Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych

WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

Ekonomia

Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych

Na przykładzie województwa łódzkiego

Michał Jerzy Sobczak

WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2016

Michał Jerzy Sobczak – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Pracy i Polityki Społecznej, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 39

RECENZENT

Anna Francik

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

REDAKTOR

Magdalena Kącicka

SKŁAD I ŁAMANIE

Dorota Jary

KOREKTA TECHNICZNA

Leonora Wojciechowska

PROJEKT OKŁADKI

Stämpfli Polska Sp. z o.o.

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Shutterstock.com

Wydrukowano z gotowych materiałów dostarczonych do Wydawnictwa UŁ

© Copyright by Michał Jerzy Sobczak, Łódź 2016

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2016

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.07805.16.0.M

Ark. druk. 16,625

ISBN 978-83-8088-646-9

e-ISBN 978-83-8088-647-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1	
Spółdzielnie socjalne i ich potencjał przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu	13
Rozdział 2	
Analiza kondycji spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych	49
Rozdział 3	
Skuteczność reintegracji zawodowej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych	101
Zakończenie	141
Bibliografia	147
Załączniki	151
Spis tabel i rysunków	256
Spis załączników	261

WSTĘP

Wykluczenie społeczne (ekskluzja społeczna) stało się jedną z najważniejszych kwestii społecznych, które należy rozwiązać w krajach Unii Europejskiej. Oznacza ono wyłączanie z ogólnie przyjętego modelu życia społecznego jednostek lub całych grup społecznych. Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być ubóstwo, bezrobocie, pochodzenie, religia, niepełnosprawność i wiele innych przyczyn wskazujących na przynależność do mniejszości. Wykluczenie społeczne dotyczy wszystkich krajów – nie tylko gorzej rozwiniętych, ponieważ jego przyczyną są wszelkiego typu nierówności, które leżą u podstaw zachowań dyskryminacyjnych. Problem ekskluzji społecznej nasila się od 2008 roku, czyli od początku światowego kryzysu gospodarczego. W 2013 roku, według wskaźników przyjętych w *Strategii Europa 2020*, co czwarty mieszkaniec UE był zagrożony wykluczeniem społecznym, a w niektórych krajach, takich jak Bułgaria, Rumunia, Grecja, czy Łotwa sytuacja przedstawiała się jeszcze gorzej. W Polsce zagrożenie ekskluzją społeczną maleje od 2008 roku, jednak jego poziom osiągnął wartość zbliżoną do średniej dla UE dopiero w 2013 roku i wyniósł 25,8%¹.

Ekskluzja społeczna jest zjawiskiem dotyczącym znaczącą część współczesnych społeczeństw. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu (inkluzja społeczna) staje się zatem podstawowym zagadnieniem polityki społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej i państw członkowskich. Badania i przedstawienie skutecznych narzędzi rozwiązania problemu ekskluzji społecznej powinno stać się jednym z priorytetów nauk społecznych.

Inkluzja społeczna jest ważnym elementem polityki europejskiej już od końca lat 80. XX wieku. Obecnie ma swoje odzwierciedlenie w *Strategii Europa 2020*, która w podtytule i wyznaczonych priorytetach nawiązuje do rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Realizacja *Strategii* w tym zakresie jest trudna, gdyż tradycyjne narzędzia polityki społecznej niezbyt dobrze radziły sobie z pro-

¹ Wskaźnik zagrożenia biedą lub wykluczeniem społecznym za: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_50&language=en [dostęp 29.05.2015].

wadzeniem inkluzji społecznej. Trudności biorą się stąd, że wiele działań, które w zamiarze miały przeciwdziałać wykluczeniu powodowały swoistą stygmatyzację beneficjentów, co zamiast pomagać, powodowało pogłębianie problemu ekskluzji takich osób.

Coraz częściej wskazuje się, że do prowadzenia skutecznej polityki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu niezbędna jest współpraca trzech sektorów: publicznego, prywatnego i pozarządowego. Ważną rolę w tym względzie należy przypisać podmiotom ekonomii społecznej (gospodarki społecznej), które funkcjonują na pograniczu tych trzech sektorów. Dlatego duże nadzieje pokłada się w podmiotach ekonomii społecznej o celach reintegracyjnych, w tym spółdzielniach socjalnych. Tego typu organizacje mogą pełnić funkcję instrumentów aktywnej polityki społecznej i rynku pracy. W Polsce, zgodnie z założeniami *Strategii Rozwoju Kraju 2020*, wzmacnianie spójności społecznej ma być osiąganym m.in. dzięki wykorzystaniu podmiotów ekonomii społecznej. Dzięki nim mogą być z sukcesem realizowane działania na rzecz inkluzji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Z założenia działania inkluzyjne mają być prowadzone na poziomie lokalnym, więc rola podmiotów gospodarki społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu jest doprecyzowana w dokumentach na poziomie regionalnym i lokalnym.

Spółdzielnie socjalne to jeden z rodzajów podmiotów gospodarki społecznej, który został wprowadzony do polskiego porządku prawnego w 2004 roku w celu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Organizacje te zalicza się do narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, gdyż poprzez zatrudnienie osób zagrożonych ekskluzją społeczną dążą do ich reintegracji społeczno-zawodowej. Działania te mają na celu poprawienie zatrudnialności spółdzielców na otwartym rynku pracy w dalszych etapach ich karier zawodowych. Spółdzielnia socjalna to przedsiębiorstwo, które może działać w różnych branżach i konkurować z innymi podmiotami rynkowymi. Nie może jednak dobrowolnie dobierać pracowników, gdyż w większości muszą to być osoby z różnych powodów zagrożone wykluczeniem społecznym. Spółdzielnie oferują dwie ścieżki reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych ekskluzją społeczną dla:

- założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Związani są ze spółdzielnią od momentu pierwszych prac organizacyjnych i najczęściej są też współtwórcami pomysłu na biznes. Charakteryzują się często samodzielnością, kreatywnością i przedsiębiorczością, a spółdzielnia socjalna to dla nich jedna z możliwych dróg przezwyciężenia chwilowych problemów. W większości przypadków, ich proces reintegracji społeczno-zawodowej już na wstępie jest mocno zaawansowany.
- pracowników najemnych – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, choć zdarzają się pojedyncze osoby ze spółdzielni osób fizycznych. Zatrudnili się w istniejących spółdzielniach, tym samym nie mieli wpływu na proces tworzenia organizacji. Rzadko uzyskują członkostwo

w spółdzielni. To osoby o zdecydowanie mniejszej samodzielności, które są bardzo oddalone od otwartego rynku pracy. Spółdzielnia socjalna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej.

Grupy te pojawiły się w spółdzielniach socjalnych po wprowadzeniu nowelizacji ustawy o spółdzielniach socjalnych w 2009 roku, która umożliwiła powstawanie spółdzielni zakładanych przez osoby prawne. Wraz z wprowadzeniem profilowania bezrobotnych w Polsce w 2014 roku podział spółdzielców socjalnych na te dwie grupy został wyraźnie wzmocniony. Założono bowiem, że spółdzielnie socjalne osób fizycznych powinny być zakładane przez osoby głównie z profilu pierwszego, tj. najmniej oddalonego od otwartego rynku pracy. Natomiast spółdzielnie socjalne osób prawnych przeznaczono głównie dla osób z profilu trzeciego – najbardziej oddalonych od otwartego rynku pracy. Po przeszło dekadzie funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce należy zastanowić się nad skutecznością działań podejmowanych przez te organizacje, tym bardziej, że w rozwój spółdzielczości socjalnej angażuje się środki publiczne (np. Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego).

Województwo łódzkie należy do regionów o średnim stopniu zagrożenia wykluczeniem społecznym na tle reszty kraju². Jednak na jego terenie występują obszary mocno zubożałe, gdzie mieszkańcy dotknięci są wieloma problemami, które mogą leżeć u podstaw ekskluzji społecznej. Władze województwa dostrzegły ten problem, wprowadzając do *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* filar związany ze spójnością społeczną, w ramach którego zakłada się prowadzenie inkluzji społecznej poprzez reintegrację zawodową. Pomocne mają być w tym zakresie nowe oraz istniejące podmioty ekonomii społecznej. Wśród nich wyróżniają się spółdzielnie socjalne, mające być ostatnim etapem reintegracji zawodowej przed wejściem na otwarty rynek pracy. Województwo łódzkie pod względem rozwoju podmiotów ekonomii społecznej i spółdzielczości socjalnej również jawi się jako przeciętne na tle kraju. Zatem region ten może być dobrym przykładem do analiz i uogólnienia wniosków na poziom krajowy. Mając to na uwadze, przyjęto następujące cele dla badań przedstawionych w niniejszej monografii, takie jak:

1. Ocenę skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.

2. Ocenę trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Powyższe cele doprowadziły do wysunięcia podstawowej hipotezy badawczej:
H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.

² M. Sobczak, *Zróżnicowanie poziomu wykluczenia społecznego w Polsce według województw*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” nr 115/2012, s. 174–175.

Dla weryfikacji powyższej hipotezy należało przeprowadzić wnioskowanie dotyczące trzech pomocniczych hipotez szczegółowych:

H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.

H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.

H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach kariery zawodowej.

Dla realizacji założonych celów badawczych oraz weryfikacji powyższych hipotez przeprowadzono badania, które pozwoliły wielowymiarowo spojrzeć na problem badawczy. W pierwszej fazie przeprowadzono szerokie badania literaturowe tematu. Dzięki temu udało się przygotować schemat dalszego postępowania badawczego, który objął:

- Badanie założycieli i pracowników spółdzielni socjalnych mające na celu wskazanie roli spółdzielni w rozwoju zawodowym i życiu społecznym spółdzielców. Przeprowadzone zostało za pomocą ankiet skierowanych do wszystkich członków i pracowników spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego.
- Badanie spółdzielni jako przedsiębiorstw, które miało przedstawić kondycję spółdzielni socjalnych i sposób prowadzenia reintegracji społeczno-zawodowej w badanych podmiotach. Przeprowadzono je za pomocą ankiet skierowanej do zarządów wszystkich spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego.
- Badanie spółdzielczości socjalnej z perspektywy podmiotów z otoczenia spółdzielni, tj. Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), Regionalnego Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi, Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych (OZRSS). Opinie tych instytucji miały pomóc w ocenie skuteczności reintegracji zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych oraz wpływu otoczenia na działania reintegracyjne. Przeprowadzono je za pomocą wywiadów z przedstawicielami każdej z powyższych instytucji.
- Badanie byłych członków i pracowników spółdzielni, które miało na celu sprawdzenie skuteczności przeprowadzonych działań reintegracyjnych. Badania te planowano przeprowadzić za pomocą wywiadów z byłymi spółdzielcami.

Pierwsze dwa badania, tj. założycieli i pracowników oraz spółdzielni jako przedsiębiorstw, prowadzono równolegle i podjęto próbę objęcia nimi wszystkich spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego. Realizowano je od grud-

nia 2013 do czerwca 2014 roku na podstawie bazy danych z 30 listopada 2013 roku (wówczas były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne). Ostatecznie badania udało się przeprowadzić w 42 spółdzielniach socjalnych (51,2% zarejestrowanych)³, w tym 22 z terenu miasta Łodzi; 21 organizacji odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Zidentyfikowano 19 organizacji nieaktywnych – poszukiwania organizacji w internecie oraz pod adresami z KRS czy innych baz danych nie pozwoliły na nawiązanie kontaktu. W badanych spółdzielniach nie wszyscy spółdzielcy zdecydowali się wypełnić ankiety, ostatecznie próba badawcza założycieli składa się ze 116 osób, zaś pracowników najemnych obejmuje 74 osoby. Przyjmując, że przeciętna liczba spółdzielców w jednej spółdzielni socjalnej kształtuje się na poziomie 7 osób oznacza to, że próba badawcza stanowi ok. 65% populacji spółdzielców w badanych podmiotach oraz 43% populacji wszystkich spółdzielców z terenu województwa łódzkiego w 2013 roku. Przeprowadzone badania były pierwszymi, w których podjęto próbę ankietowania członków i pracowników spółdzielni socjalnych. Ich wyniki są zatem istotnym wkładem w nauki społeczne i pozwalają poszerzyć dotychczasową wiedzę na temat ludzi trafiających do spółdzielczości socjalnej.

Założone badania podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych udało się zrealizować w pełni poprzez wywiady prowadzone osobiście przez autora z przedstawicielami każdej instytucji. Niestety, część badań skierowana do byłych członków i pracowników spółdzielni nie została przeprowadzona, gdyż napotkano na duże problemy związane z dotarciem do respondentów. Żadna instytucja nie prowadzi formalnego monitoringu dalszych losów spółdzielców socjalnych. Same spółdzielnie najczęściej deklarują brak kontaktu z byłymi członkami lub pracownikami albo nie są zainteresowane w udostępnieniu takich kontaktów. Wynika to z faktu, że najczęściej odchodzenie ze spółdzielni socjalnych ma związek z konfliktami. Z tego też powodu osoby, do których udało się dotrzeć, najczęściej nie były zainteresowane udzieleniem jakichkolwiek informacji na temat pracy w spółdzielni. W rezultacie odmawiały wzięcia udziału w badaniu. Jednak na innych etapach procesu badawczego udało się pozyskać pośrednio pewne informacje dotyczące losów byłych spółdzielców, co uwzględniono w tej publikacji.

Monografia składa się z trzech rozdziałów. Pierwszy to przegląd literatury naukowej w zakresie związanym z tematyką spółdzielczości socjalnej. W dwóch pozostałych rozdziałach zostały przedstawione wyniki badań.

W rozdziale pierwszym przeprowadzono analizę pracy spółdzielni socjalnych i ich potencjału przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Przeanalizowano ewolucję rozwiązań prawnych dotyczących spółdzielczości socjalnej. Polskie rozwiązania w tym zakresie zostały porównane z działającymi w innych krajach UE przedsiębiorstwami społecznymi integracji zawodowej.

³ Kwestionariusze badania spółdzielni jako przedsiębiorstwa wypełniło 41 spółdzielni socjalnych tj. 50% zarejestrowanych spółdzielni.

Prześledzono rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce na bazie statystyk ogólnodostępnych oraz badań tych podmiotów prowadzonych do tej pory w Polsce. Na podstawie przeglądu dostępnych studiów przypadku przeprowadzono analizę potencjału rozwojowego spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Rozdział drugi to analiza kondycji spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim przeprowadzona na podstawie badań własnych. Wykorzystano do tego celu badania spółdzielni socjalnych jako przedsięwzięć oraz badania podmiotów z otoczenia instytucjonalnego spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Rozdział zawiera również szczegółową metodykę i opis prowadzonych badań. Dzięki przeprowadzonym analizom udało się sformułować rekomendacje zmian w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce. Z wykorzystaniem wskaźników zaproponowanych w rozdziale trzecim, przeprowadzono analizę skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.

W rozdziale trzecim ukazano analizy, które pozwalają znaleźć odpowiedzi na kluczowe pytania postawione w rozprawie o skuteczność i trwałość efektów reintegracji zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim. Rozważania przeprowadzone zostały w oparciu o analizę statystyczną wyników badań ankietowych prowadzonych ze spółdzielcami socjalnymi z województwa łódzkiego.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na dokonanie weryfikacji założonych hipotez badawczych, co zostało ujęte w zakończeniu. Monografia zawiera również liczne załączniki, w których umieszczono tabele pomocnicze dla prowadzonych analiz oraz kwestionariusze ankiet i wywiadów użyte do przeprowadzonych badań.

Rozdział 1

Spółdzielnie socjalne i ich potencjał przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu

1.1. Spółdzielnia socjalna jako podmiot ekonomii społecznej

Zgodnie ze statutem Spółdzielni Europejskiej (*European Cooperative Society*), spółdzielnia jest autonomicznym podmiotem gospodarczo-społecznym, którzy zrzesza osoby godzące się dobrowolnie zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne¹. W tym kontekście spółdzielnia socjalna to wspólne przedsiębiorstwo osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, umożliwiające im aktywizację zawodową oraz przywrócenie ról społecznych. Członkowie spółdzielni integrują się w celu osiągnięcia wspólnego dobra, a jednocześnie zaspokajają własne potrzeby².

Polskie spółdzielnie socjalne mają osobowość prawną i są specyficznymi formami spółdzielni pracy. Przedmiot działalności tych organizacji to prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków w celach ich społecznej i zawodowej reintegracji. Zatem, spółdzielnie socjalne prowadzą działalność gospodarczą, lecz osiągnięcie zysków nie jest dla nich nigdy podstawowym celem, a tylko środkiem do realizacji celów statutowych. Spółdzielnie mogą rów-

¹ http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/l26018_pl.htm [dostęp 09.03.2015].

² Z. Janowska, *Spółdzielnia socjalna – istota i zasady funkcjonowania*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009, s. 8.

niez prowadzić różnorodną działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków, czy środowiska lokalnego. Mogą także prowadzić działalność pożytku publicznego³.

Spółdzielnie socjalne można zaliczyć do podmiotów nowej ekonomii społecznej⁴, ponieważ operują dzięki państwowemu systemowi wsparcia, a głównym celem ich funkcjonowania są działania z zakresu inkluzji społecznej. Odróżnia to spółdzielnie socjalne od klasycznych spółdzielni, które są oddolnymi inicjatywami gospodarczymi mającymi zabezpieczyć dążenia swoich członków głównie natury ekonomicznej. Z tego też względu, zwykło się traktować spółdzielnie socjalne jako zupełnie odrębną grupę organizacji. Spółdzielnie socjalne nie są również organizacjami non-profit, gdyż opierają funkcjonowanie na działalności gospodarczej, jako sposobie na osiągnięcie zamierzonych celów społecznych. Organizacje te wpisują się dobrze w ramy trzech filarów ekonomii społecznej wyróżnionych przez W. Toczyskiego:

- prowadzą działalność gospodarczą, której cele społeczne są dla spółdzielni ważniejsze od maksymalizacji zysku, a ewentualne zyski raczej nie są dzielone między członków, lecz przekazywane na rozwój lub realizację celu społecznego; często dostarczają produkty i usługi ważne z punktu widzenia społeczności lokalnej,
- aktywizują społeczność lokalną i budują solidarność społeczną, co daje dodatkowy impuls do integracji społecznej,
- traktują pracę, jako swoiste dobro kulturowe, której świadczenie staje się remedium na wykluczenie społeczne i bierność zawodową⁵.

Każda spółdzielnia socjalna jest przykładem przedsiębiorstwa społecznego. Podmiot ten został określony przez ustawodawcę w taki sposób, że spełnia wszystkie kryteria wskazane w definicji przedsiębiorstwa społecznego Europejskiej Sieci Badawczej EMES Network⁶, i tak spółdzielnie socjalne:

- prowadzą stałą działalność najczęściej usługową, rzadziej produkcyjną,
- są w pełni autonomiczne: zakładane są dobrowolnie przez grupy obywateli i przez nich są zarządzane; spółdzielcy mają prawo głosu i wyrażania własnego zdania oraz prawo wyjścia z organizacji,
- ponoszą pełne ryzyko ekonomiczne prowadzonej działalności,
- posiadają płatny personel,
- działają na rzecz pewnej społeczności lokalnej, a ich działalność ma też lokalny charakter – wspomaga niewielką grupę członków,
- zarządzane są w sposób demokratyczny w myśl zasady jedno miejsce jeden głos,

³ A. Sienicka, *Spółdzielnia socjalna*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672519> [dostęp 03.09.2014].

⁴ M. Rymsza, *Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej w Polsce*, „Trzeci Sektor” 9/2007, s. 3.

⁵ W. Toczyski, *Niezborności ekonomii społecznej? Rola i miejsce ekonomii społecznej w programach operacyjnych*, „Trzeci Sektor” 9/2007, s. 37–38.

⁶ E. Leś, *Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Przegląd koncepcji i dobrych praktyk*, [w:] E. Leś (red.), *Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki*, WUW, Warszawa 2008, s. 42–43.

- objęci pomocą spółdzielni socjalnych są najczęściej ich członkami,
- mają ograniczone możliwości dystrybucji zysku, przez to maksymalizacja zysku nie jest ich celem nadrzędnym.

Spółdzielnia socjalna jest jedynym typem organizacji w Polsce, która ze względu na swoją konstrukcję ustawową zawsze będzie spełniała powyższe kryteria przedsiębiorstwa społecznego.

W przypadku spółdzielni socjalnych należy doprecyzować również pojęcie klienta, gdyż nie jest ono jednoznaczne. Z jednej strony mogą to być, tak jak w przypadku jakiegokolwiek innego przedsiębiorstwa, ludzie bądź organizacje kupujące towary i usługi od spółdzielni. Z drugiej strony, mogą to być odbiorcy specyficznej usługi społecznej spółdzielni, jakim jest zatrudnienie socjalne. Ta grupa to pracownicy i członkowie spółdzielni – na potrzeby pracy określania mianem beneficjentów spółdzielni socjalnych. Nie należy jednak traktować tego typu zatrudnienia socjalnego jako przydzielania pracy niepotrzebnej, bądź oderwanej od realiów rynkowych. Spółdzielnie socjalne są bowiem podmiotami rynkowymi, więc w swojej działalności muszą być konkurencyjne, dostarczając produkty i usługi w cenach odpowiadających idącej za nimi jakości. Zatem praca tych ludzi jest dla spółdzielni socjalnych ważnym czynnikiem produkcji, któremu musi towarzyszyć odpowiednia staranność, jakość i czas wykonania. Jednocześnie nauczanie beneficjentów spółdzielni socjalnych takiego sposobu pracy powoduje, że stają się pożądanymi aktorami rynku pracy, a co za tym idzie proces ich reintegracji zawodowej jest skuteczny.

1.2. Ramy prawne spółdzielczości socjalnej w Polsce

Pojęcie spółdzielczości socjalnej pojawiło się w polskim prawodawstwie po raz pierwszy w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, którą nowelizowano *Ustawę z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze* (Dz.U. 2003, Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.), wprowadzając pierwsze ramy prawne tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce⁷. Na mocy tych przepisów zaczęły powstawać pierwsze tego typu organizacje. Intencją ustawodawcy było wypełnienie luki w systemie inkluzji społecznej poprzez podmioty ekonomii społecznej. Do momentu pojawienia się spółdzielni socjalnych w systemie funkcjonowały wszystkie wymienione na rysunku 3.3 podmioty, jednak brakowało podmiotu pośredniczącego pomiędzy organizacjami prowadzącymi wstępne działania reintegracji społeczno-zawodowej, a otwartym rynkiem pracy. Spółdzielnie socjalne oferujące zatrudnienie socjalne doskonale tę lukę uzupełniają.

Podstawowym aktem prawnym w Polsce regulującym funkcjonowanie spółdzielni socjalnych jest *Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych*, w myśl której przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadze-

⁷ Zob. Art. 127 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001).

nie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Mimo że nie jest to bezpośrednim celem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej, organizacje te działają na rzecz:

- społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy oraz zamieszkania,
- zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy⁸.

Spółdzielnie socjalne w 2010 roku nabyły prawo do prowadzenia działalności pożytku publicznego, co zbliżyło je znacznie do organizacji trzeciego sektora gospodarczego. Jednocześnie dla spółdzielni socjalnych ustawodawca przewidział uproszczoną sprawozdawczość dla tego typu działalności. Status organizacji pożytku publicznego mogą otrzymać spółdzielnie działające krócej niż 2 lata⁹ oraz umożliwił podejmowanie takiej działalności nawet gdy w zarządzie spółdzielni socjalnej zasiadają osoby karane za przestępstwa umyślne¹⁰. W ramach tej działalności świadczenia na rzecz spółdzielni socjalnej mogą wykonywać wolontariusze.

Spółdzielnie socjalne jako narzędzie polityki społecznej zostały zaprojektowane przez ustawodawcę w taki sposób, by wspomagały socjalizację osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zgodnie z ustawą o spółdzielniach socjalnych organizacja tego typu może być założona przede wszystkim przez:

1. Osoby bezrobotne¹¹.
2. Osoby niepełnosprawne¹².

⁸ Art. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651 z późn. zm.).

⁹ Co jest niemożliwe dla innych typów organizacji.

¹⁰ Więcej: Art. 1 ustawy z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, nr 28, poz. 146).

¹¹ Rozumiane jako: osoby niezatrudnione i niewykonyjące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, bądź, jeśli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczące się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli: a) są osobami pełnoletnimi w wieku przedemerytalnym nieuprawnionymi do świadczeń z tytułu emerytury, renty, czy zasiłku przedemerytalnego; b) nie są rolnikami lub współmałżonkami rolników lub domownikami w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe; c) nie są osobami odbywającymi kary pozbawienia wolności; d) nie uzyskującymi miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych; e) nie pobierającymi na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego lub na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania; f) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego od pracodawcy.

¹² W rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776, z późn. zm.).

3. Bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności.
4. Uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego.
5. Uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej.
6. Chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego.
7. Uchodźców realizujących indywidualny program integracji¹³
8. Zwalnianych z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem¹⁴.

W pierwotnej wersji ustawy o spółdzielniach socjalnych dopuszczalne kategorie członków spółdzielni socjalnych właściwie kończyły się na powyższym katalogu osób. Możliwe jeszcze było członkostwo osób, których praca na rzecz spółdzielni wymaga specjalnych kwalifikacji niemożliwych do spełnienia przez innych członków spółdzielni. Liczba takich specjalistów spoza grupy zagrożonych wykluczeniem społecznym nie mogła przekraczać 20% członków spółdzielni¹⁵.

W roku 2009 nastąpiła pierwsza nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych, która dopuściła możliwość zakładania spółdzielni socjalnych przez inne osoby niż wymienione wyżej, o ile ich liczba nie przekracza 50% założycieli. Dodatkowo, założycielami spółdzielni socjalnych mogą być organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego lub kościelne osoby prawne¹⁶. Zmiana ta ma na celu zapewnienie spółdzielniom socjalnym kadr o kompetencjach odpowiednich do zarządzania organizacją. Od tego czasu w praktyce można spotkać spółdzielnie socjalne osób prawnych, najczęściej zakładane przez dwie organizacje pozarządowe, rzadziej przez jednostki samorządu terytorialnego. Tego typu spółdzielnie zobowiązane są zatrudniać co najmniej 5 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i jak pokazują przeprowadzone badania tak też czynią. Zatrudniają często osoby niepełnosprawne, czy ludzi u których występuje kumulacja wielu przyczyn zagrożenia wykluczeniem społecznym (uzależnienia, bezdomność itd.).

Spółdzielnię socjalną osób fizycznych zakłada co najmniej 5 osób, a maksymalna liczba jej członków to 50 osób. Wyjątkiem są spółdzielnie socjalne powstałe na skutek przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych, które mogą mieć większą liczbę członków. Jeśli liczba członków przekroczy 15 osób konieczny jest wybór

¹³ W rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową niebędący w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdujący się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

¹⁴ Art. 4 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651) oraz art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001, z późn. zm).

¹⁵ Art. 5 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651).

¹⁶ Art. 1 Ustawy z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009, nr 91, poz. 742).

radę nadzorczą. W mniejszych organizacjach nadzór może sprawować po prostu walne zgromadzenie. Członkowie zatrudniani są w spółdzielni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę¹⁷.

Spółdzielnie socjalne mogą liczyć na wsparcie finansowe z budżetu państwa lub budżetu jednostek samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez: dotacje, pożyczki, poręczenia, usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym. Mogą też ubiegać się o zrefundowanie kosztów lustracji¹⁸, czyli okresowego obowiązkowego badania organizacyjno-finansowego spółdzielni przez uprawnionych ekspertów Krajowej Rady Spółdzielczej. Warto jednak zwrócić uwagę na rodzaje wsparcia, które występują w praktyce:

- jednorazowe wsparcie dla uprawnionych członków ze środków Funduszu Pracy (w wysokość 4 przeciętnych wynagrodzeń brutto dla uprawnionych założycieli oraz 3 przeciętnych wynagrodzeń brutto dla osób przystępujących do istniejących spółdzielni socjalnych);
- jednorazowe wsparcie dla uprawnionych członków ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przyznawane przez OWES-y w wysokości ok. 20 tys. PLN (dokładna kwota zależy od warunków projektu realizowanego przez OWES)¹⁹;
- wsparcie pomostowe comiesięczne dla uprawnionych członków ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przyznawane przez OWES-y przez pierwsze 6 miesięcy funkcjonowania spółdzielni socjalnej z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy; wysokość wsparcia na każdego uprawnionego członka to ok 1300 PLN miesięcznie (dokładna kwota zależy od warunków projektu realizowanego przez OWES);
- jednorazowe wsparcie ze strony PFRON dla uprawnionych niepełnosprawnych członków na stworzenie miejsca pracy;
- refundację w całości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie przez kolejne 12 miesięcy części wynagrodzenia członków, odpowiadającej składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe i części kosztów osobowych pracowników (Fundusz Pracy);
- zwolnienie z opłat rejestracyjnych;
- zwolnienie z podatku dochodowego od osób prawnych dochodów spółdzielni socjalnej w związku z prowadzoną społeczną i zawodową reintegracją jej członków;
- przywileje przy zamówieniach publicznych w związku z ważną misją społeczną (w przypadku gdy zamawiający korzysta z klauzul społecznych)²⁰.

Gdy spółdzielnia socjalna wypracuje nadwyżkę bilansową nie można jej podzielić pomiędzy członków, czy przeznaczyć na zwiększenie funduszu udziałowe-

¹⁷ Art. 5, 7 i 12 z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651 z późn. zm.).

¹⁸ Art. 15, tamże.

¹⁹ Niemogące pokrywać się z ww. wsparciem z funduszu pracy.

²⁰ Z. Janowska, 2009, s. 18–19.

go lub oprocentowanie udziałów, jak mogą to robić zwykłe spółdzielnie. Podział nadwyżki jest ściśle określony i należy:

- co najmniej 40% przeznaczyć na zwiększenie funduszu zasobowego,
- co najmniej 40% przeznaczyć na działania z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej oraz działalności społecznie użytecznej,
- resztę na fundusz inwestycyjny²¹.

Może się wydawać, że spółdzielnia socjalna jest swoistym powieleniem spółdzielni pracy o długiej tradycji w Polsce. Jednak różnice między tymi dwoma rodzajami podmiotów są znaczące, co przedstawia tabela 1.1.

Podstawowe elementy zróżnicowania	Spółdzielnia pracy	Spółdzielnia socjalna
Cel funkcjonowania gospodarczego	Przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.	Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę beneficjentów w celu zawodowej i społecznej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
Wynagrodzenie	Za pracę w spółdzielni członek spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie bieżące i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie.	Za pracę w spółdzielni członek/pracownik spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie. Nadwyżka bilansowa nie podlega podziałowi pomiędzy członków.
Podział nadwyżki bilansowej	Nadwyżka bilansowa podlega podziałowi na podstawie uchwały walnego zgromadzenia. Co najmniej 5 procent nadwyżki przeznacza się na zwiększenie funduszu zasobowego, jeżeli fundusz ten nie osiąga wysokości wniesionych udziałów obowiązkowych.	Całość nadwyżki bilansowej walne zgromadzenie przeznacza na fundusz zasobowy spółdzielni.
Założyciele	10 dowolnych osób fizycznych	5 osób fizycznych, z czego co większość zaliczana do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub 2 osoby prawne.
Członkowie	Dowolna liczba osób fizycznych, nie mniej niż 10	Nie mniej niż pięć osób fizycznych i nie więcej niż pięćdziesięciu o ile statut nie wymaga liczby większej albo dwie osoby prawne. W przypadku spółdzielni socjalnych osób fizycznych, większość musi być zaliczana do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
Możliwość wsparcia publicznego	Brak	Szeroki możliwości wsparcia – więcej podrozdział 4.4.

Tabela 1.1. Podstawowe różnice pomiędzy spółdzielnią pracy a spółdzielnią socjalną

Źródło: opracowanie własne na podstawie: C. Miżejewski, *Przemiany prawa spółdzielczości społecznej w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 20(1)/2013, s. 48–49.

Jak wynika z tabeli 1.1 spółdzielnia socjalna jest zupełnie nowym rozwiązaniem prawnym w zakresie gospodarki społecznej w stosunku do starszych form spółdzielczych. Spółdzielnie socjalne mają od odegrania istotną rolę w polityce

²¹ Art. 10, tamże.

społecznej i polityce rynku pracy jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez reintegrację społeczno-zawodową swoich beneficjentów. Zatem nie dziwi ta liczba przywilejów i obostrzeń przewidzianych przez ustawodawcę dla tych organizacji. Rozwiązania prawne w zakresie spółdzielczości socjalnej wymagają dalszych uzupełnień. Niewątpliwie sprawą nie do końca uregulowaną jest kwestia procedur likwidacyjnych spółdzielni, w szczególności tych, które powstały dzięki pomocy publicznej, gdyż nie jest jasne co zrobić z majątkiem likwidowanej organizacji. Oprócz tego procedura likwidacyjna jest w opinii osób badanych zbyt skomplikowana, dlatego wiele organizacji tego nie podejmuje i istnieją często w permanentnym zawieszeniu. Innym problemem spółdzielni socjalnych jest obowiązek prowadzenia pełnej rachunkowości, co znacznie podwyższa koszty prowadzonej działalności, a jest zbyt skomplikowane do prowadzenia we własnym zakresie²².

1.3. Spółdzielczość socjalna w wybranych krajach Unii Europejskiej

Spółdzielczość socjalną porównywalną z polską można spotkać w niewielu krajach. Nie oznacza to, że sfera działalności związanej z reintegracją społeczną i zawodową poprzez zatrudnienie socjalne jest w większości państw niezagospodarowana. Wręcz zwykło się wyróżniać w krajach UE pewien dominujący rodzaj podmiotów ekonomii społecznej określanych mianem przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej (*work integration social enterprises*). Celem ich działalności jest niesienie pomocy niskokwalifikowanym bezrobotnym w odnalezieniu się na otwartym rynku pracy. Organizacje te reintegrują zawodowo i społecznie poprzez różnego typu użyteczne aktywności. W wielu krajach europejskich stworzono dla takich organizacji odpowiedni system wsparcia publicznego, aby jeszcze lepiej wykorzystywać ich potencjał w omawianym zakresie²³. Każdy kraj przyjmuje w tym zakresie swoje indywidualne rozwiązania, wynikające z tradycji społeczno-gospodarczej. W tabeli 1.2 porównano rozwiązania dotyczące przyjętego w Polsce systemu spółdzielczości socjalnej z różnymi formami przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej w wybranych krajach UE.

²² Więcej, nt. rekomendowanych zmian prawnych w dalszej części monografii.

²³ J. Defourny, M. Nyssens, *Social enterprise in Europe: Introduction to an update*, [w:] J. Defourny, M. Nyssens (red.), *Social enterprise in Europe: recent trends and developments*, EMES European Research Network, Liege 2008, s. 8.

Kraj	Formy prawne przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej	Podobieństwa z polskimi spółdzielniami socjalnymi	Różnice z polskimi spółdzielniami socjalnymi
Belgia	spółki użyteczności społecznej	<ul style="list-style-type: none"> – prowadzą reintegrację społeczno-zawodową osób o różnych przyczynach wykluczania społecznego, – tworzą miejsca pracy czasowe lub długoterminowe, których powstanie jest finansowane ze środków publicznych, – finansowanie ze środków publicznych maleje z upływem czasu. 	<ul style="list-style-type: none"> – nie działają na zasadach spółdzielczych, – prowadzą programy praktyk i staży, – występuje wiele programów wsparcia dla takich organizacji na poziomie regionalnym.
Dania	przedsiębiorstwa społeczności lokalnej	– dobrze wpisują się w definicję EMES.	<ul style="list-style-type: none"> – nie działają na zasadach spółdzielczych, – prowadzą programy szkoleń i zatrudnienia czasowego, – najczęściej powstają ze współdziałania samorządu z trzecim sektorem, – poprzez system finansowania są pod silnym wpływem rządowym.
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> – centra pracy, – zakłady chronione, – stowarzyszenia bezrobotnych, – spółdzielnie pracy. 	– mogą występować w formie spółdzielczej.	<ul style="list-style-type: none"> – przedsiębiorstwa społeczne są dedykowane tylko dla reintegracji zawodowej, – aby móc korzystać z określenia „przedsiębiorstwo społeczne” muszą zatrudniać co najmniej 30% długotrwale bezrobotnych lub niepełnosprawnych oraz przynajmniej 1 osobę niepełnosprawną, – nie otrzymują specjalnego wsparcia ze strony rządu.
Francja	spółdzielnie wspólnego interesu	– działają na zasadach spółdzielczych,	<ul style="list-style-type: none"> – brak odpowiedniego systemu wsparcia publicznego dla takich organizacji, – ich funkcjonowanie ma się opierać na połączeniu sił beneficjentów, z wolontariuszami trzeciego sektora, administracją publiczną i biznesem, – mała liczebność tego typu organizacji (w 2007 roku w całej Francji było ich poniżej 100).
Irlandia	<ul style="list-style-type: none"> – spółki non-profit – stowarzyszenia, – spółdzielnie. 	<ul style="list-style-type: none"> – mogą występować w formie spółdzielczej, – świadczą głównie usługi zatrudnienia socjalnego. 	– mają silne powiązanie (wsparcie i ścisła współpraca) z instytucjami rynku pracy.
Niemcy	<ul style="list-style-type: none"> – spółdzielnie, – stowarzyszenia, – fundacje, – spółki non-profit. 	– mogą występować w formie spółdzielczej.	<ul style="list-style-type: none"> – brak jakichkolwiek szczegółowych rozwiązań prawnych dla przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej – zdarzają się tylko jako całkowicie oddolne inicjatywy.
Portugalia	<ul style="list-style-type: none"> – firmy integracyjne w formie spółdzielni, – stowarzyszenia i inne. 	– mogą występować w formie spółdzielczej.	– sektor rozwijany według przyjętego państwowego schematu „firmy integracyjnej”, do którego mogą przystępować różne formy prawne podmiotów.

Szwecja	– spółdzielnia socjalna, – spółka non-profit, – stowarzyszenia.	– co do zasady reintegracja zawodowa przez spółdzielnie socjalne odbywa się na podobnej zasadzie samopomocy jak w Polsce.	– spółdzielnie socjalne często ściśle współpracują z instytucjami rynku pracy, jako podwykonawcy zadań.
Wielka Brytania	– spółki non-profit – stowarzyszenia, – spółdzielnie.	– mogą występować w formie spółdzielczej.	– brak odpowiedniego systemu wsparcia publicznego dla takich organizacji.
Włochy	– spółdzielnia socjalna	– funkcjonują spółdzielnie socjalne o identycznych cechach jak w Polsce (pierwotny wzór dla polskich rozwiązań).	– funkcjonuje specjalny typ spółdzielni socjalnych, których celem jest dostarczanie usług społecznych.

Tabela 1.2. Przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej w wybranych krajach UE w porównaniu ze spółdzielczością socjalną w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Defourny, M. Nyssens, 2008, s. 13–36.

W Wielkiej Brytanii przedsiębiorstwami społecznymi integracji zawodowej są organizacje o statusie dobroczynnym, które zorganizowane są w formie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, stowarzyszeń, czy spółdzielni, których pracownikami i/lub współwłaścicielami są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym²⁴. Podobne przedsiębiorstwa społeczne działają również w Irlandii i Austrii, jednakże w tym drugim przypadku beneficjenci nie są współwłaścicielami organizacji, choć zazwyczaj są mocno reprezentowani we władzach takich przedsiębiorstw społecznych²⁵. W Niemczech natomiast podobną działalność prowadzą najczęściej stowarzyszenia. Inne dopuszczalne w prawie niemieckim formy przedsiębiorczości społecznej to spółdzielnia i spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Wyodrębnionej formy spółdzielni socjalnej nie odnajdziemy²⁶.

