

ANALÝZA DRUŽSTEVNÝCH PRINCÍPOV – VPLYV COVID 19 KRÍZY NA VÝZNAM SOCIÁLNYCH DRUŽSTIEV ANALYSIS OF COOPERATIVE PRINCIPLES – IMPACT OF COVID 19 CRISIS IMPORTANCE OF SOCIAL COOPERATIVES

Denisa Gajdová¹

¹ Ing. Denisa Gajdová, PhD., Ekonomická univerzita, Fakulta podnikového manažmentu, Katedra podnikovohospodárska, denisa.gajdova@euba.sk

Abstract: Present situation in the World influenced by pandemic Covid 19 has caused modification in consumer behaviour and demand what has impact on production within individual areas of economy and activities of particular enterprises within these areas. In our article, we have focused on impact of this situation on social activity in Slovakia, mainly activities of social cooperatives. In this article, we explain Europe's effort to overcome the impact of the biggest and gravest financial, economic and employment crisis in the history of the European integration. It needs to show also that the global and Social Europe is the right tool for the present and future centuries. Cooperative enterprises are social responsible, responsible to their member and to the community they operate. Economic and cultural reform seems to be the inevitable for the achievement and maintaining the general expectations of the increase and development of the economy on the one side and the social and industrial development on the other side. The recent years (from the beginning up to now) have shown that cooperatives could play the key role in this effort as the right tools combining both expectations of economies (social and economic).

Keywords: phandemics, production, cooperative, social economy

JEL Classification: B21, M11

ÚVOD

Družstevné podniky sú trvalo schopné produkovať efektívne, za ich úspechom je vo všeobecnosti ich samotná podstata. Relatívna odolnosť družstevných podnikov v rámci prebiehajúcej krízy môže byť v zamestnaneckých a sociálnych družstvách zapríčinená aj posilnením zamestnaneckého vlastníctva v nich. K ich charakteristikám patrí osobitný zamestnanecký vzťah, v ktorom sú zamestnanci vlastníkmi, majú suverenitu v rámci podnikateľských rozhodnutí a sú plne zodpovední za voľby, ktoré uskutočnia. Rast produktivity a konkurencieschopnosti, v súčasnosti tak nevyhnutnej pri schopnosti čeliť výzvam prichádzajúcim s globálnou finančnou alebo spoločenskou krízou, môže byť často odvodená od úrovne, akou sú zamestnanci zainteresovaní na finančnej účasti a skutočnej účasti na prijímaní rozhodnutí v rámci podniku. Byť členom družstevného podniku znamená neobmedzovať a predovšetkým riadiť zachovanie pracovných miest v rámci lokality, pri súčasnom zabezpečení dôležitého prvku pracovnej bezpečnosti svojim pracovníkom. Navyše, napríklad pracovné a sociálne družstvá sú schopné rozvíjať základné zručnosti, ako je schopnosť modernizovať svoju produkciu, služby alebo výrobné procesy a svojou kapacitou neustále modifikovať produkčné línie alebo služby. Táto schopnosť kombinovať flexibilitu a bezpečnosť, prispôbovať sa zmenám pri súčasnej ochrane pracovných miest a ich miestnych základov, je pravdepodobne ich hlavná výhoda.

1. TRVALOUDRŽATEĽNÝ ÚSPECH DRUŽSTEVNÝCH PODNIKOV

V rámci analýzy družstiev je nevyhnutné najskôr sumarizovať niekoľko základných charakteristík družstiev vo všeobecnosti a pracovných a sociálnych družstiev osobitne, keďže tie sa v našej legislatíve nevyskytujú. Podľa Slovenskej právnej úpravy, t.j. Obchodného zákonníka, ktorým je upravený spôsob

vzniku a fungovania družstva, pričom je určená minimálna výška základného imania (1250 €), družstvo môže založiť minimálne päť fyzických osôb. Táto podmienka nemusí byť splnená ak družstvo zakladajú aspoň dve právnické osoby. Družstvo ručí za svoje záväzky svojím majetkom, členovia družstva ručia zvyčajne do výšky členských vkladov (podľa nimi schválených stanov). Orgány družstva tvoria zväčša členská schôdza (vrcholný orgán), predstavenstvo (výkonný orgán), kontrolná komisia (kontrolný orgán) – pokiaľ nejde o malé družstvo, kde členská schôdza môže nahrádzať kontrolnú komisiu. Na Slovensku sa môžeme stretnúť predovšetkým so spotrebnými, výrobnými, poľnohospodárskymi a bytovými družstvami, ktoré sú združované prostredníctvom príslušných záujmových zväzov, pričom tie sú následne (v ďalšom stupni) členmi Družstevnej únie SR.

