 329 vállalkozást alakítottak át dolgozói szövetkezetté. Ebből több mint 250 fennmaradt. A 2010-es adatok megerősítették a különösen az elmúlt három évben tapasztalt emelkedő tendenciát, ebben az évben több mint 50 vállalkozás váltott formát (a CG SCOP 2010. évi jelentése).

4.8.4 Olaszországban a szövetkezeti alkalmazottak száma 2010-ben 3 %-kal nőtt, miközben a magánszektorban összességében 1 %-os visszaesés volt. A jóléti válság következtében a szociális szövetkezetek száma gyors ütemben emelkedett. Az új szövetkezetek többsége önálló, új vállalkozás, de megközelítőleg egynegyedük más szövetkezetből kivált „spin off”. A szövetkezetek várható élettartama magasabb. Az 1970 és 1989 között alapított szövetkezetek egyharmada ma is működik, míg ez a többi vállalkozásnak csak a negyedére igaz. Alacsonyabb a „halandóság” is: 2006 és 2009 között a szövetkezetek 4 %-a szűnt meg, szemben az egyéb társaságok több mint 6 %-ával. A megszűnés legdrámaibb oka, a csőd 2009-ben a szövetkezetek 2 %-át sújtotta, szemben az egyéb vállalkozások 6 %-ával. A szövetkezetekben a foglalkoztatás a munkaszerződés típusa alapján kevésbé bizonytalan. Az újonnan felvett alkalmazottak

6 %-ának van ideiglenes munkaszerződése, míg más vállalkozásokban ez az arány 11 %. A szövetkezetek alkalmazottaik 40 %-ának biztosítottak képzést, országos szinten ez az arány 26 %.

4.8.5 A válság által különösen sújtott Spanyolország esetében 2008–2009-ben az állások száma a szövetkezeti szektorban 4,5 %-kal csökkent, míg a hagyományos cégek körében 8 %-kal. 2010-ben azonban a dolgozói szövetkezeteknél 0,2 %-kal nőtt a munkahelyek száma, miközben a hagyományos vállalatoknál 3,2 %-kal csökkent a teljes foglalkoztatás.

4.8.6 Néhány más országban is a fentiekhez hasonló a helyzet. Például Svédországban az új szövetkezetek száma arányában magasabb volt, mint az egyéb induló vállalkozásoké. A szövetkezetek megszűnési aránya alacsonyabb, mint a hagyományos cégeké.

4.8.7 A szövetkezetek Cipruson is növekedést mutatnak. A kormány hangsúlyozza, hogy pótolhatatlan hozzájárulást nyújtanak a társadalom gazdasági és szociális fejlődéséhez.

## 5. Hogyan kezelik a szövetkezetek a változást?

5.1 A közös tulajdonra, a demokratikus részvételre és a tagok általi ellenőrzésre alapuló szövetkezeti irányítási modell, valamint az, hogy a szövetkezetek a saját pénzügyi forrásaikra és támogatói hálózataikra tudnak támaszkodni, megmagyarázza, hogy a szövetkezetek miért rugalmasabbak és innovatívabbak a szerkezetátalakítás hosszabb távú kezelésében és az új cégek létrehozásában.

5.2 A távlati tervezés a szövetkezetek alapvető jellemzője. A válság nyomán megerősödött az a szemlélet, hogy hosszú távon gazdasági és társadalmi fenntarthatóságot igyekeznek biztosítani tagjaik számára. A szövetkezeti vállalatok hajlandóak feláldozni a tőkehozamot a foglalkoztatás és a beruházások megtartása érdekében.

5.3 Irányítási modelljük másik alapvető eleme az, hogy erősen kötődnek ahhoz a területhez, ahol működnek. A magán-szektorral ellentétben nem helyezik át tevékenységüket máshová, és ez nem ellentétes a globalizációval.

5.4 Helyi gyökereikből adódóan a szövetkezetek szerepe egyre nő, mivel előmozdítják a fenntartható helyi fejlődést, új munkahelyeket teremtenek és ezáltal a közérdeket szolgálják. Mivel a szerkezetátalakítás helyi szinten történik, a szövetkezetek tapasztalata fontos a megoldások keresésében. Vidéki területeken fenntartják a gazdasági és szociális tevékenységeket, ezáltal fékezik az elvándorlást.

5.5 Helyi kötődésük és tagjaik (magánszemélyek és kisvállalkozások) érdekeinek előtérbe helyezése a magyarázata annak, hogy a takarékszövetkezetek épen átvészelték a pénzügyi válságot. A takarékszövetkezetek emellett a fenntartható és társadalmilag felelős finanszírozást is kiemelten kezelik. Magatartásuk

hatásait egyértelműen mutatja az, hogy az ügyfelek a magánbankokból takarékszövetkezetekbe viszik át betétjeiket és hiteleiket.

5.6 A szövetkezetek a belső mobilitást a munkahelyek biztonságával ötvöző modellt követve védik a foglalkoztatást. A dolgozói és szociális szövetkezetek leépítések helyett inkább a bérszintet vagy a munkaórák számát módosítják. A lehetőségekhez mérten belső erőforrásokkal oldják meg a korábban kiszervezett feladatokat. A foglalkoztatás biztonságát az egyazon szövetkezeti hálózathoz vagy csoporthoz tartozó vállalatoknál rendelkezésre álló munkahelyek megosztásával növelik. Az átmeneti időszakban biztonságot nyújtanak a munkavállalóknak, amit szakképzéssel támogatnak, mivel a szövetkezetek fontosnak tartják a humán erőforrás fejlesztését.