W Finlandii, na kanwie wzrostu zainteresowania gospodarką społeczną w latach 90. XX wieku, wprowadzono dwa rodzaje podmiotów realizujących cele charakterystyczne dla spółdzielczości socjalnej: spółdzielnie pracy oraz centra pracy. Centra pracy są przedsiębiorstwami o celach społecznych, realizującymi je poprzez zatrudnienie socjalne oraz przeznaczanie zysków na cele statutowe. Od polskich spółdzielni socjalnych różnią się ograniczonym uczestnictwem beneficjentów w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Spółdzielnie pracy powołano do walki z długotrwałym bezrobociem. Osoby długo pozostające poza rynkiem pracy mogą liczyć na wsparcie ze strony państwa w momencie przystąpienia do takiej spółdzielni. Fińskie spółdzielnie pracy są mocno związane z lokalnymi wspólnotami obywatelskimi: wyrastają z nich oraz mocno swoje wspólnoty wspierają. Dodatkowo są silnie związane z miejscowymi firmami i władzami samorządowymi. W porówna-

²⁴ A. Sienicka, *Formy prawne przedsiębiorstw społecznych Anglii i Walii*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 9.

²⁵ A. Michalik, *Spółdzielnia socjalna jako platforma wymiany doświadczeń i podnoszenia kompetencji zawodowych*, „Ekonomia Społeczna” 1/2011, s. 30–31.

²⁶ K. Birkholzer, *Rozwój i perspektywy gospodarki społecznej i trzeciego sektora w Niemczech*, [w:] E. Leś, M. Ołdak, *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007, s. 180–181.

niu do centrów pracy charakteryzują się dużą elastycznością organizacji pracy oraz uczestnictwem beneficjentów w zarządzaniu podmiotem²⁷.

We Francji funkcjonują spółdzielnie wspólnego interesu, których celem jest z jednej strony zaangażowanie różnego typu interesariuszy (pracowników, beneficjentów, wolontariuszy, wspierających finansowo) za pomocą systemu demokratycznego i partycypacyjnego zarządzania, który gwarantuje trwałość celów społecznych przedsiębiorstwa. Z drugiej strony organizacje te mają dostęp do szerokiego systemu wsparcia ze środków publicznych i prywatnych, dzięki czemu mogą lepiej realizować cele społeczne związane z reintegracją społeczno-zawodową beneficjentów²⁸.

Rozwiązania bardziej zbliżone do polskiego modelu można znaleźć w Belgii, Portugalii, Grecji, czy Hiszpanii. W Belgii podmioty w formie spółek prowadzą reintegrację zawodową wspólników²⁹, przy okazji wzmacniając u nich poczucie odpowiedzialności za wspólnie prowadzoną organizację. Podmioty te funkcjonują w oparciu o zasady spółdzielcze i są uznawane przez miejscowy odpowiednik Krajowej Rady Spółdzielczej. W Portugalii realizacja idei spółdzielczości socjalnej odbywa się poprzez firmy integracyjne posiadające status spółdzielni lub stowarzyszenia. W przypadku przyjęcia formuły spółdzielni uzyskują one status spółdzielni solidarności społecznej. Podmioty te stanowią element systemu podejmującego działania interwencyjne, mające na celu wspieranie osób wykluczonych, co ma prowadzić do reintegracji społeczno-zawodowej poprzez podjęcie w przyszłości zatrudnienia na otwartym rynku pracy, nawet w roli właścicieli własnych podmiotów gospodarczych. W Grecji funkcjonują spółdzielnie socjalne praktycznie identyczne jak w Polsce, jednak ich działania ograniczają się tylko do grupy wykluczonych z powodu zaburzeń psychicznych. W Hiszpanii wiele oddolnych inicjatyw obywatelskich, mających na celu reintegrację społeczną i zawodową poprzez pracę, przyjmuje formę spółdzielni inicjatyw socjalnych. Ich dobre rezultaty w zwalczaniu bezrobocia zaowocowały dużym wsparciem tego typu podmiotów ze strony władz lokalnych i dalszym rozwojem³⁰.

Wydzielona forma prawna spółdzielni socjalnej funkcjonuje również w Szwecji. Organizacje te wykazywały się dużą skutecznością w działaniach z zakresu reintegracji społecznej i dobrym rozeznaniem realiów rynku pracy. Dlatego z biegiem czasu współpraca pomiędzy nimi, a instytucjami rynku pracy zacieśniała się. Obecnie wiele z nich uzyskało status podwykonawcy w publicznych programach z zakresu aktywnej polityki rynku pracy³¹.

Polska spółdzielczość socjalna została utworzona w oparciu o doświadczenia włoskie, gdzie w 2005 r. działało ponad 7 000 takich organizacji, które zrzeszały oko-

²⁷ A. Michalik, 2011, *op. cit.*, s. 33–34.

²⁸ G. Galera, C. Borzaga, *Social enterprise. An international overview of its conceptual evolution and legal implementation*, http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social_enterprise.An_international_overview.pdf [dostęp 03.09.2014], s.12.

²⁹ Wcześniej zagrożonych wykluczeniem społecznym.

³⁰ A. Michalik, 2011, *op. cit.*, s. 31–32.

³¹ Y. Stryjan, V. Pestoff, *Sweeden*, [w:] J. Defourny, M. Nyssens (red.), 2008, s. 32–33.

ło 250 tys. członków. Gwałtowny rozwój spółdzielnie socjalne przeżyły w latach 70. XX wieku, kiedy w wyniku kryzysu gospodarczego pojawiło się duże bezrobocie, a wraz z nim szereg innych problemów związanych z zagrożeniem biedą. Początkowo organizacje te rozwijały się bez szczegółowych uregulowań prawnych a pierwsza ustawa o spółdzielniach socjalnych powstała dopiero w 1991 roku. Ustawa definiuje spółdzielnie socjalną jako organizację silnie zakorzenioną lokalnie, której celem działania jest służenie społeczeństwu. Organizacja musi promować rozwój osobisty i społeczną integrację osób, nie może być jedynie dostarczycielem usług. W przeciwieństwie do tradycyjnych spółdzielni powinna działać na rzecz całego społeczeństwa, a nie tylko zrzeszonych członków³².

We Włoszech spotyka się spółdzielnie socjalne trzech typów:

- spółdzielnie socjalne typu „A”, których podstawowym celem jest dostarczanie usług społecznych, zdrowotnych i edukacyjnych,
- spółdzielnie socjalne typu „B”, których celem jest społeczna i zawodowa reintegracja członków, przy czym branża nie ma znaczenia,
- spółdzielnie socjalne mieszane, które łączą oba cele, czyli poprzez usługi o charakterze społecznym dokonują społecznej i zawodowej reintegracji członków³³.

Włochy mają zdecydowanie dłuższą tradycję jeśli chodzi o spółdzielczość socjalną od Polski, co objawia się również w liczbie podmiotów i ich beneficjentów, która w przypadku Włoch jest zdecydowanie większa. Porównując polskie spółdzielnie socjalne do włoskich, można w przypadku naszego kraju wyróżnić spółdzielnie typu B i mieszanego. Polskie przepisy nie przewidują powstawania organizacji typu A jak we Włoszech, ale samorządy lokalne mogą powoływać spółdzielnie socjalne osób prawnych, których zakres usług można określić zgodnie z lokalnymi potrzebami, np. w zakresie usług społecznych związanych z opieką nad osobami starszymi. Jednak do tej pory samorządów lokalnych, które zdecydowałyby się na taki krok jest w Polsce niewiele³⁴.

Doświadczenia włoskie wskazują kilka mocnych stron spółdzielczości socjalnej. Organizacje te ze względu na niewielkie rozmiary działają lokalnie i są blisko potrzeb mieszkańców. Przejawiają dużą zdolność tworzenia i wykorzystywania kapitału społecznego, czyli sieci powiązań pomiędzy mieszkańcami. Dodatkowo, obejmują wykwalifikowane zasoby ludzkie wśród współpracujących wolontariuszy i pracowników. Zatrudniają ludzi charakteryzujących się altruizmem. Charakteryzują się też wysoką skutecznością świadczenia usług społecznych dzięki niezależności od pań-

³² J. Brzozowska, *Usługi społeczne świadczone przez spółdzielnie socjalne* [w:] M. Grewiński, M. Rymsza (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, WSP TWP Warszawa 2011 s. 227–229.

³³ A. Thomas, *The Rise of Social Cooperatives in Italy*, „International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations”, vol. 15, no 3, 2004, s. 247–248.

³⁴ W województwie łódzkim jest tylko jeden przykład organizacji powołanej przez jednostkę samorządu terytorialnego. Gminy Brzeziny i Rogów współtworzą Spółdzielnię Socjalną Comunal Service, która świadczy różnorodne usługi komunalne dla gmin.

stwa. Dostrzega się we Włoszech również słabe strony spółdzielczości socjalnej. Zauważono, że podmioty te stają się coraz bardziej uzależnione od władz publicznych i ich zleceń. Zmieniające się warunki gospodarcze ukazują ich niskie zdolności do elastycznego dostosowania do potrzeb rynkowych³⁵.

Z doświadczeń międzynarodowych można czerpać inspirację do rozwoju sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce. Niewątpliwie wartościowe mogłyby być wspólne inicjatywy publicznych służb zatrudnienia ze spółdzielniami socjalnymi na wzór szwedzki. Dzięki temu można by zwiększyć zrozumienie specyfiki tego sektora wśród pracowników instytucji rynku pracy, co może prowadzić do lepszego wykorzystania potencjału spółdzielni socjalnych dla reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wartą rozważenia drogą rozwoju dla spółdzielni socjalnych jest również włoski model spółdzielni typu A, powoływanych w celu świadczenia usług społecznych. Taki model spółdzielni mógłby być bardzo przydatny dla wielu samorządów, które widząc niedobór pewnych usług społecznych na swoim obszarze, dzięki spółdzielniom miałyby szansę wypełnić taką lukę, przy okazji dając pracę kilku bezrobotnym. Poza tymi dwoma przykładami trudno znaleźć więcej dobrych praktyk dla Polski, która jest jednym z liderów wykorzystania podmiotów ekonomii społecznej do integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Europie.

1.4. Wsparcie rozwoju spółdzielni socjalnych w Polsce

Na kondycję i rozwój spółdzielni socjalnych niekorzystnie wpływał szereg barier z jakimi spółdzielcy musieli się mierzyć w działalności już od początku istnienia tych organizacji w Polsce. Do najczęściej wymienianych przez z nich należą:

1. Bariery formalno-prawne:

- zbyt duże wymagania stawiane spółdzielniom socjalnym przez obowiązujące przepisy prawne (skomplikowane przepisy, rachunkowość),
- niestabilność przepisów prawa,
- nieznamość przez urzędników przepisów dotyczących spółdzielni socjalnych,
- brak przychylności ze strony władz lokalnych,

2. Bariery finansowe:

- zbyt ograniczone możliwości wsparcia finansowego ze środków publicznych, często uniemożliwiające rozpoczęcie działalności,
- kryzys ekonomiczny,
- brak wiarygodności kredytowej spółdzielni,

3. Bariery związane z niską jakością zasobów ludzkich:

- niskie kwalifikacje założycieli i małe doświadczenie w załatwianiu spraw urzędowych,

³⁵ C. Borzaga, A. Santuari, *Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech. Doświadczenia spółdzielni społecznych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005, s. 37–38.

- niska wydajność pracowników (osób zagrożonych wykluczeniem społecznym),
 - częsty brak doświadczenia założycieli i niezajomość rynku,
4. Inne:
- niewielka liczba pozytywnych przykładów działalności spółdzielni socjalnych w Polsce, szczególnie po zakończeniu okresu wsparcia budżetowego³⁶.

Wiele z wymienionych wyżej barier jest obecnie w miarę skutecznie niwelowana dzięki zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych z 2009 roku. Nowe przepisy są bardziej elastyczne i umożliwiają, m.in. włączenie do struktur spółdzielni organizacji non-profit lub ekspertów, którzy dysponują wiedzą oraz doświadczeniem w prowadzeniu działalności gospodarczej, co ma poprawić skuteczność działania spółdzielni socjalnych. Poza zmianami ustawy, rozwinięto również system wsparcia dla całego sektora ekonomii społecznej, jak również dedykowany specjalnie spółdzielniom socjalnym. W otoczeniu spółdzielni działa szereg organizacji i instytucji, które mają wpływ na funkcjonowanie i rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce (rysunek 1.1).

Rysunek 1.1. Otoczenie spółdzielni socjalnych w Polsce

Źródło: opracowanie własne.

Podstawą systemu wsparcia podmiotów ekonomii społecznej w Polsce, w tym spółdzielni socjalnych, są Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES-y). Z założenia polem ich zainteresowań powinna być pomoc wszelkiego typu podmiotom gospodarki społecznej w danym regionie lub subregionie. Jednak do tej pory ich działania skupiały się głównie na spółdzielniach socjalnych, gdyż większość środków, którymi dotąd dysponowały była dedykowana wsparciu właśnie tej grupy organizacji. Ośrodki prowadziły działania doradcze i szkoleniowe dla różnych typów organizacji, jednak bezpośrednie wsparcie finansowe dotyczyło tylko

³⁶ M. Misiewicz, *Początki spółdzielczości socjalnej w Polsce – uwagi praktyka*, [w:] E. Leś, M. Ołdak (red.), *Z teorii i praktyki gospodarki społecznej*, Collegium Civitas, Warszawa 2006, s. 130–131.

powstawania nowych lub rozwoju istniejących spółdzielni socjalnych. W województwie łódzkim na dzień 30 czerwca 2014 roku OWES-y działały przy pięciu organizacjach, takich jak:

- Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS,
- Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO),
- Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja–Ty–My”,
- Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski,
- PL Europa sp. z o.o.³⁷

OWES-y w województwie łódzkim rozwijały współpracę. To, co charakteryzowało je w skali kraju to fakt, że nie podzieliły się obszarem pod kątem terytorialnym³⁸, a merytorycznie, czyli miały swoje specjalizacje zgodnie z posiadanymi kompetencjami. Były ważnym partnerem dla władz samorządowych jako lokalny reprezentant sektora ekonomii społecznych, w tym spółdzielni socjalnych. W maju 2015 roku trwał proces akredytacji OWES-ów³⁹, do którego nie przystąpił Instytut Europejski, co oznacza, że nie będzie dłużej pełnił tej roli. W wyniku akredytacji w województwie łódzkim pozostały tylko trzy pierwsze Ośrodki z powyższej listy.

Samorządy lokalne oraz tworzone przez nie lokalne grupy działania są ważnymi instytucjami wsparcia spółdzielni socjalnych. Kwestie istnienia spółdzielni socjalnych często uzależnione są od przychylności oraz wsparcia merytorycznego i materialnego władz lokalnych. Samorządy mogą być również odbiorcami usług spółdzielni oraz ułatwiać im pozyskiwanie zleceń poprzez stosowanie klauzul społecznych przy zamówieniach publicznych. Dodatkowo spółdzielnie mogą być sposobem na łagodzenie lokalnych kwestii społecznych, w tym jednej z najistotniejszych związanej z wykluczeniem społecznym.

Istotnym elementem otoczenia spółdzielni socjalnych, jak i każdego przedsiębiorstwa, są instytucje finansowe, tj. banki, fundusze poręczeniowe, fundusze pożyczkowe. Ważne jest, aby instytucje te rozumiały specyfikę funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, które choć nie nastawione na maksymalizację zysku, powinny być rentownymi przedsięwzięciami. W Polsce wiele instytucji finansowych można zaliczyć do podmiotów ekonomii społecznej (banki spółdzielcze, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe), dzięki czemu specyficzne oczekiwania i potrzeby spółdzielni socjalnych mogą znaleźć partnera w społecznie zaangażowanym sektorze finansowym.

Dodatkowym, ważnym elementem otoczenia spółdzielni socjalnych jest Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, założony w 2007 roku. Celami statutowymi OZRSS są promocja i wspieranie idei spółdzielczości socjalnej, działanie na rzecz szeroko rozumianej reintegracji społecznej i zawodowej oraz

³⁷ [http://mapyowes.ekonomiaspoleczna.pl/mapstest?czy_projekt_aktywny_16=1&state_province\[\]=1306](http://mapyowes.ekonomiaspoleczna.pl/mapstest?czy_projekt_aktywny_16=1&state_province[]=1306) [dostęp 30.06.2014].

³⁸ OWES-y w województwie łódzkim nie działają na ściśle przypisanym terytorium subregionalnym.

³⁹ Więcej: <http://www.akses.crzl.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp 18.05.2015].

zapewnienie zrzeszonym w nim spółdzielniom socjalnym pomocy w ich działalności statutowej. Związek realizuje swoje cele poprzez:

- współdziałanie i pomoc w zakładaniu spółdzielni socjalnych oraz w realizacji zadań statutowych,
- prowadzenie szkoleń pracowników i członków spółdzielni, inicjowanie szkolnictwa spółdzielczego,
- prowadzenie działalności instruktażowej, doradczej, wydawniczej, kulturalnej, społeczno-wychowawczej,
- inicjowanie i rozwijanie kooperacji i współpracy między spółdzielniami oraz współdziałanie z placówkami naukowo-badawczymi,
- współdziałanie w doskonaleniu samorządu spółdzielczego oraz współpraca z samorządami gospodarczymi,
- reprezentowanie interesów zrzeszonych spółdzielni wobec organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego,
- przeprowadzanie lustracji spółdzielni socjalnych,
- prowadzenie wszelkiej innej działalności ułatwiającej spółdzielniom realizację ich celów statutowych i przedmiotu działania,
- pozyskiwanie i alokację publicznych środków krajowych i zagranicznych⁴⁰.

Ważnym elementem działalności OZRSS jest prowadzenie statystyk i badań dotyczących spółdzielczości socjalnej w Polsce. Należy doceniać, że związek nie tylko objął funkcje kontrolne nad spółdzielczością socjalną, ale pełni rolę reprezentanta środowiska przed władzami publicznymi. Związek integruje też sektor spółdzielczości socjalnej, dba o promocję dobrych praktyk. Prowadzona przez OZRSS działalność lustracyjna ma być nie tyle kontrolną, co formą zdiagnozowania problemów i udzielenia pomocy w ich rozwiązaniu.

W szerokim otoczeniu spółdzielni socjalnych działa też wiele instytucji publicznych, które mogą mieć duży wpływ na ich funkcjonowanie. Instytucje te można pogrupować ze względu na szczebel samorządu, do którego przynależą:

- gminne – urzędy gminy i ośrodki pomocy społecznej,
- powiatowe – starostwa powiatowe, powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR), powiatowe urzędy pracy (PUP),
- wojewódzkie – urzędy marszałkowskie, regionalne ośrodki pomocy społecznej (ROPS), wojewódzkie urzędy pracy (WUP).

Dla spółdzielni nie jest istotne z jakiego szczebla samorządowego dana instytucja pochodzi, ale jaki ma zakres działalności.

Władze samorządowe mogą być ważnym partnerem spółdzielni socjalnych. To właśnie samorządy, bądź podległe im instytucje, mogą być inicjatorami powstawania spółdzielni socjalnych. Wspomagają je udostępniając lokale, zlecając prace, czy udzielając wsparcia finansowego, choćby w postaci poręczeń. Często przyta-

⁴⁰ Rozdział II, Statutu Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, <http://www.ozrss.pl/statut.htm> [dostęp 17.03.2012].

czanym przykładem dobrego partnerstwa pomiędzy samorządem a podmiotami ekonomii społecznej, w tym spółdzielniami socjalnymi, jest gmina Byczyna w województwie opolskim. W tej niewielkiej gminie ulokowane jest 5 z 36 spółdzielni socjalnych województwa opolskiego⁴¹.

W 2004 roku Byczyna była podobna do wielu małych gmin oddalonych od dużych ośrodków miejskich. Mieszkało tam około 10 tys. mieszkańców, stopa bezrobocia przekraczała 20%, a wśród bezrobotnych ponad połowę stanowili ludzie przed 34. rokiem życia. Władze gminy, chcąc walczyć z bezrobociem i wykluczeniem społecznym, nie mogły liczyć na rozwój sektora prywatnego na tym zubożałym obszarze. Postawiły więc na rozwój ekonomii społecznej. Przy ośrodku pomocy społecznej utworzono w 2005 roku Centrum Integracji Społecznej. Następnie przy wsparciu gminy i Centrum powstała pierwsza w gminie spółdzielnia socjalna, której początki są ściśle związane z pomocą ze strony gminy (poręczenia, pierwsze zlecenia). Po sukcesie tych pierwszych organizacji w gminie zaczęły pojawiać się kolejne podmioty ekonomii społecznej, w tym cztery następne spółdzielnie socjalne. Podmioty ekonomii społecznej odpowiadają m.in. za promocję i rozwój oferty turystycznej gminy, prowadzą obiekty turystyczne (muzea, hotele), a więc wpływają na rozwój gospodarczy całej gminy. Niemniejszą korzyścią była też przemiana społeczna, jaka nastąpiła w gminie: mieszkańcy przeszli od stanu beznadziei i niemożności do postawy otwartej na świat, przedsiębiorczej⁴².

Rola instytucji rynku pracy (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy) w otoczeniu spółdzielni socjalnych wiąże się przede wszystkim z faktem, że spółdzielczość socjalna jest jednym z narzędzi przeciwdziałania bezrobociu. Urzędy pracy często biorą czynny udział w przygotowaniu przyszłych spółdzielców do rozpoczęcia działalności oferując system szkoleń. Dodatkowo instytucje te pośredniczą w dotowaniu uruchamianych spółdzielni ze środków Funduszu Pracy lub funduszy strukturalnych. Mimo wszystko potencjał tych instytucji w inicjowaniu przedsięwzięć z zakresu spółdzielczości socjalnej wydaje się mało wykorzystywany. Może to wynikać z niskiego poziomu wiedzy nt. spółdzielczości socjalnej u pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Instytucje pomocy społecznej (ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, regionalne ośrodki polityki społecznej), mają dużą rolę do odegrania w tworzeniu spółdzielni socjalnych. Te organizacje pracują na co dzień z potencjalnymi spółdzielcami i mogą być inicjatorem tego typu inicjatyw. Pomysły na założenie spółdzielni socjalnej mogą, a wręcz powinny pojawiać się przy okazji działań instytucji pomocy społecznej.

Każda z wyżej opisanych organizacji zajmuje ważne miejsce w systemie spółdzielczości socjalnej i ma duże znaczenie dla rozwoju tych przedsiębiorstw spo-

⁴¹ Stan na 12.09.2014.

⁴² A. Wzorek, *Gmina, której chce się chcieć*, „Wspólnota. Pismo Samorządu Terytorialnego” 52/2011, <http://www.wspolnota.org.pl/arttykul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp 2.04.2011].

lecznych. Istotne jest, aby w szczególności instytucje publiczne uświadomiły sobie potencjał jaki niesie ze sobą spółdzielczość socjalna dla lokalnego rozwoju społeczno-ekonomicznego.

1.5. Kondycja spółdzielni socjalnych w Polsce – przegląd badań

Pierwsze badanie stanu spółdzielczości socjalnej w Polsce było prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, pod nazwą *Kondycja ekonomii społecznej w Polsce 2006*. Badania te dotyczyły całego sektora ekonomii społecznej, w tym powstających pierwszych spółdzielni socjalnych.

W badaniu uwzględniono wówczas 45 spółdzielni socjalnych (na ok. 100 wtedy zarejestrowanych), zrzeszających prawie 400 osób, w tym ok. 40% kobiet. Najważniejszą informacją płynącą z badania była ocena słabej kondycji finansowej spółdzielni socjalnych, ponieważ 40% tych podmiotów nie odnotowało w roku 2005 żadnych przychodów, 46,7% osiągnęło przychody na poziomie od 10 tys. do 100 tys. złotych, a tylko 13,3% – powyżej 100 tys. zł. Posiadanie jakichkolwiek rezerw finansowych deklarowało zaledwie ok. 3,7% spółdzielni socjalnych, 22,2% spółdzielców szacowało majątek swojej spółdzielni na poniżej 5 tys. zł, 66,7% – powyżej 5 tys. zł, a tylko 11,1% – powyżej 100 tys. zł. Z tego też powodu wynagrodzenia i poziom zatrudnienia w spółdzielniach był w granicach minimalnego prawnie dopuszczalnego. Pozytywnym zjawiskiem był natomiast fakt, że w pracach ok. 40% spółdzielni socjalnych uczestniczyli wolontariusze, chociaż badania wskazują, że często za „wolontariuszy” uważano członków spółdzielni, którzy nie zostali jeszcze związani umową o pracę⁴³.

Te nader skromne efekty działań spółdzielni socjalnych w pierwszym okresie spowodowały, że właśnie sytuacja finansowa była najważniejszym obszarem, nad którym spółdzielnie chciały pracować w ciągu kolejnych 2 lat (wskazało go 81,5% badanych). W dalszej kolejności spółdzielcy chcieli skupić się na stanie i poziomie wyposażenia spółdzielni (63%), co było ściśle powiązane z ich sytuacją finansową. Dalej uplasowało się polepszanie współpracy z organami administracji publicznej i samorządowej (44,4%)⁴⁴.

W 2007 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej sporządziło *Ocenę stanu spółdzielczości socjalnej*. Do sporządzania raportu posłużyły głównie dane rejestrowe, przez co można się z niego dowiedzieć, tylko kilku informacji nt. ogólnej struktury spółdzielczości socjalnej w Polsce. Raport wskazuje, że na koniec maja 2007 w Polsce zarejestrowanych było 99 spółdzielni socjalnych – najwięcej w województwie wielkopolskim (13), a najmniej w podlaskim, świętokrzyskim i kujawsko-pomorskim – po jednej spółdzielni. Prawie 90% to podmioty usług-

⁴³ <http://civicpedia.ngo.pl/x/330668#> [dostęp 15.02.2012].

⁴⁴ *Ibidem*.

gowe, najczęściej świadczące proste usługi remontowo-budowlane, porządkowe, gastronomiczne i opiekuńcze. Większość spółdzielni socjalnych założona była przez minimalną grupę pięciu członków, raptem 6% podmiotów założyło dziesięciu i więcej członków⁴⁵. Przy okazji raport ujawnił, że rozwój sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce właściwie zatrzymał się w porównaniu z poprzednim badaniem.

Kolejne badanie spółdzielni socjalnych przeprowadzono w okresie od kwietnia do sierpnia 2009 roku przez Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej z Katowic we współpracy z Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych. Objęto nim 52 spółdzielnie socjalne z całej Polski. Badanie dotyczyło ich funkcjonowania w 2008 roku. Wyniki pokazały, że spółdzielnie socjalne w dalszym ciągu były małymi podmiotami gospodarczymi o liczbie członków dla zdecydowanej większości podmiotów nie przekraczającej dziesięciu osób. Zauważono, że nie wszyscy członkowie spółdzielni socjalnych znajdują w nich zatrudnienie (przeciętne zatrudnienie to 3,89 etatu na organizację, a spółdzielnie 27% nie zatrudniało nikogo), co w świetle wcześniejszych badań wynika prawdopodobnie ze słabej sytuacji finansowej badanych podmiotów⁴⁶.

Pierwszą próbę przeprowadzenia badania całej populacji⁴⁷ spółdzielni socjalnych w Polsce podjęto w 2011 roku przez OZRSS na zlecenie MPiPS, pt. *Monitoring Spółdzielni Socjalnych*. Ostatecznie badaniem objęto 112 organizacji, czyli raptem niecałe 40 % populacji badawczej. Z badania wynika, że spółdzielnie socjalne w dalszym ciągu były małymi organizacjami, gdyż zaledwie 10% deklaroowało liczbę członków wynoszącą dziesięć i więcej osób; średnia liczba członków założycieli wynosiła 7,75; 55% członków spółdzielni była z nimi związana spółdzielczymi umowami o pracę, a 42% pracowało w oparciu o umowę zlecenie, bądź o dzieło. Dodatkowo, 1/3 spółdzielni socjalnych zatrudniała również pracowników nie będących ich członkami⁴⁸. Oznacza to, że w porównaniu ze wcześniejszymi badaniami zatrudnienie przeciętne w spółdzielniach socjalnych wzrosło.

W wyniku badania wyróżniono następujące mocne i słabe strony sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce, biorąc pod uwagę postęp w ich dotychczasowym rozwoju (tabela 1.3).

⁴⁵ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, *Ocena stanu spółdzielczości socjalnej*, Warszawa 2007, s. 11–13.

⁴⁶ J. Brzozowska, 2011, s. 220–221.

⁴⁷ Populację określono na dzień 31.12.2009 i zawierała 287 podmiotów.

⁴⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r.*, Warszawa 2012, s. 90–91.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> – równomierny rozwój spółdzielni w różnych regionach kraju, – większość pracujących w spółdzielniach była zatrudniona w formie spółdzielczej umowy o pracę, – wśród zatrudnionych znaczący udział miały osoby niepełnosprawne, – przyrost zatrudnienia, – elastyczność w przystosowaniu się do warunków rynkowych, – umiejętność pozyskiwania klientów na otwartym rynku, – częste podejmowanie działań o charakterze społecznym, – przeważająca część przychodów pochodząca z otwartego rynku. 	<ul style="list-style-type: none"> – niska elastyczność w dostosowywaniu wolumenu zatrudnienia do potrzeb rynkowych, – niedostateczna wiedza o obowiązkach związanych z tworzeniem funduszy spółdzielni, – niska strukturalizacja procesów organizacyjnych, – wybór obszarów prowadzenia działalności gospodarczej dokonywany był w oparciu o posiadane zasoby, a nie analizę rynku, – słaba współpraca z innymi spółdzielniami socjalnymi, – niska kreatywność w zakresie innowacji gospodarczej, – częsty brak strategii rozwoju przedsiębiorstwa, – kierowanie działań społecznych zazwyczaj tylko do członków, – zbyt rzadka ocena rezultatów prowadzonych działań, – brak przychodów w roku obrotowym u znaczącej części spółdzielni, – niewielkie przychody z otwartego rynku, – dominująca część podmiotów uzyskała ujemny wynik finansowy, – sporadyczne przeznaczanie uzyskanych przychodów na rozwój przedsiębiorstwa, – nierównomierna aktywność członków w działalności spółdzielni.

Tabela 1.3. Analiza mocnych i słabych stron sektora spółdzielni socjalnych w procesie ich rozwoju w Polsce na podstawie raportu z badań Monitoring Spółdzielni Socjalnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r.*, Warszawa 2012, s. 96.

Analiza danych z tabeli 1.3 prowadzi do wniosku, że pomimo rozwoju spółdzielczości socjalnej (duży przyrost liczby spółdzielni i programów wspierających rozwój spółdzielczości socjalnej), organizacje te nadal miały problemy związane z nieumiejętnością prowadzenia działalności gospodarczej w warunkach konkurencyjnych. Wydaje się, że błędy popełniane były głównie przy zakładaniu spółdzielni, kiedy wybierany był obszar działalności. Był on prawdopodobnie dobierany zgodnie z umiejętnościami spółdzielców, a nie wynikał z analizy rynku i obranej strategii. Może to oznaczać, że projekty wspierające rozwój spółdzielni socjalnych były nieodpowiednio prowadzone. W świetle wyników Monitoringu niezbędne wydaje się:

1. Przygotowanie oferty specjalistycznych szkoleń adresowanych do kadry zarządzającej spółdzielni socjalnych dotyczących między innymi:

- polityki finansowo-księgowej w spółdzielni socjalnej ze szczególnym uwzględnieniem zasad podziału nadwyżki bilansowej;
- budowania zespołu i rozwiązywania konfliktów;
- diagnozy lokalnych potrzeb i nisz rynkowych;
- współpracy z wolontariuszami;
- działalności pożytku publicznego;
- marketingu i promocji ze szczególnym uwzględnieniem społecznego charakteru spółdzielni socjalnych;

- potencjalnych źródeł finansowania, w tym pozyskiwania środków na realizację zadań zleconych;
 - zasad aplikowania o środki zewnętrzne, w tym z funduszy europejskich i Programu Operacyjnego PO FIO.
2. Wprowadzenie nowych rozwiązań finansowych dedykowanych już funkcjonującym spółdzielniom socjalnym, w tym funduszu pożyczkowego.
3. Podjęcie działań promocyjnych mających na celu wzmocnienie pozytywnego wizerunku spółdzielni socjalnych między innymi wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, biznesu i społeczności lokalnych.
4. Wsparcie tworzenia i funkcjonowania sieci i związków spółdzielni socjalnych.
5. Stworzenie centralnej bazy informacyjnej dedykowanej spółdzielniom socjalnym, która pełniłaby rolę forum wymiany doświadczeń oraz byłaby źródłem informacji o dostępnych źródłach finansowania.
6. Wzmocnienie roli podmiotów otoczenia gospodarki społecznej, w tym centrów i klubów integracji społecznej w zakresie promocji i tworzenia spółdzielni socjalnych⁴⁹.

W roku 2012 zespół pod kierownictwem Z. Janowskiej podjął próbę dotarcia do wszystkich spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim, ale ostatecznie badaniami objęto 30 organizacji. Badania prowadzono poprzez wywiady w celu poznania warunków, w jakich funkcjonują spółdzielnie, ich kłopotów, uzyskiwanych efektów i planów na przyszłość. Okazało się, że badane spółdzielnie socjalne prowadziły wszechstronną działalność w wielu różnych branżach, najczęściej w sferze kultury, działalności specjalistyczno-doradczej oraz usług porządkowych i remontowo-budowlanych. Spółdzielnie powstawały w wyniku odpowiedzi na zapotrzebowanie otoczenia oraz chęci wykorzystania specjalistycznych umiejętności ich członków. Spółdzielcami najczęściej zostawały młode kobiety (25–34 lata), czyli z grupy, w której w momencie badań stopa bezrobocia wynosiła 25%. Zidentyfikowano też szereg barier funkcjonowania spółdzielni socjalnych w zakresie:

- braku należytego wsparcia ze strony władz lokalnych i samorządu, instytucji pomocy społecznej i organizacji pozarządowych,
- braku współpracy z biznesem,
- niedociągnięć ustawodawczych,
- braku instytucjonalnej reprezentacji spółdzielców, szczególnie na poziomie regionu⁵⁰.

Dotychczasowe badania nad sektorem spółdzielni socjalnych miały raczej wąski zakres. Badano pojedyncze cechy, a badania nie zachowywały reprezentatywności. Można wręcz odnieść wrażenie, że uwzględniano tylko te spółdzielnie, które

⁴⁹ A. Izdebski, M. Oldak, *Spółdzielczość socjalna w Polsce w świetle wyników badania „Monitoring spółdzielni socjalnych 2010”*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 20(1)/2013, s. 129.

⁵⁰ Z. Janowska, *Istota spółdzielni socjalnej*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim 2012*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2012, s. 15–17, 35–37.

były pod ręką. Z badań tych wyłania się jeden podstawowy problem, z którym borykały się te podmioty, tj. niedobory finansowe. Źródło tego problemu było wielorakie, tj. niewystarczająca liczba zleceń, niskie kompetencje do prowadzenia działalności gospodarczej, niewystarczające wsparcie ze strony administracji publicznej, itp. Brakuje jednak badań pokazujących kompleksowo, jak radzą sobie spółdzielnie socjalne z biegiem czasu, czy odnajdują swoją niszę rynkową, czy potrafią utrzymać się na rynku, gdy zakończy się okres początkowego finansowania. Od czego zależy powodzenie tych organizacji, a jakie są główne bariery rozwojowe. Zwraca jednocześnie uwagę fakt, że brakuje nowych badań całego sektora, choćby w ujęciu wojewódzkim. Obecnie najpopularniejszą formą badań spółdzielczości socjalnej jest wykorzystywanie studiów przypadków do opisu problemów tych organizacji, dlatego w dalszej części zostanie przeprowadzona analiza wybranych *case study* spółdzielni socjalnych działających w Polsce. Brakuje również badań pracowników i członków spółdzielni, gdyż do tej pory wszystkie badania skupiały się na spółdzielniach jako przedsiębiorstwach.

Od czasu ostatnich, zaprezentowanych wyżej, badań sektora spółdzielczości socjalnej, organizacje te dość pręźnie powstawały i rozwijały się. Tabela 1.4 przedstawia liczbę spółdzielni socjalnych w podziale na województwa według danych Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, w porównaniu z liczbą mieszkańców tych województw, i odnotowaną tam stopą bezrobocia.

Województwo	Liczba spółdzielni socjalnych stan na 04.03.2015	Liczba mieszkańców w tys. w 2013 roku	Liczba spółdzielni socjalnych na 10 tys. mieszkańców	Średnioroczna stopa bezrobocia w 2013 roku wg BAEL
dolnośląskie	78	2910	0,27	11,3
kujawsko-pomorskie	67	2093	0,32	12,4
lubelskie	88	2156	0,41	10,3
lubuskie	50	1021	0,49	9,6
łódzkie	85	2513	0,34	11,1
małopolskie	90	3361	0,27	10,8
mazowieckie	121	5317	0,23	8,0
opolskie	38	1004	0,38	9,4
podkarpackie	96	2129	0,45	14,3
podlaskie	47	1195	0,39	9,9
pomorskie	65	2296	0,28	10,1
śląskie	106	4599	0,23	9,7
świętokrzyskie	48	1268	0,38	13,0
warmińsko-mazurskie	95	1447	0,66	11,4
wielkopolskie	156	3467	0,45	8,8
zachodniopomorskie	63	1719	0,37	10,0

Tabela 1.4. Liczba spółdzielni socjalnych w 2015 roku w porównaniu z liczbą mieszkańców i stopą bezrobocia w 2013 roku wg województw

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.ozrss.pl/katalog.htm> [dostęp 10.03.2015]; <http://www.stat.gov.pl/bdl/> [dostęp 10.03.2015].

Według powyższych danych (tabela 1.4) na dzień 4 marca 2015 zarejestrowanych było w Polsce 1 290 spółdzielni socjalnych. Trudno jednak stwierdzić, ile z nich faktycznie funkcjonowało⁵¹. Zgodnie z przypuszczeniami, najwięcej spółdzielni socjalnych zlokalizowanych było w województwach o największej liczbie ludności, co potwierdza współczynnik korelacji liczby spółdzielni do liczby mieszkańców wynoszący 0,75. Na tym tle wyróżnia się województwo warmińsko-mazurskie, gdzie występowała wyraźna nadreprezentacja liczby spółdzielni socjalnych w stosunku do liczby mieszkańców (0,66 spółdzielni socjalnych na 10 tys. mieszkańców). Jednocześnie nie wystąpiła zależność pomiędzy liczbą spółdzielni a stopą bezrobocia (współczynnik korelacji wynosi $-0,24$), czyli można wnioskować, że spółdzielnie lokowane były przede wszystkim tam, gdzie było dużo mieszkańców, a niekoniecznie nagromadzenie problemów związanych z bezrobociem i powiązanim z nim wykluczeniem społecznym. Wyjątkiem było województwo warmińsko-mazurskie, gdzie wyraźnie postawiono na rozwój spółdzielczości socjalnej. Jak wynikało z analiz w rozdziale 1, region ten jako jedyny zakwalifikowano też do zagrożonych wykluczeniem społecznym w stopniu wysokim. W przypadku województwa łódzkiego spółdzielczość socjalna rozwinięta była raczej w stopniu średnim, gdyż zarejestrowanych było 0,34 spółdzielni na 10 tys. mieszkańców. Jednocześnie osób wymagających działań aktywizacyjnych było w regionie dość dużo, gdyż w roku 2013 odnotowano drugą najwyższą stopę bezrobocia długotrwałego pośród województw – 4,9%⁵².

1.6. Metody oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych

Ocena skuteczności społeczno-ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej w tym spółdzielni socjalnych jest od wielu lat tematem żywego sporu pomiędzy badaczami z tego obszaru. Przyjęcie kryteriów ekonomicznych, nawet takich jak utrzymanie się na rynku, nie jest właściwe, gdyż mimo bankructwa organizacja może wypełnić założone cele społeczne, więc osiągnąć sukces w najważniejszym dla niej obszarze. Z drugiej strony wypełnienie celu społecznego również może być trudnym wskaźnikiem do określenia, ponieważ organizacje formułują swoje cele dość ogólnie (np. przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu niepełnosprawnych), więc z założenia pełna jego realizacja jest niemożliwa. Co najwyżej, spółdzielnie mogą się pochwalić jakimiś partykularnymi sukcesami na takim polu⁵³.

⁵¹ Ze względu na skomplikowane procedury likwidacyjne wiele spółdzielni socjalnych, które faktycznie już nie przejawiają żadnej aktywności, pozostają dalej w rejestrach. Szacunkowe dane na podstawie badań własnych na temat tego zjawiska w woj. łódzkim – patrz rozdział 2.