V rámci Európskej únie a zvyšku sveta sa však môžeme stretnúť aj s ďalšími pojmami sociálne orientovaných družstiev ako je zamestnanecké družstvo alebo družstvo zamestnancov (z anglického „worker cooperative“), sociálne družstvo (z anglického „social cooperative“), prípadne iný typ zamestnancami vlastneného podniku (predovšetkým Španielske „Sociudades Laborales“).

Zamestnanecké družstvá sú družstvami, ktorých ústredným cieľom je tvorba a udržanie dôstojného pracovného miesta v rámci posilnenia miestneho rozvoja a perspektívy rastu blahobytu (CICOPA 2005). Ich členovia sú zamestnancami podniku, ktorí sa takto spoločne zhodli na hlavnom podnikateľskom zámere a zvolili si svojich vlastných lídrov (predstavenstvo, manažérov atď.) Tiež sa dohodli na rozdelení zisku a dvojitom ciele: a) poskytnúť spravodlivú odmenu členom-zamestnancom v podobe príjmov založených na uskutočnenej práci (v skutočnosti vyrovnanie v cene odmeny) a b) konsolidovať podnik a jeho pracovné pozície v dlhodobom časovom horizonte vybudovaním dostatočného množstva rezerv v tejto oblasti. Vo svojej podstate totiž družstevné povedomie podporuje zároveň informovanie zamestnancov a ich vzdelávanie ako predpoklad rozvoja autonómie, motivácie, zodpovednosti a zodpovednosti požadovanej hospodárskym svetom, ktorý sa stal neistým.

Sociálne družstvá majú primárne a všeobecne vymedzené poslanie. Sú zamerané na poskytovanie sociálnych, zdravotníckych, vzdelávacích alebo environmentálnych služieb, reintegráciu znevýhodnených a marginalizovaných zamestnancov (zdravotne postihnutých, dlhodobo nezamestnaných, bývalých trestancov, na drogách či alkohole závislých ľudí, atď.), alebo ich kombináciu (CICOPA 2011). Sociálne družstvá sa najskôr objavili v Taliansku, ale v súčasnosti ich možno nájsť v rôznych krajinách EÚ, často sú regulované osobitnými národnými zákonmi. Väčšina z nich je vlastnená úplne alebo prinajmenšom čiastočne zamestnancami (a takto sa snažia generovať udržateľné pracovné miesta, ako zamestnanecké družstvá), pri súčasnej možnosti alebo povinnosti (v závislosti od národnej legislatívy) zapojenia iných členov (užívateľov služieb, verejných autorít, dobrovoľníkov, atď.).

Iné typy podnikov vlastnené svojimi zamestnancami, ako sú španielske "Sociudades Laborales", majú podiel zo zamestnaneckých aj sociálnych družstiev a ústredným znakom je ich zloženie vo forme zamestnancov-členov, prostredníctvom čoho je zvýraznená tvorba trvaloudržateľných pracovných miest. Družstevné špecifiká, ktoré možno definovať ako výhody vzhľadom na hospodársku krízu je potrebné stanoviť v rámci troch úrovní – mikroúrovne, ktorú predstavujú individuálne podniky, mezo úroveň, t.j. úroveň tvorenej podpornými podnikateľskými jednotkami a makro-úroveň, ktorú predstavuje samotné okolie podniku. Na jednotlivých úrovniach sú predpoklady nasledovné:

1. Mikro úroveň (individuálne podniky)

- schopnosť mobilizovať účasť členov, predovšetkým zamestnancov podniku
- schopnosť podnietiť účasť širšieho spoločenstva (predovšetkým v prípade sociálnych družstiev)

2. Mezo úroveň (mobilizácia vzájomnej pomoci medzi družstvami):

- existencia podnikateľských podporných jednotiek (v oblasti vzdelávania, konzultácií a financovania) vlastnených a kontrolovaných družstevnými hnutiami
- rozvoj horizontálnych skupín/konzorcií/sietí medzi družstvami

3. Makro úroveň (vhodné prostredie):

- významné zastúpenie v hospodárstve

- existencia nápomocného právneho rámca, napr. tvorba nedeliteľných povinných rezerv, tvorba nebankových finančných nástrojov, regulujúcich zamestnanecké a/alebo sociálne družstvá a iné zamestnancami vlastnené podniky ako sú španielske "Sociedades Laborales", a definovanie verejných politík takýchto podnikateľských foriem.

2. DRUŽSTEVNÉ PRINCÍPY A ICH VÝZNAM PRE TRVALOUDRŽATEĽNÝ ÚSPECH

Družstvom sa označuje spoločenstvo neuzavretého počtu osôb, ktoré je založené s cieľom podnikat' alebo zabezpečovať hospodárske, sociálne prípadne iné potreby svojich členov. Často je práve druhá časť, teda uspokojovanie potrieb členov, nadradená v rámci družstevníctva, hmotnej stimulácii dôvodu vzniku a fungovania. I z toho dôvodu sa družstvá vo svojej podstate považujú za osobité typy spoločností. Na rozdiel od iných typov spoločností, ktoré sú pre budúcich podnikateľov výhodnejšie, prípadne je ich vznik podporovaný rôznymi dotáciami či aktivitami v najširšom slova zmysle zo strany štátu či miestnych samospráv, družstvá (aspoň na Slovensku) si vždy hľadali svoju cestu vzniku a vývoja samé a ich vznik bol skôr reakciou na potreby samotných zakladateľov, než iniciatívou zhora.

Medzinárodná definícia družstevníctva určuje, že družstvo je „autonómne združenie osôb, ktoré sa spojili dobrovoľne na zabezpečenie ich spoločných hospodárskych, sociálnych a kultúrnych potrieb a aspirácií prostredníctvom spoločne vlastneného a demokraticky kontrolovaného podniku“ (ICA Coop 2019). Z uvedenej definície vyplýva, že družstvá sú plne zrelé súkromné podniky, v ktorých má prvok vychádzajúci z členstva („združenie členov“) prevahu nad podnikateľstvom. Od roku 1995 je v platnosti 7 družstevných princípov schválených Medzinárodným družstevným zväzom, ktoré sú smernicami pre pôsobenie družstiev kdekoľvek vo svete.

Pre družstvo platí, že je predovšetkým dobrovoľným združením osôb (a nie kapitálu), **prvý družstevný princíp**, zabezpečujúcim uspokojenie hospodárskych a kultúrnych potrieb a aspirácií družstevných členov je zabezpečené prostredníctvom demokratickej kontroly samotnými členmi, ktorí aktívne participujú na riadení a manažmente podniku prostredníctvom rovnakých hlasovacích práv (**druhý družstevný princíp**). Taktiež treba zdôrazniť, že družstevní členovia ako hlavní účastinári v rámci miestnych spoločenstiev, ako zamestnanci, výrobcovia, spotrebitelia, užívatelia služieb, obyvatelia atď. A tak družstvá sú prinútené explicitne prispievať k trvaloudržateľnému rozvoju spoločenstva (**siedmy družstevný princíp**).

Nedávno prijatá iniciatíva (Európskym hospodárskym a sociálnym výborom EESC) „Názor družstiev a reštrukturalizácia“ uznáva, že družstvá uskutočňujú reštrukturalizáciu sociálne zodpovedným spôsobom a podčiarkuje „špecifické družstevné riadiace modely, založené na spoločnom vlastníctve, demokratickej účasti a kontrole členov, ako aj schopnosť družstiev spoliehať sa na vlastné finančné zdroje a podporné siete, vysvetľuje prečo sú družstvá flexibilnejšie a inovatívnejšie v riadení reštrukturalizácie počas obdobia ako aj tvorbe nových podnikov“ (EK, 2019).