5.7 A szövetkezetek már rég kidolgozták az egymás közti tartós együttműködés különféle módozatait. Ez történhet különféle szintű képviselői szervezetek útján, illetve vállalati egyesülési formák, például csoportok, konzorciumok és másodlagos szövetkezetek alakításával. Megfigyelhető, hogy az utóbbi néhány évben-évtizedben ez a tendencia megerősödött, és a szövetkezetek növekedése és az őket összekapcsoló intézmények fejlődése közti pozitív korreláció bizonyított.

5.8 A képviselői szervezetekben rejlő lehetőségeket Olaszország példája kiválóan szemlélteti. Olaszországban jellemzően sok a szövetkezetek közti ágazatközi szövetség. Az ilyen szövetségekben az összes különféle (dolgozói, fogyasztói, mezőgazdasági stb.) szövetkezet képviselteti magát. Ez elősegítette igen fontos tényező, az ágazatok közötti horizontális gazdasági struktúrák létrehozását. Annak köszönhetően, hogy a különféle ágazatok humán- és pénzügyi erőforrásokat és tapasztalatokat tudnak megosztani egymással, sok szövetkezeti vállalat és ágazat még a legnehezebb időkben is talpon tud maradni.

5.9 A csoportok, konzorciumok és másodlagos szövetkezetek révén az egyes vállalkozások kicsik maradhatnak úgy, hogy közben élvezhetik a méretgazdaságosság előnyeit. Olaszország jó példa az építőipari és a szolgáltatási ágazatban és a szociális szövetkezetek területén működő konzorciumok bemutatására, melyek nagyban hozzájárulnak a kisebb és az új szövetkezetek fejlődéséhez. Szociális szövetkezetekből álló kisebb konzorciumokat máshol, például Svédországban is találunk. Jelentős szövetkezeti csoportok működnek még más ágazatokban – például a mezőgazdaságban, a gyáriparban, a bankszektorban és a szállításban – számos további uniós országban, például Franciaországban, Németországban, Spanyolországban és Hollandiában.

5.10 A spanyol Mondragón csoport kiváló példa arra, hogy az egyes szövetkezeti vállalatok hogyan szerveződnek önkéntes alapon ipari, mezőgazdasági, logisztikai, pénzügyi, K+F- és felsőoktatási vállalkozásokat tömörítő nagyméretű csoportba. A Mondragón egyik szembetűnő erénye az, hogy a világ minden táján megtalálható ipari platformjai és a csoport iparvállalatait, egyetemét és K+F-központjait összefogó tudásháromszög segítségével képes globalizált iparágakban fenntartani a foglalkoztatást és folyamatosan átszervezni termékeit, folyamatait és értékesítés utáni szolgáltatásait.

5.11 Ugyanezt a logikát követve, azaz üzleti lehetőségeik növelése céljával a kkv-k is szövetkezetekbe tömörülhetnek. Ez igen sikeresen működik például Németországban, ahol a kisvállalkozások szövetkezeteinek nagy a szerepe például a pék- vagy a hentes szakmában.

5.12 Új formák jönnek létre bizonyos csoportok igényeinek kielégítésére. A német orvosok szövetkezetei is ezt példázzák. Olaszországban pedig az erősen szakosodott ifjabb generáció már a szövetkezeti üzleti modellhez folyamodik a piaci lehetőségek kiaknázása érdekében. Így ötvözik az önálló vállalkozást egy csoportos vállalkozási formával. A szakmai tevékenységekről a gazdasági reformsomag részeként nemrégiben elfogadott olasz törvény támogatja ezeket a kezdeményezéseket.

5.13 Franciaországban ún. „aktivizálási és foglalkoztatási szövetkezetek” alakultak – ilyenek kisebb számban Belgiumban és Svédországban is vannak. Segítségükkel a munkanélküliek önálló vállalkozókká válhatnak, és egy szövetkezeti vállalat keretében nemcsak kereskedelmi tevékenységüket, hanem szakképzésüket és társadalombiztosításukat is megszervezik.

5.14 A szövetkezetek általában nem sok tőkéhez jutnak tagjaiktól, és a tőkepiacokhoz is nehezen férnek hozzá. Sajátos finanszírozási mechanizmusokat alakítottak ki. A szövetkezeti

részvények általában nem átruházhatók, a nyereségből nem fizetnek osztalékot, hanem azt általában tartalék formájában visszaforgatják a vállalkozásba. Ez tükrözi hosszú távú stratégiájukat: a tagok érdeke a túlzott kockázatok kerülése és az, hogy a beruházások a céljaikat közvetlenül szolgáló tevékenységekbe irányuljanak.

5.15 Egyes uniós országokban, például Franciaországban, Spanyolországban és Olaszországban ezek a tartalékok fel nem oszthatók, azaz a tagok még felszámolás esetén sem részesülhetnek belőlük, hanem a szövetkezeti mozgalom fejlesztésére fordítandók. A fel nem osztható tartalékok hathatós ellen-szernek bizonyultak a szövetkezetek feloszlása ellen.

5.16 Egyes országok jogi rendelkezéseket vezettek be annak lehetővé tételére, hogy külső felek – szavazati jog ellenében vagy anélkül – kockázati tőkével lássák el a szövetkezeteket (pl. a „socio sovventore” az 59/1992. sz. olasz törvényben). Erre a célra speciális intézményeket hoztak létre (ilyen pl. Olaszországban a szövetkezeti fejlesztési alapok (*Fondi mutualistici*) és a Cooperazione Finanza Impresa (CFI), Franciaországban az IDES, Spanyolországban pedig a Mondragón Corporation befektetési struktúrája). Ennek köszönhetően a szövetkezetek és az egyéb pénzügyi intézmények közti párbeszéd is javult.

Kelt Brüsszelben, 2012. április 25-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke  
Staffan NILSSON