⁵² <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp 04.05.2015].

⁵³ B. Helmig, S. Ingerfurth, A. Pinz, *Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future Research*, „VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations”, Vol. 25/2014, s. 1510–1513.

W ocenie efektów działania spółdzielni socjalnych nie możemy ograniczyć się do zastosowania zwykłego rachunku zysków i strat, ponieważ należy uwzględnić specyfikę społeczną tych podmiotów. Ocena merytoryczna tego typu przedsięwzięć powinna przebiegać dwuetapowo. W pierwszej kolejności należy dokonać oceny na podstawie stopnia realizacji przyjętych celów społecznych (ocenę kosztów i korzyści społecznych), a następnie przeprowadzić analizę ekonomiczno-finansową. O ile z analizą ekonomiczno-finansową nie ma większego problemu, o tyle istnieje problem mierzalności kosztów i korzyści społecznych, które mają charakter głównie jakościowy. Możliwym policzalnym kryterium mogłyby być koszty przeniesienia usług przedsiębiorstw społecznych na sektor publiczny, co jednak dalej pozostawia wątpliwości czy można w ten sposób ująć jakościowy charakter tych efektów⁵⁴.

Ze względu na trudności metodologiczne podejmowano próby tworzenia wielu wskaźników mających na celu ocenę skuteczności społeczno-ekonomicznej tego typu przedsięwzięć z zakresu gospodarki społecznej⁵⁵. Dość dużą popularnością wśród badaczy cieszy się społeczny zwrot z inwestycji – *social return on investment* (SROI). Wskaźnik ten jest próbą przeniesienia znanego z finansów przedsiębiorstw wskaźnika zwrotu z inwestycji – *return on investment* (ROI), który jest stosunkiem zysku netto do kapitału. Zatem SROI można zapisać jako:

$$SROI = \frac{\text{Wartość przedsięwzięcia} + \text{finansowa wartość społeczna}}{\text{Suma inwestycji w przedsięwzięcie z zakresu ES}} * 100\% \quad (1)$$

Licznik tego ułamka jest sumą bieżącej wartości przedsięwzięcia społecznego oraz jego finansowej wartości społecznej, czyli łącznych wpływów podatkowych i korzyści w efekcie działalności przedsiębiorstwa z tytułu niewypłaconych transferów społecznych. Mianownik oznacza sumę dotacji i innych wydatków poniesionych na rozwój przedsiębiorstwa. SROI większe od 100% oznacza opłacalność społeczno-ekonomiczną inwestycji⁵⁶. Ale czy tak należy określić kryterium być albo nie być spółdzielni socjalnej? Wydaje się to wątpliwe, ponieważ wiele efektów działalności przedsiębiorstw społecznych ma charakter pośredni, rozłożony w czasie i przy tak zastosowanym uproszczeniu liczenia opłacalności jest niemiarodajne. Ponadto, jeśli by zastosować to samo kryterium do inwestycji komercyjnych, spowodowałoby, że też nie wypadłyby tak okazale, jeśli doliczyć do nich koszty zwolnień podatkowych, bonifikat na zakup terenów inwestycyjnych i innych rodzajów ukrytego wsparcia ze środków publicznych. Wskaźnik SROI może być doskonałym narzędziem samooceny przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, jednak do analiz sektorowych jest

⁵⁴ M. Płonka, *Wybrane problemy rachunku kosztów i korzyści społecznych podmiotów ekonomii społecznej*, „Ekonomia Społeczna” Nr 2/2008, s. 32–34.

⁵⁵ Więcej: <http://www.proveandimprove.org/tools/> [dostęp 05.06.2014]

⁵⁶ B. Juraszek-Kopacz, J. Tyrowicz, *Zmierzyć niemierzalne, czyli o pomiarze oddziaływania społecznego. Poradnik dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 53–61.

on bardzo trudny do zastosowania, ze względu na dużą liczbą danych do zgromadzenia z różnych źródeł. W niniejszej monografii nie podjęto próby zebrania danych do obliczenia tego wskaźnika dla spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim, gdyż przedstawicielom spółdzielni socjalnych brakowało wiedzy i doświadczenia do prawidłowego oszacowania wartości przedsięwzięcia, dodatkowo w większości przypadków bardzo niechętnie dzieliły się informacjami o danych finansowych.

Z efektami działalności podmiotów ekonomii społecznej wiąże się jeszcze zjawisko lokalnego efektu mnożnikowego. Co do zasady działania jest on podobny do efektu mnożnikowego opisanego przez J.M. Keynes'a⁵⁷ jednak ogranicza się do wymiaru lokalnego. W badaniach wstępnych prowadzonych w Wielkiej Brytanii w latach 2000–2002 wykorzystano mnożnik lokalny trzeciego stopnia⁵⁸:

$$LM3 = \frac{\text{suma przepływów pieniężnych wygenerowanych z sumy bazowej}}{\text{bazowa suma pieniędzy}} \quad (2)$$

Wyniki badań brytyjskich pokazują, że przedsiębiorstwa społeczne charakteryzowały się dość wysokimi wartościami mnożnika lokalnego (ok. 1,7), gdy dla przedsiębiorstw komercyjnych (nawet lokalnych) notowano wartości nie większe niż 1,25. Wyższymi wartościami LM3 od przedsiębiorstw społecznych charakteryzowało się rolnictwo, gdzie notowano wartości powyżej 2⁵⁹. Nie można przypisywać przytoczonym badaniom zbyt dużego znaczenia, gdyż, próba na której prowadzono badania była bardzo mała (charakter *case study*). Jednak warto sprawdzić taki efekt w przyszłości na szczeblu lokalnym. Dodatkowo, przedsiębiorstwa społeczne narzekające na małe wsparcie ze strony władz lokalnych oraz niestosowanie w zamówieniach publicznych klauzul społecznych, powinny same dla siebie spróbować obliczyć swój LM3, aby dostarczyć dowód na to, że środki publiczne inwestowane w tego typu organizacje wpływają lepiej na rozwój lokalny niż przedsiębiorstwa komercyjne z siedzibami w innych regionach, czy krajach.

A. Karwińska i D. Wiktor proponują przy ocenie przedsiębiorstw społecznych posłużyć się następującymi kategoriami, które zostały uwzględnione w badaniach spółdzielni socjalnych w rozdziale 2 niniejszej monografii:

- Skuteczność – rzeczywisty wkład na realizację założeń i celów. Należy uwzględnić zarówno osiągnięcie celów społecznych, jak i ekonomicznych podmiotu ekonomii społecznej.
- Wydajność – osiągnięcie wysokich rezultatów przy optymalnym wykorzystaniu środków. Należy odpowiedzieć na szereg pytań: czy dane działanie lub projekt identyfikuje wszystkie przydatne zasoby?; Czy wszystkie nakłady na projekt

⁵⁷ Więcej: J.M. Keynes, *Ogólne teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.

⁵⁸ Trzeci stopień oznacza, że przepływ 1 zł zainwestowanego w dany typ podmiotu gospodarczego jest śledzony do poziomu dwóch kolejnych podmiotów, do których te pieniądze trafiają, aby określić ile z początkowego 1 zł zostaje w lokalnej gospodarce.

⁵⁹ J. Sacks, *The Money Trail. Measuring your impact on the local economy using LM3*, New Economics Foundation, 2002, s. 19–24.

znajdują przełożenie w wynikach, czy zasoby nie są marnowane?; Czy efektywnie wykorzystuje się środki?

- Planowanie – związane z działaniem w oparciu o przygotowane strategie, plany itp. Przy ocenie planowania należy odpowiedzieć na trzy pytania: czy dla projektu przygotowano dobry plan strategiczny?; Czy przygotowano plan operacyjny zawierający sposoby działania?; Czy plan przewiduje możliwość zmiany, czy jest wystarczająco elastyczny?
- Refleksyjność – włączenie do działań elementu ewaluacji i brania pod uwagę jej wyników w dalszej działalności.
- Innowacyjność – związana z kwestią, czy podmiot ekonomii społecznej wciela w życie świeże, nieszablonowe pomysły z dobrymi wynikami. Innowacje mogą dotyczyć różnych sfer działalności, np. technicznej, organizacyjnej, czy ekonomicznej.
- Uniwersalność – możliwość zastosowania praktyki z badanego przedsiębiorstwa w innych podmiotach.
- Etyczność – odnosi się do relacji wewnątrz organizacji (np. w stosunku do pracowników), jak również w kontaktach z otoczeniem (uczciwość w rozliczeniach podatkowych)⁶⁰.

Przedstawiony powyżej sposób oceny spółdzielni socjalnych dobrze oddaje jakościowy charakter ich rezultatów. Nie można bowiem przełożyć efektów społecznych związanych z reintegracją zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wyłącznie na twarde dane finansowe. Tego typu ocena powinna być skuteczna w analizach na poziomie jednego przedsiębiorstwa, jak również większej liczby na określonym obszarze. Z podobnego założenia wyszedł H. Haugh, który przedstawił nieco bardziej rozbudowaną listę wskaźników pomiaru efektów przedsiębiorczości społecznej (tabela 1.5). Pogrupował je na trzy grupy: ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. W każdej z tych grup wyróżnił efekty pośrednie i bezpośrednie. Dodatkowo rozróżnił wskaźniki pod względem zasięgu wpływu dla: jednostki, przedsiębiorstwa, społeczności i regionu.

Szerokie podejście do oceny spółdzielni socjalnych ujęte w tabeli 1.5 daje możliwość zbadania działalności tych organizacji w wielu wymiarach. Zakłada się analizę efektów bezpośrednich i pośrednich w zakresie ekonomicznym, społecznym i środowiskowym, dzięki czemu można oceniać spółdzielnie w każdym z tych zakresów osobno. Ważna jest też możliwość oceny na poziomach od jednostkowego do regionalnego. Co istotne, w ten sposób można przeanalizować działalność pojedynczych organizacji, jak również całego sektora ekonomii społecznej w regionie.

W rozdziale 2 zostaną przeprowadzone analizy z wykorzystaniem sposobu oceny podmiotów ekonomii społecznej zaproponowanych przez A. Karwińską i D. Wiktor oraz H. Haugh. Obie metody pozwalają na ocenę nie tylko jednego przedsiębior-

⁶⁰ A. Karwińska, D. Wiktor, *Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 7–8.

stwa, ale również wybranych grup. Analizy będą dotyczyły skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim na podstawie danych zebranych w badaniach własnych.

Rezultaty	Jednostka	Przedsiębiorstwo	Społeczność	Region
I EKONOMICZNE				
Bezpośrednie	Wynagrodzenie	Liczba pracowników Obrót Dochód poza-handlowy Dostęp do sieci dostaw	Liczba nowych przedsiębiorstw w społeczności Liczba miejsc pracy utworzonych w społeczności	Liczba nowych przedsiębiorstw społecznościowych w regionie Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznościowych w regionie
Pośrednie	Poprawa własnych umiejętności Poprawa szans na zatrudnienie	Wzrost przepływów pieniężnych Wzrost innowacyjności i kreatywności	Utworzenie dodatkowych miejsc pracy (dostawcy) Wzrost przepływów pieniężnych Lokalne opodatkowanie Wzrost dobrobytu społeczności	Utworzenie dodatkowych miejsc pracy w regionie Wzrost przepływów pieniężnych Opodatkowanie Wzrost dobrobytu regionu Oszczędności w wydatkach publicznych
II SPOŁECZNE				
Bezpośrednie	Poprawa dostępu do usług Poprawa jakości życia	Stworzenie tożsamości kulturowej przedsiębiorstwa	Dostawa usług Wkład w kapitał społeczny	Dostawa usług Wkład w kapitał społeczny
Pośrednie	Wzrost: – wiary w siebie – niezależności – satysfakcji siły – szacunku do siebie – sieci relacji	Możliwość interakcji społecznej Sieci kontaktów międzyorganizacyjnych Zaufanie międzyorganizacyjne	Żywotność społeczności – niezależność – siła – własna determinacja – współpraca – interakcje społeczne – zaangażowanie społeczności w działanie	Żywotność regionu Wzrost atrakcyjności regionu jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania
III ŚRODOWISKOWE				
Bezpośrednie	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do pracy	Odnowienie starych budynków Ponowne wykorzystanie nieużywanego majątku	Regeneracja infrastruktury w społeczności	Regeneracja infrastruktury w regionie

Pośrednie	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania	Wzrost atrakcyjności społeczności, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania Wkład w lokalny kapitał ekologiczny	Wzrost atrakcyjności regionu, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania Wkład w plan zrównoważonego rozwoju Wkład w regionalny kapitał ekologiczny
------------------	---	---	--	---

Tabela 1.5. Wskaźniki rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych

Źródło: H. Haugh, *Przedsiębiorstwo społeczne: więcej niż wynik ekonomiczny i indywidualny zysk*, [w:] J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts, 2010, s. 214–215.

1.7. Analiza studiów przypadku wybranych spółdzielni socjalnych w Polsce

Przedmiotem poniższych analiz były studia przypadku 24 spółdzielni socjalnych z całego kraju, które były dostępne na dzień 20.11.2013 r.⁶¹ Organizacje do badania zostały dobrane w sposób przypadkowy, ze względu na dostępność porównywalnych danych dla potrzeb poniższych analiz. Celem badań była identyfikacja najważniejszych problemów oraz przyczyn sukcesu tych organizacji. Opisane przypadki to głównie studia dobrych praktyk, wartych do naśladowania przez kolejne podmioty, a zatem nie mogą one oddać pełnego obrazu spółdzielczości socjalnej w Polsce, ale powinny być dobrym wstępem do dalszych badań. Przeprowadzone w niniejszym podrozdziale analizy były dobrą podstawą do przygotowania narzędzi badawczych do badań własnych. Pełną listę badanych podmiotów przedstawia tabela Z.1.1.⁶²

Analizując typ zagrożenia wykluczeniem społecznym, wśród członków badanych spółdzielni socjalnych (tabela Z.1.1), można dojść do wniosku, że podstawowym czynnikiem motywującym spółdzielców do założenia organizacji była chęć poprawy własnej złej sytuacji materialnej wynikającej z przedłużającego się bezrobocia. Część spółdzielni wskazywała bardziej szczegółowo docelową grupę bezrobotnych beneficjentów, takich jak niepełnosprawni, kobiety, czy osoby starsze. Warto zwrócić również uwagę na specyficzne spółdzielnie socjalne, które były skierowane do osób bezdomnych oraz wychowanków zakładu poprawczego, co istotne obie organizacje były inicjatywami osób prawnych.

Pod względem zakresu działalności większość organizacji to wielobranżowe spółdzielnie socjalne. Ich historie pokazują, że w celu utrzymania się na rynku spółdzielcy musieli wykazywać się dużą elastycznością i podejmować wszelkie możli-

⁶¹ Przeprowadzona w tym podrozdziale analiza była częściowo przedmiotem publikacji: M. Sobczak, *Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych*, [w:] W. Janocha, J. Koperek, K. Zielińska-Król (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.

⁶² Wszystkie tabele i rysunki zamieszczone w załącznikach mają numerację zaczynającą się od litery „Z”.

we zlecenia. Natomiast, z biegiem czasu nowo powstające spółdzielnie socjalne obierają sobie coraz bardziej nietypowe nisze rynkowe. Pierwsze zakładane organizacje zajmowały się głównie prostymi usługami typu remonty, sprzątanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, (wyjątek spółdzielnia „WWWPromotion”, która z założenia miała oferować telepracę z dziedziny informatyki dla osób niepełnosprawnych). Pośród spółdzielni zarejestrowanych w latach 2008–2012 odnajdujemy takie rodzaje działalności, jak produkcja bombek połączona z organizowaniem zwiedzania zakładu i warsztatami dla dzieci z dekorowania bombek, usługi szkoleniowe, projektowanie i wytwarzanie materiałów promocyjnych, projektowanie i szycie kostiumów, czy różnego typu usługi turystyczno-gastronomiczne.

Badani spółdzielcy socjalni wskazywali na szereg problemów, które ich zdaniem mocno hamowały rozwój działalności. Można je podzielić na następujące kategorie:

1. Problemy kapitałowe. Mimo że spółdzielnie socjalne otrzymują różnego typu wsparcie finansowe na start, to zobowiązane są wydawać je głównie na wyposażenie. Skutkuje to często taką sytuacją, w której spółdzielnia dysponuje dobrym sprzętem do świadczenia usług przy braku środków obrotowych. Ten niedobór objawia się brakiem pieniędzy na przystępowanie do przetargów (brak środków na wpłacenie wadium), niemożnością zaciągania kredytów (brak zabezpieczenia), brakiem możliwości realizacji zamówienia bez przedpłaty ze strony klienta, czy problemami z płynnością finansową, ze względu na zatory płatnicze ze strony kontrahentów. Należy dodać również problemy związane z posiadaniem nieodpowiedniej bazy lokalowej do prowadzenia działalności.

2. Problemy formalno-prawne. W dużej mierze biorą się z niezajomości przepisów prawa w zakresie spółdzielczości socjalnej przez urzędników lub zwykłej niechęci urzędników do udzielenia pomocy. Duże znaczenie ma też brak znajomości prawa przez samych spółdzielców socjalnych, a co za tym idzie przeciągają się w czasie procedury rejestracyjne, uzyskania pomocy od państwa. W przyszłości może to skutkować problemami skarbowo-prawnymi wynikającymi z niedopełnienia obowiązków przez spółdzielców socjalnych. Duże znaczenie mają również problemy wynikające z niejednoznaczności i zawiłości przepisów w Polsce, co jest bolączką wielu innych przedsiębiorców.

3. Braki doświadczenia. Na jakość prowadzonej działalności gospodarczej przez spółdzielców ma negatywny wpływ brak doświadczenia w prowadzeniu biznesu. Ta kategoria wiąże się również częściowo z problemami natury formalno-prawnej, a co za tym idzie spółdzielcy mogą być bardziej narażeni na działania nieuczciwych kontrahentów. Brak doświadczenia to również brak pewności siebie, mogący się ujawniać dla przykładu w rozmowach handlowych.

4. Problemy natury psychologicznej. Problemy te mogą być częściowo powiązane z brakiem doświadczenia (np. nieumiejętność rozwiązywania konfliktów, czy motywowania do pracy). W przypadku spółdzielni socjalnych pojawiają się problemy psychologiczne wynikające z faktu, że sami pracownicy spółdzielni wy-

wodzą się w większości spośród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ujawniają się problemy związane z niską samooceną i brakiem wiary we własne możliwości oraz wiele innych charakterystycznych dla danego typu ekskluzji.

5. Nieuczciwa konkurencja. Niemożność konkurowania z podmiotami rynkowymi ze względu na zaniżanie przez nie cen przetargowych poniżej kosztów pracy. Spółdzielnie socjalne zatrudniają wszystkich pracowników legalnie, przestrzegają wszelkich norm pracy, itp., podczas gdy konkurencja rynkowa często łamie przepisy prawa pracy lub zatrudnia pracowników na czarno, co powoduje możliwość wygrywania przetargów po cenach poniżej najniższych kosztów pracy.

Zidentyfikowane powyżej bariery potwierdzają wcześniej przedstawione wnioski badaczy tego sektora⁶³, szczególnie w zakresie pierwszych czterech punktów. Przytaczane wcześniej badania nie dostrzegały jednak problemu nieuczciwej konkurencji.

W początkach działalności spółdzielczości socjalnej w Polsce aktywność tych organizacji zależała przede wszystkim od władz samorządowych, dzięki którym spółdzielnie mogły przezwyciężać początkowe problemy kapitałowe czy formalno-prawne. Jednak skuteczność tych działań zależała w głównej mierze od dobrej woli danego samorządu, a możliwości pomocy często były dość skromne, dodatkowo trudno było oczekiwać profesjonalnej pomocy doradczej, np. w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, ze strony pracowników administracji publicznej. Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej, który obecnie funkcjonuje, oparty został na innej zasadzie, czyli wsparciu podmiotów ekonomii społecznej przez wyspecjalizowane w tym zakresie organizacje. Takie założenie daje szansę na dobre dostosowanie wsparcia do potrzeb i indywidualnych przypadków. Z oceną skuteczności tego systemu należy jednak trochę poczekać.

Badane spółdzielnie socjalne były w stanie radzić sobie na rynku dzięki pomocy jaką otrzymywały od różnych instytucji już na początku swojej działalności. Na tej podstawie można podać klasyfikację rodzajów pomocy udzielanej spółdzielniom socjalnym w latach 2005–2013 (tabela 1.6).

Rodzaje wsparcia	Formy wsparcia danego rodzaju
Wsparcie finansowe bezpośrednie – dotacje i dofinansowania skutkujące przekazaniem spółdzielni socjalnej pewnej kwoty pieniędzy jako bezzwrotnej pomocy.	<ul style="list-style-type: none"> • dotacje z Funduszu Pracy, • dotacja z Regionalnego Funduszu Ekonomii Społecznej, • dotacje od innych podmiotów ekonomii społecznej (w tym dotacje z Ośrodków Wsparcia Spółdzielni Socjalnych i Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej), • dotacje z funduszy europejskich, • dotacja z Funduszy Norweskich, • dotacje i pożyczki agencji rozwoju regionalnego, • wsparcie sponsorów, • grant MPiPS, • refundacje PFRON, • nagroda w konkursie na przedsiębiorstwo społeczne roku.

⁶³ M. Misiewicz (rozdz. 1.4) oraz Z. Janowska (rozdz. 1.5).

Wsparcie finansowe pośrednie – inne formy wsparcia finansowego nie skutkujące bezpośrednim przekazaniem spółdzielni socjalnej pewnej kwoty pieniędzy jako bezzwrotnej pomocy (np. zwolnienie lub obniżenie opłat, poręczenia, zlecenie pracy itp.).	<ul style="list-style-type: none"> • zwolnienie z opłat za wpis do Krajowego Rejestru Sądowego, • poręczenia pożyczek i dofinansowań, • zwolnienie lub obniżenie opłat za użytkowanie lokali, • zlecenie prac przez jednostki samorządu terytorialnego lub inne podmioty ekonomii społecznej, • pomoc w remoncie przez wolontariuszy, • zaopatrywanie spółdzielni socjalnej z przedłużonym terminem płatności przez inne organizacje.
Udostępnienie zasobów materialnych – przekazanie w użytkowanie lub wypożyczenie bezpłatnie (lub z dużą bonifikatą) dóbr materialnych na rzecz spółdzielni socjalnej.	<ul style="list-style-type: none"> • udostępnienie lokalu na działalność spółdzielni socjalnej przez instytucje publiczne lub inne podmioty ekonomii społecznej, • darmowa reklama w mediach w postaci, wywiadów ze spółdzielcami, reportaży o spółdzielniach, itp. • przekazanie wyposażenia stanowisk pracy, • wymiana barterowa z innymi spółdzielniami socjalnymi, • przekazanie w użytkowanie samochodu przez urząd gminy.
Wsparcie merytoryczne – przekazywanie wiedzy i know-how ważnych ze względów na prowadzoną działalność gospodarczą.	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia zawodowe lub z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej organizowane przez urzędy pracy, instytucje samorządowe i inne organizacje, • wsparcie ze strony podmiotów założycielskich (spółdzielnie socjalne osób prawnych), • wsparcie codzienne w formie udzielanych rad, pomocy w organizacyjno-prawnej i nadzoru nad prowadzoną działalnością. Najczęściej takie wsparcie udzielały inne podmioty ekonomii społecznej, ale zdarzało się, że taka pomoc płynęła również od instytucji publicznych.

Tabela 1.6. Rodzaje i formy wsparcia udzielonego spółdzielniom socjalnym w latach 2005–2013

Źródło: M. Sobczak, *Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych*, [w:] W. Janocha, J. Koperek, K. Zielińska-Król (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 77–78.

Pomoc jaką otrzymały spółdzielnie socjalne w większości przypadków polegała na wsparciu na zasadach ogólnych, tj. było ono dostępne również dla innych typów przedsiębiorstw bądź organizacji pozarządowych. Warto jednak zwrócić uwagę, iż spółdzielnie socjalne, jako swoiste połączenie organizacji pozarządowej z przedsiębiorstwem mogą korzystać ze wsparcia dedykowanego dla obu typów organizacji. Część spółdzielni potrafiło spełnić wymogi formalne i otrzymać dotacje nawet na zasadach konkursowych, co może oznaczać, że były to organizacje konkurencyjne zarówno w sektorze non-profit, jak również w sektorze przedsiębiorstw. Ze wsparcia na zasadach specjalnych, tj. dedykowanych dla spółdzielni socjalnych lub konkretnej organizacji, korzystały tylko niektóre spółdzielnie. Były to dotacje na uruchomienie spółdzielni socjalnej, czy wsparcia ze strony gminy w postaci lokalu czy zleceń. Na tego typu pomoc nie mogą liczyć inne przedsiębiorstwa i może być to odbierane jako nadmierna ingerencja władz samorządowych w wolny rynek. Co więcej, taki model wsparcia funkcjonuje również w ramach Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej, w szczególności w postaci dotacji na uruchomienie spółdzielni socjalnej. W dalszych badaniach warto się skupić na analizie korzyści i kosztów takiego podejścia, z uwzględnieniem skutków społecznych spółdzielczości socjalnej.

Ostatnią analizowaną kwestią dotyczącą badanych spółdzielni socjalnych, było sprawdzenie jakie czynniki zadecydowały o powodzeniu tych projektów, na pod-

stawie ich samooceny. Wymienione przez badanych spółdzielców czynniki sukcesu zostały pogrupowane w jednolite grupy i przedstawione w tabeli 1.7.

Czynniki sukcesu	Podjęmowane działania	Liczba spółdzielni socjalnych wiążących swój sukces z danym czynnikiem (N=24)
Przedsiębiorczość i zaradność w działaniu	elastyczne podchodzenie do wykonywanej działalności, wielobranżowość, innowacyjność.	17
Współdziałanie członków spółdzielni	wzajemne wsparcia jako osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zaangażowanie w rozwój organizacji.	12
Charyzma lidera organizacji	wykorzystywanie kontaktów osobistych, motywowanie współpracowników, wyznaczanie celów.	2
Pomoc instytucji publicznych	pomoc merytoryczna, pomoc finansowa i materialna, zlecenie prac.	19
Dobry wizerunek spółdzielni socjalnych	uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej dzięki pomocy potrzebującym związanej ze sprzedażą produktów i usług	2
Silne lokalne korzenie organizacji	sieć powiązań skutkująca dużym popytem na usługi, marketing szeptany, lepsze dostosowanie produktów i usług do potrzeb społeczności lokalnej.	6
Niskie koszty funkcjonowania	niskie płace, małe zatrudnienie, wszechstronność pracowników.	2
Wysoka jakość oferowanych towarów i usług	dbałość o jakość towarów i usług, utrzymywanie wyrobionej marki.	5

Tabela 1.7. Czynniki sukcesu wynikające z rodzaju działań podejmowanych przez spółdzielnie socjalne w latach 2005–2013

Źródło: M. Sobczak, 2015, *op. cit.*, s. 79–80.

Analiza źródeł sukcesu wskazywanych przez badane spółdzielnie socjalne prowadzi do wniosku, że wiele spółdzielni socjalnych nie potrafiło w pełni wykorzystywać swojego potencjału. Istotnymi czynnikami wpływającymi na sukces spółdzielni socjalnych była wielobranżowość, duża elastyczność i determinacja w działaniu oraz zaradność zarządzających. Takie czynniki mogłyby odpowiadać za sukces wielu innych przedsiębiorców, jednak spółdzielcom, którzy wcześniej nie radzili sobie na rynku pracy takie umiejętności nie przychodzą łatwo, a ich wykształcenie może być dla beneficjentów spółdzielni socjalnych dużą zaletą przy konkurowaniu na otwartym rynku pracy w przyszłości. Powodzenie zdecydowanej większości badanych organizacji wiązało się również z pomocą ze strony instytucji publicznych czy innych organizacji, w postaci pomocy finansowej i organizacyjno-merytorycznej, w tym szkoleń oraz współdziałania i wzajemnego wsparcia członków organizacji.

Badane spółdzielnie socjalne nie potrafiły budować przewagi konkurencyjnej w oparciu o niskie koszty pracy, lokalne korzenie, czy dobry wizerunek organizacji nienastawionych na zysk. Dodatkowo, swojego sukcesu rynkowego zazwyczaj nie budowały w oparciu o wysoką jakość produktów i usług, co może świadczyć o ich raczej przeciętnej bądź niskiej jakości. Z racji tego, że w badaniu uwzględniono te „dobre” przykłady spółdzielni socjalnych, można oczekiwać, że przeciętne tego typu organizacje mogły wypadać nieco gorzej.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że spółdzielnie socjalne są podmiotami o dość dużym potencjale społeczno-ekonomicznym. Jednocześnie nie potrafią one w pełni wykorzystywać swoich możliwości. W ostatnich latach, wraz ze wzrostem zainteresowania ekonomią społeczną, spółdzielnie socjalne mogą liczyć na wieloraką pomoc ze strony różnych instytucji, co rodzi wątpliwości co do efektywności takiego podejścia i jednocześnie może być odbierane jako nadmierna ingerencja w konkurencję rynkową. Dużą wartością badanych organizacji jest aspekt wychowawczy wobec ich członków, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż poprzez rozbudzanie szeroko pojętych postaw przedsiębiorczych spółdzielcy uzyskują ważne kompetencje i umiejętności do konkurowania na otwartym rynku pracy w przyszłości. Jeśli reintegracja społeczno-zawodowa w spółdzielniach socjalnych okaże się być skutecznym instrumentem polityki rynku pracy, to znaczy, że pomimo kilku słabych stron warto jest wspierać dalszy rozwój tego typu organizacji w Polsce.

1.8. Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych jako metoda inkluzji społecznej

Sam fakt, że spółdzielnie socjalne oferują pracę osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym powoduje, iż zatrudnieni w tych organizacjach przechodzą proces reintegracji społeczno-zawodowej. Działalność na otwartym rynku wymusza na spółdzielcach nieustanną profesjonalizację, zwiększanie jakości świadczonych usług oraz coraz sprawniejszą obsługę klientów. Prowadzenie biznesu w formie spółdzielni socjalnej pozwala zatem na uzupełnienie oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych, bądź też zupełną reorientację zawodową każdego z członków spółdzielni. Dodatkowo, konieczność współdecydowania, poszukiwania wspólnych rozwiązań w grupie, co związane jest ze strukturą spółdzielni socjalnej, daje szanse na rozpoczęcie procesu integracji społecznej⁶⁴.

Popularność spółdzielni socjalnych, jako podmiotów ekonomii społecznej może wynikać stąd, że swoją działalność opierają na pracy grupy, co niesie za sobą szereg korzyści, takich jak:

⁶⁴ A. Sobol, *Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009, s. 33.

1. Członkowie spółdzielni socjalnych czują się bezpieczniej, są bardziej pewni siebie, mniej wątpią we własne możliwości. Dzięki grupie są bardziej odporni na zagrożenia płynące z zewnątrz.

2. Członkowie spółdzielni socjalnych czują się ważni i wyróżnieni, a inni traktują ich z poważaniem, bo mają coś własnego oraz mieli odwagę i determinację, żeby taką organizację założyć.

3. Dzięki uznaniu ze strony innych wzrasta samoocena spółdzielców socjalnych i ich wiara we własne możliwości.

4. Spółdzielnia socjalna zaspokaja potrzebę przynależności – członkowie czują się potrzebni, użyteczni, należą do określonej komórki społecznej.

5. Członkowie spółdzielni czerpią siłę z grupy do realizacji zadań, których zapewne nie podjęliby się w pojedynkę.

6. Do wykonania niektórych zadań potrzebna jest kombinacja umiejętności i wiedzy różnych osób, więc grupa staje się niezbędna do ich realizacji.

7. Działając w grupie zmniejsza się ryzyko popełnienia błędu.

8. Grupa ma więcej kontaktów i znajomych od pojedynczych osób.

9. Grupa pobudza kreatywność i motywuje do bardziej efektywnego działania wszystkich jej członków.

10. Działając w grupie spółdzielcy zyskują nowych przyjaciół i utrwalają dawne przyjaźnie.

11. Pracując w grupie członkowie wiele uczą się od innych i od siebie nawzajem.

12. Członkowie grupy udzielają sobie wsparcia w trudnych chwilach – pokazują, że warto działać pomimo pojawiających się trudności.

13. Praca w grupie uczy jak rozwiązywać konflikty, komunikować się z innymi czy panować nad wybuchami złości. To, co powstrzymuje członków spółdzielni od niewłaściwych zachowań, to poczucie wstydu, odczuwane przed innymi członkami grupy.

14. Spółdzielnie socjalne uczą demokracji dzięki takiemu systemowi podejmowania decyzji⁶⁵.

Wiele z wymienionych wyżej korzyści obejmuje kompetencje cenione przez wielu pracodawców. Tym samym, osoby pracujące w spółdzielniach socjalnych podnoszą swoje kwalifikacje dzięki czemu są lepiej przygotowane do skutecznego konkurowania na otwartym rynku pracy.

Wprowadzenie do systemu spółdzielczości socjalnej możliwości zakładania takich organizacji przez osoby prawne spowodowało, że spółdzielczość socjalna zaczęła oferować dwie ścieżki inkluzji społecznej. Jedna, daje możliwość przystąpienia do istniejących organizacji w charakterze pracownika. Druga to założenie nowej organizacji i zostanie przedsiębiorcą, współprowadząc i współdecydując o wszelkich aspektach działalności spółdzielni. Zgodnie z założeniami profilowa-

⁶⁵ J. Kliombka-Jarzyna, *Psychospołeczne aspekty funkcjonowania spółdzielni socjalnych*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009, s. 32–34.

nia bezrobotnych pierwsza ścieżka jest przeznaczona raczej dla osób z III profilu, a druga ścieżka dla I profilu⁶⁶.

Zanim wprowadzono profilowanie bezrobotnych naturalny podział spółdzielców socjalnych na te dwie ścieżki dokonał się samoczynnie. Ścieżka związana z założeniem własnej spółdzielni (przedsiębiorcza) była częściej wybierana przez osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej, którzy chwilowo nie mieli pracy. Dla takich ludzi prowadzenie spółdzielni socjalnej można uznać za nowe wyzwanie i doświadczenie, przy okazji rozwiązujące problem bezrobocia, dające przy tym dużo satysfakcji i szansę na samorealizację. Druga ścieżka (pracy najemnej w istniejących spółdzielniach) skierowana jest do osób w zdecydowanie trudniejszym położeniu życiowym, które ze względu na braki wykształcenia i umiejętności od dawna pozostają poza rynkiem pracy, a spółdzielnia oferując im stabilne zatrudnienie odbudowuje ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy u innych pracodawców w przyszłości. Wprowadzenie takich osób od razu na ścieżkę przedsiębiorczą z dużym prawdopodobieństwem skończyłoby się niepowodzeniem i pogłębieniem ich problemów życiowych.

Tym samym, beneficjentów spółdzielni socjalnych można podzielić na dwie dość odmienne grupy:

- założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Pracują w spółdzielni od samego początku i najczęściej są współtwórcami pomysłu na jej założenie. Osoby te charakteryzują się dość dużą samodzielnością i przedsiębiorczością, a spółdzielnia socjalna jest dla nich jednym z możliwych sposobów na rozwiązanie problemów życiowych. Można powiedzieć, że ich proces reintegracji społeczno-zawodowej jest już na wstępie dość mocno zaawansowany.
- pracowników spółdzielni – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, choć zdarzają się również pojedyncze osoby w spółdzielniach osób fizycznych. Przystąpili oni do istniejących spółdzielni, tym samym nie mieli wpływu na początkową ideę utworzenia organizacji. Często są tylko pracownikami najemnymi i nie mają praw członka spółdzielni. To osoby o zdecydowanie mniejszej samodzielności, które znalazły się bardzo daleko od otwartego rynku pracy, a spółdzielnia socjalna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej.

Proces reintegracji społeczno-zawodowej przebiega nieco lepiej w grupie założycieli, którzy już na początku podjętej drogi zawodowej mają lepsze rokowania – spółdzielczość socjalna jest dla nich jednym ze sposobów na życie. Można się spotkać wręcz z argumentem, że grupa założycieli spółdzielni, gdzie większość to ludzie młodzi i dobrze wykształceni, tak naprawdę w ogóle nie jest dotknięta wykluczeniem społecznym. Jednak fakt, że ci ludzie często przez wiele lat po stu-

⁶⁶ Art. 33 ust. 2c, Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.)

diach pracują głównie dorywczo, często poniżej swoich kwalifikacji, zatrudnieni na umowy cywilno-prawne przeczy takim twierdzeniom. Spółdzielczość socjalna daje im szansę na usamodzielnienie się, wzięcie we własne ręce odpowiedzialności za swoje życie i pracę. Dzięki temu, nawet gdy częściowo wykonują proste prace fizyczne, uzyskują poczucie sprawstwa w organizacji, rozwijają szereg kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu i pracą w zespole. Dodatkowo, jest również szansa, że w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby ambitne i kreatywne zatrudnienie znajdą również osoby bardziej oddalone od otwartego rynku pracy. Zatem, z punktu widzenia interesu społecznego prowadzenie reintegracji zawodowej w obu tych grupach jest równie ważne.

Z punktu widzenia publicznych służb zatrudnienia istotne jest, że prowadzenie reintegracji zawodowej poprzez spółdzielnie socjalne można uznać za efektywne finansowo i środowiskowo. Organizacje te generują przychody i wydatki, dzięki czemu obniża się wysiłek finansów publicznych w procesie aktywizowania osób bezrobotnych. Przy okazji praca spółdzielców pozwala osiągnąć założone cele aktywizacji zawodowej i prowadzi do samodzielności ekonomicznej. Zatem dalszy proces wspomagania rozwoju spółdzielczości socjalnej i jej promowania może podnieść efektywność ekonomiczną całego sektora i przyciągnąć do siebie kolejnych bezrobotnych, odciążając tym samym Fundusz Pracy i służby rynku pracy⁶⁷.

Spółdzielczość socjalna jest stosunkowo młodą i jeszcze mało rozwiniętą formą przedsiębiorczości społecznej. Mimo wszystko zdaje się być formą bardzo potrzebną, a odpowiednio wspierana i kierowana, przynosi duże korzyści dla społeczności lokalnej. Po pierwsze, może zajmować się dostarczaniem usług mało rentownych dla przedsiębiorców komercyjnych, a ważnych dla rozwoju lokalnego. Po drugie, zmienia postawę spółdzielców i ich otoczenia, z narzekających na swój los odbiorców pomocy społecznej na aktywnych, przedsiębiorczych obywateli, biorących sprawy w swoje ręce. Spółdzielnie rozwijają się przede wszystkim tam, gdzie są dobrze rozwinięte instytucje wsparcia oraz jest dużo mieszkańców, a niekoniecznie największe zapotrzebowanie na społeczną i zawodową reintegrację mieszkańców.

⁶⁷ J. Kawa, *Proces tworzenia spółdzielni socjalnej a uwarunkowania rynku pracy* [w:] A. Organiściak-Krzykowska (red.), *Współczesne aspekty rynku pracy*, UWM w Olsztynie i IPISS, Olsztyn–Warszawa 2013, s. 159.

Rozdział 2

Analiza kondycji spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych

2.1. Metodyka i opis przeprowadzonych badań

Monografia dotyczy spółdzielczości socjalnej jako instrumentu polityki rynku pracy w zakresie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przeprowadzona zostanie ocena skuteczności spółdzielni socjalnych, których zadaniem jest poprawa sytuacji zatrudnieniowej osób w szczególny sposób narażonych na długotrwałe bezrobocie i wynikającą stąd ekskluzję społeczną. Z integracją zawodową ściśle powiązana jest również reintegracja społeczna, polegająca na ponownym włączeniu wykluczonych do życia rodzinnego, społeczności lokalnej, itp. Jej efekty nie będą przedmiotem szczegółowych analiz w rozprawie, choć jest to nierozdzielny element działań reintegracyjnych, a więc pewne wnioski pojawiają się na marginesie głównych rozważań poświęconych reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przyjęto zatem dwa główne cele badawcze rozprawy, które sformułowano poniżej. Są to:

1. Ocena skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.
2. Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Powyższe cele prowadzą do wysunięcia podstawowej hipotezy badawczej:

H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.