V prípade členov-zamestnancov (ktorí sú v rámci zamestnaneckých aj sociálnych družstiev), má praktizovanie demokratickej kontroly a spoločného vlastníka osobitný význam v súvislosti s členským zapojením: demokratická kontrola podnikovými zamestnancami, vyjadrená rovnakými hlasovacími právami (jeden člen – jeden hlas, nie jedna účastina – jeden hlas), vplýva na to, že rozhodovanie o podnikateľských stratégiách sa uskutoční v rámci zamestnancov samotných, niekedy má hlboký dopad na riadenie, výrobu a procesy a schopnosť prijať zmeny. V období krízy, táto skutočnosť môže viesť k veľmi rýchlym rozhodnutiam, konštruktívnym (napríklad ako je zníženie nákladov) ale aj štruktúrnym zmenám. Čím viac sú členovia-zamestnanci informovaní a dobre školení pri prijímaní spoločných rozhodnutí, tým lepšie budú schopní čeliť výzvam krízy prostredníctvom rýchleho, vhodného a správneho prijímania rozhodnutí s veľmi krátkym časom na ich implementáciu do podnikových procesov, keďže prijímatelia rozhodnutí sú sami ich vykonávateľmi.

Tab. 1: Družstevné princípy a ich vplyv na spoločnosť

Poradie	Princíp	Konkretizácia vo vnútri družstva	Dosah na spoločnosť
1.	<i>Dobro-vôľnosť a otvorené členstvo</i>	Družstvá sú dobrovoľné organizácie, prístupné všetkým ľuďom, ktorí sú ochotní akceptovať zodpovednosti vyplývajúce z členstva bez rodovej, sociálnej, rasovej, politickej alebo náboženskej diskriminácie	Družstvo je často využívané sociálna záchranná sieť pre obyvateľstvo na vidieku, kde je málo pracovných príležitostí a pre mladých, ktorí nemajú dostatok financií na nový dom (družstevné byty)
2.	<i>Demokratická kontrola členmi</i>	Družstvá sú demokratické organizácie, kontrolované svojimi členmi. Členovia, pôsobiaci ako zvolení zástupcovia, sú za svoju činnosť zodpovední členom.	Členský princíp 1 člen 1 hlas sa používa ako základný princíp volebného práva aj napríklad pri voľbách do územných orgánov.
3.	<i>Hospodárska účasť členov</i>	Členovia spravodlivo prispievajú k tvorbe kapitálu svojho družstva, demokraticky ho kontroľujú a majú nárok: -na podiel na zisku, -vyrovnaní podiel a -na podiel na likvidačnom zostatku.	Čím má družstvo spokojnejších členov, ktorí minimalizujú náklady a maximalizujú „benefit“, nemá spoločnosť hospodárske problémy a sociálnu nespokojnosť v regiónoch.
4.	<i>Autonómia a nezávislosť</i>	Družstvá sú autonómne, svojpomocné organizácie, kontrolované svojimi členmi. Nemajú žiadne externé riadenie, družstevné organizácie majú charakter poradenstva a realizujú najmä zastupovanie voči zahraničiu.	Ak vstupujú družstvá do spolupráce s inými organizáciami, vrátane vlád, alebo zvyšujú kapitál z vonkajších zdrojov, konajú tak za podmienok, ktoré podporujú ich družstevnú autonómiu.
5.	<i>Vzdelávanie, školenie a informovanosť</i>	Družstvá poskytujú svojim členom, zvoleným zástupcom, manažérom a zamestnancom vzdelávanie i školenia, aby títo mohli efektívne prispieť k napredovaniu svojich družstiev. Súčasne fungujú družstevné školy na 2. stupni.	Družstevné organizácie informujú širokú verejnosť, najmä mládež, ženy a iné ohrozené skupiny (ZŤP/S), ako aj významné osobnosti, o podstate a výhodách družstevníctva.
6.	<i>Spolupráca medzi družstvami</i>	Družstvá slúžia svojim členom, pričom posilňujú družstevné hnutie a spoluprácou prostredníctvom miestnych, národných, regionálnych a medzinárodných štruktúr.	Družstvá dokážu spolupracovať aj s veľkými strategickými partnermi a vstupovať do národných a nadnárodných reťazcov.
7.	<i>Zodpovednosť za komunitu</i>	Družstvá sa usilujú o trvale udržateľný rozvoj svojich komunít.	V rámci jednotlivých odvetví sa vytvárajú rôzne spolupracujúce podniky, komunity...

Zdroj: vlastné spracovanie

V súlade s tretím družstevným princípom členovia družstva prispievajú rovnako v rámci majetku podniku prostredníctvom finančnej účasti, ktorá môže byť buď symbolická alebo trvalejšia, ale vždy sa vzťahujúca na rovnakú účasť vo vlastníctve bez narušenia vyššie uvedeného demokratického princípu. Skutočnosť, že každý člen vlastní časť spoločného majetku družstva robí každého člena zodpovedného za budúcnosť

jeho/jej podniku (ktorý je pre zamestnancov-členov, predpokladom jeho/jej vlastnej budúcnosti a udržania zamestnania a preto členovia tak inak pristupujú k riziku spojenému s rastom a stabilitou podniku. Iný aspekt tohto princípu je, že obmedzená časť ročného zisku/výnosu je rozdelená členom, nie je to návratnosť investícií ale považuje sa to za ročné vyrovnanie k cene transakcií medzi družstvom a jeho členmi, v prípade zamestnaneckých a sociálnych družstiev, je to príspevok k zamestnaneckým-členským odmenám. Ďalšia časť ročného prebytku je zvyčajne pripísaná do nedeliteľného fondu, ktorý je spoločným vlastníctvom družstiev. **Tretí družstevný princíp** hovorí, že „členovia alokujú svoje prebytky pre rozvoj svojich družstiev, časť z ktorých je prinajmenšom nedeliteľných (ICA Coop 2019)“: rezervy sú vo všeobecnosti praxou vo všetkých družstvách vo svete, bez ohľadu na ich rôzne zameranie a aktivity. Tieto rezervy sú základným nástrojom na zabezpečenie finančnej stability podniku: sú kompenzáciou pre štrukturálne obmedzenia účastinného kapitálu v družstvách a chránia ich pred dlhmi a poškodeniami zo strany trhov. Existujú družstvá, ktoré značne posilnili počas rokov, vytvoriac v rámci rezerv prostriedky, ktoré sú oveľa vyššie ako ich účastinný kapitál (Bajo et. Al 2011).

Tento princíp prináša možnosť, že rezervy môžu byť nedeliteľné: v časti krajín EÚ (ako je Francúzsko, Taliansko, Španielsko a Portugalsko), nedeliteľnosť rezerv je zákonom povinná ešte aj po likvidácii podniku. V týchto krajinách, v prípade zániku družstva, sú rezervy prenesené na inštitúciu podporujúcu družstvá, ako je družstevný rozvojový fond.

Nedeliteľné rezervy sú kľúčovou cestou na vyjadrenie toho, že družstvá sú nadgeneračné podniky, ktoré prostredníctvom tohto vyjadrujú udržateľnosť pracovných miest v rámci nich. Navyše tieto môžu fungovať ako prekážka proti akvizícii či prebratiu podniku zvonku, pri ktorej by preberajúci podnik automaticky nezískal kontrolu nad týmito fondmi.