Dla weryfikacji powyższej hipotezy należy przeprowadzić wnioskowanie dotyczące trzech pomocniczych hipotez szczegółowych:

H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.

H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.

H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.

Dla realizacji założonych celów badawczych oraz weryfikacji powyższych hipotez należało przeprowadzić badania, które pozwoliły wielowymiarowo spojrzeć na problem badawczy. Aby przygotować odpowiednie narzędzia badawcze oraz przeprowadzić wnioskowanie na podstawie zgromadzonego materiału należało w pierwszej kolejności zrealizować szczegółowe badanie typu *desk-research*, w tym dostępnych w literaturze *case study* dotyczących spółdzielni socjalnych. Schemat całego postępowania badawczego przedstawiono na rysunek 2.1.

Rysunek 2.1. Schemat postępowania badawczego

Źródło: opracowanie własne.

Podstawowym źródłem informacji o przebiegu procesu reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych są członkowie i/lub pracownicy tych organizacji, którzy są beneficjentami podjętych działań. Drugą grupą beneficjentów działalności spółdzielni socjalnych są byli członkowie i/lub pracownicy tych organizacji, więc ta grupa również powinna być uwzględniona w schemacie postępowania badawczego. Wpływ na skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej ma

także sposób funkcjonowania spółdzielni, ich potencjał społeczno-ekonomiczny. Tym samym, w postępowaniu badawczym należy przeanalizować działalność spółdzielni socjalnych jako przedsiębiorstw. Spółdzielnie socjalne realizują politykę państwa w zakresie aktywnej polityki rynku pracy oraz powstają dzięki pomocy innych podmiotów, w tym instytucji publicznych. Zatem, szereg instytucji powinno dysponować wiedzą nt. funkcjonowania oraz skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej. Wśród takich organizacji podstawowymi są Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), które aktywnie uczestniczą w powstawaniu spółdzielni oraz wspierają istniejące organizacje. Można oczekiwać, że OWES-y dysponują bardzo szeroką wiedzą, na temat różnych aspektów działalności spółdzielni socjalnych. Zakładanie spółdzielni socjalnych może być również finansowane ze środków Funduszu Pracy, więc dysponenti tych środków (wojewódzkie urzędy pracy) powinny posiadać wiedzę zbliżoną do OWES-ów. Jako instytucje wdrażające politykę państwa w zakresie rynku pracy powinny być w stanie trafnie ocenić skuteczność działalności spółdzielni. Wymienione podmioty zostały objęte postępowaniem badawczym autora.

W województwie łódzkim Urząd Marszałkowski wdraża *Wieloletni Plan Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*. Spółdzielnie socjalne odgrywają w nim istotną rolę oraz w strategii rozwoju regionu. Instytucją odpowiedzialną za wdrażanie Planu jest Regionalne Centrum Polityki Społecznej, zatem RCPS oraz Urząd Marszałkowski jako instytucja nadrzędna powinny dysponować informacjami o skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych. Ostatnim podmiotem funkcjonującym w otoczeniu spółdzielni socjalnych, który może uzupełnić potrzebne do analiz informacje jest Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych prowadzący proces lustracji tych organizacji. Aby rzetelnie przeprowadzić analizę problemu badawczego należało przeprowadzić badania obejmujące wszystkie wyżej wymienione podmioty i osoby.

Różnorodność podmiotów badawczych powoduje, że należy dobrać do nich odpowiednie narzędzia. Liczba członków i/lub pracowników spółdzielni socjalnych w woj. łódzkim szacowana była w roku 2013 na około 500 osób. W badaniu postanowiono podjąć próbę bezpośredniego dotarcia do wszystkich beneficjentów. Uznano, że najlepszym narzędziem badawczym jest ankieta. W 2013 r. były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim. Postanowiono dotrzeć do wszystkich i przeprowadzić badanie w formie ankiety skierowanej do przedstawiciela zarządu każdej z organizacji. Byli spółdzielcy oraz podmioty z otoczenia spółdzielni socjalnych wymagali zindywidualizowanego podejścia. W związku z tym resztę badań przeprowadzono w formie ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych.

Przyjęta struktura badań pozwoliła na wielowymiarową analizę i tym samym realizację założonych celów badawczych. Przyjęte metody umożliwiają ocenę działalności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej z różnych punk-

tów widzenia, co w przypadku zbieżności wniosków płynących z różnych badań wzmocni wyciągnięte konkluzje.

Badania objęły następujące segmenty:

B1: Badanie ankietowe skierowane do członków (pracowników) wszystkich spółdzielni socjalnych na terenie województwa łódzkiego, które wyraziły na to zgodę.

Badanie miało na celu wskazanie roli jaką spółdzielnia socjalna odegrała w dotychczasowej karierze zawodowej, w szczególności jakie kompetencje pracownicy uzyskali dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych, jak zostali przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy.

B2: Badania ankietowe skierowane do zarządów spółdzielni socjalnych.

Miało na celu przedstawienie obrazu spółdzielni jako podmiotu ekonomii społecznej. Badanie dostarczyło informacji na temat oceny posiadanych zasobów ludzkich oraz kondycji ekonomicznej jednostki. Dodatkowo zbierano informacje o sytuacji byłych pracowników spółdzielni. Badanie miało zebrać również dane, które posłużyły do badań skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych. Zostało ono przeprowadzone we wszystkich spółdzielniach województwa łódzkiego, które wyraziły zgodę na uczestnictwo.

B3: Wywiady pogłębione z przedstawicielami wybranych podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych

tj. ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES), Regionalnego Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi, Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (OZRSS) dotyczyło ich oceny i współpracy z spółdzielniami socjalnymi. Celem tych badań było określenie wpływu środowisk wsparcia zewnętrznego dla skuteczności reintegracji zawodowej.

B4: Wywiady pogłębione z byłymi pracownikami lub założycielami spółdzielni socjalnych.

Założono w miarę możliwości dotarcie do byłych pracowników spółdzielni socjalnych, co ze względu na dużą trudność takich badań miało być realizowane wielotorowo, tj. poprzez spółdzielnie socjalne i instytucje z otoczenia spółdzielni socjalnych, metodą kuli śnieżnej. Badania te miały uzupełnić spektrum analiz w zakresie skuteczności i trwałości programów reintegracji zawodowej oferowanych przez spółdzielnie socjalne.

B5: Analiza literatury dotyczącej spółdzielni socjalnych.

W badaniu dotychczasowa wiedza na temat spółdzielni socjalnych została uporządkowana i usystematyzowana, dzięki temu możliwe było stworzenie odpowiednich narzędzi badawczych dla innych badań. Ponadto, badanie miało na celu uzupełnienie materiału badawczego i wzmocnienie wniosków płynących z innych badań, co mogło umożliwić uogólnienie niektórych konkluzji do poziomu krajowego. Uzupełnieniem tych badań była analiza dostępnych w literaturze *case study* na temat spółdzielni socjalnych (podrozdział 1.7).

Założona struktura badań powinna pozwolić na realizację założonych celów, a spójność przyjętych metod i celów badawczych przedstawia tabela 2.1. Kwestionariusze poszczególnych badań ankietowych i wywiadów stanowią załączniki (nr 4–13) do niniejszej monografii.

Cele badawcze	Planowane badania
Ocena skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.	W tym celu przeprowadzono wnioskowanie dotyczące spółdzielni socjalnych na podstawie badań zarządów (B2) oraz subiektywnej oceny skuteczności spółdzielni socjalnych dokonanej przez podmioty z otoczenia, (B3) takie jak: WUP, RCPS, Urząd Marszałkowski, OZRSS i OWES. Skuteczność została też oceniona od strony beneficjentów, czyli byłych i obecnych członków spółdzielni socjalnych (B1) i (B4).
Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.	W tym celu wykorzystane zostały wyniki ankiet wśród członków i/lub pracowników spółdzielni (B1) w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy wynikające z badań zarządów (B2) oraz wywiadów (B3) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie dotyczące trwałości efektów reintegracji zawodowej miało być dokonane też na podstawie wywiadów z byłymi członkami spółdzielni socjalnych (B4). Całość analiz została wzmocniona przez wyniki badania B5.

Tabela 2.1. Cele badawcze a planowane badania

Źródło: opracowanie własne.

Zgodność założonych hipotez z przyjętymi metodami badawczymi przedstawia tabela 2.2.

Założono, że wnioskowanie uzyskało dużą moc poznawczą ze względu na wielowymiarowy charakter założonych badań. Skomplikowany charakter badań spowodował, że były one prowadzone w 7 etapach:

1. ETAP I: kwiecień–listopad 2013. Badanie B5: Analiza literatury dotyczącej spółdzielni socjalnych. Rozpoczęto od tego badania z tego względu, że płynąca z niego wiedza i wnioski pozwoliły na przygotowanie narzędzi badawczych dla kolejnych etapów. Badanie typu *desk-research* polegało na przeprowadzeniu wszechstronnego przeglądu literatury nt. spółdzielczości socjalnej oraz analizę dostępnych w literaturze *case-study* nt. funkcjonowania spółdzielni socjalnych. W rezultacie uzyskano informacje o funkcjonowaniu tego sektora, jego problemach oraz mocnych stronach. Zidentyfikowano czynniki składające się na sukces społeczno-ekonomiczny spółdzielni socjalnych.

2. ETAP II: wrzesień–grudzień 2013. Opracowanie kwestionariuszy ankiet dla badań B1 oraz B2.

3. ETAP III: grudzień 2013–czerwiec 2014. Prowadzenie badań ankietowych w spółdzielniach socjalnych z zarządami oraz członkami i/lub pracownikami (B1, B2). Do większości spółdzielni udało się dotrzeć do marca 2014, jednak z kilkoma był trudniejszy kontakt, więc całość badań zamknięto w czerwcu kiedy przeprowadzono badania w ostatniej spółdzielni. W trakcie tych badań zbierano również dane

kontaktowe byłych spółdzielców socjalnych. Badania w większości spółdzielni były prowadzone przez autora osobiście, a w części organizacji z terenu miasta Łodzi badania przeprowadzili członkowie Studenckiego Koła Naukowego Polityków Społecznych Desiderium. Ankiety badania B2 były wysyłane do spółdzielni kilka dni przed przyjazdem ankietera w celu przygotowania danych. Obie ankiety (B1 i B2) były prowadzone na miejscu w spółdzielni i zabierane przez ankietera. W organizacjach, gdzie obowiązywała praca w systemie zmianowym i nie wszyscy spółdzielcy socjalni byli dostępni jednocześnie zostawiano część ankiet dla nieobecnych, a ankieter odbierał resztę wypełnionych kwestionariuszy po kilku dniach.

4. ETAP IV: marzec–maj 2014. Opracowanie scenariuszy wywiadów dla badań B3 i B4.

5. ETAP V: maj 2014–styczeń 2015. Prowadzenie wywiadów z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych (B3). Większość wywiadów odbyła się między majem, a lipcem 2014, jednak problemy z umówieniem się z przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi spowodowały, że ostatni wywiad przeprowadzono w styczniu 2015. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone przez autora osobiście.

6. ETAP VI: lipiec–wrzesień 2014. Planowano przeprowadzić wywiady z byłymi członkami spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Niestety fakt, że w większości rozstania ze spółdzielnią odbywały się w niezgodzie spowodował, że byli spółdzielcy, do których udało się uzyskać dane kontaktowe odmawiali wzięcia udziału w badaniu.

7. ETAP VII: wrzesień 2014–styczeń 2015. Analiza zebranego materiału badawczego.

Badania B1 i B2 prowadzono równolegle i podjęto próbę objęcia nimi wszystkich spółdzielni socjalnych z woj. łódzkiego. Realizowano je od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku na podstawie bazy danych z 30 listopada 2013 roku (wówczas były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne). Ostatecznie badania udało się przeprowadzić w 42 spółdzielniach socjalnych (51,2% zarejestrowanych)⁶⁸, w tym 22 z terenu miasta Łodzi; 21 organizacji odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Zidentyfikowano 19 organizacji nieaktywnych – poszukiwania organizacji w internecie oraz pod adresami z KRS, czy innych baz danych nie pozwoliły na nawiązanie kontaktu z organizacją.

Zbadane organizacje prowadziły bardzo zróżnicowaną działalność, najczęściej w następujących branżach:

- gastronomia,
- usługi komunalne,
- usługi remontowo-budowlane,
- usługi opiekuńcze wobec niepełnosprawnych, osób starszych i dzieci,
- działalność artystyczna (w tym rękodzieło, sztuka użytkowa),
- hotelarstwo,
- handel.

⁶⁸ Kwestionariusze badania B2 wypełniło 41 spółdzielni socjalnych tj. 50% zarejestrowanych spółdzielni.

Hipoteza podstawowa	Hipotezy pomocnicze	Planowane badania
H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.	H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wnioski dotyczące spółdzielni socjalnych płynące z badań zarządów (B2) oraz subiektywna ocena skuteczności spółdzielni socjalnych dokonana w badaniach otoczenia (B3) przez takie instytucje jak WUP, RCPS, Urząd Marszałkowski, OPZRSS i OWES.
	H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wyniki ankiet wśród członków i/lub pracowników spółdzielni (B1) i wywiadów z byłymi członkami (B4), w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy na podstawie badań zarządów (B2) oraz wywiadów (B3) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie zostało wzmocnione przez wyniki analizy <i>case study</i> (B5).
	H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wyniki ankiet wśród członków spółdzielni (B1), w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy oraz wywiady z byłymi członkami w podobnym zakresie z naciskiem położonym na trwałość efektów reintegracji zawodowej (B4). Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy z badań zarządów (B2) oraz wywiadów (B3) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie zostało wzmocnione przez wyniki analizy <i>case study</i> (B5).

Tabela 2.2. Hipotezy a planowane badania

Źródło: opracowanie własne.

Badanie B1 prowadzono za pomocą dwóch typów ankiet skierowanych do obu grup spółdzielców socjalnych, tj. założycieli i pracowników⁶⁹. Kwestionariusze ankietowe były do siebie bardzo podobne, różniły się głównie sformułowaniami lub dodatkowymi odpowiedziami na niektóre pytania. Zakładano, że wyniki w obu grupach umożliwią prowadzenie analiz porównawczych. Podjęte badania to pierwsze prowadzone bezpośrednio z członkami i pracownikami tych organizacji w Polsce. Kwestionariusze składały się z 28 pytań merytorycznych oraz 6 pytań metryczki. Dodatkowo, 3 pytania były przygotowane w formie tabel, w których każdy wiersz był *de facto* osobnym pytaniem szczegółowym⁷⁰. Pytania w kwestionariuszach były pogrupowane w 5 następujących bloków tematycznych:

- okoliczności i warunki podjęcia pracy (założenia) w spółdzielni socjalnej,
- korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej,
- przebieg zatrudnienia i rozwój zawodowy w spółdzielni socjalnej,
- problemy związane z pracą w spółdzielni socjalnej,
- ocena pracy w spółdzielni oraz plany na przyszłość.

⁶⁹ Załączniki 4 i 5.

⁷⁰ Pierwsza tabela składała się z 13 pytań szczegółowych, druga z 12, a trzecia z 6.

W badanych spółdzielniach nie wszyscy spółdzielcy zdecydowali się wypełnić ankiety, ostatecznie próba badawcza założycieli jest nieco większa (116 osób, w tym 61% kobiet), niż pracowników najemnych (74 osoby w większości mężczyźni – 57%). Przyjmując, że przeciętna liczba spółdzielców w jednej spółdzielni socjalnej kształtuje się na poziomie 7 osób⁷¹ oznacza, że próba badawcza stanowi ok. 65% populacji spółdzielców w badanych podmiotach oraz 43% populacji wszystkich spółdzielców z terenu woj. łódzkiego w 2013 roku.

Badanie B1 jako jedyne ma również rozwiniętą stronę analiz statystycznych. Tylko w tym badaniu próba badawcza była na tyle duża, że można było ją przeprowadzić. Celem prowadzonych analiz było wychwycenie istotnych statystycznie różnic pomiędzy grupą pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych. Analizy były też prowadzone w ramach poszczególnych grup, na podgrupach zgodnych z metryczką. Analiza statystyczna została przeprowadzona między innymi przy wykorzystaniu miar symetrycznych na skalach nominalnych: V Kramera (tabele 2x3, 4x5 itp.), Phi (tabele 2x2) – są to miary symetryczne informujące o sile zależności między zmiennymi w tabelach krzyżowych⁷². Wszystkie miary siły związku były normalizowane, tak aby przyjmowały wartości z przedziału [0,1]. I tak odpowiednio od 0–0,29 – zależność słaba, 0,30–0,49 – zależność umiarkowana, 0,5–1 – zależność silna. Są to miary symetryczne oparte na teście chi-kwadrat. Istnieją pewne warunki stosowania tego testu, dotyczą one wielkości liczebności teoretycznych, a właściwie liczby dopuszczalnych dla danej tabeli liczebności teoretycznych, które mają wartość między 1 a 5. Test chi-kwadrat jest wiarygodną miarą wówczas, gdy żadna z liczebności teoretycznych nie jest mniejsza od jedności i gdy nie więcej niż 20% liczebności teoretycznych jest mniejsza od 5⁷³. W przypadku gdy w tabelach występowały skale porządkowe, wówczas odczytywane były miary Tau-b Kendalla (dla tabel kwadratowych) oraz Tau-c Kendalla (dla tabel prostokątnych)⁷⁴.

Badanie B2 udało się przeprowadzić w 41 spółdzielniach na 82 z populacji badawczej, czyli próba zawierała 50% podmiotów. Kwestionariusz⁷⁵ składał się z 24 pytań, dotyczących informacji ogólnych o spółdzielni, procesu zakładania, zasobów ludzkich, wsparcia dla spółdzielni, finansów oraz problemów i czynników sukcesu spółdzielni. Wyniki tego badania pozwoliły na dokonanie oceny spółdzielni socjalnych pod kątem skuteczności społeczno-ekonomicznej.

⁷¹ Przeciętna liczba spółdzielców przyjęta za: Departament Pożytku Publicznego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r., Warszawa 2012, s. 90.

⁷² W. Szymczak, *Podstawy statystyki dla psychologów*, Difin, Warszawa 2008, s. 114.

⁷³ M. Nawojczyk, *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska, Kraków 2002, s. 216–218.

⁷⁴ W. Szymczak, 2008, s. 120–122.

⁷⁵ Załącznik 6.

Do badań B3 przygotowano 5 różnych scenariuszy wywiadów⁷⁶ dedykowanych dla każdego typu instytucji. Przygotowane scenariusze były do siebie zbliżone na ile to możliwe, aby zachować ich maksymalną porównywalność. Składały się one z większych modułów tematycznych, które pojawiały się w poszczególnych scenariuszach, gdy ich użycie miało sens. Między tymi samymi modułami, skierowanymi do różnych instytucji występowały minimalne różnice dostosowujące pytania do charakteru badanej instytucji. Modułową budowę scenariuszy przedstawia tabela 2.3, znak X oznacza, że dany moduł miał zastosowanie w wybranym scenariuszu.

Nazwa modułu	Scenariusz wywiadu z				
	Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej	Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Wojewódzki Urząd Pracy	Urząd Marszałkowski	Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych
Informacje ogólne o organizacji/instytucji	X	–	–	–	X
Informacje o sektorze spółdzielczości w kontekście polityki społecznej	–	X	X	X	X
Proces zakładania spółdzielni przez organizację/instytucję	X	–	X	–	–
Współpraca z istniejącymi spółdzielniami	X	X	X	X	X
Trwałość spółdzielni socjalnych	X	X	X	X	X
Dalsze losy byłych spółdzielców	X	X	X	–	X
Ocena spółdzielczości socjalnej	X	X	X	X	X

Tabela 2.3. Scenariusze badania B3 (wywiady) według wykorzystanych modułów tematycznych

Źródło: opracowanie własne.

Moduł z ogólnymi informacjami nt. organizacji nie został użyty w badaniach z instytucjami publicznymi ze względu na ogólną dostępność informacji na temat badanych podmiotów. OWES-y nie były pytane o informacje o sektorze spółdzielczości socjalnej w kontekście polityki społecznej, gdyż nie mają okazji współtworzyć lub odpowiadać za politykę społeczną na jakimkolwiek szczeblu. Moduł dotyczący procesu zakładania spółdzielni dotyczył tylko tych organizacji, które biorą czynny w nim udział. W scenariuszu dla Urzędu Marszałkowskiego nie znalazł się również moduł dotyczący dalszych losów byłych spółdzielców, ponieważ jeśli mieliby taką wiedzę, to pochodziłaby ona od RCPS lub WUP, które również uczest-

⁷⁶ Załączniki 7–11.

niczyły w badaniu. Badania były przeprowadzone od maja 2014 do stycznia 2015 roku osobiście przez autora we wszystkich wskazanych w tabeli 2.3 organizacjach, w tym wszystkich OWES-ach w województwie łódzkim.

W ramach badania B4 przygotowano dwa typy scenariuszy⁷⁷, zgodnie z podziałem beneficjentów spółdzielni, dla byłych założycieli i pracowników spółdzielni socjalnych. Prowadzenie tych badań napotkało jednak duże problemy z dotarciem do respondentów. Żadna instytucja nie prowadzi monitoringu dalszych losów spółdzielców socjalnych. Same spółdzielnie najczęściej deklarują brak kontaktu z byłymi członkami lub pracownikami albo nie są zainteresowane w udostępnieniu takich kontaktów. Wynika to z faktu, że najczęściej odejście ze spółdzielni socjalnych miało związek z konfliktami. Z tego też powodu osoby, do których udało się dotrzeć, najczęściej nie były zainteresowane udzieleniem jakichkolwiek informacji nt. ich pracy w spółdzielni. W rezultacie odmawiały wzięcia udziału w badaniu.

2.2. Stan spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim na podstawie badań własnych

Zgodnie z tabelą 1.4 we wrześniu 2014 roku w województwie łódzkim zarejestrowanych było 85 spółdzielni socjalnych. Najwięcej spółdzielni socjalnych – 36, powstało w roku 2013, co ma związek z dużą aktywnością OWES-ów w tym czasie oraz faktem, że wtedy też kończyło się wiele prowadzonych przez nie projektów, polegających na tworzeniu spółdzielni socjalnych finansowanych z EFS. Wzmogoną aktywność w powstawaniu spółdzielni socjalnych można zaobserwować od roku 2011, kiedy wystartowały pierwsze ww. projekty. Dzięki tej pomocy w roku 2011 utworzono 13 spółdzielni socjalnych, a w kolejnym roku – 12. W latach 2005–2010 powstawały pojedyncze podmioty (2–6 rocznie), które albo były finansowane ze środków Funduszu Pracy albo zupełnie bez wsparcia zewnętrznego. W roku 2014 OWES-y zamykały swoje projekty i w tym czasie powstała zaledwie jedna spółdzielnia. Można oczekiwać, że sporo osób zainteresowanych utworzeniem spółdzielni socjalnej w tym czasie wyczerpywało na uruchomienie środków w ramach nowej perspektywy finansowej UE.

Nie wszystkie spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego wzięły udział w badaniu, lecz praktycznie dla wszystkich możliwe było wskazanie branży w jakiej działały – czasem było to kilka branż. Tabela 2.4 przedstawia branże wybierane przez spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim.

Branża	Liczba spółdzielni socjalnych
Gastronomia	12
Handel (np. produkcja rolna, zdrowa żywność, e-papierosy)	8

⁷⁷ Załączniki 12–13.

Działalność artystyczna, wsparcie kultury, edukacja artystyczna	7
Opieka nad dziećmi, przedszkola	6
Rzemiosło, sztuka użytkowa	6
Usługi remontowe i budowlane	6
Poligrafia i produkcja materiałów reklamowych	4
Usługi porządkowe	4
Usługi dla biznesu (np. co-working, wynajem sal, niszczenie dokumentów)	3
Pielęgnacja terenów zielonych	2
Usługi opiekuńcze	2
Działalność psychoterapeutyczna	1
Pośrednictwo finansowe	1
Pośrednictwo handlu nieruchomości	1
Prowadzenie hostelu	1
Prowadzenie schroniska dla zwierząt	1
Rehabilitacja niepełnosprawnych	1

Tabela 2.4. Podział branżowy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim stan na 15 września 2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych; stron internetowych spółdzielni; baz danych: www.ngo.pl, www.ozrss.pl, <http://www.spoldzielniesocjalne.org/> [dostęp 15.09.2014].

Zdecydowanie najpopularniejszą branżą wśród spółdzielni socjalnych była działalność gastronomiczna. Najczęściej związana była ze specyficznymi niszami, jak kuchnia wegańska, wegetariańska, czy sprzedaż świeżo wyciskanych soków. Kilka spółdzielni prowadziło też bary z obiadami domowymi. Spółdzielnia w Tomaszowie Mazowieckim prowadziła catering w domu pomocy społecznej na zlecenie gminy. Zidentyfikowano 8 spółdzielni socjalnych w regionie, które zajmowały się różnego typu działalnością handlową. Ponadto, 7 spółdzielni prowadziło działalność artystyczną lub kulturalną, także o bardzo zróżnicowanym profilu, np.: sala koncertowa, kina, produkcja scenografii teatralnych i inne. Niestety tylko pojedyncze spółdzielnie prowadziły działalność w zakresie usług społecznych, w szczególności opieki nad starszymi, czy rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Na tym polu istotne jest, aby większą aktywność przejawiały samorządy lokalne, które mogą takie usługi zamawiać. Spółdzielnie socjalne o nietypowych profilach działalności najczęściej lokują się w Łodzi, gdzie łatwiej o klientów dla tego typu przedsięwzięć. Spółdzielnie świadczące usługi społeczne, komunalne i w branżach tradycyjnych odnajdziemy przede wszystkim w mniejszych miastach regionu łódzkiego, gdzie brakuje dostępu do wielu podstawowych usług.

W Łodzi wytworzył się specyficzny model spółdzielczości socjalnej. Bardzo często te organizacje zakładane są przez młodych, wykształconych ludzi po studiach humanistycznych lub artystycznych. Tworzą oni podmioty, dzięki którym mogą realizować swoje pasje, a zarazem utrzymywać się dzięki nim. Stąd tak wiele podmiotów (17) związanych było z działalnością kreatywną, jak artystyczna, kulturalna,

rzemieślnicza, reklamowa, czy sztuki użytkowej. W przypadku tego typu założycieli nawet dość typowe branże jak gastronomia charakteryzowały się elementami wyróżniającymi, trafiającymi do nisz rynkowych, takich jak wegetarianie, weganie.

Wśród zbadanych spółdzielni socjalnych większość była założona przez osoby fizyczne (32 przypadki na 41 analizowanych). Możliwość zakładania spółdzielni przez osoby prawne istnieje stosunkowo krótko, od roku 2009. Pozostałe 9 badanych organizacji było założone przez organizacje pozarządowe, a w jednym przypadku wśród założycieli była również jednostka samorządu terytorialnego. Wyjątkowy był przypadek Spółdzielni Socjalnej „Comunal Service” z Brzeziny, która została założona przez osoby fizyczne, jednak nie radziła sobie na rynku, więc władze lokalne postanowiły ją przekształcić w spółdzielnię socjalną osób prawnych⁷⁸. Przeprowadzono proces swoistej nacjonalizacji i w chwili badania jedynymi członkami tej organizacji były Gminy Brzeziny oraz Rogów. Spółdzielnia rozwinęła się, zatrudniała ponad 20 osób, pełniła funkcję zakładu usług komunalnych dla obu gmin. Ogólnie jednak jednostki samorządu terytorialnego (JST) nie wykorzystują potencjału jaki mogą nieść za sobą spółdzielnie socjalne, dzięki którym mogą zabezpieczać dla mieszkańców ważne usługi społeczne lub komunalne. Dodatkowo, tworzenie spółdzielni może nie wymagać wielu nakładów własnych, gdyż było hojnie wspierane w ostatnich latach ze środków EFS poprzez OWES-y, a JST nie korzystały z tej szansy na walkę z wykluczeniem społecznym wśród mieszkańców. Jak pokazuje tabela 2.5 badane spółdzielnie socjalne przeciwdziałały różnym typom wykluczenia społecznego swoich pracowników i członków.

Typy zagrożenia wykluczeniem społecznym występujące wśród członków i/lub pracowników spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne, w których wystąpił dany typ	
	Liczba	% [N=40]
Bezrobocie	33	82,5
w tym: długotrwale bezrobocie (brak pracy powyżej 12 miesięcy)	14	35,0
Niepełnosprawność	11	27,5
w tym: choroba psychiczna, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,	2	5,0
Zwolnienie z zakładu karnego	1	2,5
Bezdomność	0	0,0
Uchodźstwo	0	0,0
Uzależnienie od alkoholu	0	0,0
Uzależnienie od narkotyków lub innych środków odurzających	0	0,0
Brak zagrożenia wykluczeniem społecznym	7	17,5

Tabela 2.5. Ukierunkowanie spółdzielni socjalnych na typy zagrożenia wykluczeniem społecznym swoich członków i/lub pracowników w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

⁷⁸ Według władz spółdzielni była to pierwsza tego typu procedura w Polsce.

W zdecydowanej większości spółdzielni socjalnych woj. łódzkiego (33 organizacje) można spotkać osoby, które przed przystąpieniem do nich były bezrobotne, a w 14 podmiotach – długotrwale bezrobotne. W ponad 1/4 spółdzielni pracowali niepełnosprawni, a wśród nich sporadycznie chorzy psychicznie. W jednej organizacji znalazł się również pracownik zwolniony z zakładu karnego. W zbadanych spółdzielniach socjalnych nie pracowali natomiast bezdomni, uchodźcy, czy uzależnieni od alkoholu lub narkotyków. W 7 organizacjach można było spotkać także osoby, które nie były zagrożone wykluczeniem, ale ze względu na swoje kompetencje i kwalifikacje były spółdzielniom niezbędne do zapewnienia sprawnego funkcjonowania.

Liczba członków spółdzielni socjalnych w roku 2013	Spółdzielnie socjalne o danej liczbie członków	
	Liczba	% [N=38]
dwóch	5	13,2
pięciu	20	52,6
sześciu	7	18,4
siedmiu	5	13,2
dziewięciu	1	2,6

Tabela 2.6. Liczba członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w roku 2013

Źródło: opracowanie własne.

Z prezentowanych w podrozdziale 1.5 badań wynikało, że spółdzielnie socjalne w Polsce były małymi podmiotami o średniej liczbie członków na poziomie 7 osób. Tabela 2.6 przedstawia informację o liczbie członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w 2013 r.

Połowa badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim miała minimalną ustawową dla spółdzielni socjalnych liczbę 5 członków⁷⁹. Największa z badanych organizacji miała 9 członków. Spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim w roku 2013 były raczej małe w porównaniu do reszty kraju, gdyż średnia liczba członków wynosiła 5,16, a nie uwzględniając spółdzielni socjalnych dwóch osób prawnych, było to 5,64 członków przeciętnie w organizacji. Zatem potencjał tworzenia nowych miejsc pracy przez istniejące spółdzielnie był dosyć niski. Aby zauważyć efekt działania spółdzielczości socjalnej w perspektywie lokalnego rynku pracy, zasadne jest tworzenie kolejnych organizacji.

Najwięcej spółdzielni socjalnych powstało jako oddolna inicjatywa założycieli. W pojedynczych przypadkach był to efekt inspiracji ze strony pracownika socjalnego, czy jakiejś organizacji lub instytucji. Różnorodne były natomiast czynniki, które wpłynęły na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim (tabela 2.7).

⁷⁹ Dotyczy spółdzielni socjalnych osób fizycznych.

Czynniki wpływające na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej	Liczba odp.	% [N=40]
możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego	27	67,5
determinacja członków w postanowieniu odmiany swojego życia	21	52,5
możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego	14	35,0
brak innych perspektyw na znalezienie pracy	10	25,0
roztoczona przez organizacje i instytucje wspierające wizja funkcjonowania spółdzielni	7	17,5
możliwość otrzymania wsparcia rzeczowego	5	12,5
zapewnienie odbioru produktów lub usług przez samorząd lokalny	4	10,0
inne czynniki	5	12,5

Tabela 2.7. Czynniki, które wpływały na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych

Źródło: opracowanie własne.

Dwa główne czynniki, które wpłynęły na założenie ponad połowy spółdzielni, to możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego, połączona z determinacją w postanowieniu odmiany swojego życia. Dofinansowanie tworzenia jednostek można uznać za najważniejsze, gdyż w latach, gdy to finansowanie było ograniczone, powstawało bardzo mało spółdzielni. Dla ponad 1/3 spółdzielni istotnym czynnikiem podjęcia działalności była również możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego. Pozostałe czynniki wymienione w tabeli 2.7 były również dla wielu organizacji istotne. W przypadku wielu badanych spółdzielni decydująca była odpowiednia kombinacja ww. czynników. W grupie *innych czynników* znajdziemy głównie związane ze spółdzielniami osób prawnych, jak chęć niesienia pomocy, pasja do działalności społecznej, możliwość połączenia działalności społecznej i biznesowej, czy możliwość rozszerzenia działalności organizacji.

Podstawowymi organizacjami niosącymi, bądź pośredniczącymi we wszechstronnej pomocy spółdzielniom socjalnym były Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej. Działania przez nie podejmowane były bardzo ważne dla badanych spółdzielni socjalnych, przy okazji przyczyniając się do szybkiego rozwoju całego sektora. W ocenie 2/3 spółdzielców⁸⁰ usługi OWES-ów były świadczone co najmniej dobrze, 6 organizacji wskazało, że należy jeszcze trochę je poprawić, głównie w kwestii ograniczenia biurokratyzacji procedur. Zaledwie 3 organizacje oceniły pomoc OWES-ów słabo, szczególnie w zakresie prowadzonych szkoleń. Różnorodne wsparcie Ośrodków dotarło do zdecydowanej większości badanych spółdzielni, tylko 2 spółdzielnie socjalne nie korzystały nigdy z oferty OWES-ów.

Ocena spółdzielni socjalnych pod kątem sposobu podejmowania decyzji nasuwa konkluzję o unikatowości tych przedsięwzięć. Ze względu na fakt, że większość z nich powstaje jako oddolna inicjatywa członków, zarządzanie ma charakter demokratyczny, często nawet przy podejmowaniu najdrobniejszych decyzji. Dane nt. zwyczajowych sposobów podejmowania decyzji w badanych organizacjach przedstawia tabela 2.8.

⁸⁰ Na 37 podmiotów, które udzieliły odpowiedzi; dane nie ujęte w tabelach.

Opis sposobu podejmowania decyzji	Spółdzielnie, w których funkcjonuje dany sposób	
	liczba organizacji	% [N=39]
Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana	20	51,3
Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu	12	30,8
Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja	2	5,1
Zwykli członkowie nie mają wpływu na zarządzanie naszą spółdzielnią socjalną	2	5,1
Inne: Zarządzaniem zajmują się osoby prawne współtworzące spółdzielnię	2	5,1
Inne: Każdy z członków odpowiada za dany produkt	1	2,6

Tabela 2.8. Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych

Źródło: opracowanie własne.

W większości badanych spółdzielni socjalnych występował demokratyczny system decyzyjny, gdyż właściwie każdą decyzję podejmowali wspólnie wszyscy członkowie spółdzielni, a w blisko 1/3 organizacji uczestnictwo wszystkich członków zostało ograniczone do decyzji o charakterze strategicznym. W niewielu podmiotach szeregowi członkowie odczuwali mały wpływ na zarządzanie spółdzielnią socjalną. Funkcjonujący najczęściej sposób podejmowania decyzji znacznie odróżnia spółdzielnie socjalne od wzorów znanych z sektora przedsiębiorstw. Demokracja przy podejmowaniu najmniejszych decyzji często może utrudniać funkcjonowanie, prowadzić do konfliktów wewnątrz organizacji. Jednocześnie taki system może budować większą motywację do pracy oraz zaangażowanie pracowników w sprawy przedsiębiorstwa. Rolą organizacji oferującej wsparcie musi być zatem przygotowanie przyszłych spółdzielców socjalnych do funkcjonowania w tak specyficznej organizacji, aby lepiej wykorzystywać możliwości spółdzielczego systemu podejmowania decyzji.

2.3. Charakterystyka działalności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych

Dokonanie oceny charakterystyki działalności spółdzielni socjalnych należało poprzedzić sprawdzeniem, czy podmioty te działały w oparciu o przyjętą misję i strategię. Jakie poczyniły założenia dla pierwszych lat działalności oraz czy te założenia spełniły się. W dalszej kolejności zbadane zostały stosunki spółdzielni z pracownikami, co powinno pomóc w ocenie skuteczności reintegracji zawodo-

wej dokonywanej przez spółdzielnie⁸¹. Przedstawiono również dane nt. rodzajów i wysokości wsparcia jakie otrzymywały spółdzielnie, czynników wpływających na ich sukces rynkowy oraz głównych problemów rozwojowych. Na koniec została przeprowadzona samoocena przyszłości organizacji. Dzięki tym informacjom możliwe były ocena skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w Polsce.

Misję miało przyjętą 3/4 badanych organizacji (31), choć 12 z nich korygowało ją w trakcie prowadzenia działalności. 10 podmiotów nie miało określonej misji, ale w 6 deklarowano rozpoczęcie prac nad jej opracowaniem⁸². Jakość sformułowania przyjętych misji organizacji była różna, często wskazywała, że nie do końca była przemyślana⁸³. Co ważne, z 26 organizacji, które przedstawiły swoją misję, 8 miało ją ściśle związaną z chęcią prowadzenia reintegracji społeczno-zawodowej zagrożonych wykluczeniem społecznym, a 9 z tworzeniem inicjatyw istotnych z punktu widzenia społeczności lokalnej. To pokazuje, że przyjęte przez ustawodawcę założenie, że spółdzielnie mają przede wszystkim prowadzić działalność prospołeczną niejako przy okazji prowadzenia działalności gospodarczej było dobrze rozumiane przez badane podmioty.

Jeśli chodzi o działanie w oparciu o strategię tylko 3 spółdzielnie socjalne nie miały strategii działania. Blisko 3/4 organizacji (28) przyjętą strategię realizowało, bądź przynajmniej starało się realizować. W 8 organizacjach realizacja strategii nie wychodziła, a jeden podmiot postanowił ją poprawić⁸⁴. Ze względu na fakt, że w większości spółdzielnie były podmiotami istniejącymi około roku trudno oceniać je z punktu widzenia przyjętej strategii. Bardziej znaczące dla oceny ich działalności było planowanie w okresie najbliższych 3 lat oraz realizacja tych planów.

O skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych decydują założenia jakie były czynione przy powstawaniu tych podmiotów. Zaniżone oczekiwania mogą być przyczyną niskiej skuteczności działania. Tabela 2.9 prezentuje oczekiwania jakie wobec pierwszych trzech lat działalności miały badane organizacje w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia instytucji zewnętrznych.

⁸¹ Dalszych losów byłych pracowników nie udało się zbadać bezpośrednio, ale pewne informacje o ich losach udało się pozyskać z wywiadów z organizacjami z otoczenia spółdzielni oraz rozmów ze spółdzielcami socjalnymi, co również pomogło w prowadzonym wnioskowaniu.

⁸² Dane nie ujęte w tabelach.

⁸³ Takie nie najlepiej sformułowane misje to na przykład: „Osiągnąć pozycję wiodącego w powiecie radomszczańskim producenta i sprzedawcy autorskiej odzieży, wyrobów zdobionych wydrukami sitodrukowymi. Misja będzie realizowana przez stałe zwiększanie jakości i rozszerzanie oferty produktów, podnoszenie efektywności oraz świadczenie najwyższego poziomu usług”; „Pomagać innym, chcemy aby TSS „Impuls” była rozpoznawalną i znaną marką w branży gastronomicznej, zatrudniać więcej osób”; „Promocja zdrowego stylu życia jeśli chodzi o żywienie. Wspieranie zawodowe osób wykluczonych społecznie oraz reintegracja na rynku pracy”.

⁸⁴ Dane nie ujęte w tabelach.