Družstevný spôsob fungovania je postavený na ďalšom významnom princípe (**šiesty družstevný princíp**), ktorý sa vzťahuje na širšie družstevné hnutie, ku ktorému jednotlivé družstvá patria a prispievajú. Tento princíp interkooperácie je implementovaný prostredníctvom tvorby a rozvoja rôznych podnikov ako sú podnikateľské podporné inštitúcie, konzorciá a federácie a zohráva základnú úlohu pri dlhodobom rozvoji družstiev. Prax interkooperácie v skutočnosti posilňuje **štvrtý družstevný princíp** (autonómiu a nezávislosť družstiev), vychádzajúc z toho že podporné inštitúcie prináležia samotným družstvám, ktoré aktívne prispeli k ich tvorbe. Hoci družstvá často spolupracujú s verejnými autoritami prostredníctvom verejných zmlúv, koncesíí a pod. inštitúcie podporujúce družstvá prinášajú hlavný zdroj družstevného rozvoja, pretože sú navrhnuté pre osobitné potreby družstiev. Tento šiesty princíp je taktiež spojený so siedmym a posledným, ktorý vyjadruje to, že družstvá by mali mať osobitný záujem o spoločnosť, ktoré ich obklopuje. Oba princípy poskytujú víziu, ktorá jednoducho prevyšuje individuálny podnik.

Podpora informovania, vzdelávania a školenia zdôraznená **v piatom družstevnom princípe** nie je len nástroj ale tiež základný predpoklad pre efektívny rozvoj družstevnej racionality a identity na všetkých úrovniach družstevných procesov. V družstvách je jasne viditeľné aké je širšie informovanie kľúčové na dosiahnutie účasti na zodpovednosti a odstránení informačných asymetrií vo vnútri podniku (Bajo et. Al 2011).

Vzdelávanie je tiež jedno z hlavných poslání mezoúrovne podnikateľských podporných inštitúcií a je základom samotného družstevného rozvoja: zamestnanci-členovia ťažko prijímajú správne rozhodnutia ak nie sú vhodne školení. Všetky tieto charakteristiky sú osobitne významné v období krízy, v rámci korej podnikateľská bystrozrakosť a rýchle rozhodnutia sú kľúčové faktory prežitia a rozvoja podniku. Hoci prostredníctvom svojich funkcií v rôznych podobách a na rôznych stupňoch, v rámci rôznych národných súvislostí, uvedený šiesty družstevný princíp (spolupráca medzi družstvami) je nenahraditeľný nástroj v rukách družstiev zameraný na kapitalizáciu ich hospodárskych a ľudských zdrojov a robí ich konkurencieschopnejšími na trhu. Zoskupenia medzi družstvami môžu nadobudnúť rôzne spôsoby: môže ísť o jednoduché siete a tvorbu konzorcií (družstvá družstiev) až po veľké a užšie spojené skupiny. Majú podobu horizontálnych štruktúr, ktoré odrážajú demokraticky riadený systém vytvorený individuálnymi družstvami.

Súdržný systém reprezentovania a spájania a právny družstevný rámec môžu byť rozhodujúcimi prvkami pre plné dosiahnutie družstevného modelu na národnej a medzinárodnej úrovni.

Definícia a sedem fungujúcich princípov, ktoré boli celosvetovo uznané, najskôr v rámci samotného družstevného hnutia a potom medzinárodným spoločenstvom prostredníctvom ILO Odporúčania 193/2002 o podpore družstiev, slúžili ako základ pre definovanie národnej družstevnej legislatívy existujúcej vo väčšine krajín EÚ a sveta.

ZÁVER

Vzhľadom na súčasný vývoj spoločnosti, ktorý možno hodnotiť ako obdobie pretrvávajúcej spoločenskej a sociálnej krízy, je nevyhnutné si uvedomiť, že verejné authority na európskej, ale aj národných úrovniach môžu podporiť družstvá a ich centrálny socio-ekonomický efekt a úlohu v rámci európskeho spoločenstva prostredníctvom vhodných makro regulátorov. Jeden z kľúčových elementov, z ktorého sa treba poučiť z tejto krízy a obdobia pred ňou je, že je nevyhnutné kombinovať mikro, mezo a makro úrovne pre zamestnanecké a sociálne družstvá, aby sa dosiahla maximálna možná miera odolnosti vo všetkých fázach vývoja.

V súlade s Európskou komisiou je reštrukturalizácia potrebná v širšom rozsahu v Zelenej knihe „Reštrukturalizácia a očakávanie zmien: Aké ponaučenie z poslednej skúsenosti? Publikovanej v januári 2012 Komisia uznáva, že „reštrukturalizácia je ústredný faktor pre zamestnanosť a konkurencieschopnosť v Európe“ a že proces reštrukturalizácie by mohol mať významné sociálne dôsledky.

V rámci tohto príspevku sme sa snažili uviesť rôzne stratégie realizované zamestnaneckými a sociálnymi družstvami, uvádzajúc odkaz na družstevné princípy na ktorých sú tieto stratégie postavené. Na mikro úrovni je možno vidieť, že členovia-zamestnanci určujú obchodné stratégie, ktoré uprednostňujú ochranu ich pracovných miest a hospodárskych aktivít ich podnikov. Spolu s nedostatkom časových nástrojov (ako sú znižovania miezd a pod.), ktoré sú realizované prostredníctvom demokratického rozhodovania, sa družstvá často snažia prijímať nástroje zamerané na dlhodobý časový horizont, ako je investovanie do technológií alebo iné štrukturálne zmeny v rámci výrobných procesov (často využívajúc finančné rezervy, ktoré sú výsledkom systematickej akumulácie kapitálu posilneného v rámci ich princípov). Súčasne s tým mobilizácia účasti širšej komunity (osobitne v prípade sociálnych družstiev) robí družstvá osobitne vhodné pre sociálne inovácie, kombinujúc zodpovednosť za novovznikajúce potreby a konkurencieschopnosť. Tiež si je možné všimnúť na makroúrovni to, že tieto krajiny kde zamestnanecké a sociálne družstvá a iné, zamestnancami vlastnené podniky existujú preukazujú vysoký stupeň odolnosti počas akejkoľvek krízy.

PodĎakování

Tento príspevok je čiastkovým výstupom riešenia projektu VEGA MŠ SR č. 1/0340/19 „Podnikateľský rozmer subjektov kreatívneho priemyslu v kontexte inovácií a inteligentného rastu“

ZDROJE

Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas. (2003). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: AECA, 2003. ISBN: 1577-2403. s. 84

Bajo, C. S. – Roelants, B. (2011): *Capital and the Debt Trap. Learning from cooperatives in the global crisis*, Basinstoke: Palgrave Macmillan, str. 108, dostupné na www.cecop.org, 18. 11. 2019.

CICOPA (2011), *World Standards of Social Cooperatives*, dostupné na www.cicopa.coop, 19. 6. 2019

European Standing Conference of Cooperatives, Mutual Societies Associations and Foundations (CEP-CMAF). *L'economie sociales et solidarie*.

Gajdová, D. (2011): Vplyv krízy na družstvá = Impact of the crisis to a cooperative, In *Ochrana hospodárskej súťaže - globálna hospodárska kríza II.* [elektronický zdroj]

Chilosi, A.-Damiani, M. (2011) *Stakeholders vs. shareholders in corporate governance. MPRA Paper*, n° 2334, 2007 <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/2334/>, 1.10. 2019

Medzinárodný družstevný zväz (ICA). (2019). *Deklarácia družstevnej identity. Družstevné princípy*. Manchester: 1995. <http://www.ica.coop/al-ica/>, 3. 10. 2019.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). (2020). *Smernice pre nadnárodné spoločnosti*. :<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>, 12. 7. 2020.

Organizácia spojených národov (OSN). *Princípy svetovej dohody (Global Compact)*. (2001). Disponible en internet: www.unglobalcompact.org. 8. 9. 2020.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). (2020). *Smernice pre nadnárodné spoločnosti*. :<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>, 2. 9. 2020.

Zelená kniha. (2001): *Podpora európskeho rámca na podporu spoločenskej zodpovednosti podnikov*. Brusel: CCE, 2001. http://translate.google.sk/translate?hl=sk&langpair=en|sk&u=http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf, 8. 8. 2020.

Medzinárodný družstevný zväz (ICA). *Deklarácia družstevnej identity. Družstevné princípy*. Manchester: 1995. <http://www.ica.coop/al-ica/>, 3. 9. 2019

Organizácia spojených národov (OSN). *Princípy svetovej dohody (Global Compact)*. (2001). Disponible en internet: www.unglobalcompact.org. 18. 9. 2019.