Zakres oczekiwań	Spodziewane efekty	Rok działalności:					
		Pierwszy		Drugi		Trzeci	
		I. odp.	%	I. odp.	%	I. odp.	%
Efekty ekonomiczne	straty rekompensowane z dotacji publicznych	12	30,0	1	3,1	–	–
	dojście do granic progu rentowności	14	35,0	8	25,0	1	3,3
	generowanie minimalnych zysków	10	25,0	14	43,8	5	16,7
	zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni	4	10,0	9	28,1	24	80,0
Wielkość zatrudnienia	maksymalnie 5 osób	24	60,0	10	31,3	10	32,3
	5–10 osób	15	37,5	18	56,3	14	45,2
	10–15 osób	1	2,5	4	12,5	3	9,7
	powyżej 15 osób	–	–	–	–	4	12,9
Oczekiwane wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	wsparcie finansowe pozwalające na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne	30	75,0	3	9,7	2	6,5
	wsparcie finansowe pozwalające poprawić nieco efekty ekonomiczne	8	20,0	16	51,6	3	9,7
	prawie samodzielność z pewną pomocą merytoryczną lub rzeczową	2	5,0	7	22,6	6	19,4
	całkowita samodzielność	–	–	5	16,1	20	64,5

Tabela 2.9. Oczekiwania spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych

Źródło: opracowanie własne.

W momencie zakładania zdecydowana większość spółdzielni oczekiwała, że w perspektywie trzech lat osiągną samodzielność ekonomiczną, rozumianą jako uzyskiwanie zysków pozwalających na ekspansję i uwolnienie się od konieczności pomocy zewnętrznej. Ujawniło się przy okazji pewne niedopasowanie systemu wsparcia, który zakłada pomoc tylko przez pierwszy rok. W kwestii zatrudnienia, badane organizacje nie zakładały raczej zwiększania zatrudnienia w pierwszych latach działalności.

Aby sprawdzić, czy założenia spółdzielni były realne, spytano się również o stopień realizacji powyższych oczekiwań w pierwszych trzech latach działalności (Tabela 2.10). Oczywiście nie wszystkie podmioty mogły się wypowiedzieć, gdyż nie istniały wystarczająco długo – wtedy udzielały odpowiedzi za lata, dla których było to możliwe. Stąd o spełnieniu oczekiwań wobec trzeciego roku działalności wypowiedziało się raptem 9 organizacji.

Zakres oczekiwań	Stopień realizacji	Rok działalności:					
		Pierwszy		Drugi		Trzeci	
		I. odp.	%	I. odp.	%	I. odp.	%
Efekty ekonomiczne	w pełni	9	23,1	2	13,3	1	11,1
	częściowo	18	46,2	11	73,3	8	88,9
	w minimalnym stopniu	9	23,1	2	13,3	–	–
	wcale	3	7,7	–	–	–	–
Wielkość zatrudnienia	w pełni	18	47,4	6	40,0	5	50,0
	częściowo	17	44,8	9	60,0	5	50,0
	w minimalnym stopniu	2	5,3	–	–	–	–
	wcale	1	2,6	–	–	–	–
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	w pełni	15	38,5	5	31,3	5	50,0
	częściowo	21	53,9	9	56,3	4	40,0
	w minimalnym stopniu	2	5,1	1	6,3	–	–
	wcale	1	2,6	1	6,3	1	10,0

Tabela 2.10. Realizacja oczekiwań spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz uzyskanego wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych

Źródło: opracowanie własne.

Zbadane spółdzielnie socjalne dość dobrze potrafiły konstruować prognozy w zakresie efektów ekonomicznych, zatrudnienia oraz możliwego wsparcia ze strony innych instytucji. Te, które odpowiedziały na pytania nawet w dłuższej perspektywie dość trafnie formułowały oczekiwania co do swojej przyszłości, co z pewnością wpłynęło na ich utrzymywanie się na rynku. Może to oznaczać, że spółdzielnie socjalne, które miały nierealne oczekiwania po prostu zostały zlikwidowane. Spółdzielcy jednak mogą nie mieć wystarczających umiejętności i doświadczenia, aby tworzyć realne prognozy, zatem dużą rolę OWES-ów jest wspomaganie spółdzielni socjalnych w tym zakresie.

Istotą funkcjonowania spółdzielni socjalnych jest oferowanie zatrudnienia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Ważne jest, aby praca ta miała możliwie stały charakter, najlepiej w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na umowę o pracę. Tabela 2.11 przedstawia dane dotyczące formy prawnej zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych.

Członkowie spółdzielni socjalnych najczęściej byli zatrudniani na umowy o pracę w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy. Zdecydowanie rzadziej spotykane były umowy cywilno-prawne lub wolontariat. Powyższe dane wskazują, że spółdzielnie bardzo często oferowały swoim członkom stabilne zatrudnienie, dzięki czemu proces reintegracji społeczno-zawodowej mógł być skutecznie prowadzony. Jednak powszechne stosowanie umów o pracę może również oznaczać mniejszą konkurencyjność tych organizacji w stosunku do sektora przedsiębiorstw.

Forma prawna zatrudnienia w spółdzielni	Spółdzielnie w których wykorzystywano daną formę prawną	
	Liczba organizacji	% [N=41]
Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	16	39,0
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	18	43,9
Umowa cywilno-prawna	7	17,1
Wolontariat	6	14,6

Tabela 2.11. Formy prawne zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w 2013 roku

Źródło: opracowanie własne.

Skuteczną reintegrację społeczno-zawodową w spółdzielniach socjalnych można rozumieć jako przygotowanie i podjęcie pracy na otwartym rynku pracy. O ile przygotowywać do konkurencji na otwartym rynku pracy spółdzielnie potrafią całkiem dobrze, o tyle niewiele osób dobrowolnie decyduje się na odejście ze spółdzielni socjalnej. W badanych podmiotach rotacja zatrudnienia była minimalna (tabela 2.12). Paradoksalnie prawie jedynym sposobem na wypuszczenie pracowników na otwarty rynek pracy była właściwie tylko likwidacja spółdzielni.

Dalsze losy byłych spółdzielców bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej	Liczba byłych spółdzielców
Odejście na otwarty rynek pracy	9
Odejście do innego podmiotu oferującego zatrudnienie socjalne	1
Odejście i pozostawanie bez pracy	9
Dalsze losy nieznanne	8

Tabela 2.12. Pracownicy, którzy opuścili badane spółdzielnie socjalne i ich dalsze losy w województwie łódzkim w latach 2005–2013

Źródło: opracowanie własne.

Badane spółdzielnie socjalne wskazały, że w latach 2005–2013 odeszło z nich zaledwie 27 osób, czyli przeciętnie 3 osoby rocznie. Zważywszy, że liczbę spółdzielców tych organizacji można oszacować na 280 osób daje to rotację roczną zaledwie na poziomie 1,1%. Spośród tych osób nikt nie wrócił po pewnym czasie do organizacji. Z prowadzonych badań wynika, że spółdzielnie bardzo niechętnie dzielą się informacjami o byłych pracownikach. Tak niewielka rotacja może oznaczać, że spółdzielnie socjalne były traktowane jako docelowe miejsce zatrudnienia przez swoich beneficjentów. Zatem reintegracji zawodowej w przypadku spółdzielni socjalnych nie można rozumieć jako doprowadzenia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a raczej jako przygotowanie do takiej ewentualności.

Powstawanie i rozwój spółdzielni socjalnych jest ściśle związane z odpowiednim systemem wsparcia dla tych organizacji. Podstawą tego systemu jest oczywiście wsparcie finansowe, które może pochodzić z różnych źródeł: Funduszu Pracy,

OWES-ów, projektów unijnych, organizacji pozarządowych, JST, czy sponsorów. Tabela 2.13 przedstawia dane o wysokości wsparcia udzielonego badanym spółdzielniom w latach 2005–2013.

Źródło wsparcia spółdzielni socjalnej	Łączna wielkość wsparcia w badanym okresie (w tys. PLN)	Liczba beneficjentów [N=41]	Średnia wielkość wsparcia (w tys. PLN)
Fundusz Pracy	257,3	8	32,2
OWES	3632,4	33	110,1
Projekt UE	461,0	6	76,8
Organizacje pozarządowe	260,0	2	130,0
Jednostki samorządu terytorialnego	160,0	3	53,3
Inne, w tym sponsorzy	447,8	4	112,0

Tabela 2.13. Wsparcie finansowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w latach 2005–2013

Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych organizacji najważniejszym źródłem wsparcia finansowego działalności było dofinansowanie przekazywane przez ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. Z tego wsparcia skorzystała zdecydowana większość, bo aż 33 organizacje, a średnia wielkość dotacji w ciągu 8 lat wyniosła 110,1 tys. PLN. Dużo mniejsze wsparcie spółdzielnie mogły otrzymać ze środków Funduszu Pracy w formie wsparcia powstania spółdzielni socjalnej (wtedy wykluczają się ze wsparciem OWES) lub sfinansowania składek na ubezpieczenia społeczne na początkowym etapie działalności. Urzędy pracy wsparły tylko 8 organizacji na kwotę 257,3 tys. PLN. Ze środków publicznych spółdzielnie otrzymały również wsparcie finansowe od jednostek samorządu terytorialnego (3 organizacje) oraz z projektów UE (6 organizacji). Łącznie sektor publiczny wsparł badane podmioty na kwotę 4,51 mln PLN. Poza środkami publicznymi 6 organizacji otrzymało wsparcie finansowe ze środków niepublicznych, np. organizacji pozarządowych, czy sponsorów, łącznie na kwotę 707,8 tys. PLN (13,6% ogółu wsparcia). Wydaje się, że spółdzielnie socjalne były zbyt mało aktywne w pozyskiwaniu środków finansowych ze źródeł niepublicznych i ten aspekt powinien być ich priorytetem w przyszłości, tym bardziej, że możliwe do uzyskania środki były bardzo duże o czym świadczy średnie wsparcie z tych źródeł na poziomie blisko 112 tys. PLN.

Poza wsparciem finansowym 10 na 41 spółdzielni socjalnych wskazało również na otrzymanie znaczącego wsparcia rzeczowego. Trzy organizacje zostały wsparte przez członków spółdzielni lub ich rodziny w postaci rzeczy prywatnych, mebli itp. Kolejne trzy otrzymały wsparcie od sponsorów w postaci wyposażenia gastronomicznego, czy materiałów budowlanych. Dwie spółdzielnie socjalne otrzymały wyposażenie biura od organizacji pozarządowych. Warto również wspomnieć o przypadku organizacji, która wygrała w konkursie sprzęt komputerowy oraz usługi księgowe i marketingowe. Spółdzielnia Socjalna Comunal Service z Brze-

zin otrzymała natomiast wsparcie ze strony Urzędu Miasta, który zakupił jej potrzebny sprzęt do świadczenia usług oraz regularnie zleca prace. W przypadku spółdzielni socjalnej, która prowadzi schronisko dla zwierząt, była ona wspierana regularnie przez mieszkańców darami dla schroniska. Jednak podsumowując ten aspekt działalności wydaje się, że spółdzielnie socjalne przejawiają zdecydowanie zbyt małą aktywność na polu pozyskiwania wsparcia rzeczowego, które w wielu przypadkach może być łatwiejsze do uzyskania niż finansowe.

Oprócz wsparcia materialnego bardzo ważne dla spółdzielni socjalnych może być wsparcie merytoryczne, najczęściej w postaci szkoleń i doradztwa. Do organizacji tych trafiają zazwyczaj ludzie z bardzo małym doświadczeniem zawodowym, szczególnie w zakresie prowadzenia własnego biznesu. Zatem tylko odpowiednio wsparte merytorycznie mają szansę konkurować z podmiotami rynkowymi. W tabeli 2.14 przedstawiono możliwe źródła wsparcia merytorycznego spółdzielni socjalnych wraz ze wskazaniem ile spółdzielni z poszczególnych źródeł takie wsparcie uzyskało.

Dla oceny całego Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej, istotne jest to, że dla blisko 90% spółdzielni socjalnych znaczące wsparcie merytoryczne pochodziło od OWES-ów. Ważnym źródłem wsparcia były także organizacje pozarządowe, rodzina członków spółdzielni, czy urzędy pracy. Co istotne, w wielu przypadkach spółdzielnie socjalne ze sobą współpracują i dzielą się wiedzą oraz doświadczeniami. Wskazała na to co piąta organizacja. Zaskakujące było jednak, że żadna z organizacji na otrzymała istotnego wsparcia merytorycznego od Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, który został m.in. powołany do tego rodzaju działalności.

Źródło znaczącego wsparcia merytorycznego	Spółdzielnie socjalne, które otrzymały znaczące wsparcie merytoryczne	
	liczba organizacji	% [N=39]
ośrodek wsparcia ekonomii społecznej	35	89,7
organizacja pozarządowa	11	28,2
rodzina członków spółdzielni	9	23,1
inna spółdzielnia socjalna	8	20,5
urząd pracy	8	20,5
obce osoby fizyczne	5	12,8
ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych	4	10,3
administracja samorządowa	3	7,7
ośrodek pomocy społecznej	3	7,7
przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu lokalnym	3	7,7
przedsiębiorstwo komercyjne o ponadlokalnym zasięgu	1	2,6
OZRSS	0	0,0
Inne: Fundusz Inicjatyw Obywatelskich	1	2,6

Tabela 2.14. Źródła znaczącego wsparcia merytorycznego uzyskanego w latach 2005–2013 w ocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

O powodzeniu spółdzielni socjalnych decyduje jednak nie tylko system wsparcia, ale również wiele różnych czynników, często wynikających z indywidualnych predyspozycji samych spółdzielców. Żadna ze spółdzielni socjalnych nie uznała swojego przedsięwzięcia za niepowodzenie. Było to możliwe dzięki szeregowi różnych czynników, które przedstawia tabela 2.15. Zostały one pogrupowane w trzy kategorie, tj. czynników zewnętrznych niezależnych od spółdzielni, wewnętrznych natury organizacyjno-finansowej oraz wewnętrznych związanych z jakością kapitału ludzkiego.

Czynniki decydujące o powodzeniu spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=39]
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ KAPITAŁU LUDZKIEGO		
zapał i zaangażowanie członków spółdzielni	22	56,4
przedsiębiorczość i zaradność w działaniu zarządu	19	48,7
wzajemne wsparcie i współpraca członków spółdzielni	17	43,6
wszechstronność członków spółdzielni	11	28,2
innowacyjność	6	15,4
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE NATURY ORGANIZACYJNO-FINANSOWEJ		
dobra jakość w stosunku do ceny produktów i usług	12	30,8
dobrze opracowana strategia marketingowa	9	23,1
wysoka jakość produktów i usług	8	20,5
niska cena produktów i usług	7	18,0
funkcjonowanie w niszy rynkowej	5	12,8
niskie koszty pracy	5	12,8
niewielkie zatrudnienie	4	10,3
niskie koszty funkcjonowania	3	7,7
lokalne korzenie organizacji	2	5,1
CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE NIEZALEŻNE OD SPÓŁDZIELNI		
pomoc finansowa różnych instytucji	14	35,9
pomoc merytoryczna różnych instytucji	9	23,1
współpraca z instytucjami publicznymi	9	23,1
dobry wizerunek spółdzielni socjalnych	4	10,3
mała konkurencja na rynku lokalnym	2	5,1
współpraca z instytucjami niepublicznymi	2	5,1
funkcjonowali zbyt krótko, żeby odpowiedzieć	8	20,5

Tabela 2.15. Czynniki powodzenia działalności w samoocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Najważniejszą grupą czynników stanowiących o powodzeniu spółdzielni socjalnych były czynniki wewnętrzne związane z jakością kapitału ludzkiego. Wśród nich, trzy najczęściej wymieniane to zaangażowanie, przedsiębiorczość i wzajemne wsparcie spółdzielców socjalnych. Pierwsze dwa można by przypisać właści-

wie jakimkolwiek innym przedsiębiorcom odnoszącym sukcesy. Najbardziej w tej grupie czynników spółdzielcy wskazywali na innowacyjność, która jednak powinna charakteryzować wszystkie przedsiębiorstwa, również społeczne. Wśród czynników natury organizacyjno-finansowej, źródeł powodzenia przedsięwzięcia spółdzielcy najczęściej doszukiwali się w dobrej jakości w stosunku do ceny oferowanych produktów i usług. Około 20% respondentów wskazało także na dobrze opracowaną strategię marketingową, wysoką jakość produktów i usług oraz niskie ceny. Można powiedzieć, że działalność spółdzielni socjalnych dobrze rokuje na przyszłość, gdyż dość dużo organizacji stara się budować pozycję rynkową w oparciu o jakość produktów i usług. W omawianej grupie czynników niewiele organizacji wskazało na lokalne korzenie organizacji, które mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej spółdzielni, także niewiele spółdzielni dostrzegało ten potencjał. W grupie czynników zewnętrznych najczęściej spółdzielnie wskazywały na otrzymaną pomoc finansową, a w dalszej kolejności na pomoc merytoryczną oraz współpracę z instytucjami publicznymi. Stosunkowo niewiele, bo zaledwie 10% badanych organizacji wiązało powodzenie swojego przedsięwzięcia z dobrym wizerunkiem spółdzielni socjalnych, który może stanowić istotne źródło przewagi konkurencyjnej.

Badane spółdzielnie dostrzegały również szereg realnych zagrożeń, które mogą być przyczyną zakończenia działalności (tabela 2.16). Identyfikacja zagrożeń i świadomość ich istnienia, przygotowanie się na możliwe skutki mogą pomóc w ich przezwyciężeniu. Ważne, aby OWES-y i władze publiczne również ze swojej strony, na ile to możliwe, ułatwiały spółdzielniom przezwyciężanie poniższych sytuacji.

Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=39]
WYSOKIE KOSZTY FUNKCJONOWANIA		
zbyt wysokie koszty stałe bezosobowe, w tym czynsze	20	51,3
wysokie koszty pracy	15	38,5
PROBLEMY Z KLIENTAMI		
za mała liczba zleceń	20	51,3
brak stałych odbiorców naszych usług	12	30,8
duża konkurencja w naszej branży	12	30,8
niewypłacalność kontrahentów	3	7,7
PROBLEMY Z PRACOWNIKAMI		
konflikty wewnątrz organizacji	9	23,1
zbyt duża fluktuacja kadry	1	2,6
PROBLEMY KAPITAŁOWE		
brak odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia działalności	5	12,8
brak środków finansowych do przeprowadzenia niezbędnego remontu lokalu	2	5,1

INNE		
duża liczba reklamacji i zwrotów	0	0,0
inne	5	12,8

Tabela 2.16. Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji wg spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego według badań własnych

Źródło: opracowanie własne.

Dla spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim największymi zagrożeniami dla dalszego funkcjonowania były wysokie koszty funkcjonowania oraz problemy z klientami. Z obu tych grup zagrożeń tylko niewypłacalność kontrahentów była rzadko wskazywana, a pozostałe przez przynajmniej ponad 30% respondentów. Zarządy spółdzielni dość rzadko upatrywały zagrożenia dla dalszego funkcjonowania w problemach z pracownikami, choć w blisko 1/4 odnotowano konflikty wewnątrz organizacji. Dlatego szkolenia z zakresu rozwiązywania sytuacji konfliktowych powinny znaleźć się w programie przygotowań przyszłych spółdzielców socjalnych. Problemy kapitałowe stosunkowo rzadko budziły niepokój zarządów badanych spółdzielni. Pięć organizacji wskazało też inne zagrożenia, a wśród nich: niską jakość pracy, szczególnie pracowników niepełnosprawnych; brak współpracy z władzami lokalnymi, problemy marketingowe oraz brak środków na inwestycje rozwojowe.

Oprócz wymienionych zagrożeń dla dalszego funkcjonowania spółdzielni, respondenci wskazywali również na problemy hamujące dalszy rozwój organizacji (tabela 2.17). Poniższa lista może być wskazówką dla władz publicznych oraz instytucji wspierających spółdzielnie socjalne, na temat tego co zrobić, aby przyspieszyć rozwój tego sektora w Polsce.

Problemy rozwojowe spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=38]
PROBLEMY ROZWOJOWE WEWNĘTRZNE		
brak doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej	13	34,2
kłopoty z motywacją do pracy u członków spółdzielni	10	26,3
konflikty między członkami spółdzielni	9	23,7
brak pewności siebie, brak wiary w sukces wśród członków spółdzielni	6	15,8
niska zdolność kredytowa	6	15,8
problemy z utrzymaniem jakości produktów i usług	4	10,5
brak odpowiedniego lokalu do prowadzenie założonej działalności	3	7,9
PROBLEMY ROZWOJOWE ZEWNĘTRZNE		
skomplikowany system prawno-podatkowy	12	31,6
niewystarczająca pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia	11	29,0
nieznajomość prawa przez urzędników	11	29,0
niejednoznaczność przepisów prawa	9	23,7

zatory płatnicze ze strony kontrahentów	5	13,2
złe przygotowanie merytoryczne do prowadzenia działalności przez instytucję wsparcia	2	5,3
INNE		
inne: brak współpracy z władzami lokalnymi	1	2,6
inne: żadne z powyższych	1	2,6
inne: brak problemów	1	2,6

Tabela 2.17. Problemy rozwojowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Na główne problemy hamujące rozwój spółdzielni socjalnych w równym stopniu składają się problemy wewnętrzne (możliwe do przezwyciężenia samodzielnie lub poprzez lepsze przygotowanie do prowadzenia działalności) oraz zewnętrzne (wymagające zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym spółdzielni). Wśród problemów rozwojowych wewnętrznych ponad 1/3 badanych zarządów spółdzielni wskazała na niewystarczające doświadczenie w prowadzeniu działalności. Może to oznaczać, że szkolenia przygotowujące przyszłych spółdzielców w OWES-ach były niewystarczające. Być może spółdzielcy powinni przed założeniem spółdzielni mieć możliwość odbycia praktyk w innych spółdzielniach socjalnych. Dodatkowo, spółdzielniom mogliby być pomocni opiekunowie z doświadczeniem biznesowym (być może swoiści aniołowie biznesu⁸⁵).

Trzy kolejne problemy z grupy wewnętrznych były natury psychologiczno-społecznej. Oznacza to, że pomoc merytoryczna również w takim zakresie byłaby potrzebna spółdzielniom. Wśród problemów zewnętrznych, pod najczęściej wymienianymi przez zarządy spółdzielni socjalnych podpisałby się pewnie większość przedsiębiorców w Polsce. Zmiany w tym zakresie należą jednak do ustawodawcy. Blisko 30% spółdzielców uważało również, że pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia była niewystarczająca. Jednak ogólnie system wsparcia finansowego dla spółdzielni socjalnych był w ostatnich latach bardzo hojny i trudno o większą pomoc w tym zakresie. Wyższe oczekiwania spółdzielców w zakresie wsparcia finansowego mogą być efektem swoistego uzależnienia tych ludzi od pomocy publicznej.

Spośród badanych 41 przedstawicieli spółdzielni socjalnych 12 respondentów zaproponowało zmiany systemowe, które mogą pozytywnie wpłynąć na ten sektor w przyszłości. Część ze zgłaszanych postulatów była raczej nierealna, gdyż dotyczyła zwiększenia dotacji dla spółdzielni, jednak wiele rozwiązań było wartych uwagi. Przede wszystkim wskazywano na:

- prowadzenie działań informacyjnych w społeczeństwie i wśród urzędników nt. spółdzielczości socjalnej, aby zdjąć z tych organizacji złe skojarzenia związane z nazwą,
- uproszczenie procedur związanych z rozliczaniem programów pomocowych,

⁸⁵ Więcej: <http://www.aniołybiznesu.org/> [dostęp 18.05.2015]

- wsparcie spółdzielni w finansowaniu okresowych obowiązkowych lustracji prowadzonych przez Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych,
- większy nadzór i okresowe sprawdzanie postępów w zarządzaniu przedsiębiorstwem, szczególnie w okresie otrzymywania wsparcia pomostowego w pierwszym roku prowadzenia działalności,
- uproszczenie zasad rachunkowych dla spółdzielczości socjalnej,
- wprowadzenie uregulowań dotyczących podziału majątku likwidowanej spółdzielni, która powstała dzięki pomocy publicznej,
- poprawa menadżerskiego przygotowania kadry zarządzającej spółdzielniami socjalnymi,
- wprowadzenie wsparcia dla osób przygotowujących się do otworzenia spółdzielni, gdyż obecnie przez okres szkoleń (około rok) muszą pozostawać bezrobotne, zazwyczaj bez żadnej pomocy finansowej⁸⁶.

Przyszłość większości badanych spółdzielni socjalnych w ich ocenie była pozytywna – 25 z 34 respondentów spodziewało się, że dalej będą się rozwijać i podążać w kierunku sukcesu rynkowego, 6 badanych przejawiało mniejszy optymizm i zakładało po prostu jakieś przetrwanie organizacji, ale bez specjalnej ekspansji. Ze spółdzielni, które podjęły próbę oceny swojej przyszłości zaledwie 3 spośród 34 wskazało, że nie przetrwają i zamkną działalność. Zatem przyszłość spółdzielni socjalnych zapewne będzie pozytywna, może nie aż tak jak w samoocenie, ale z pewnością należy oczekiwać dalszego rozwoju tego sektora. Dla wypełnienia się tego pozytywnego scenariusza potrzebne będzie wprowadzanie zmian do systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce zgodnie z wymienionymi w tym podrozdziale rekomendacjami. Spółdzielnie socjalne są bardzo ważnym elementem gospodarki i podmiotami na rynku pracy w Polsce, gdyż pozwalają na aktywizację osób, które do momentu przystąpienia miały niewielkie szanse na pracę zawodową. Dzięki spółdzielniom takie osoby mogą wnieść swój wkład w gospodarkę, tym cenniejszy, że związany podjęciem nowej działalności gospodarczej, a więc wytworzeniem nowych produktów i usług.

2.4. Spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim w ocenach podmiotów z ich otoczenia

Badania organizacji z otoczenia spółdzielni socjalnych prowadzono za pomocą wywiadów pogłębionych. Przeprowadzono je we wszystkich pięciu Ośrodkach Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) z województwa łódzkiego, Regionalnym Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkim Urzędzie Pracy (WUP), Urzędzie Marszałkowskim oraz Ogólnopolskim Związku Rewizyjnym Spółdziel-

⁸⁶ Z rozmów ze spółdzielcami i OWES-ami wynika, że w tym czasie wielu spółdzielców jest zmuszonych przez system do pracy w szarej strefie.

ni Socjalnych (OZRSS). Obrane spectrum badań daje możliwość rozpoznania i analizy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim z różnych punktów widzenia:

- organizacji wspierających – OWES-y,
- organizacji nadzorującej – OZRSS,
- instytucji publicznych kreujących system spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim – RCPS, WUP i Urząd Marszałkowski.

2.4.1. Spółdzielnie socjalne według organizacji je wspierających

Badania z przedstawicielami OWES-ów prowadzono wg jednolitego scenariusza wywiadu. Prowadzono je od 30.05.2014 do 09.07.2014 z osobami odpowiedzialnymi za koordynację projektów OWES w ramach każdej organizacji⁸⁷. Tabela 2.18 przedstawia podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim.

Nazwa organizacji	Podstawowe informacje
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	Organizacja utworzona w 1999 roku w celu wspierania różnych inicjatyw obywatelskich. Prowadziła działalność szkoleniową oraz organizowała konsultacje społeczne. Od 2011 roku prowadziła OWES, ze względu na zgodność z profilem działalności oraz doświadczoną kadre w tym zakresie. W chwili badania zatrudniała 20 pracowników, z czego 10–15 osób związanych było z OWES.
Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski	Organizacja utworzona w 1993 roku w celu przygotowania informacyjnego i kadrowego do integracji z UE i krzewienia idei integracji. Prowadziła Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego. Od 2010 roku prowadziła OWES, ponieważ dostrzegła zapotrzebowanie na wsparcie tego sektora. Zatrudniała 25 pracowników, z czego do 8 osób było zaangażowanych w działalność OWES.
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	Organizacja utworzona w 2004 roku w celu działalności na rzecz dobra wspólnego, budowania społeczeństwa obywatelskiego, wspierania demokracji bezpośredniej. Znakowali również GMO, czy wspierali powstawanie rad pracowniczych. Od 2011 roku prowadzili OWES, gdyż było to naturalnym kierunkiem rozwoju organizacji. Zatrudniali 22 pracowników, z czego 8 osób było zaangażowanych w działalność OWES.
PL Europa Sp. z o.o.	Przedsiębiorstwo utworzone w 2007 roku, prowadzące działalność szkoleniową, doradczą oraz pozyskiwania funduszy z UE. Od 2010 roku prowadziło OWES, co wynikało z doświadczenia zdobytego przy prowadzeniu różnych projektów unijnych i było kolejną możliwością rozwojową firmy. Zatrudniało 30 pracowników z czego 4 związane były z działalnością OWES-u.

⁸⁷ W Instytucie Europejskim oraz Stowarzyszeniu „Ja-Ty-My” w wywiadach udział brało dwóch koordynatorów.

Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”	Organizacja utworzona w 2003 roku w celu prowadzenia rehabilitacji społeczno-zawodowej zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności niepełnosprawnych i bezrobotnych oraz promowania ekonomii społecznej. Prowadzili różne projekty z zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych i niepełnosprawnych. Od 2008 roku prowadzili OWES, co było w pełni zgodne z ich wcześniejszym doświadczeniem i celami. Zatrudniali 24 pracowników, z czego 10 osób związanych było z OWES.
--	---

Tabela 2.18. Podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Spośród organizacji prowadzących OWES-y w województwie łódzkim dla OPUS-u, INSPRO i „Ja-Ty-My” otworzenie ośrodka wsparcia ekonomii społecznej było naturalnym kierunkiem rozwoju organizacji, związanym z wcześniejszymi doświadczeniami. W przypadku Instytutu Europejskiego można odnieść wrażenie, że był to efekt poszukiwania drogi dla organizacji po integracji Polski z UE. PL Europa, jako przedsiębiorstwo komercyjne po prostu wykorzystało możliwość zarobienia przy realizacji takiego projektu. Z założenia wyrażonego w *Wieloletnim Planie Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*, OWES-y powinny między sobą współpracować, aby nieść lepszą pomoc potrzebującym. Jednak poza oficjalnymi konferencjami, czasem wymianą informacji, czy udziałem w gremiach doradczych stale współpracowali przy realizacji wspólnego projektu tylko OPUS i „Ja-Ty-My”.

Wśród OWES-ów województwa łódzkiego tylko Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” brało udział w projekcie MPiPS *Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej*, w ramach którego prowadziło ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych. W ramach tego projektu prowadzono działania doradcze oraz przydzielano granty dla istniejących spółdzielni socjalnych.

Spośród uczestniczących w tym projekcie kilku spółdzielni przetrwało tylko Ksero Zawisza, a pozostałe już nie funkcjonowały. Stowarzyszenie wyniosło jednak z tego projektu niezbędną wiedzę i doświadczenie w pracy ze spółdzielniami socjalnymi, które aktualnie wykorzystują jako OWES. Sam projekt MPiPS oceniają dość krytycznie, gdyż zaangażowano w niego zbyt małe środki finansowe, nie oferował kompleksowych rozwiązań, choć ważne, że w ogóle się pojawił i pokazał potrzebę wsparcia spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Poszczególne OWES-y przejawiały również różną aktywność na polu zakładania spółdzielni socjalnych, co wynikało bezpośrednio z liczby zrealizowanych projektów EFS, dotyczących zakładania spółdzielni socjalnych. Informacje o liczbie założonych spółdzielni przez poszczególne OWES-y oraz wysokości wsparcia finansowego przedstawia tabela 2.19.

Nazwa OWES-u	Liczba założonych spółdzielni socjalnych do czerwca 2014	Wsparcie z EFS na założenie spółdzielni socjalnej	Wsparcie z EFS pomostowe założonych spółdzielni socjalnych
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	11	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski	11	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	5	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1400 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
PL Europa Sp. z o.o.	5	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 120 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja–Ty–My”	29	10 lub 20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (w zależności od projektu)	600 do 1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (w zależności od projektu)

Tabela 2.19. Liczba spółdzielni socjalnych założonych przez OWES-y w województwie łódzkim i wysokość udzielonego im wsparcia

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki wsparciu OWES-ów, w okresie 2010–2014, w województwie łódzkim rozpoczęło działalność 61 spółdzielni socjalnych. Wspierane były również istniejące spółdzielnie, które zdecydowały się stworzyć nowe miejsca pracy. Wsparcie obejmujące założenie spółdzielni było na podobnym poziomie we wszystkich OWES-ach. Chociaż w jednym z projektów Stowarzyszenia „Ja–Ty–My” oferowano niższą stawkę wsparcia – 10 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym, co wynikało z błędnie przygotowanej oferty konkursowej przez OWES. Środki te mogły być przeznaczone głównie na inwestycje i środki trwałe, choć częściowo również na zakup towaru. Wsparcie pomostowe w wysokościach jak w tabeli 5.18 było udzielane spółdzielniom przez pierwsze 6 miesięcy działalności z możliwością przedłużenia do roku. Spółdzielcy do OWES-ów zgłaszali się sami, najczęściej z gotowymi pomysłami, które były ewentualnie modyfikowane w trakcie szkoleń. W opinii przedstawicieli Ośrodków rodzaj obranej działalności nie był jednak zbyt istotny, gdyż o powodzeniu spółdzielni decydowały głównie cechy samych spółdzielców.

Przed uruchomieniem działalności każdy spółdzielca chcący otrzymać wsparcie za pośrednictwem OWES przechodził cykl szkoleń. Osób, które je przeszły, było ponad 500, z czego dostało wsparcie i przystąpiło do spółdzielni ostatecz-

nie około 320. Tematyka szkoleń⁸⁸ we wszystkich OWES-ach była dość podobna i dotyczyła aspektów: prawnych, księgowych, marketingowych, menedżerskich, prowadzenia działalności gospodarczej, kompetencji miękkich (motywowanie, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, praca zespołowa). Spółdzielcy odbierali szkolenia generalnie dobrze, choć czasami nie do końca rozumieli zasadność takiego doboru tematyki. W ramach doradztwa OWES-y realizowały również specjalistyczne szkolenia na potrzeby konkretnych spółdzielni, często związane z uzyskaniem konkretnych kwalifikacji zawodowych.

Nabór chętnych do otworzenia spółdzielni socjalnej był otwarty i każdy spełniający kryteria zagrożenia wykluczeniem społecznym mógł się dobrowolnie zgłosić. Dzięki temu trafiali do nich kandydaci z różnych grup zagrożonych ekskluzją społeczną. Z kategorii osób uprawnionych *Ustawą o spółdzielniach socjalnych* do otworzenia takiej organizacji nie odnotowano tylko uchodźców. Najczęściej spółdzielnie otwierane były przez bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych, a w zależności od OWES-u od kilku do kilkudziesięciu procent beneficjentów stanowili niepełnosprawni⁸⁹. Osoby z pozostałych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym zdarzały się sporadycznie.

Osoby trafiające do OWES-ów zazwyczaj miały ograniczone możliwości podjęcia pracy na otwartym rynku pracy, a jak już pracowały, to głównie dorywczo. Jednak niektóre spółdzielnie socjalne zakładali również ludzie, którzy mieli wiele innych możliwości kariery zawodowej, a wybierali formę spółdzielczą, żeby realizować swoje marzenia życiowe. Oczywiście w momencie zgłoszenia się do OWES-u takie osoby pozostawały bez pracy, bądź spełniały inne kryteria przewidziane ustawą. U wszystkich, niezależnie od intencji przystąpienia, praca w spółdzielniach socjalnych podnosiła zdolność do pracy na otwartym rynku pracy w dalszych etapach ich kariery zawodowej, dzięki rozwinięciu umiejętności i kompetencji oraz poprawie wiary we własne możliwości, nabyciu pewności siebie.

Przedstawiciele OWES-ów wykazywali wysoką samoocenę działalności w zakresie tworzenia spółdzielni socjalnych. Dostrzegali jednak kilka elementów, które mogliby poprawić w przyszłości, każdy jak najbardziej uzasadniony:

- bardziej nastawić się na tworzenie spółdzielni socjalnych osób prawnych, do których trafiają wyłącznie osoby najbardziej potrzebujące działań inkluzyjnych,
- stawiać większy nacisk na poprawę komunikacji i integrację członków spółdzielni socjalnych,
- objąć spółdzielnie dłuższą i bardziej profesjonalną opieką z zakresu doradztwa biznesowego.

⁸⁸ Tematyka szkoleń była kształtowana przez OWES-y zgodnie ze składaną przez nie ofertą konkursową na realizację projektu finansowanego z EFS. Szkolenia były prowadzone przez ekspertów dobranych i zatrudnionych przez OWES-y.

⁸⁹ Najwięcej niepełnosprawnych otwierało spółdzielnie socjalne przy wsparciu Stowarzyszenia Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”, którego działalność poświęcona była głównie osobom niepełnosprawnym.

Spółdzielnie socjalne mogą być również zakładane przy wsparciu środków z Funduszu Pracy. Wtedy instytucjami udzielającymi im wsparcia są powiatowe urzędy pracy. W województwie łódzkim utworzono kilkanaście takich spółdzielni do 2014 r. Chętni do założenia spółdzielni zgłaszali się do PUP-ów samodzielnie z poręczenia doradców zawodowych. Aby uzyskać wsparcie, każdy musiał być zarejestrowanym bezrobotnym. Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy zajmujący się problematyką rozwoju ekonomii społecznej w województwie łódzkim oraz wsparciem z EFS⁹⁰, z którym był prowadzony wywiad, nie posiadał jednak więcej danych na temat tworzenia spółdzielni ze środków Funduszu Pracy w PUP-ach.

Współpraca OWES-ów z istniejącymi spółdzielniami socjalnymi polegała już tylko na wsparciu niematerialnym w postaci różnorakiego doradztwa i szkoleń, czy zapewnienia usług marketingowych, prawnych lub księgowych. Tego rodzaju współpraca była nawiązana łącznie z ponad 80 spółdzielniami socjalnymi. OWES-y w tych działaniach były otwarte na wszystkie spółdzielnie, niezależnie czy konkretnie wspomagali ich proces zakładania. Zgodnie z informacją zwrotną od spółdzielców, działania ośrodków w zakresie pomocy istniejącym podmiotom oceniane były dość dobrze lub bardzo dobrze. Istniejące spółdzielnie w dużej mierze oczekiwały od OWES-ów wsparcia materialnego, czasem wykazywały się dużą roszczeniowością. W ramach pomocy istniejącym podmiotom przedstawiciele Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej zauważyli kilka ograniczeń systemowych, których zniesienie mogłoby poprawić ich działalność:

- Możliwość rozszerzenia pomocy marketingowej o środki na reklamę, co ma duże uzasadnienie, gdyż obecnie w ramach pomocy opracowuje się spółdzielniom plany działań promocyjnych, na realizację których nie mają one środków.
- Dłuższe utrzymywanie opieki psychologa nad spółdzielcami, co jest ważne ponieważ problemy natury psychologiczno-społecznej były jedną z głównych przyczyn likwidacji wielu spółdzielni socjalnych.
- Odejście od działania projektowego, na rzecz stałej oferty dla podmiotów ekonomii społecznej. Aktualnie OWES-y nie zatrudniają stałej grupy ekspertów gotowych nieść pomoc spółdzielniom przez cały czas, tylko funkcjonują od projektu do projektu. Odejście od działania projektowego może wpłynąć na profesjonalizację działań Ośrodków.
- Wprowadzenie szkoleń specjalistycznych, kończonych uzyskaniem uprawnień zawodowych i certyfikatów przez spółdzielców. Możliwość zamawiania przez OWES-y większej liczby tego typu szkoleń (nie tylko na etapie doradztwa) spowoduje, że spółdzielcy będą poprawiać swoje kwalifikacje zawodowe, co ułatwi im ewentualne odnalezienie się na otwartym rynku pracy.
- Wprowadzenie doradztwa ze strony profesjonalnej kadry menedżerskiej, ponieważ właśnie tych kompetencji spółdzielcom najbardziej brakuje.

⁹⁰ WUP jest podmiotem pośredniczącym w przyznawaniu środków z EFS II stopnia dla OWES.

Trwałość spółdzielni socjalnych tworzonych przy wsparciu OWES-ów należy ocenić dość wysoko. Do momentu przeprowadzenia wywiadów, tylko w przypadku Stowarzyszenia „Ja-Ty-My” odnotowano zamknięcie się tworzonych przez nich spółdzielni. Były to 3 organizacje, które przetrwały od 1,5 roku do 3 lat. Mimo to, 90% spółdzielni założonych przez ten OWES dalej funkcjonowało⁹¹. Pozostałe OWES-y miały w chwili badania pełną skuteczność, ocenianą na podstawie tego, że wszystkie spółdzielnie socjalne przez nich założone dalej działały. Ze względu na fakt, że w momencie prowadzenia badania wiele spółdzielni było jeszcze w okresie otrzymywania wsparcia finansowego pomostowego lub niedługo po jego ustaniu, można się spodziewać, że ta wysoka trwałość spółdzielni socjalnych tworzonych przez OWES-y ulegnie wkrótce pogorszeniu wraz z ustaniem zasilania finansowego. Wśród przyczyn niepowodzeń i zamykania się spółdzielni socjalnych przedstawiciele Ośrodków wskazywali:

- zły dobór członków,
- konflikty między pracownikami spółdzielni,
- słabą motywację do pracy wśród spółdzielców,
- brak nawyku pracy u spółdzielców,
- nieumiejętność prowadzenia działalności gospodarczej,
- małą elastyczność przy zmieniających się warunkach gospodarczych,
- rezygnację po pierwszych niepowodzeniach,
- zbyt duże rozleniwienie spowodowane hojnym wsparciem finansowym na początku działalności spółdzielni.

Powyższe przyczyny mogą być w przyszłości eliminowane poprzez lepszą pracę OWES-ów, bardziej odpowiedni dobór szkoleń, dłuższą opiekę psychologiczną i biznesową. Nieodpowiedni dobór członków mógł często wynikać ze złej selekcji przyszłych spółdzielców i otwieranie spółdzielni socjalnych przez osoby nie rokujące na przyszłość lub na zbyt wczesnym etapie reintegracji społeczno-zawodowej. Jednak OWES-y, aby otworzyć wszystkie spółdzielnie wymagane projektem nie zawsze przykładały się do odpowiedniej selekcji przyszłych spółdzielców, czy pomysłów na biznes. Z pewnością Ośrodki inaczej podchodziłyby do sprawy, gdyby trwałość efektów projektu badać w perspektywie dłuższej, np. 3 letniej, czyli po dwóch latach od ustania wsparcia finansowego dla otwieranych spółdzielni socjalnych.

Przedstawiciele OWES-ów sami wskazali również propozycje zmian systemowych, które powinny poprawić system spółdzielczości socjalnej w Polsce, przyczyniając się do wyższej skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej spółdzielców, takie jak:

- Rzetelne uświadamianie przyszłym spółdzielcom przed założeniem organizacji jakie są plusy i minusy takiej działalności, jak ciężkiej pracy ona wymaga

⁹¹ W maju 2015 roku wszystkie spółdzielnie tworzone przez OWES-y dalej pozostawały w rejestrze. Trudno jednak stwierdzić, czy dalej funkcjonowały.

ga. Można by szkolenie przyszłych spółdzielców rozszerzyć wręcz o praktyki w innych tego typu podmiotach.

- Oferowanie spółdzielniom realnej pomocy przy zarządzaniu operacyjnym, ponieważ w tym zakresie miały one duży deficyt. Wprowadzenie do spółdzielni profesjonalnych menedżerów opłacanych z projektów lub choćby swoistych mentorów nawet wolontariuszy.
- Zmniejszenie nieco wymaganej liczby członków zagrożonych wykluczeniem społecznym, a udzielać jednocześnie wsparcia dla wszystkich tworzących spółdzielnię. Trudno jednak w pełni zgodzić się tu z przedstawicielami OWES-ów, gdyż obecnie raptem co drugi członek spółdzielni musi być zagrożony wykluczeniem, więc trudno ten limit dalej zmniejszać. Jednak pomoc udzielana dla wszystkich byłaby bardzo istotna, gdyż to obecnie największy hamulec powstawania spółdzielni, w których osoby niezagrożone funkcjonują i działają z pożytkiem dla pozostałych spółdzielców.
- Zmianę zasad wsparcia pomostowego w taki sposób, aby malało wraz z upływem czasu, by przyzwyczajać spółdzielców do konieczności zarabiania choćby na pokrycie kosztów działalności.
- Utrzymywanie stałej pomocy psychologicznej dla spółdzielców, aby rozwiązywać konflikty interpersonalne w spółdzielniach oraz pomagać spółdzielcom w znajdowaniu motywacji do pracy, czy przewyciężaniu codziennych problemów.

Wdrożenie powyższych zmian może doprowadzić do poprawy funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce. Przedstawiciele OWES-ów wskazywali, że aby osiągnąć przez spółdzielnie socjalne sukces rynkowy spółdzielcy powinni działać podobnie do innych przedsiębiorców, czyli:

- ciężko pracować praktycznie przez 7 dni w tygodniu na sukces organizacji,
- identyfikować się ze spółdzielnią, wierzyć w sens przedsięwzięcia,
- wymieniać osoby nie pasujące do organizacji (słabe ogniwa),
- trafić z pomysłem, miejscem i czasem realizacji przedsięwzięcia,
- posiadać ducha przedsiębiorczości (przez choć niektórych członków organizacji),
- odpowiednio dobrać skład osobowy i podział obowiązków,
- nie zrażać się po pierwszych niepowodzeniach.

Przygotowanie i przekonanie spółdzielców socjalnych do działania takiego jak inni przedsiębiorcy to trudne zadanie, więc jest to jedno z większych wyzwań dla OWES-ów. Do tego działalność spółdzielni socjalnych może być sparaliżowana przez demokratyczny system podejmowania decyzji. Na samych spółdzielcach też nie można zawsze polegać, gdyż wywodzą się z grup o dużym nawarstwieniu problemów życiowych. Mając to na uwadze, OWES-y powinny już na etapie rekrutacji przyszłych spółdzielców dobierać ich w taki sposób, aby mieli oni szansę poradzić sobie z przyszłymi wyzwaniami. Pomagać w tym może ocena dokonywana podczas szkoleń przez doświadczoną kadrę trenerską. Następnie spółdzielnie powinny być nadzorowane i rozliczane z po-

stępów w realizacji założonego biznesplanu przez swoich opiekunów. Podobny sposób działania badane OWES-y starały się wdrażać, co daje szansę na budowanie trwałego sektora spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim.

Niestety, pośród OWES-ów tylko Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” starało się monitorować losy byłych spółdzielców – osób, które dobrowolnie bądź z konieczności przestały być członkami spółdzielni socjalnych. Żadne przepisy nie narzucają takiej konieczności, przez co wiedza o trwałości spółdzielni socjalnych jest szczątkowa. W przypadku „Ja-Ty-My” mieli oni specyficzny profil związany z działalnością na rzecz niepełnosprawnych, więc zdarzało im się włączać byłych spółdzielców do innych projektów organizacji. Z ich doświadczeń wynikało, że losy byłych spółdzielców były bardzo różne, część pozostawała bez pracy (szczególnie ci ze zlikwidowanych spółdzielni), czasem popadali w nałogi. Inni dzięki zdobytym doświadczeniom podejmowali nową pracę, a niektórzy nawet rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej.

Przedstawiciele OWES-ów w zróżnicowany sposób oceniali spółdzielczość socjalną w Polsce, co mogło wynikać z ich oczekiwań, czy entuzjastycznej wizji tego sektora, które ulegały zmianie wraz z wdrażaniem podjętych projektów. Szczegóły nt. oceny spółdzielczości socjalnej przez respondentów z poszczególnych OWES-ów przedstawia tabela Z.2.1. Ogólnie pozytywnie odnoszono się do systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce, choć widziano konieczność wprowadzenia pewnych modyfikacji systemowych. W każdym Ośrodku dostrzegano potencjał spółdzielczości socjalnej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu poprzez reintegrację społeczno-zawodową. Niepokojącym sygnałem płynącym od OWES-ów była słaba współpraca z powiatowymi urzędami pracy, które zdarzało się, że traktowały ośrodki jako swoistą konkurencję w walce o beneficjenta, którego dobro powinno być dla wszystkich uczestników systemu najwyższym priorytetem. Ogólnie współpraca i koordynacja działań różnych instytucji i organizacji działających na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu była zdaniem badanych na niskim poziomie. Doświadczenie OWES-ów i przemyślenia ich przedstawicieli w kwestii dalszej modyfikacji systemu spółdzielczości socjalnej powinny być wykorzystane przez władze lokalne i centralne dla dalszego wzmacniania tego sektora w przyszłości.

System wsparcia spółdzielczości socjalnej oparty o OWES-y działa coraz lepiej, gdyż organizacje te nabierają niezbędnego doświadczenia w zakresie zakładania i wspierania istniejących spółdzielni socjalnych. Warto jednak rozważyć odejście od finansowania tych organizacji na zasadach projektowych, aby dążyć do ich większej profesjonalizacji. Obecnie mają one zebrane odpowiednie doświadczenie, żeby być stałym, w pełni profesjonalnym zapleczem spółdzielczości socjalnej. Jednak działalność od projektu do projektu powoduje brak stabilności. Kadry zatrudnione przez OWES-y nie mogą liczyć, że wyspecjalizowanie się w pomocy spółdzielniom socjalnym pozwoli im na stabilność zawodową. Dodatkowo, projekty i konieczność wykonania planu powoduje, że ośrodki czasem z braku innych

chętnych pomagają otwierać spółdzielnie osobom jeszcze do tego nieprzygotowanym lub udzielają wsparcia inicjatywom skazanym na porażkę. Takie podejście wymusza też sprawdzanie trwałości spółdzielni socjalnych tylko w perspektywie rocznej, co nie jest trudne do osiągnięcia, gdyż przez tyle udziela się wsparcia pomostowego spółdzielniom. Niestety OWES-y nie muszą się interesować utworzonymi spółdzielniami socjalnymi po ustaniu dla nich pomocy finansowej, przez to trwałość tych przedsięwzięć w dłuższej perspektywie nie jest monitorowana, a wszelkie dane na ten temat mają charakter nieoficjalny.

2.4.2. Spółdzielczość socjalna według Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych

OZRSS powstał w 2006 roku, jako jeden ze związków rewizyjnych zgodnie z prawem spółdzielczym⁹². Spółdzielnie przystępują do Związku dobrowolnie, co naraża pewne trudności rozwojowe, gdyż mają one małą potrzebę zrzeszania się. Najwyższą władzą OZRSS jest zjazd, który wyłania radę nadzorczą, a tą wybiera zarząd. Głównym zadaniem Związku jest prowadzenie procesu lustracji spółdzielni socjalnych, czyli zewnętrznej kontroli tych organizacji⁹³. Zgodnie z przepisami⁹⁴ certyfikowani przez OZRSS lustratorzy powinni raz na trzy lata przeprowadzić lustrację każdej spółdzielni socjalnej. Jednak w praktyce wiele spółdzielni nawet długo działających nigdy jeszcze nie było poddanych lustracji, gdyż Związek dysponuje zbyt małą liczbą lustratorów, a spółdzielnie uchylają się od obowiązku lustracyjnego, gdyż za każde badanie muszą płacić (ok. 3 000 PLN) na co często je nie stać. W pierwszym półroczu 2014 roku OZRSS przeprowadziło tylko ok. 10 lustracji, a łącznie w swojej historii poniżej 100. Poza działalnością kontrolną Związek prowadzi również szereg innych działań na rzecz spółdzielczości socjalnej. Najczęściej:

1. Reprezentuje środowisko spółdzielni socjalnych wobec władz publicznych; bierze udział w pracach systemowych.
2. Prowadzi szkolenia i inną działalność edukacyjną dla spółdzielni socjalnych.
3. Przygotowuje różnego typu wydawnictwa dla spółdzielni socjalnych.
4. Jest współwydawcą Gazety JAK.
5. Prowadzi bazę danych spółdzielni socjalnych w Polsce.
6. Organizuje doroczne Ogólnopolskie Fora Spółdzielczości Socjalnej.
7. Prowadzi biuro interwencji prawnej dla spółdzielni socjalnych.

Poza powyższymi punktami OZRSS zajmuje się również ciągłą pracą z instytucjami samorządowymi. Przedstawiciele Związku proponowali przy każdej nowe-

⁹² Wywiad z OZRSS przeprowadzono 03.07.2014 r. w Warszawie z prezesem tej organizacji Cezarym Miżewskim.

⁹³ http://www.krs.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=108&Itemid=82 [dostęp 25.01.2015].

⁹⁴ Art. 91 Ustawy z dnia 16 września 1982 roku prawo spółdzielcze (Dz.U. Nr 30, poz. 210 z późn. zm.).

lizacji *Ustawy o spółdzielniach socjalnych* zmiany prawne, jako oddolną inicjatywę środowiska. Napisali pierwszy komentarz do *Ustawy o spółdzielniach socjalnych*. Na zlecenie MPiPS Związek prowadzi regularnie badania tego sektora w Polsce.

Zarząd OZRSS składa się z 4 osób oraz pełnomocnika. Nad ich działalnością stały nadzór sprawuje sześciuosobowa rada nadzorcza. Wszyscy członkowie władz Związku pracują nieodpłatnie na zasadzie wolontariatu, a OZRSS nie posiada żadnego płatnego personelu.

Do łatwych nie należy również współpraca OZRSS z Krajową Radą Spółdzielczą (KRS), z którą prowadzą spór o wysokość składek członkowskich. Uczestniczą oczywiście w krajowych zjazdach KRS, czy otrzymują pomoc w szkoleniu lustratorów. Poza tymi podstawowymi przejawami współpracy innych właściwie brak.

Ze względu na swoją pozycję w systemie oraz prowadzoną działalność Związek dysponuje najszerszą wiedzą dotyczącą sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce. Przedstawiciel OZRSS miał dość krytyczne zdanie na temat pracy OWES-ów, co często wynikało z procesu ich tworzenia. Niezbyt poważne podejście na etapie wyłaniania Ośrodków przez władze samorządowe spowodowało, że w kilku przypadkach powierzono to zadanie organizacjom dość przypadkowym, nieprzygotowanym do jego realizacji. Z tego powodu Związek przygotowywał się do wprowadzenia systemu akredytacji OWES-ów.⁹⁵ Najślabszym elementem w działalności OWES-ów było wsparcie istniejących podmiotów ekonomii społecznej, a działalnością, która dość sprawnie przebiegała było tworzenie nowych spółdzielni socjalnych. Można mieć jednak wątpliwości, czy utworzone często masowo spółdzielnie przetrwają na rynku.

Według danych Związku wśród najpopularniejszych branż, w których działały polskie spółdzielnie socjalne, można wymienić gastronomię, turystykę, usługi na rzecz dzieci, osób starszych, czy komunalne oraz działalność artystyczną lub tworzenie sztuki użytkowej (popularne głównie wśród młodych spółdzielców). W każdej z tych branż można było spotkać bardzo dobrze prosperujące spółdzielnie socjalne.

Do spółdzielni socjalnych w Polsce najczęściej, w około 2/3 przypadków, trafiały osoby bezrobotne, a do około 1/3 osoby niepełnosprawne, co potwierdza się w przypadku spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego. Ludzie z pozostałych kategorii zagrożenia wykluczeniem społecznym trafiali do tego sektora sporadycznie. Ze względu na fakt, że młodzi byli szczególnie narażeni na bezrobocie lub długotrwałe zatrudnienie na umowach czasowych lub cywilnoprawnych, OZRSS lobbował za umożliwieniem młodym zakładania spółdzielni socjalnych bez pytania o ich status na rynku pracy. Przedstawiciel Związku różnie ocenił możliwości przeciętnego członka spółdzielni socjalnej do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy. Osoby, które trafiały do spółdzielni socjalnych osób prawnych, najczęściej nie miały praktycznie żadnych szans na inną pracę. Wśród osób ze spółdzielni socjalnych osób fizycznych bywali tacy, którzy mieli problemy ze znalezie-

⁹⁵ Patrz: <http://www.akses.crzlj.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp 18.05.2015].

niem stałej pracy, a jeśli pracowali to głównie dorywczo. Zdarzali się również tacy, którzy zakładali spółdzielnię socjalną, żeby realizować swoje marzenia życiowe. Najważniejsze jednak, że wszyscy spółdzielcy dzięki pracy w tej formie poprawiali swój potencjał do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy w przyszłości. Zyskiwali lepszą samoocenę i wiarę we własne możliwości. Zmieniali swoje podejście do życia, odchodzili od postawy roszczeniowej wobec otoczenia. Jeśli spółdzielcy znaleźliby się w potrzebie poszukiwania pracy, zapewne poradziłoby sobie. Powyższe informacje wskazują, że spółdzielczość socjalną można uznać za skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej.

W zakresie współpracy ze spółdzielniami OZRSS nie dysponował żadnym mechanizmem pozwalającym na wspieranie finansowe spółdzielni socjalnych. Spółdzielcy mogli natomiast liczyć na szerokie wsparcie merytoryczne, które organizowane było na zasadach wolontariatu przez Związek, względnie finansowane w ramach realizowanych projektów, w formach:

- szkoleń,
- biuro pomocy (*help-desk*) przy rozwiązywaniu bieżących problemów,
- doradztwa,
- budowy sieci współpracy,
- pomocy interwencyjnej według indywidualnych potrzeb.

W ostatnich 3 latach z różnego typu pomocy interwencyjnej skorzystało około 90 spółdzielni socjalnych, w szkoleniach organizowanych przez Związek udział wzięło kilkaset osób. Na tej podstawie prezes OZRSS twierdzi, że ich oferta dość dobrze trafiała w potrzeby spółdzielni socjalnych. Choć nie we wszystkich sprawach z jakimi zwracali się do OZRSS spółdzielcy byli w stanie pomóc. Do spraw poza kompetencjami Związku należały takie kwestie jak: rozstrzyganie sporów interpersonalnych, pomoc w likwidacji lub restrukturyzacji spółdzielni. Największą bolączką Związku była mała liczba zrzeszonych spółdzielni socjalnych, co zmniejszało siłę tej organizacji. Prezes OZRSS zdawał sobie sprawę, że mogliby poprawić profesjonalizm swojej oferty. Brakowało im też ekspertów w zakresie likwidacji spółdzielni socjalnych.

Według wiedzy własnej prezesa OZRSS, po roku do dwóch lat przestawało funkcjonować około 30% spółdzielni socjalnych, co było związane z ustaniem wsparcia finansowego dla tych podmiotów. Warto zauważyć, że w OWES-ach w województwie łódzkim wskazywano na większą trwałość tworzonych przez nie spółdzielni. Paradoksalnie najczęstszą bezpośrednią przyczyną zamykania się spółdzielni socjalnych były spory pomiędzy członkami, a w dalszej kolejności problemy z płynnością finansową, czy utrudnienia ze strony władz samorządowych. Spółdzielnie, które długo utrzymują się na rynku charakteryzowały się przede wszystkim umiejętnością rozwiązywania konfliktów wewnętrznych oraz dzielenia się zdaniami między spółdzielcami. Aby poprawić trwałość spółdzielni socjalnych według przedstawiciela OZRSS należy:

1. Zadbać o staranność procesu przygotowywania spółdzielców socjalnych, w szczególności:

- zwrócić uwagę na budowę zespołu już na etapie szkoleń,
- przygotować gruntownie spółdzielców od strony biznesowej.

2. Zbudować realny system wsparcia dla istniejących podmiotów, z uwzględnieniem mechanizmów finansowania zwrotnego, np. w formie poręczeń, czy preferencyjnych kredytów i pożyczek. W chwili prowadzenia badań OWES-y dawały istniejącym podmiotom wsparcie merytoryczne, jednak jego wdrożenie w spółdzielniach często nie było możliwe ze względu na brak środków finansowych.

OZRSS nie prowadził formalnego monitoringu dalszych losów byłych spółdzielców socjalnych, jednak zdarzało się, że utrzymywali kontakty nieformalne. Z obserwacji wynikało, że osoby, które zupełnie nie radziły sobie życiowo przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej, po odejściu lub likwidacji dalej miały te same problemy. Jednocześnie wiele osób wykorzystywało zdobyte w spółdzielniach doświadczenia, w rozwoju dalszej kariery zawodowej.

Prezes OZRSS ocenił spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społeczno-zawodowej. Nie należy jej traktować jako remedium na problemy wszystkich wykluczonych, ale w wielu przypadkach może być bardzo skuteczna. Szczególnie dobrze spółdzielnie socjalne sprawdzały się w obszarze reintegracji społecznej, co powinny bardziej doceniać władze publiczne, zamiast patrzeć głównie na kwestie opłacalności ekonomicznej.

Większość spółdzielców socjalnych nie była zainteresowana powrotem na otwarty rynek pracy, gdyż póki działali w ramach przedsiębiorstwa społecznego, ten wariant ich nie interesował. Krytycznie prezes Związku ocenił pomoc społeczną skierowaną do osób wykluczonych, ponieważ zamiast zmieniać ich sytuację życiową tylko ją utrzymywała. Wynikało to również z faktu, że ludzie chcący żyć na niskim poziomie ograniczają swoje aspiracje. Aby pomoc była skuteczna należy te aspiracje pobudzać, co często się dzieje w spółdzielniach socjalnych.

Prezes OZRSS ogólnie ocenił system spółdzielczości socjalnej w Polsce raczej pozytywnie. Wymagał on jeszcze wielu usprawnień, ale należało mieć na uwadze, że wszystko budowane było w Polsce od zera, bo spółdzielczość socjalna, jako specyficzna forma pomiędzy spółdzielnią pracy a organizacją pozarządową wcześniej nie istniała. Stan zaawansowania systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w chwili badania można było uznać za spory sukces. W systemie najbardziej brakowało prostych procedur likwidacyjnych, stąd tak wiele spółdzielni figurowało ciągle w KRS, a faktycznie nie prowadziło żadnej działalności. Brakowało również w społeczeństwie zaufania społecznego, co nieco utrudniało rozwój działalności w tym obszarze. Za potencjalnym kierunek rozwoju spółdzielczości socjalnej można uznać świadczenie różnorodnych usług społecznych, na które rośnie zapotrzebowanie, również komercyjne.

Działalność OZRSS należy ocenić dość pozytywnie, szczególnie że tak duża praca na rzecz spółdzielni socjalnych wykonywana była na zasadach wolontariatu. Jednocześnie potencjał Związku w systemie spółdzielczości socjalnej nie był

wykorzystany. Skoro tak niewiele spółdzielni przeprowadzało u siebie lustracje, mimo że jest to obowiązek ustawowy, należałoby zmienić zasady finansowania takich kontroli. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby przeprowadzanie lustracji na koniec okresu wsparcia udzielanego nowotworzonym spółdzielniom przez OWES-y. Taka lustracja powinna być również finansowana przez OWES-y w ramach realizowanych projektów. Pozwoliłoby to sprawdzić działalność spółdzielni przed usamodzielnieniem się i wskazanie obszarów wymagających poprawy. Jednocześnie kontrole spółdzielni socjalnych na koniec okresu wsparcia przez OWES, pozwoliłyby na ocenę działalności samych Ośrodków, co mogłoby poprawić również ich profesjonalizm.

2.4.3. Spółdzielczość socjalna według instytucji publicznych kreujących system spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim

Na szczęblu województwa łódzkiego działają trzy instytucje publiczne, które kreują system spółdzielczości socjalnej w regionie. Są to:

1. Regionalne Centrum Polityki Społecznej, które pełni ważną rolę dla całej ekonomii społecznej, w tym spółdzielczości socjalnej, jako koordynator Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim. Dodatkowo, jest to instytucja, która ma duże rozeznanie w sytuacji potencjalnych spółdzielców, czyli osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W dniu 24.06.2014 przeprowadzono wywiad z przedstawicielem RCPS z panią Anną Dudek-Lisowską, główną specjalistką, koordynatorką projektu systemowego 7.1.3⁹⁶, osobą nadzorującą wdrażanie Wieloletniego Planu.

2. Wojewódzki Urząd Pracy, który pełni w regionie rolę instytucji pośredniczącej II stopnia dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w tym poddziałania 7.2.2 – Wsparcie ekonomii społecznej. Zatem był instytucją przyznającą środki na działanie OWES-om oraz rozliczał je z wykonywanych zadań. Dlatego w dniu 09.01.2015 r. przeprowadzono wywiad z panem Łukaszem Chłędzyńskim specjalistą ds. programów WUP odpowiedzialnym za poddziałanie 7.2.2⁹⁷.

3. Urząd Marszałkowski, który wyznacza kierunki polityki regionalnej w zakresie rozwoju ekonomii społecznej oraz nadzoruje działalność RCPS oraz WUP. Wywiad w Urzędzie Marszałkowskim w Łodzi przeprowadzono w dniu 25.06.2014 z Panią Patrycją Wojtaszczyk, kierownikiem Referatu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi.

⁹⁶ Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji służb pomocy i integracji społecznej.

⁹⁷ Wojewódzki Urząd Pracy nadzoruje również wykorzystanie środków z Funduszu Pracy. Jednak w ostatnich latach środki te nie były wykorzystywane do tworzenia nowych spółdzielni, gdyż OWES w ramach środków EFS dysponował zdecydowanie większymi dotacjami na utworzenie spółdzielni niż Fundusz Pracy. Stąd osoba odpowiedzialna w WUP za wdrażanie poddziałania 7.2.2 miała największą wiedzę o spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim.

Każda z wyżej wymienionych instytucji publicznych dość podobnie oceniała spółdzielczość socjalną oraz jej rolę w *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, czy ogólnie lokalnej polityce społecznej i rynku pracy. W tabeli Z.5.2 zaprezentowano wypowiedzi reprezentantów tych instytucji na temat systemowej roli spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim. Przedstawiciele wszystkich trzech instytucji pokładali duże nadzieje w dalszym rozwoju spółdzielczości w kontekście zarówno realizacji *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, jak i polityki społecznej oraz rynku pracy. Dostrzegali jednocześnie niewykorzystany potencjał spółdzielczości socjalnej objawiający się brakiem odpowiedniej koordynacji działań oraz współpracy różnych organizacji i instytucji z otoczenia spółdzielni. Widzieli potrzebę dalszego wzmacniania finansowego systemu wsparcia ekonomii społecznej.

Rozmówcy z ramienia RCPS i Urzędu Marszałkowskiego dwojako ocenili możliwości przeciętnego członka spółdzielni socjalnych do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy. Długotrwale wykluczeni praktycznie nie mieli szans na takie zatrudnienie. Należy jednak pamiętać, że zakładane przez nich spółdzielnie socjalne zazwyczaj również nie najlepiej funkcjonowały. Dlatego w takich przypadkach zdecydowanie lepiej sprawdza się zatrudnienie w spółdzielniach socjalnych osób prawnych. W innej sytuacji byli zazwyczaj młodzi spółdzielcy, którzy pewnie poradziłoby sobie jakoś na rynku pracy. Jednak oni wolili zakładać niszową działalność w formie spółdzielczej, dzięki czemu uzyskiwali szansę na samorealizację. Niewątpliwie obie wymienione wyżej grupy, po okresie pracy w spółdzielni socjalnej, są dużo lepiej przygotowane na powrót na otwarty rynek pracy niż przed rozpoczęciem pracy w spółdzielni socjalnej. Inaczej na sprawę patrzył przedstawiciel WUP, gdyż według niego dla wszystkich spółdzielców socjalnych ofert pracy było mało, a jeśli, to głównie w formie pracy dorywczej. Dzięki pracy w spółdzielniach osoby te poprawiały swoją samoocenę oraz rosło ich doświadczenie współpracy z ludźmi, co zwiększało ich zatrudnialność w przyszłości. Przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego dostrzegła też specyficzną sytuację niepełnosprawnych spółdzielców. Zazwyczaj byli oni gotowi do podjęcia pracy w różnych formach zatrudnienia wspieranego jak ZAZ czy zakłady pracy chronionej, jednak zbyt mała liczba takich miejsc powodowała, że spółdzielnie były dla nich często jedynym dostępnym wyborem.

Bardzo zbliżoną ocenę wyrażono również na temat OWES-ów i współpracy z nimi. Wspólnie z OWES-ami opracowano *Wieloletni Plan Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*, brali także udział w innych pracach systemowych. Korzystano z wiedzy, doświadczenia i kontaktów OWES-ów przy wszelkich przedsięwzięciach dotyczących sektora ekonomii społecznej. Nie dziwi zatem, że reprezentanci wszystkich trzech instytucji uważali OWES-y za organizacje działające dobrze i w pełni profesjonalne. Zastrzeżenia mieli tylko do zbyt małej współpracy pomiędzy samymi ośrodkami, dzięki czemu lepiej mogłyby być wykorzystany ich wspólny potencjał. Ośrodki

z województwa łódzkiego wyspecjalizowały się w swoich obszarach tematycznych i nie musiały dla siebie stanowić konkurencji. Gdyby nawiązały pełną współpracę województwo łódzkie, w ich opinii, miałyby najlepszą sieć OWES-ów w Polsce.

W momencie badania żadna z trzech instytucji właściwie nie współpracowała bezpośrednio ze spółdzielniami socjalnymi. Jednak pole do takich działań było, a respondenci widzieli w swoich instytucjach możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielczości socjalnej (tabela 2.20).

Nazwa instytucji	Możliwości współpracy ze spółdzielniami socjalnymi	Możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	<ul style="list-style-type: none"> • spółdzielnie jako partner w projektach. 	<ul style="list-style-type: none"> • szeroka promocja ekonomii społecznej, szczególnie w sektorze przedsiębiorstw.
Wojewódzki Urząd Pracy	<ul style="list-style-type: none"> • dofinansowanie nowostworzonego miejsca pracy z Funduszu Pracy, • dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne z Funduszu Pracy, • dotacje z EFS na zasadach ogólnych. 	<ul style="list-style-type: none"> • rozszerzenie oferty pomocy finansowej dla spółdzielni socjalnych.
Urząd Marszałkowski w Łodzi	<ul style="list-style-type: none"> • spółdzielnie mogły ubiegać się o dotacje na zasadach ogólnych (do czerwca 2014 tylko 1 przypadek), • promocja przy okazji różnych wydarzeń organizowanych przez Urząd. 	<ul style="list-style-type: none"> • dedykowanie większych środków na promocję ekonomii społecznej, • lepsze wyróżnienie spółdzielczości socjalnej w programach operacyjnych, • wypromowanie klauzul społecznych wśród instytucji publicznych, • stworzenie systemu pożyczek i promes dla spółdzielni socjalnych.

Tabela 2.20. Możliwości współpracy i możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie badane instytucje działają na zbyt wysokim szczeblu, żeby mogła być rozwinięta współpraca pomiędzy nimi a spółdzielniami socjalnymi. Możliwości do takiej współpracy jednak były, najczęściej na zasadach ogólnych, gdzie spółdzielnie mogły występować w roli przedsiębiorców lub organizacji pozarządowych. Słusznie dostrzeżono kilka pól, na których można byłoby poprawić działalność na rzecz spółdzielni socjalnych, szczególnie w zakresie promocji i dobrego wizerunku ekonomii społecznej oraz pomocy finansowej zwrotnej i bezzwrotnej.

Według szacunków przedstawicielki RCPS, w ciągu roku od ustania wsparcia finansowego zamykało się około 1/3 spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Te, które przetrwały pierwsze 3–4 lata można uznać za trwałe projekty. Respondenci wymieniali następujące przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych:

- konflikty wewnętrzne,
- zbyt mała liczba klientów,
- problemy ze zmianą lub dostosowaniem profilu działalności do zmieniających się potrzeb rynkowych,
- złe przygotowanie biznesplanu,

- brak odpowiedniego lidera,
- brak rozeznania rynku.

Właściwie każda z powyższych przyczyn powinna być eliminowana na etapie tworzenia spółdzielni socjalnej w trakcie szkoleń i doradztwa prowadzonych przez OWES-y. Aby poprawić trwałość spółdzielni socjalnych przedstawiciele badanych instytucji proponują:

- stworzyć mechanizmy wsparcia finansowego dla istniejących spółdzielni,
- prowadzić z przyszłymi spółdzielcami profesjonalny *coaching* biznesowy,
- zadbać o poszerzanie oferty spółdzielni dla sektora przedsiębiorstw,
- zwracać większą uwagę na realność biznesplanów,
- zwiększyć wsparcie dla spółdzielni ze strony władz lokalnych,
- wprowadzić mechanizmy umożliwiające przebranżowienie lub restrukturyzację nierentownych spółdzielni socjalnych,
- wydłużyć okres wsparcia merytorycznego i psychologicznego dla spółdzielców.

Realizacja powyższych postulatów z pewnością może pozytywnie wpłynąć na trwałość spółdzielni socjalnych. Warto w wielu przypadkach pomóc istniejącym spółdzielniom w przetrwaniu trudności i przeprowadzaniu restrukturyzacji niż pozwolić im upaść, co spowoduje powrót spółdzielców do pomocy społecznej. Poza powyższymi postulatami, przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego widziała zasadność nastawienia się na tworzenie głównie spółdzielni socjalnych osób prawnych, jako tych bardziej trwałych i pomagających osobom w najtrudniejszej sytuacji życiowej. Byłaby to jednak droga na skróty. Spółdzielnie socjalne osób fizycznych również mogą dobrze radzić sobie na rynku oraz pomagać potrzebującym. Na etapie ich tworzenia należy jednak zwrócić większą uwagę na dobór zespołu oraz wyrobienie u przyszłych spółdzielców następujących cech, które powinny pozwolić na osiągnięcie sukcesu rynkowego:

- wytrwałość w dążeniu do celu,
- traktowanie porażek jako motoru napędowego do poprawy działalności,
- determinację w prowadzeniu i rozwoju działalności,
- dużą motywację do pracy,
- wzajemne wsparcie członków spółdzielni,
- wysoką odporność psychiczną.

Pośród badanych instytucji tylko RCPS dysponował jakimikolwiek informacjami dotyczącymi dalszych losów byłych spółdzielców, choć nie prowadzili żadnego formalnego monitoringu w tym zakresie. Informacje docierały do nich za pośrednictwem ośrodków pomocy społecznej, czy OWES-ów. Byli spółdzielcy w różny sposób radzili sobie w dalszej karierze zawodowej. Niektórzy padali ofiarami ponownego wykluczenia, szczególnie jeśli ich działalność w spółdzielni zakończyła się niepowodzeniem. Dla innych skutek był odwrotny, np. zakładali działalność gospodarczą, a praca w spółdzielni dostarczyła im kompetencji i mo-

tywacji do dalszego rozwoju. W takich przypadkach proces reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych można uznać za udany.

Badane instytucje nieco różniły się w ocenie spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji społecznej i zawodowej. Informacje na ten temat podsumowuje tabela 2.21.

Nazwa instytucji	Ocena reintegracji zawodowej	Ocena reintegracji społecznej
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Spółdzielnie socjalne osób prawnych to bardzo skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej, choć w sytuacjach, gdy jednym z członków była JTS to profil działalności był bardzo wąski – uzależniał funkcjonowanie spółdzielni od zleceń władz samorządowych. W przypadku spółdzielni socjalnych osób fizycznych, oceniono je jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej, choć tym podmiotom czasem brakowało nieco jakości w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Respondent nie wierzył w możliwość przechodzenia spółdzielców na otwarty rynek pracy, choć doceniał fakt zdobywania przez nich doświadczenia i nowych kompetencji, które takie przejście mogą ułatwiać.	Niezależnie od typu spółdzielni socjalnej, oceniono je jako bardzo skuteczne narzędzie reintegracji społecznej, gdyż wpływają wychowawczo nie tylko na samych spółdzielców, ale również ich rodziny, otoczenie, gdyż pokazują i uczą właściwych ról społecznych.
Wojewódzki Urząd Pracy	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Brakuje wg respondenta w systemie możliwości przebranzowienia spółdzielni, gdy wystąpi taka potrzeba rynkowa. Jednak niewielu spółdzielców ma szansę na powrót na otwarty rynek pracy, szczególnie jeśli obok bezrobocia występują inne przyczyny wykluczenia społecznego.	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społecznej. W organizacjach wspierających spółdzielczość brakuje osób, które umiałyby łączyć kwestie reintegracji zawodowej i społecznej.
Urząd Marszałkowski w Łodzi	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Należy jednak traktować spółdzielczość jako trwałe miejsce pracy. Do dalszego rozwoju brakuje lepszej współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Niewielu spółdzielców ma szansę na powrót na otwarty rynek pracy, za wyjątkiem tych lepiej wykształconych.	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społecznej. W przyszłości powinno się nastawić na większe mieszanie osób wykluczonych ze zwykłymi pracownikami, aby ci pierwsi mieli od kogo czerpać dobre wzorce.

Tabela 2.21. Ocena spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji zawodowej i społecznej wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi

Źródło: opracowanie własne.

Ocena skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych dokonana przez przedstawicieli badanych instytucji publicznych wskazuje, że już na obecnym etapie rozwoju spółdzielczość wykazuje dość wysoki potencjał w działalności inkluzyjnej. Należy skorygować kilka wskazanych przez przedstawicieli badanych instytucji detali, jednak wydaje się, że mamy do czynienia z bardzo skutecznym narzędziem reintegracji zawodowej i społecznej.

Przyczyna tak wysokiej oceny spółdzielczości socjalnej może się kryć w braku skutecznej alternatywy w tym zakresie. Zarówno przedstawiciel RCPS, jak i WUP⁹⁸ krytycznie ocenili pomoc społeczną jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu

⁹⁸ Przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego nie chciała wypowiedzieć się w tym temacie.

społecznemu. Wynika to z faktu, że zbyt wiele rodzin znajduje się pod opieką jednego pracownika socjalnego, przez co brakuje czasu na indywidualną pracę w środowisku. Nadmiar obowiązków powoduje, że pracownicy socjalni większość czasu poświęcają na wypełnianie niezbędnych dokumentów, a nie faktyczną pracę z klientem. Ponadto, pomoc społeczna nie jest w stanie skutecznie poprawić sytuacji podopiecznych na rynku pracy. Z tej perspektywy prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy za pomocą spółdzielni socjalnych wydaje się być odpowiednim rozwiązaniem.

Mimo dość podobnych ocen większości zagadnień, przedstawiciele badanych instytucji dość mocno różnili się w ocenie systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce. Wskazali też inne aspekty systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce wymagające poprawy, co przedstawia tabela 2.22.

Nazwa instytucji	Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce	Elementy warte do dodania lub poprawy w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Respondentka nie podjęła się oceny ze względu na brak wiarygodnych danych w tym zakresie.	Uzupełnienie, uporządkowanie i poprawa przepisów dotyczących spółdzielni socjalnych, szczególnie w zakresie zasad opodatkowania i stabilizacji działalności.
Wojewódzki Urząd Pracy	Ocena raczej pozytywna.	Wydłużenie okresu wsparcia dla spółdzielni. Lepszy dobór członków, tak aby trafiały osoby gotowe na prace w formie spółdzielni socjalnej.
Urząd Marszałkowski w Łodzi	Ocena raczej negatywna.	Zbyt drogi system wsparcia przez co za mało środków trafia do samych spółdzielni. Należy postawić na większe wymieszanie osób wykluczonych i niewykluczonych w spółdzielniach, aby nie tworzyć z tych organizacji enklaw ekskluzji społecznej.

Tabela 2.22. Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz możliwości jego poprawy wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi

Źródło: opracowanie własne.

Negatywna ocena przedstawicielki Urzędu Marszałkowskiego systemu spółdzielczości socjalnej była związana z niską oceną skuteczności OWES-ów, a nie samych spółdzielni, z którymi respondentka wiązała spore nadzieje w zakresie prowadzenia inkluzji społecznej w województwie łódzkim. Właściwie wszystkie postulaty zmian w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce należy ocenić jako warte wprowadzenia. Nieco kontrowersyjne wydawać się może zgłoszone przez przedstawiciela WUP wydłużenie okresu wsparcia spółdzielni. Dłuższe wsparcie finansowe bezzwrotne mogłoby powodować, że spółdzielcy nie wykazywaliby się wystarczającą determinacją do osiągnięcia rentowności swojego przedsięwzięcia. Jednak dłuższa pomoc merytoryczna i psychologiczna, która mogłaby przyczynić się do zwiększenia trwałości spółdzielni socjalnych jest już warta rozważenia. Spółdzielniom brakuje również dostępu do finansowania zwrotnego, dzięki któremu przedsiębiorstwa te mogłyby się rozwijać i rozszerzać działalność, a co za tym idzie pomagać większej liczbie osób.

Ogólnie zdaniem przedstawicieli badanych instytucji, spółdzielczość socjalna jest dość skutecznym narzędziem reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dla spółdzielców była to często jedyna możliwa droga do aktywizacji zawodowej. Dzięki pracy w spółdzielniach osoby te poprawiają również swoją sytuację na rynku pracy, gdyż zyskują szereg kwalifikacji i kompetencji, które mogą w przyszłości wykorzystać w dalszych etapach swojej kariery zawodowej.

2.5. Skuteczność społeczno-ekonomiczna spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

W rozdziale 1.6 wybrano dwie metody za pomocą, których dokonano oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Pierwsza zaproponowana za A. Karwińska i D. Wiktor to analiza podmiotów ekonomii społecznej według 7 kategorii, aby należycie i wielołątkowo ocenić ich skuteczność społeczno-ekonomiczną. Tabela 2.23 podsumowuje funkcjonowanie spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w ramach tych kategorii.

Kategoria oceny	Ocena spółdzielni socjalnych	+/-
Skuteczność	W ocenie praktycznie wszystkich podmiotów z otoczenia, spółdzielnie socjalne można uznać za dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Same spółdzielnie w zdecydowanej większości wskazały, że osiągają założone cele.	+
Wydajność	Badane spółdzielnie socjalne w zdecydowanej większości potrafiły osiągnąć założone sobie wcześniej cele. Potrafiły korzystać ze wsparcia z różnorodnych źródeł. Przeprowadzone badania wskazują, że spółdzielnie nie wykorzystują w pełni potencjału do osiągania przewagi konkurencyjnej jaki był związany z innowacyjnością, lokalnymi korzeniami organizacji, czy dobrym wizerunkiem spółdzielczości socjalnej.	+/-
Planowanie	Spółdzielnie na etapie tworzenia były przygotowywane do działalności na podstawie planów. Spośród badanych spółdzielni zdecydowana większość działa w oparciu o strategię, misję i biznesplan. Co ważne, w większości udaje się te plany realizować.	+
Refleksyjność	Według podmiotów z otoczenia, wśród spółdzielni socjalnych pojawiał się problem z refleksyjnością. Organizacje te wykazywały się małą elastycznością względem zmieniających się warunków rynkowych. Miały problem z dostosowaniem się, gdy przyjęta formuła działalności wyczerpywała się, bądź okazywała się błędna. Zdarzały się jednak pojedyncze odwrotne przypadki, gdy dzięki zmianie koncepcji działania podmiot utrzymywał się na rynku.	-
Innowacyjność	Według podmiotów z otoczenia innowacyjność była jednym z istotniejszych czynników decydujących o sukcesie poszczególnych spółdzielni. Same spółdzielnie wśród czynników sukcesu rzadziej wymieniały innowacyjność. Oceniając zakres prowadzonej działalności można odnieść wrażenie, że zdecydowanie większą innowacyjnością i kreatywnością wykazywały się spółdzielnie socjalne osób fizycznych, które często oferowały produkty i usługi niszowe, często nigdzie indziej nie spotykane na lokalnym rynku.	+/-

Uniwersalność	Spółdzielnie socjalne osób prawnych są zazwyczaj bardziej uniwersalne i przy spełnieniu odpowiednich warunków (np. zaangażowanie władz samorządowych) podobne działalności mogą być z powodzeniem lokowane w innych miejscach. Trudniejsze do rozpowszechnienia są najbardziej kreatywne spółdzielnie socjalne osób fizycznych, gdyż dla tego typu działalności potrzeba ludzi o bardzo specyficznych umiejętnościach, wiedzy i kontaktach środowiskowych.	+/-
Etyczność	Zdecydowana większość spółdzielni socjalnych prowadzi działalność z poszanowaniem praw swoich pracowników, co wynika z ich prawa do współdecydowania w organizacji. Spółdzielnie prowadzą działalność w taki sposób, żeby nie szkodzić też swojemu otoczeniu, co więcej, ich działalność ma zazwyczaj pozytywny wpływ na społeczne otoczenie tych organizacji.	+

Tabela 2.23. Analiza spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według kategorii A. Karwińskiej i D. Wiktor
Źródło: opracowanie własne.

Analizując spółdzielczość socjalną według wyżej wymienionych kryteriów, można stwierdzić, że spółdzielnie socjalne wykazywały się dość wysoką skutecznością społeczno-ekonomiczną. Skuteczność, planowanie i etyczność były najmocniejszymi stronami tych organizacji. W przypadku spółdzielni socjalnych osób prawnych był nią również uniwersalizm, a osób fizycznych innowacyjność. Organizacje te powinny więcej uwagi poświęcić jednak wydajności, szczególnie w aspekcie wykorzystania potencjału sektora spółdzielni socjalnych. Należy również poprawić refleksyjność organizacji, które powinny lepiej dostosowywać się do zmiennych uwarunkowań rynkowych. Skoro organizacje te działały skutecznie pod względem społeczno-ekonomicznym to oznacza, że ich cele związane z reintegracją społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym też były realizowane.

Uzupełnieniem analiz skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych będzie przegląd wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych zaproponowanych przez H. Haugh⁹⁹. Analizę tych wskaźników zawiera tabela 2.24, a prowadzona była na podstawie przeprowadzonych badań.

Rezultaty	Jednostka	Przedsiębiorstwo	Społeczność	Region
Ekonomiczne bezpośrednie	Pracownicy otrzymują regularne wynagrodzenia, zazwyczaj w wysokości odpowiadającej płacy minimalnej (+)	Zatrudniają przynajmniej 5 pracowników, ale w pojedynczych przypadkach zatrudnienie bywa wyższe. Dochody zazwyczaj były zbyt niskie aby pozwalały na rozwój. Przychody pozahandlowe pochodziły głównie ze źródeł publicznych, rzadko od sponsorów. (+/-)	Dzięki pracy OWES-ów powstało 61 spółdzielni socjalnych oraz około 400 nowych miejsc pracy od 2009 roku. (+)	Dzięki pracy OWES-ów powstało 61 spółdzielni socjalnych oraz około 400 nowych miejsc pracy od 2009 roku. (+)

⁹⁹ Patrz rozdział 1.6, tabela 1.5

Ekonomiczne pośrednie	Spółdzielcy socjalni rozwijają swoje kompetencje, dzięki czemu poprawiają szansę na zatrudnienie. (+)	Wzrost przepływów pieniężnych był w dużej mierze spowodowany wsparciem organizacji ze środków publicznych. Innowacyjne i kreatywne organizacje występują tylko wśród spółdzielni społecznych osób fizycznych. (+/-)	Spółdzielnie społeczne powodują dodatkowy popyt lokalny, co przekłada się na wzrost przepływów pieniężnych, wzrost lokalnych przychodów podatkowych, wzrost dobrobytu lokalnej społeczności. Mogą również wpływać na tworzenie dodatkowych miejsc pracy u dostawców. (+)	Spółdzielnie społeczne powodują dodatkowy popyt w regionie, co przekłada się na wzrost przepływów pieniężnych, wzrost przychodów podatkowych, wzrost dobrobytu społeczności regionu. Mogą również wpływać na tworzenie dodatkowych miejsc pracy w regionie oraz na oszczędności w systemie pomocy społecznej. (+)
Społeczne bezpośrednie	Poprawę jakości życia odnotowano u połowy spółdzielców, a poprawę dostępu do usług u mniej niż połowy. (+/-)	Zdecydowana większość spółdzielni miała sformułowaną misję, która miała za zadanie jednoczyć członków w dążeniu do zamierzonych celów. (+)	Spółdzielnie społeczne dostarczają produkty i usługi często istotne z punktu widzenia społeczności lokalnej. Dodatkowo, usługa społeczna w postaci zatrudnienia socjalnego niesie dodatkowe korzyści dla społeczeństwa. Spółdzielnie niosą też wkład w kapitał społeczny tworząc nowe powiązania w lokalnej społeczności. (+)	Spółdzielnie społeczne dostarczają produkty i usługi często istotne z punktu widzenia społeczności lokalnej. Dodatkowo, usługa społeczna w postaci zatrudnienia socjalnego niesie dodatkowe korzyści dla społeczeństwa. Spółdzielnie niosą też wkład w kapitał społeczny tworząc nowe powiązania w lokalnej społeczności. (+)
Społeczne pośrednie	U większości badanych nastąpił wzrost: – wiary w siebie – niezależności – szacunku do siebie – sieci relacji (+)	Sama spółdzielnia stwarza dla swoich pracowników i członków możliwość interakcji społecznej. Dzięki tworzeniu spółdzielni przez OWES-y powstają sieci kontaktów międzyorganizacyjnych oraz zaufanie międzyorganizacyjne (+)	Duży wpływ na społeczność lokalną poprzez zaangażowanie społeczności w działanie, zwiększenie interakcji społecznych i różnego typu współpracy. Rośnie własna determinacja członków społeczności oraz ich niezależność. (+)	Spółdzielnie społeczne jest jeszcze zbyt mało i są zbyt małymi organizacjami by wpływały realnie na żywotność regionu, czy wzrost atrakcyjności regionu jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania (+/-)
Środowiskowe bezpośrednie	Okolo 1/3 badanych odczuło podniesienie atrakcyjności miasta/gminy, jako miejsca do pracy (+/-)	Tylko pojedyncze spółdzielnie remontują stare budynki, czy pomieszczenia lub wykorzystują nieużywany majątek. (-)	Sporadycznie się zdarza, że spółdzielnie wpływają na regenerację infrastruktury w społeczności. (-)	Spółdzielnie raczej nie mają wpływu na regenerację infrastruktury w regionie. (-)
Środowiskowe pośrednie	Okolo 1/3 badanych odczuła podniesienie atrakcyjności gminy/miasta, jako miejsca do życia i odwiedzania (+/-)	Praca w spółdzielniach społecznych może dla ich członków podnosić atrakcyjności miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania (+/-)	Spółdzielnie społeczne mogą podnosić atrakcyjności społeczności, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania. Mogą mieć również wkład w lokalny kapitał ekologiczny. (+/-)	Spółdzielnie raczej nie mają wpływu na wzrost atrakcyjności regionu, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania. Mają znikomy choć pozytywny wkład w plan zrównoważonego rozwoju, czy w regionalny kapitał ekologiczny. (-)

Tabela 2.24. Analiza spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim według wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych H. Haugh

Źródło: opracowanie własne.

Analizując wskaźniki z grup ekonomicznych i społecznych, można powiedzieć, że spółdzielnie socjalne były bardzo skutecznymi przedsiębiorstwami społecznymi. Zdecydowanie słabiej wypada analiza tych organizacji w kategoriach środowiskowych, gdyż niewielka liczba spółdzielni oraz pracujących w nich ludzi powoduje, że mają raczej nieduży wpływ na swoje otoczenie społeczno-ekonomiczne. Spółdzielnie socjalne osiągały bardzo dobre rezultaty w stosunku do pojedynczych pracowników lub członków, nieco gorsze jeśli chodzi o przedsiębiorstwo, społeczeństwo, czy region, co wynikało z dość słabych efektów środowiskowych dla tych kręgów. Należy jednak oczekiwać, że przyrost liczby spółdzielni socjalnych i ich beneficjentów w przyszłości doprowadzi do zdecydowanej poprawy rezultatów środowiskowych, dzięki czemu efekty w kręgu przedsiębiorstwa, społeczności i regionu, również poprawią się.

Analizowane wskaźniki jasno wskazują, że spółdzielnie socjalne są dość skutecznym narzędziem inkluzji społecznej, co może być zauważalne na poziomie lokalnym. Dalszy rozwój tych organizacji powinien doprowadzić również do sytuacji, gdy ich skuteczność będzie odczuwana również w skali regionu, czy kraju. Stąd dla poprawy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu istotne jest dalsze wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej w Polsce.

2.6. Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce

Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych w Polsce nie jest dotąd w pełni wykorzystywany. W tabeli 2.25 zaprezentowano proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce wynikające z analiz w niniejszej rozprawie. Pogrupowano je według następujących kategorii zmian: legislacyjnych, współpracy z otoczeniem oraz systemu wsparcia.

Pierwszym elementem ograniczającym rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce są obowiązujące przepisy prawa. Przez środowisko mocno oczekiwana jest ustawa o przedsiębiorstwie społecznym, ale również ustawa o spółdzielniach socjalnych wymaga kolejnych nowelizacji. Aby ułatwić rozwój spółdzielczości socjalnej należałoby tym podmiotom uprościć zasady księgowe. Obecny wymóg prowadzenia przez spółdzielnie socjalne ksiąg rachunkowych powoduje podwyższenie kosztów funkcjonowania i uniemożliwia właściwie prowadzenie księgowości we własnym zakresie nawet, gdy mają stosunkowo niewielkie obroty. Należy również rozważyć dopuszczenie do spółdzielni większej liczby członków z grup niezagrożonych ekskluzją, mieszając ich z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Tacy członkowie mogą wtedy wziąć na siebie ciężar rozwoju działalności spółdzielni oraz stanowić dobry przykład dla zagrożonych wykluczeniem spółdzielców. Spółdzielnie socjalne złożone tylko z osób dotkniętych ekskluzją społeczną często z góry mogą być skazane na niepowodzenie, co może prowadzić do pogłębienia wykluczenia. Mogą się tworzyć swoiste enklawy wykluczonych z rynku pracy.

Kategoria zmian	Proponowane zmiany
Legislacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • uproszczona rachunkowość, • zwiększenie dopuszczalnego limitu członków/pracowników niezagrożonych ekskluzją społeczną, • uproszczenie i doprecyzowanie zasad likwidacji spółdzielni,
Współpracy z otoczeniem	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa współpracy z władzami samorządowymi (klausule społeczne, zamawianie usług, promocja, poręczenia), • lepsza komunikacja społeczna, wykorzystywanie dobrego wizerunku spółdzielni socjalnych i przedsiębiorczości lokalnej jako źródła przewagi konkurencyjnej,
Systemu wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie dla osób przygotowujących się do utworzenia spółdzielni socjalnej, • ustawienie priorytetów na tworzenie większej liczby spółdzielni socjalnych osób prawnych, • lepsze wsparcie psychologiczne spółdzielców, • wprowadzenie praktyk i staży dla nowych spółdzielców w istniejących organizacjach o podobnym profilu, • zmiany zasad wsparcia pomostowego, • profesjonalizacja OWES-ów, • wprowadzenie mechanizmów finansowania istniejących spółdzielni, • wprowadzenie stałego wsparcia menadżerskiego, • większy dostęp do specjalistycznych szkoleń dla spółdzielców, • lustracja na koniec okresu wsparcia przez OWES.

Tabela 2.25. Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w podziale na kategorie zmian

Źródło: opracowanie własne.

Postulatem często pojawiającym się w wypowiedziach zarządów spółdzielni socjalnych oraz podmiotów z ich otoczenia, była poprawa współpracy z samorządem lokalnym poprzez wsparcie finansowe lub rzeczowe dla tych organizacji lub preferowanie przy zamówieniach publicznych poprzez stosowanie klauzul społecznych. Porównując organizacje z województwa łódzkiego można zauważyć, że władze dużych miast właściwie nie były dotąd zainteresowane specjalnie rozwojem tego sektora i rozwijał się on bez ich wsparcia. Wynikać to może z mnogości organizacji społecznych i gospodarczych w dużych ośrodkach, przez co spółdzielnie socjalne giną w ich gąszczu. Inaczej mają się sprawy w mniejszych gminach i miastach, gdzie wpływ spółdzielni socjalnych na otoczenie społeczno-gospodarcze był zdecydowanie bardziej widoczny, więc i władze samorządowe w większym stopniu były zainteresowane niesieniem pomocy tym organizacjom.

Pomoc spółdzielniom socjalnym jest opłacalna dla samorządu, bo wpływa na rozwój lokalny. Wspieranie spółdzielni socjalnych, np. za pomocą klauzul społecznych, powoduje, że środki z budżetu samorządu inwestowane są w lokalne przedsięwzięcia, które wpływają na wzrost popytu lokalnego¹⁰⁰. Klausule społeczne i wspieranie różnych przedsiębiorstw społecznych to właściwie jedyny sposób, aby środki budżetowe inwestować w przedsiębiorstwa lokalne. Ważne jest również, aby władze samorządowe różnych szczebli aktywnie wspierały promocję

¹⁰⁰ Zgodnie z mechanizmem mnożnika lokalnego opisanego w rozdziale 1.6.

ekonomii społecznej, w tym spółdzielczości socjalnej, co powinno przełożyć się na lepszy wizerunek tych podmiotów w oczach społeczeństwa, czy potencjalnych partnerów biznesowych. Dodatkowo przekazanie spółdzielniom socjalnym przez gminy dostarczania usług komunalnych, czy usług społecznych może być formą komercjalizacji wielu jednostek budżetowych gmin i powiatów.

Zmian wymaga system wsparcia nowopowstających spółdzielni socjalnych. Już na etapie tworzenia tych organizacji, należy rozważyć wprowadzenie wsparcia dla osób przygotowujących się do otworzenia spółdzielni, gdyż obecnie przez okres szkoleń (około rok) muszą pozostawać bezrobotne, zazwyczaj bez żadnej pomocy finansowej. To odstrasza wiele osób od podjęcia działalności w tej formie prawnej, gdyż muszą mieć zabezpieczone jakieś źródło utrzymania przez tak długi czas pozostawania bez pracy. Ponadto, należy bardziej nastawić się na tworzenie spółdzielni socjalnych osób prawnych, do których trafiają tylko najbardziej potrzebujący działań inkluzyjnych. Należy położyć większy nacisk na poprawę komunikacji i integrację członków spółdzielni socjalnych, gdyż konflikty były jedną z częstszych przyczyn likwidacji spółdzielni. Poza tym, warto ujawnić przyszłym spółdzielcom wszystkie aspekty, zagrożenia jakie wiążą się z prowadzeniem działalności w tej formie prawnej. Wydaje się, że OWES-y walczące o osiągnięcie wskaźnika utworzonych spółdzielni nie zawsze odpowiednio informowały przyszłych spółdzielców o czekających ich wyzwaniach i problemach. Być może należałoby uwzględnić w systemie obowiązkowe staże lub praktyki dla przyszłych spółdzielców w innych tego typu podmiotach. Rozsądnym wydaje się również postulat zmiany zasad wsparcia pomostowego dla spółdzielni, aby środki im przekazywane malały z miesiąca na miesiąc, przez co od początku przygotowywano by spółdzielców do usamodzielnienia się. Obecny system jednakowego wsparcia przez pierwszy rok działalności nie zmusza w tym czasie do podjęcia wystarczających wysiłków, aby osiągać samowystarczalność. Po roku jednak wielu zderza się z twardą rzeczywistością.

Braki dostrzeżono także w systemie wsparcia dla istniejących podmiotów. Same OWES-y powinny posiadać stałą, profesjonalną ofertę dla podmiotów ekonomii społecznej, dlatego należy rozważyć odejście od działalności projektowej. W systemie brakuje też mechanizmów finansowania działalności spółdzielni socjalnych, nawet zwrotnych, które ze względu na swoją niską wiarygodność kredytową nie mają szans na dostęp do kredytów. Spółdzielniom należy zaoferować realną pomoc operacyjną, np. poprzez wprowadzenie do spółdzielni profesjonalnych menadżerów lub konsultantów. Warto by objąć spółdzielnie socjalne większym nadzorem i okresowym sprawdzaniem postępów w zarządzaniu przedsiębiorstwem, szczególnie w okresie otrzymywania wsparcia pomostowego. Być może warto by było pod koniec okresu wsparcia objąć obowiązkowo spółdzielni lustracjami ze strony OZRSS. W ten sposób byłaby również lepsza kontrola nad działalnością OWES-ów. Spółdzielcom często też brakuje możliwości uczestnictwa w specjalistycznych szkoleniach, kończących się uzyskaniem uprawnień zawodowych i certyfikatów,

które mogą być przydatne w ich dalszej karierze zawodowej. Pomoc marketingowa udzielana spółdzielniom nie powinna się kończyć na przedstawieniu pomysłów na reklamę, ale również finansować takie działania. Obecnie spółdzielnie dostają ciekawe propozycje promocji, ale nie mają pieniędzy na ich wdrożenie. Należałoby utrzymywać stałą pomoc psychologiczną dla spółdzielców socjalnych, aby wzmocnić skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej.

Zmiana musi się również dokonać w samych spółdzielniach, które nie wykorzystują potencjału jaki wiąże się z tą formą prawną. Tylko pojedyncze podmioty budowały przewagę konkurencyjną w oparciu o dobry wizerunek spółdzielni socjalnych, lokalne korzenie organizacji, czy współpracę z organizacjami niepublicznymi. Niewiele więcej organizacji opierało się na innowacyjności i funkcjonowaniu w niszy rynkowej. Na tych polach spółdzielnie socjalne powinny poprawić swoją działalność, gdyż tu znajduje się niewykorzystany potencjał tych organizacji.

Rozdział 3

Skuteczność reintegracji zawodowej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych

3.1. Charakterystyka spółdzielców socjalnych z województwa łódzkiego – dwa rodzaje spółdzielców socjalnych

Spółdzielczość socjalna stwarza dla zagrożonych wykluczeniem społecznym dwie możliwe ścieżki rozwoju zawodowego: pracownika i założyciela spółdzielni. Można podjąć pracę w istniejącej spółdzielni (najczęściej osób prawnych) lub założyć z kilkoma innymi osobami własną spółdzielnię i stać się przedsiębiorcą. Takie dwie możliwe ścieżki rozwoju zawodowego w spółdzielniach powodują, że zakłada się, iż ścieżka związana z założeniem własnej spółdzielni (przedsiębiorcza) jest częściej wybierana przez osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej. Dla takich ludzi prowadzenie spółdzielni socjalnej można uznać za nowe wyzwanie i doświadczenie, przy okazji rozwiązujące ich problemy życiowe, dające przy tym dużo satysfakcji i szansę na samorealizację. Druga ścieżka (pracy najemnej w istniejących spółdzielniach) skierowana jest do osób w zdecydowanie trudniejszym położeniu życiowym, które ze względu na braki wykształcenia i umiejętności od dawna pozostają poza rynkiem pracy, a spółdzielnia oferuje im stabilne zatrudnienie i tym samym odbudowuje ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy u innych pracodawców w przyszłości. Wprowadzenie takich

osób od razu na ścieżkę przedsiębiorczą z dużym prawdopodobieństwem skończyłoby się niepowodzeniem i pogłębieniem ich problemów życiowych¹.

Przeprowadzone badania wśród 190 beneficjentów spółdzielni socjalnych wykazały, że obie grupy podejmujących pracę różnią się od siebie znacznie już na poziomie charakterystyki próby. Szczegółowe dane nt. charakterystyki badanej próby z uwzględnieniem grupy założycieli i pracowników spółdzielni przedstawia tabela 3.1. Próba badawcza składała się z 74 pracowników najemnych oraz 116 założycieli spółdzielni. Taka też jest przyjmowana liczebność próby przy analizie odpowiedzi na pytania wielokrotnego wyboru. Jednak nie wszyscy respondenci odpowiadali na każde pytanie, co ma przełożenie na przyjęte liczebności próby w pytaniach jednokrotnego wyboru, wtedy tabela zawiera odpowiednią wartość N lub ogółem, które sugerują właściwą liczebność próby.

Kategoria	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
PLEĆ	N=114		N=70		N=184	
Kobieta	53,8	60,5	30	42,9	99	53,8
Mężczyzna	46,2	39,5	40	57,1	85	46,2
WIEK	N=115		N=72		N=187	
Do 34 lat	64	55,7	33	45,8	97	51,9
35–54 lata	35	30,4	25	34,7	60	32,1
Powyżej 54 lat	16	13,9	14	19,4	30	16,0
WYKSZTAŁCENIE	N=114		N=71		N=185	
Co najwyżej podstawowe	2	1,8	19	26,8	21	11,4
Gimnazjalne	6	5,3	5	7,0	11	5,9
Średnie, zawodowe	49	43,0	31	43,7	80	43,2
Wyższe	57	50,0	16	22,5	73	39,5
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	N=114		N=71		N=185	
Wieś	23	20,2	–	–	23	12,4
Miasto	91	79,8	71	100,0	162	87,6
STAN CYWILNY	N=116		N=74		N=190	
Mężatka/ żonaty	48	42,5	20	27,8	68	36,8
W związku nieformalnym	19	16,8	9	12,5	28	15,1
Panna/ kawaler	34	30,1	24	33,3	58	31,4
Po rozwodzie	11	9,7	10	13,9	21	11,4
Wdowa/ wdowiec	1	0,9	9	12,5	10	5,4

Tabela 3.1. Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu udział wzięło więcej założycieli niż pracowników najemnych, co wynika w dużej mierze ze zbiegów okoliczności, że te a nie inne organizacje zgo-

¹ Więcej podrozdział 1.8.

dziły się wziąć udział w badaniu. W populacji spółdzielców socjalnych dominują założyciele, gdyż spółdzielnie socjalne osób prawnych, skąd głównie pochodzą pracownicy najemni, są w zdecydowanej mniejszości ponieważ wprowadzono je do porządku prawnego dopiero w 2009 roku.

Grupa pracowników najemnych spółdzielni to częściej mężczyźni (57,1%) niż kobiety (42,9%), zazwyczaj osoby młode poniżej 34 roku życia (45,8%), choć zdarza się również sporo osób starszych powyżej 54 lat (prawie co piąta osoba z tej grupy). Wykształcenie mają najczęściej średnie (43,7%), lecz można też spotkać dużo ludzi z wykształceniem albo co najwyżej podstawowym (26,8%) albo wyższym (22,5%). Mieszkają w miastach i na ogół są stanu wolnego. Wśród założycieli spółdzielni najczęściej spotkamy młode kobiety z wykształceniem wyższym, zamieszkujące głównie miasta. W kwestii życia osobistego to najczęściej mężatki, rzadziej panny, a tylko pojedyncze osoby pozostawały w związkach nieformalnych, były po rozwodzie, czy owdowiały. Spośród badanych respondentów tylko jeden z założycieli miał wcześniejsze doświadczenia ze spółdzielczością socjalną, a więc właściwie dla wszystkich praca w tego typu podmiotach to zupełnie nowe doświadczenie.

Ważnym punktem odniesienia dla zrozumienia roli jaką odgrywają spółdzielnie socjalne w procesie reintegracji społeczno-zawodowej są formy zatrudnienia. Tabela 3.2 przedstawia formy prawne umów między założycielami lub pracownikami najemnymi a spółdzielnią.

Forma prawna umowy	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
spółdzielcza umowa o pracę	47	40,9	12	16,2	59	31,2
umowa o pracę	33	28,7	50	67,6	83	43,9
umowa zlecenie	23	20,0	6	8,1	29	15,3
umowa o dzieło	–	–	1	1,4	1	0,5
wolontariat	9	7,8	2	2,7	11	5,8
głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło	1	0,9	1	1,4	2	1,1
inna forma prawna	2	1,7	2	2,7	4	2,1
OGÓŁEM	115	100,0	74	100,0	189	100,0

Tabela 3.2. Forma prawna umowy pracowników i założycieli ze spółdzielnią socjalną

Źródło: opracowanie własne.

Podstawową formą umowy ze spółdzielnią socjalną była umowa o pracę lub spółdzielcza umowa o pracę. Spółdzielczą umowę o pracę mogą zawrzeć tylko członkowie spółdzielni, więc częściej ta forma występowała wśród założycieli spółdzielni, którzy w każdym przypadku byli jednocześnie członkami organizacji. Tym samym, zwykle umowy o pracę częściej występowały u pracowników najemnych. Zależność ta była istotna statystycznie na co wskazuje współczynnik

Cramera $V=0,41$ przy poziomie istotności 0,001. Wśród założycieli dość często występowały również umowy cywilno-prawne, w grupie pracowników miały one znaczenie marginalne. Część respondentów wskazywało również na wolontariat, lecz z rozmów ze spółdzielcami wynika, że był to zazwyczaj stan przejściowy przed formalnym zatrudnieniem tych osób. Wśród innych form prawnych pracownicy najemni wskazali staże, a założyciele fakt członkostwa w zarządzie spółdzielni.

W grupie pracowników spółdzielni, osoby z najniższym poziomem wykształcenia oraz ze średnim i zawodowym częściej (80%) pracowali na podstawie umowy o pracę. Natomiast spółdzielcza umowa o pracę występowała częściej (38,1%) w grupie badanych z wykształceniem wyższym i gimnazjalnym (tabela Z.3.1), co odzwierciedla różnice struktury pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg wykształcenia.

Pośród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź spółdzielczej umowy o pracę, 53 pracowników najemnych, tj. 81,5%, zatrudnionych było na czas określony. Wśród założycieli dominowały natomiast umowy na czas nieokreślony – 53 osoby, tj. 65,6%. W tym zakresie występuje silny związek korelacyjny ($\Phi=0,5$; tabela Z.3.2). Założyciele w praktyce zatrudniają się sami, więc dobierają najbezpieczniejszą dla siebie umowę na czas nieokreślony. Natomiast pracownicy, trafiając do organizacji, tak jak i u innych pracodawców, muszą najpierw wykazać się w pracy nim otrzymają propozycję zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Ogólnie w spółdzielniach bardzo dużo pracowników i założycieli pracuje na umowach na czas określony, gdy w gospodarce ogółem jest to poniżej 30%². Ta zawyżona statystyka dla spółdzielni socjalnych wynika również z faktu, że wiele z badanych to były bardzo młode organizacje, często funkcjonujące niecałe 2 lata, więc mieściły się w okresie obowiązywania pierwszej lub drugiej umowy o pracę z danym spółdzielcą. W grupie pracowników można zaobserwować zależność, że im wyższe wykształcenie posiadali pracownicy spółdzielni, tym częściej zatrudnieni byli na czas nieokreślony (tabela Z.3.3). Osoby takie były prawdopodobnie cenniejsze dla spółdzielni, przez co starano się je na dłużej związać z organizacją.

Interesująca jest również zależność pomiędzy wymiarem czasu pracy a kategorią spółdzielców socjalnych. Pracownicy najemni nieco częściej niż pozostali byli zatrudniani w pełnym wymiarze czasu pracy – 42 osoby, tj. 65,6%, a założyciele w niepełnym – 47 osób, tj. 60,3%. Te różnice miały jednak słabszy związek korelacyjny ($\Phi=-0,26$; tabela Z.3.4). Związane to było z tym, że założyciele traktowali spółdzielnię jako swoją własną działalność gospodarczą, więc woleli nie ryzykować podpisania umowy na pełen etat, obciążając się przy tym pełnymi opłatami fiskalnymi i na ubezpieczenia społeczne, które podwyższały bieżące koszty działalności spółdzielni. Czekali na moment aż pozycja rynkowa spółdzielni na to pozwoli.

Wśród założycieli spółdzielni zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczyło głównie osób pochodzących z miast – 42 osoby, tj. 70%, a wśród miesz-

² W. Wojciechowski, J. Banaszewski, *Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?*, „Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju” 7/2011, s. 2.

kańców wsi dominował pełny wymiar czasu pracy – 12 osób, tj. 75%. Analiza statystyczna wykazała umiarkowany związek istotny w tym zakresie (V Kramera=0,38; tabela Z.3.5). Ta nadreprezentacja założycieli ze wsi pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy wynika z tego, że na wsiach w formie spółdzielni socjalnej założono dwa przedszkola. Ich pracownicy mają ściśle rejestrowany czas pracy, więc muszą mieć umowy odzwierciedlające faktycznie przepracowane godziny. Zatem muszą być zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

W grupie pracowników najemnych zaobserwowano umiarkowaną zależność polegającą na tym, że im starszy był spółdzielca, tym częściej zatrudniany był w pełnym wymiarze czasu pracy (tabela Z.3.6). Może to wynikać z dążenia starszych pracowników do stabilności zatrudnienia i zapewnienia pełnych odpisów na świadczenia emerytalne. W grupie pracowników wykryto również istotną zależność mówiącą, że osoby z wyższym poziomem wykształcenia częściej pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy (V Kramera=0,36; tabela Z.3.7). Można założyć, że osoby takie miały większą skłonność do poświęcenia swoich doraźnych korzyści dla dobra całego przedsięwzięcia. Mogli to też być eksperci niezbędni do prowadzenia działalności przez spółdzielnię, którzy na jej rzecz byli w stanie poświęcić tylko część swojego czasu pracy. Założyciele spółdzielni poświęcali na pracę w spółdzielni realnie więcej godzin (co zazwyczaj przekraczało formalny czas pracy) niż pracownicy, co miało związek z ich silnym dążeniem do rozwoju organizacji (tabela 3.3). Pracownicy najemni raczej nie wykraczali poza formalny wymiar czasu pracy.

Tygodniowy czas pracy w h	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
Poniżej 20	22	21,2	12	18,2	34	20,0
20–39	19	18,3	8	12,1	27	15,9
40	21	20,2	36	54,5	57	33,5
41–60	28	26,9	10	15,2	38	22,4
Powyżej 60	14	13,5	–	–	14	8,2
OGÓŁEM	104	100,0	66	100,0	170	100,0

Tabela 3.3. Faktycznie przepracowywana średnietygodniowa liczba godzin pracy przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych

Źródło: opracowanie własne.

Założyciele spółdzielni socjalnych charakteryzowali się podobną cechą jak osoby prowadzące działalność gospodarczą, czyli poświęcali swojej pracy zdecydowanie więcej godzin tygodniowo niż wynosi pełny wymiar czasu pracy, tj. 41 godzin i więcej. W wielu spółdzielniach można było się spotkać z sytuacją, gdy założyciele zatrudnieni byli na część etatu (np. 1/16), a deklarowali, że przepracowywali faktycznie nawet 100 godzin tygodniowo. Przy niepewnych miesięcznych przychodach spółdzielni nie obciążali się w ten sposób składkami na ubezpieczenia społeczne, a tym samym zmniejszali koszty osobowe przedsiębiorstwa podwyższając jednocześnie rentowność przedsięwzięcia. Wśród pracowników najem-

nych faktycznie przepracowana średniotygodniowa liczba godzin pracy wynosiła dla ponad połowy badanych równo 40h, a co trzeci pracował na ogół krócej. Warto skonfrontować długość czasu pracy z wysokością wynagrodzeń deklarowanych przez spółdzielców socjalnych (tabela 3.4).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w 2013 r. w PLN	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
Brak dochodów	18	16,8	3	4,3	21	11,9
Do 500	39	36,4	17	24,6	56	31,8
501–1000	26	24,3	10	14,5	36	20,5
1001–1500	17	15,9	31	44,9	48	27,3
1501–2000	4	3,7	7	10,1	11	6,3
Powyżej 2000	3	2,8	1	1,4	4	2,3
OGÓŁEM	107	100,0	69	100,0	176	100,0

Tabela 3.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników i założycieli spółdzielni w badanych spółdzielniach socjalnych w pierwszych trzech kwartałach 2013 r.

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z danymi z tabeli 3.4 mediana miesięcznych wynagrodzeń netto dla pracowników najemnych ogółem wyniosła 1081,49 PLN. Wśród założycieli mediana wynagrodzeń była dużo niższa i wyniosła 461,54 PLN. Te niskie wartości wynagrodzeń u założycieli spółdzielni można wytłumaczyć dużą popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych otrzymywali zdecydowanie wyższe wynagrodzenia niż założyciele, którzy odkładali bieżącą konsumpcję na rzecz rozwoju ich przedsiębiorstwa. Pracownicy trafiali do dobrze zorganizowanych przedsiębiorstw z zapewnionym zbytem na towary i usługi, więc wynagrodzenia były w tych spółdzielniach socjalnych wyższe, choć nie odbiegały w zasadzie od poziomu płacy minimalnej. Dla przedsiębiorstw społecznych ważniejsze od podwyżek wynagrodzeń jest tworzenie nowych miejsc pracy. Wskazana zależność była umiarkowanie istotna statystycznie, na co wskazują statystyki – $p < 0,001$, V Kramera = 0,38, Chi-kwadrat = 25,35 (df = 5).

Zarówno w grupie założycieli (tabela Z.3.8), jak i pracowników (tabela Z.3.9) można było zaobserwować zależność między wiekiem a poziomem wynagrodzeń netto – im starszy spółdzielca, tym otrzymywał wyższe wynagrodzenie za pracę. Było to związane z wyższymi wymaganiami płacowymi tych osób oraz faktem, że ważniejsza była dla nich konsumpcja bieżąca od możliwej przyszłej. Wśród pracowników najemnych można zaobserwować związek między wysokością wynagrodzeń a stanem cywilnym – osoby w związkach zarabiały mniej niż po rozwodach lub owdowiali (tabela Z.3.10). Osoby będące w związkach prawdopodobnie mogły pozwolić sobie na niższe wynagrodzenia, gdyż mogli być częściowo utrzymywani przez partnerów. Jednocześnie można oczekiwać, że samotni byli w stanie więcej czasu poświęcać na pracę, a dzięki temu więcej zarabiać.

Ustawa o spółdzielniach socjalnych bardzo szczegółowo określa, kto ma prawo przystąpić do tego typu organizacji³. Sam fakt przynależności do którejś z grup wymienionych w ustawie można traktować jako wystarczający powód do przystąpienia lub założenia spółdzielni socjalnej. Dla obu badanych grup – pracowników i założycieli, częstotliwość występowania poszczególnych przesłanek ustawowych była zbliżona. Głównym powodem wskazanym przez 85,1% pracowników i 81,0% założycieli było bezrobocie, a długotrwałe bezrobocie dla odpowiednio 39,2% i 37,9%. Niepełnosprawni stanowili natomiast 14,9% pracowników i 17,2% założycieli. Wśród pracowników odnotowano 23,0% osób niezagrażonych wykluczeniem, których zatrudniono ze względu na to, że byli niezbędni spółdzielni ze względu na swoje kwalifikacje; wśród założycieli dotyczyło to 19,8% osób. Sporadycznie zdarzały się osoby z innych grup zagrożenia wykluczeniem społecznym wymienionych w ustawie (tabela Z.3.11). Dominacja osób bezrobotnych wśród spółdzielców socjalnych nie dziwi, gdyż tylko dla nich przewidziano dotacje na utworzenie spółdzielni socjalnej lub miejsca pracy w takim podmiocie. Małą popularność spółdzielni socjalnych wśród innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wymienionych w ustawie⁴ należy upatrywać w tym, że założenie i prowadzenie takiej organizacji jest trudne i wymaga wykorzystania wszechstronnych umiejętności. Właściwie jest możliwe do zrealizowania z powodzeniem tylko przez spółdzielnie socjalne osób prawnych. Oprócz wyżej wymienionych czynników na przystąpienie lub założenie spółdzielni socjalnej wpływ miało wiele innych wymienionych w tabeli 3.5.

Najważniejsze czynniki wpływające na decyzję o założeniu lub przystąpieniu do spółdzielni socjalnej:		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu	N	57	21	78
	%	49,1	28,4	41,1
p=0,005, Phi=0,21, Chi-kwadrat=8,05 (df=1)				
możliwość uzyskania dochodów	N	58	43	101
	%	50,0	58,1	53,2
p=0,28				
chęć zdobycia pracy	N	57	41	98
	%	49,1	55,4	51,6
p=0,40				

³ Patrz Art. 4. ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651 z późn. zm.)

⁴ M.in. uzależnieni, wychodzący z zakładów karnych, bezdomni, uchodźcy

chęć podwyższenia kwalifikacji	N	10	13	23
	%	8,6	17,6	12,1
p=0,06				
namowa rodziny	N	5	11	16
	%	4,3	14,9	8,4
p=0,01, Phi=-0,19, Chi-kwadrat=6,53 (df=1)				
namowa znajomych	N	21	2	23
	%	18,1	2,7	12,1
p=0,002, Phi=0,23, Chi-kwadrat=10,07 (df=1)				
namowa pracownika socjalnego	N	0	6	6
	%	0,0	8,1	3,2
p=0,002, Phi=-0,23, Chi-kwadrat=9,71 (df=1)				
namowa pracownika urzędu pracy	N	0	1	1
	%	0,0	1,4	0,5
p=0,21				
namowa pracownika tej spółdzielni socjalnej	N	nie dotyczy	6	6
	%	nie dotyczy	8,1	3,2
nie dotyczy				
namowa pracownika innej instytucji	N	1	1	2
	%	0,9	1,4	1,1
p=0,75				
zainteresowanie ideą ekonomii społecznej	N	15	7	22
	%	12,9	9,5	11,6
p=0,47				
chęć spróbowania sił w biznesie	N	37	3	40
	%	31,9	4,1	21,1
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=21,07 (df=1)				
inne czynniki	N	3	1	4
	%	2,6	1,4	2,1
p=0,56				

Tabela 3.5. Najważniejsze czynniki, które wpłynęły na decyzję pracowników i założycieli spółdzielni o przystąpieniu/założeniu spółdzielni socjalnej

Źródło: opracowanie własne.

W obu badanych grupach osób, co dość oczywiste, do najważniejszych czynników, które wpłynęły na decyzję o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej należały możliwość uzyskania dochodów (53,2%) oraz chęć zdobycia pracy

(51,6%). Wśród założycieli do grupy najważniejszy czynników można również zaliczyć wewnętrzną chęć dokonania zmiany w życiu (49,1%), która w przypadku pracowników była motywem wymienianym przez mniej niż 1/3 respondentów. Co istotne, dla 1/3 założycieli spółdzielni wpływ na jej założenie miała również chęć spróbowania sił w biznesie, a dla 1/5 namowa znajomych. Wynika to z faktu, że dla wielu założycieli spółdzielnia socjalna była szansą na utworzenie swojego wymarzonego biznesu, jednak do jego realizacji w tej formie potrzeba kilku osób, stąd szukali ich często wśród znajomych. Czynniki te w grupie pracowników były wskazywane sporadycznie. Pracownicy częściej niż założyciele wymieniali namowę rodziny oraz pracownika socjalnego. Może mieć to związek z tym, że pracownicy należą do osób mniej samodzielnych, czy zaradnych życiowo, stąd wsparcie, a czasem przymuszenie do podjęcia decyzji ze strony otoczenia bywa w ich przypadku konieczne.

W grupie założycieli, kobiety nieznacznie częściej zakładały spółdzielnie pod namową znajomych niż mężczyźni (tabela Z.3.12), co może oznaczać, że praca w środowisku znajomych była dla nich ważnym czynnikiem decydującym o współzałożeniu spółdzielni socjalnej. Dodatkowo, założyciele o wyższych poziomach wykształcenia częściej wskazywali, że zakładali spółdzielnię, aby spróbować sił w biznesie (tabela Z.3.13). Nie dziwi to, gdyż dla dobrze wykształconych osób system dofinansowań zakładania spółdzielni daje dobrą szansę na spróbowanie pracy na własny rachunek. Chęć spróbowania sił w biznesie pojawiała się również częściej wśród mieszkańców miast niż wsi (tabela Z.3.14). Lokalizacja w miastach częściej przyciągała ludzi przedsiębiorczych, ze względu na rozległość rynku lokalnego.

W grupie pracowników, najstarsi, tj. powyżej 54 lat częściej wskazywali na czynnik możliwość uzyskania dochodów (tabela Z.3.15). Można oczekiwać, że wraz z wiekiem rośnie zarobkowa funkcja pracy powiązana z chęcią posiadania pełnych odpisów na ubezpieczenia emerytalne. Wśród kobiet oraz osób młodszych częściej niż wśród mężczyzn i starszych wskazywano na chęć podniesienia kwalifikacji, jako przyczynę podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej (tabela Z.3.16 i tabela Z.3.17). Można jednak stwierdzić, że płeć odgrywała niewielkie znaczenie, gdyż grupę młodszych pracowników stanowiły w większości kobiety. Logiczne jest jednak, że to młodszy pracownicy oczekiwali po pracy w spółdzielni rozwoju swoich kwalifikacji zawodowych. Pracownicy z wyższym wykształceniem częściej podejmowali pracę w spółdzielniach ze względu na zainteresowanie ideą ekonomii społecznej (tabela Z.3.18).

Pomiędzy grupą pracowników najemnych a założycielami spółdzielni socjalnych występowały różnice w sposobie pozyskiwania informacji o możliwości założenia lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej (tabela 3.6).

Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji	N	3	1	4
	%	2,6	1,4	2,1
p=0,56				
z artykułu prasowego/audycji radiowej lub telewizyjnej	N	4	1	5
	%	3,4	1,4	2,6
p=0,38				
z internetu	N	18	4	22
	%	15,5	5,4	11,6
p=0,03, Phi=0,15, Chi-kwadrat=4,51 (df=1)				
od znajomych/rodziny	N	68	19	87
	%	58,6	25,7	45,8
p<0,001, Phi=0,32, Chi-kwadrat=19,76 (df=1)				
od pracownika socjalnego	N	5	21	26
	%	4,3	28,4	13,7
p<0,001, Phi=-0,34, Chi-kwadrat=22,16 (df=1)				
od pracownika urzędu pracy	N	8	17	25
	%	6,9	23,0	13,2
p=0,001, Phi=-0,23, Chi-kwadrat=10,22 (df=1)				
od pracownika tej spółdzielni socjalnej	N	nie dotyczy	17	17
	%	nie dotyczy	23,0	8,9
nie dotyczy				
od pracownika innej instytucji	N	17	1	18
	%	14,7	1,4	9,5
p=0,002, Phi=0,22, Chi-kwadrat=9,32 (df=1)				
z innego źródła	N	4	6	10
	%	3,4	8,1	5,3
p=0,16				
trudno powiedzieć	N	5	0	5
	%	4,3	0,0	2,6
p=0,08				

Tabela 3.6. Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej w województwie łódzkim wg założycieli i pracowników najemnych

Źródło: opracowanie własne.

Źródła informacji o możliwości założenia spółdzielni socjalnej mocno się różnią w przypadku obu badanych grup. Założyciele częściej wskazywali na rolę rodziny i znajomych (58,5%), z którymi często wspólnie zakładali takie organizacje. Ponadto starali się sami pozyskiwać informację, czy to z internetu (15,5%), czy od pracowni-

ków nie wymienionych w kafeterii instytucji (16 respondentów wskazało na OWES lub organizację pozarządową). To pokazuje, że założyciele wykazywali się dużą samodzielnością i własną inicjatywą w tym zakresie. Pracownicy najemni, aby trafić do spółdzielni socjalnej wręcz potrzebowali wsparcia zewnętrznego i pokierowania. Najczęściej taką pomoc dostawali od pracowników socjalnych (28,4%), rodziny lub znajomych (25,7%), pracownika urzędu pracy (23%), czy pracownika spółdzielni socjalnej, do której trafili (23%). Zatem, dla zainicjowania reintegracji zawodowej pracowników najemnych pomoc zewnętrzna, w tym instytucjonalna wydaje się być niezbędna.

W grupie założycieli zidentyfikowano słabą zależność istotną statystycznie, wskazującą że starsi ankietowani częściej dowiadywali się o możliwości założenia spółdzielni socjalnej z internetu niż młodsi (tabela Z.3.19). Trudno jednak pokusić się o interpretację przyczyn takiego zjawiska. Podobna sytuacja miała miejsce wśród założycieli zamieszkujących wieś (tabela Z.3.20). Jednak w tym przypadku znaczne odległości i mniejsze sieci kontaktów międzyludzkich mogą powodować, że internet odgrywa znaczącą rolę w pozyskiwaniu informacji. Młodszy spóldzielcy częściej (71,2%) dowiadywali się o możliwości założenia takiej organizacji od znajomych i rodziny (tabela Z.3.21). Z rozmów ze spóldzielcami wynika, iż często występowała sytuacja, gdy lider spółdzielni zarażał swoim pomysłem znajomych i namawiał ich do rozpoczęcia wspólnej działalności w tej formie. Należy też odnotować, że wśród założycieli tylko kobiety dowiadywały się o możliwości utworzenia spółdzielni socjalnej od pracownika urzędu pracy (tabela Z.3.22), co może oznaczać, że starały się korzystać z szerszego wachlarza możliwości na zmianę swojej sytuacji życiowej niż mężczyźni.

W grupie pracowników, kobiety częściej od mężczyzn dowiadywały się o możliwości założenia spółdzielni socjalnej z internetu (kobiety 13,3%, mężczyźni 0%) lub od pracownika spółdzielni, do której przystępowały (kobiety 43,3%, mężczyźni 10%; tabela Z.3.23 i tabela Z.3.24). Mężczyźni natomiast częściej (45%) dowiadywali się o takich możliwościach od pracowników socjalnych (tabela Z.3.25). Może to oznaczać, że kobiety przejawiają większą od mężczyzn determinację, samodzielność i inicjatywę w poszukiwaniach możliwości zmiany swojej sytuacji życiowej. Młodszy pracownicy najemni o możliwości założenia spółdzielni socjalnej dowiadywali się głównie od znajomych i rodziny (42,4%) oraz pracowników spółdzielni (39,4%), w których podejmowali pracę (tabela Z.3.26 i tabela Z.3.27). Można na tej podstawie wnioskować, że młodsze osoby posiadają szerszą sieć kontaktów społecznych, dzięki którym próbują znaleźć pracę niż starsze osoby. W przypadku starszych pracowników dowiadywali się oni o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej przede wszystkim od pracowników socjalnych lub urzędów pracy (tabela Z.3.28 i tabela Z.3.29). Może to oznaczać, że starsze osoby w większym stopniu oczekiwały pomocy ze strony przedstawicieli różnych instytucji publicznych. Informacje o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej od pracowników socjalnych częściej czerpali

też słabiej wykształceni (tabela Z.3.30), którzy zapewne mogą mieć trudności z pozyskaniem informacji z innych źródeł. Podobnie informacje pozyskiwały osoby owdowiałe lub po rozwodach (tabela Z.3.31), czyli osoby w trudniejszej sytuacji osobistej należące zarazem w większości do grupy osób starszych.

Decyzję o założeniu bądź przystąpieniu do spółdzielni socjalnych była zazwyczaj w pełni samodzielna, a jedynie czasem wymagała wsparcia osób z otoczenia. Można oczekiwać, że decyzja o założeniu nowej spółdzielni była trudniejsza do podjęcia, gdyż wiązała się z większą odpowiedzialnością, więc mogła wymagać częściej konsultacji z osobami z otoczenia. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w tabeli 3.7.

Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
decyzja całkowicie dobrowolna	70	62,5	52	74,3	122	67,0
decyzja dobrowolna przy wsparciu osób z otoczenia	36	32,1	13	18,6	49	26,9
decyzja wynikająca z nacisku osób z otoczenia	2	1,8	5	7,1	7	3,8
trudno powiedzieć	4	3,6	0	0,0	4	2,2
OGÓŁEM	112	100,0	70	100,0	182	100,0

Tabela 3.7. Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Mimo że w dotychczasowych rozważaniach założyciele wydawali się bardziej samodzielni, to w ich przypadku decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej częściej wymagała wsparcia otoczenia niż decyzja pracowników najemnych o przystąpieniu do organizacji. Zależność ta była istotna statystycznie, co potwierdza statystyka V Kramera=0,23 przy $p=0,02$. Jednak, decyzja o założeniu wiąże się w większą niepewnością i ryzykiem, co tłumaczy konieczność jej wsparcia i zapewne akceptacji przez otoczenie założycieli.

W grupie założycieli zaobserwowano zależność między poziomem wykształcenia a stopniem samodzielności decyzji o założeniu spółdzielni socjalnej, polegającą na tym, że im wyższe wykształcenie posiadali respondenci, tym częściej wskazywali, iż decyzja o założeniu spółdzielni była całkowicie dobrowolna i samodzielna. Wsparcie otoczenia widoczne było w grupie badanych z niższym niż wyższe poziomem wykształcenia (tabela Z.3.32). Wiąże się to z tym, że osoby z wykształceniem wyższym na ogół powinny charakteryzować się większą samodzielnością decyzji niż gorzej wykształceni. W grupie pracowników najemnych w tym zakresie żadne istotne statystycznie zależności nie występowały.

Ostatnim badanym elementem charakterystyki spółdzielców socjalnych była kwestia pobierania przez nich świadczeń socjalnych, zarówno przed przystąpieniem

niem do spółdzielni, jak i w trakcie pracy w tych organizacjach. Przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej świadczenia socjalne otrzymywali częściej pracownicy najemni 37,8% (28 osób) niż założyciele 24,1% (28 osób). Różnica między badanymi podgrupami była istotna statystycznie w tym zakresie⁵. Ogólnie jednak stosunkowo niewiele osób zakładających spółdzielnię było objętych pomocą w postaci świadczeń socjalnych. W tabeli 3.8 zaprezentowano źródła, z których te świadczenia socjalne były wypłacane.

Źródła świadczeń socjalnych		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
urząd pracy	N	13	10	23
	%	11,2	13,5	12,1
p=0,64				
ośrodek pomocy społecznej	N	5	19	24
	%	4,3	25,7	12,6
p<0,001, Phi=-0,31, Chi-kwadrat=18,69 (df=1)				
urząd gminy lub miasta	N	3	0	3
	%	2,6	0,0	1,6
p=0,16				
inna instytucja	N	9	4	13
	%	7,8	5,4	6,8
p=0,53				

Tabela 3.8. Źródła świadczeń socjalnych otrzymywanych przez spółdzielców przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Podobna liczba spółdzielców socjalnych ogółem otrzymywała wsparcie przed przystąpieniem do organizacji z urzędu pracy i ośrodka pomocy społecznej. Pośród osób, które były wspierane przez OPS zdecydowaną większość stanowili pracownicy najemni, co dodatkowo potwierdzają statystyki w tabeli 3.8. Innych zależności istotnych statystycznie w zakresie źródeł świadczeń socjalnych nie stwierdzono. Osoby wskazujące inną instytucję wymieniali głównie świadczenia wypłacane przez ZUS, a jedna osoba wojskowe biuro emerytalne. Wysokość otrzymywanych świadczeń była zróżnicowana, a szczegółowe informacje na ten temat przedstawia tabela 3.9.

⁵ p=0,04, Phi=-0,15, Chi-kwadrat=4,08 (df=1)

Wysokość świadczeń socjalnych	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
trudno powiedzieć	2	7,1	8	28,6	10	17,9
do 500 PLN	12	42,9	9	32,1	21	37,5
od 501 do 1000 PLN	10	35,7	10	35,7	20	35,7
od 1001 do 1500 PLN	3	10,7	1	3,6	4	7,1
powyżej 1500 PLN	1	3,6	0	0,0	1	1,8
OGÓŁEM	28	100,0	28	100,0	56	100,0

Tabela 3.9. Wysokość świadczeń socjalnych wypłacanych spółdzielcom przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej w woj. łódzkim wg pracowników najemnych i założycieli

Źródło: opracowanie własne.

Świadczenia, jakie otrzymywali założyciele i pracownicy najemni przed przystąpieniem do spółdzielni, w mieściły się najczęściej w przedziale do 500 lub 1000 złotych miesięcznie. Sporadycznie zdarzały się świadczenia na wyższym poziomie. Wśród pracowników nieco więcej osób nie chciało podać wysokości otrzymywanych świadczeń. W opisywanym zakresie nie stwierdzono jakichkolwiek zależności istotnych statystycznie. W wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej większość badanych nie utraciła prawa do owych świadczeń nawet w części; 53,6% założycieli (15 osób) oraz 74,1% pracowników najemnych (20 osób) zachowało świadczenia na niezmienionym poziomie, więc ich dochody powiększyły się o wynagrodzenia za pracę w spółdzielni socjalnej. Oznacza to, że ich sytuacja materialna uległa wyraźnej poprawie.

Przedstawiona charakterystyka potwierdza, że dwie kategorie populacji spółdzielców socjalnych były bardzo różne. Pracownicy to najczęściej osoby, które zdecydowanie gorzej radziły sobie w dotychczasowym życiu, z wieloma problemami w sferze osobistej i zawodowej. Trudno im było odnaleźć się na rynku pracy, więc zatrudnienie się w spółdzielni socjalnej często było jedyną szansą na powrót do pracy. Założyciele to grupa odmienna. Zazwyczaj nie mieli większych problemów z zatrudnieniem. To osoby dobrze wykształcone o stabilnej sytuacji osobistej. W spółdzielczości socjalnej dostrzegli szansę na realizację swoich marzeń i spróbowanie sił w biznesie. Nie można ich jednak traktować jako całkowicie niezagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż to jednocześnie młodzi ludzie, którzy swoje doświadczenia zawodowe zdobywali na umowach czasowych lub cywilno-prawnych, co nie dawało im szans na stabilizację życiową. Spółdzielnie socjalne są dla nich szansą na dokonanie jakiejś zmiany w życiu.

3.2. Rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców społecznych

Wraz z pracą w spółdzielniach społecznych następuje rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców, co ma pozytywny wpływ na ich proces reintegracji społeczno-zawodowej. Proces ten wynika z szeregu korzyści, które pracownicy i założyciele uzyskują dzięki pracy w tych organizacjach⁶. Tabela 3.10 przedstawia najważniejsze oczekiwane korzyści, pogrupowane według typów, jakie zdaniem ankietowanych mogła im przynieść praca w spółdzielni społecznej.

Najważniejsze oczekiwane korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej:		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
KORZYŚCI EKONOMICZNE				
uzyskanie dochodów	N	64	56	120
	%	55,2	75,7	63,2
p=0,004, Phi=-0,21, Chi-kwadrat=8,16 (df=1)				
niezależność	N	40	19	59
	%	34,5	25,7	31,1
p=0,20				
KORZYŚCI ZAWODOWE				
nowe kwalifikacje zawodowe	N	65	25	90
	%	56,0	33,8	47,4
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,97 (df=1)				
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	N	58	23	81
	%	50,0	31,1	42,6
p=0,01, Phi=0,19, Chi-kwadrat=6,61 (df=1)				
realizacja własnych marzeń	N	45	9	54
	%	38,8	12,2	28,4
p<0,001, Phi=0,29, Chi-kwadrat=15,75 (df=1)				
KORZYŚCI SPOŁECZNE				
poznanie nowych kolegów, przyjaciół	N	35	26	61
	%	30,2	35,1	32,1
p=0,48				
uznanie wśród bliskich	N	9	8	17
	%	7,8	10,8	8,9

⁶ Więcej podrozdział 1.8.

p=0,47				
powód do wyjścia z domu	N	14	11	25
	%	12,1	14,9	13,2
p=0,58				
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE				
pewność siebie, wiara we własne możliwości	N	48	24	72
	%	41,4	32,4	37,9
p=0,22				
możliwość czerpania radości z życia	N	12	11	23
	%	10,3	14,9	12,1
p=0,35				

Tabela 3.10. Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli

Źródło: opracowanie własne.

Oczekiwanie korzyści ekonomiczne, szczególnie związane z uzyskaniem dochodów były bardzo ważne zarówno dla pracowników najemnych jak i założycieli spółdzielni socjalnych. Na korzyści z tytułu uzyskiwania dochodów zdecydowanie częściej wskazywali pracownicy (75,7%)⁷, co pewnie ma związek z wyższymi wynagrodzeniami w tej grupie. Dla pracowników była to absolutnie najważniejsza korzyść, a pozostałe dostrzegali dużo rzadziej. Korzyści zawodowe były częściej wskazywane jako najważniejsze w grupie założycieli spółdzielni (średnio 48,3%)⁸. Wręcz możliwość uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych była częściej wskazywana niż uzyskanie dochodów. Wśród korzyści społecznych około 1/3 pracowników i założycieli, niezależnie od grupy wiekowej, doceniała możliwość poznania nowych kolegów i przyjaciół. Pozostałe korzyści społeczne były zdecydowanie rzadziej wskazywane przez respondentów. W zakresie korzyści psychologicznych, dla dość dużej liczby ankietowanych znaczenie miała pewność siebie i wiara we własne możliwości. Porównując w tym zakresie pracowników i założycieli zauważono, że to ci drudzy nieco częściej dostrzegali korzyść w tej postaci.

W grupie założycieli trzy osoby wskazały też inne przez siebie wskazane korzyści. Wśród nich, dwóch założycieli wskazało umiejętność prowadzenia biznesu, a jedna osoba utratę wagi ciała. Brak korzyści odnotowano tylko u jednego założyciela⁹.

Na podstawie analizy oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej widać zupełnie inne podejście pracowników najemnych i założycieli. Ci pierwsi

⁷ Zależność istotna statystycznie.

⁸ Zależność istotna statystycznie.

⁹ Dane nie ujęte w tabeli.

stawiają głównie na dochód, a pozostałe korzyści wskazują nijako przy okazji. Dla założycieli natomiast istotny był rozwój kapitału społecznego poprzez rozbudowę sieci kontaktów. Poprawę kwalifikacji zawodowych uważali na równi z pozyskiwaniem dochodów. Oczekiwali zatem po pracy w spółdzielni trwałej poprawy swoich sytuacji społeczno-zawodowych.

W grupie założycieli zauważono, że aż 82,6% mieszkańców wsi zdecydowanie częściej wskazywało, że do najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej należy uzyskiwanie dochodów (tabela Z.3.33). W przypadku spółdzielców ze wsi ta nietypowa dla założycieli nadreprezentacja mogła wynikać z faktu, że założenie spółdzielni było często praktycznie jedyną szansą na pracę zarobkową na danym terenie. Zaobserwowano także słaby związek istotny statystycznie polegający na tym, iż założyciele spółdzielni zamieszkujący wieś nieznacznie częściej niż mieszkający w miastach byli zdania, że jedną z korzyści pracy w spółdzielni była niezależność (tabela Z.3.34). Ogólnie korzyści ekonomiczne z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej były ważniejsze dla mieszkańców wsi niż miast. Występuje również dość wyraźny związek, który wskazuje, że im niższy poziom wykształcenia posiadają założyciele tym częściej uważają, że jedną z ważniejszych korzyści wynikających z pracy w spółdzielni była możliwość uzyskania pewności siebie i wiary we własne możliwości (tabela Z.3.35). Zatem spółdzielczość socjalna może pomagać gorzej wykształconym w rozwoju osobowości w kierunku większej samodzielności. Jednocześnie dla lepiej wykształconych spółdzielczość socjalna częściej była sposobem na realizację własnych marzeń (tabela Z.3.36). Wiele spółdzielni socjalnych prowadzonych przez osoby wykształcone działa w branżach bardzo wąskich i kreatywnych, które w wielu przypadkach mogą wynikać z pasji i marzeń założycieli.

W grupie pracowników najemnych zauważono, że im młodszy był respondent tym częściej wskazywał wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści na możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych oraz kontaktów, które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tabela Z.3.37 i tabela Z.3.38). Zatem można powiedzieć, że dla młodszych pracowników spółdzielni socjalna częściej stawała się etapem rozwoju zawodowego, który wiąże się z dobrymi rokowaniami na powrót na otwarty rynek pracy. Dodatkowo najmłodsi i najstarsi pracownicy najemni uważali częściej niż pozostali, że do najważniejszych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej należała możliwość zdobycia pewności w sobie i wiary we własne możliwości (tabela Z.3.39). Można to rozumieć w taki sposób, że najmłodsi dzięki spółdzielniom rozpoczynali budowę u siebie takich cech, a najstarsi je odbudowywali po wcześniejszych niepowodzeniach. Wykształceni pracownicy również wśród najważniejszych korzyści pracy w spółdzielniach socjalnych wskazywali częściej na możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych (75%) oraz kontaktów (62,5%), które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tabela Z.3.40 i tabela Z.3.41). Dla tej podgrupy spółdzielczość socjalna była również etapem kariery zawodowej, mającym po-

prawić ich zatrudnialność w przyszłości. W przypadku osób gorzej wykształconych częściej (31,6%) wskazywano na możliwość czerpania radości z życia (tabela Z.3.42), czyli ich oczekiwania miały raczej charakter konsumpcyjny, mniej rozwojowy. Dodatkowo zidentyfikowano zależność, że osoby stanu wolnego (panna/kawaler) lub w związkach nieformalnych częściej (odpowiednio 54,2% i 44,4%) po pracy w spółdzielniach oczekiwali możliwości nawiązania kontaktów, które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tabela Z.3.43). Wydaje się jednak, że może to być korelacja pozorna związana z tym, że w stanie wolnym były głównie osoby młode.

Badania na temat korzyści faktycznie uzyskiwanych z pracy w spółdzielni socjalnej były prowadzone dwutorowo. Poza oczekiwanymi przez spółdzielców najważniejszymi korzyściami, które przynosiła im praca w spółdzielni socjalnej, respondenci proszeni byli o wypowiedź, które korzyści z zaproponowanej listy faktycznie osiągnęli (tabela 3.11).

Faktyczne korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
Korzyści ekonomiczne						
Poprawa sytuacji materialnej	53	45,7	62	83,8	115	60,5
Poprawa dostępu do wielu usług	72	62,1	39	52,7	111	58,4
Poprawa jakości życia w sensie materialnym	46	39,7	60	81,1	106	55,8
Większa niezależność od innych ludzi i instytucji	61	52,6	49	66,2	110	57,9
Korzyści zawodowe						
Nabycie nowych lub rozwinięcie umiejętności zawodowych	95	81,9	58	78,4	153	80,5
Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców	86	74,1	57	77,0	143	75,3
Korzyści społeczne						
Kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi	65	56,0	48	64,9	113	59,5
Korzyści psychologiczne						
Wzrost wiary w siebie	77	66,4	58	78,4	135	71,1
Wzrost zadowolenia z życia	78	67,2	52	70,3	130	68,4
Poprawa szacunku do samego siebie	68	58,6	56	75,7	124	65,3
Poczucie bezpieczeństwa	34	29,3	40	54,1	74	38,9
Inne						
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do pracy	49	42,2	37	50,0	86	45,3
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do życia	50	43,1	40	54,1	90	47,4

Tabela 3.11. Realizowane przez pracowników i założycieli korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Istotna statystycznie różnica pomiędzy oboma badanymi grupami wystąpiła wśród uzyskanych korzyści z grupy ekonomicznych: poprawa sytuacji materialnej oraz jakości życia w sensie materialnym (tabela Z.3.44 i Tabela Z.3.45). Związane jest to z niskimi zarobkami, jakie wystąpiły w grupie założycieli. Z tego samego powodu zaiste, założyciele charakteryzowali się zdecydowanie niższym poczuciem bezpieczeństwa (29,3%) niż pracownicy (54,1%; tabela Z.3.46). Wśród pozostałych uzyskanych korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych nie wystąpiły inne rozbieżności pomiędzy badanymi grupami, które byłyby istotne statystycznie. Porównując dane z tabel 3.10 i 3.11 można dojść do wniosku, że pracownicy mimo że nie oczekiwali otrzymania szerokiego wachlarza korzyści związanych z reintegracją społeczno-zawodową, a liczyli głównie na pracę i dochody, w rzeczywistości uzyskali dodatkowo istotne korzyści zawodowe, społeczne i psychologiczne. Zatem można stwierdzić, że poniekąd poza ich świadomością przeszli pozytywnie proces reintegracji społeczno-zawodowej na poziomie zbliżonym do założycieli.

Wśród założycieli swoją sytuację materialną poprawiali zdecydowanie częściej mieszkańcy wsi (prawie 70%, tabela Z.3.47). Jest to związane z faktem, że w większości pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, co nie było regułą w miastach. Jednocześnie badani zamieszkujący miasta byli bardziej przekonani, że dzięki pracy w spółdzielni poprawili możliwość dostępu do wielu usług (tabela Z.3.48). Może to mieć związek z większą dostępnością wszelakich usług na terenach miejskich.

Młodszy założyciele spółdzielni socjalnych częściej wyrażali przekonanie, że dzięki pracy w tych organizacjach zwiększali swoją szansę na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości (blisko 80%; tabela Z.3.49). Pokrywa się to z opisanymi wcześniej oczekiwaniami wobec spółdzielni socjalnej. Młodszy częściej też zyskiwali poczucie niezależności od innych ludzi i instytucji (tabela Z.3.50). Może mieć to związek z faktem, że postrzegali oni spółdzielnię jako szansę na spróbowanie sił w biznesie. Starszym założycielom częściej udało się poprawiać szacunek do samych siebie (tabela Z.3.51), gdyż dzięki spółdzielniom sami tworzyli własne miejsce pracy po wcześniejszych niepowodzeniach. W grupie pracowników najemnych żadne istotne statystycznie związki pomiędzy podgrupami z metryczki nie występowały.

Na podstawie danych z tabel 3.10 i 3.11 można stwierdzić, że oczekiwane przez spółdzielców odnośnie korzyści, uzyskiwanych dzięki pracy w spółdzielniach były raczej niewielkie. Koncentrowały się głównie na kwestiach ekonomicznych. Natomiast w rzeczywistości praca w spółdzielniach socjalnych przyniosła im dużo szersze spektrum korzyści, które uzyskali (tabela 3.11).

Uzupełnieniem analizy korzyści związanych z pracą w spółdzielniach socjalnych są dane dotyczące oceny stanu rozwoju kompetencji przydatnych w pracy zawodowej i innych istotnych cech rozwoju osobistego, co przedstawia tabela 3.12.

Rozwinięte kompetencje zawodowe	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
Znajomość zagadnień związanych z wykonywaną pracą	100	86,2	63	85,1	163	85,8
Znajomość zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej	95	81,9	49	66,2	144	75,8
Obsługa różnych urzędzeń	49	42,2	35	47,3	84	44,2
Samodzielne rozwiązywanie problemów	68	58,6	47	63,5	115	60,5
Umiejętność pracy w zespole	79	68,1	57	77,0	136	71,6
Umiejętność obsługi klienta, negocjacji handlowych	82	70,7	39	52,7	121	63,7
Samooceńcy wiary we własne możliwości	69	59,5	51	68,9	120	63,2
Lepszego wykorzystania czasu pracy	74	63,8	55	74,3	129	67,9
Jakości wykonywanej pracy	77	66,4	56	75,7	133	70,0
Wymogi formalne do wykonywania pracy	49	42,2	34	45,9	83	43,7
Ukończone kursy i szkolenia zawodowe	64	55,2	36	48,6	100	52,6
Dbałość o stan zdrowia i schludny wygląd	48	41,4	42	56,8	90	47,4

Tabela 3.12. Kompetencje zawodowe rozwinięte przez pracowników najemnych i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane (tabela 3.12) wskazują, że obie badane grupy, tj. pracownicy najemni i założyciele spółdzielni, zdawały sobie sprawę, że dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych mogli rozwinąć szereg różnorodnych kompetencji. Będą one przydatne w dalszych etapach rozwoju ich karier zawodowych. Pewne kompetencje w sposób szczególny rozwinęły się u założycieli, m.in. w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej (81,9%; tabela Z.3.52), czy umiejętności obsługi klienta, prowadzenia negocjacji handlowych (70,7%; tabela Z.3.53). Ma to związek z szerszym zakresem obowiązków jaki spoczywa na założycielach spółdzielni w porównaniu do pracowników. Założyciele częściej też kończyli specjalne kursy i szkolenia zawodowe (55,2%; tabela Z.3.54), które prawdopodobnie będą mogli wykorzystać również na dalszych etapach rozwoju swoich karier zawodowych. Wynika to z ich większej determinacji chęci dalszego rozwoju zawodowego. Pracownicy najemni częściej natomiast wskazali na poprawę dbałości o stan zdrowia i schludny wygląd (56,8%; tabela Z.3.55), choć można założyć, że założyciele pewnie rzadziej odczuwali deficyty w tej kwestii, które wymagały poprawy.

W grupie założycieli spółdzielni socjalnych zauważono, że ci z niższym poziomem wykształcenia częściej zwracali uwagę na korzyści w postaci nabycia umiejętności obsługi różnych urzędzeń (prawie 50%, tabela Z.3.56). Mieszkańcy

wsi częściej niż beneficjenci z miast zwracali uwagę na to, że praca w spółdzielni socjalnej pomogła im rozwinąć umiejętności pracy zespołowej oraz zwróciła uwagę na stan zdrowia i schludny wygląd (tabela Z.3.57 i tabela Z.3.58).

Spółdzielcy socjalni mieli możliwość rozwoju swoich kompetencji zarządczych, gdyż współdecydowanie i demokratyczne podejmowanie decyzji stanowią fundament całego sektora spółdzielczego. tabela 3.13 przedstawia informacje, na ile spółdzielcy socjalni byli włączani do zarządzania organizacją.

Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni była podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana	68	60,7	21	32,8	89	50,6
Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmowali wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie było w gestii zarządu	26	23,2	14	21,9	40	22,7
Zarządzaniem zajmował się zarząd, a rolę członków było tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływała kadencja	14	12,5	1	1,6	15	8,5
Respondenci nie mieli wpływu na zarządzanie spółdzielnią	4	3,6	28	43,8	32	18,2
OGÓŁEM	112	100,0	64	100,0	176	100,0

Tabela 3.13. Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co dość oczywiste, prawie wszyscy założyciele spółdzielni mieli wpływ na współzarządzanie spółdzielnią, a blisko 2/3 deklarowało, że konsultowane były z nimi właściwie wszystkie decyzje. Wśród pracowników, większość miała jakiś wpływ na zarządzanie spółdzielnią, ale jednocześnie znacząca również grupa (43%) nie miała takiego wpływu w ogóle. Opisane zależności są silne i istotne statystycznie¹⁰. Kompetencje zarządcze nabyła zdecydowana większość spółdzielców, bo aż 3/4. Biorąc odpowiedzialność za podejmowane decyzje byli wrażliwi na problemy związane z konkurencyjnością rynkową spółdzielni. Dzięki temu rozwijali kompetencje i postawy, które mogą być bardzo atrakcyjne dla ich kolejnych pracodawców.

Różnorodność rozwijanych kompetencji dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych wynika bezpośrednio z podziału pracy i zakresu obowiązków, jaki spoczywa na spółdzielcach. tabela 3.14 przedstawia opisy wykonywanych prac przez spółdzielców socjalnych.

¹⁰ $p < 0,001$, V Kramera = 0,52, Chi-kwadrat = 48,18 (df = 3).

Charakter pracy w spółdzielniach socjalnych		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
Wykonywanie prostych prac fizycznych nie wymagających żadnych specjalnych kwalifikacji	N	29	23	52
	%	25,0	31,1	27,4
p=0,36				
Prace fizyczne z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętności	N	35	28	63
	%	30,2	37,8	33,2
p=0,27				
Prace fizyczne, na potrzeby których uzupełniano wiedzę i zdobyto nowe umiejętności	N	40	11	51
	%	34,5	14,9	26,8
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,85 (df=1)				
Prace umysłowe z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętności	N	51	20	71
	%	44,0	27,0	37,4
p=0,02, Phi=0,17, Chi-kwadrat=5,54 (df=1)				
Prace umysłowe, na potrzeby których rozwinięto wiedzę i umiejętności	N	54	14	68
	%	46,6	18,9	35,8
p<0,001, Phi=0,28, Chi-kwadrat=15,01 (df=1)				
Sprawowanie w spółdzielni funkcji zarządczych	N	42	5	47
	%	36,2	6,8	24,7
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=21,05 (df=1)				
Inny	N	1	2	3
	%	0,9	2,7	1,6
p=0,32				
Trudno powiedzieć	N	6	1	7
	%	5,2	1,4	3,7
p=0,17				

Tabela 3.14. Charakter pracy wykonywanej w spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Spółdzielcy socjalni mieli możliwość podejmowania wszechstronnych prac. Podobny odsetek pracowników najemnych i założycieli wskazał, że wykonywali w spółdzielniach prace fizyczne nie wymagające kwalifikacji (odpowiednio 31,1% i 25%) lub takie, przy których wykorzystywano posiadaną wiedzę i umiejętności (37,8% i 30,2%). Wśród założycieli więcej było osób, które wykonywały prace fizyczne wymagające uzupełnienia wiedzy (34,5%). Może to wynikać stąd, że założyciele, jako osoby zazwyczaj z wyższym wykształceniem mogły mieć niedobór umiejętności w zakresie prac fizycznych, potrzebnych w aktualnej pracy. Jednocześnie, założyciele częściej stykali się też z pracami umysłowymi i sprawowa-

niem funkcji zarządczych, co wynika z ich wyższych kompetencji wyjściowych. Ponadto, wewnątrz grupy założycieli osoby z wykształceniem wyższym częściej pracowały umysłowo zarówno z wykorzystaniem wcześniejszej wiedzy, jak również podnosiły swoje kompetencje rozwijając wiedzę i umiejętności (tabela Z.3.59 i tabela Z.3.60). Podsumowując, założyciele spółdzielni o wiele częściej niż pracownicy najemni wykonywali różnorodne zadania w ramach pracy w spółdzielni socjalnej. Często takie, których prawdopodobnie nigdy nie mieliby okazji wykonywać na otwartym rynku pracy.

Praca w spółdzielniach socjalnych wpływa również na kontakty społeczne spółdzielców, tzn. pomaga je rozwijać, sprzyja budowaniu nowych znajomości. Czasem może też wpływać na ograniczanie kontaktów z otoczeniem, czy rodziną. Czasami efekty zawężania kontaktów towarzyskich mogą być pożądane, gdy spółdzielca pochodzi ze środowiska patologicznego. Niektórych spółdzielców może również dotknąć pracoholizm, co w efekcie wpływa na ograniczenie ich kontaktów z najbliższą rodziną. tabela 3.15 przedstawia informacje na temat tego, jak respondenci oceniali zakres zmian kontaktów z otoczeniem w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej.

Najczęściej wskazywaną odpowiedzią wśród wszystkich respondentów (54,2%) był rozwój kontaktów społecznych i pojawienie się grona nowych znajomych. Zatem spółdzielnie miały pozytywny wpływ na indywidualny kapitał społeczny swoich beneficjentów. Wśród założycieli 36% wskazało także na pojawienie się przyjaźni wewnątrz spółdzielni. Żadnych zmian w zakresie kontaktów z otoczeniem nie zauważyło u siebie ponad 40% pracowników oraz przeszło 23% założycieli. Założyciele zdecydowanie częściej niż pracownicy wskazywali na to, że praca w spółdzielni socjalnej przyczyniła się do ograniczenia kontaktów z rodziną i znajomymi. Z prowadzonych z nimi rozmów wynikało, że ograniczenie kontaktów z otoczeniem wynikało z natłoku pracy w spółdzielni.

Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty z otoczeniem		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
bez zmian	N	27	31	58
	%	23,3	41,9	30,5
p=0,007, Phi=-0,20, Chi-kwadrat=7,38 (df=1)				
mniejszy kontakt z rodziną	N	26	7	33
	%	22,4	9,5	17,4
p=0,02, Phi=0,16, Chi-kwadrat=5,28 (df=1)				
mniejszy kontakt ze znajomymi	N	24	4	28
	%	20,7	5,4	14,7
p=0,004, Phi=0,21, Chi-kwadrat=8,40 (df=1)				

poprawa kontaktów z rodziną	N	15	12	27
	%	12,9	16,2	14,2
p=0,53				
poprawa kontaktów ze znajomymi	N	26	13	39
	%	22,4	17,6	20,5
p=0,42				
rozwój kontaktów społecznych, pojawienie się grona nowych znajomych	N	68	35	103
		58,6	47,3	54,2
p=0,13				
pojawienie się przyjaźni wewnątrz spółdzielni*	N	42	nie dotyczy	42
	%	36,2	nie dotyczy	22,1
nie dotyczy				
inaczej	N	7	2	9
	%	6,0	2,7	4,7
p=0,29				

Tabela 3.15. Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty pracowników najemnych i założycieli z otoczeniem w województwie łódzkim

* w wyniku błędu drukarskiego odpowiedź ta nie pojawiła się w kwestionariuszu dla pracowników najemnych

Źródło: opracowanie własne.

W grupie pracowników odnotowano istotne statystycznie zależności dotyczące poprawy kontaktów z rodziną, która częściej następowała u osób starszych i owdowiałych (tabela Z.3.61 i tabela Z.3.62). Można założyć, że osoby te zyskują wsparcie swoich rodzin, które w pewnym sensie angażują się w tok prac w spółdzielni socjalnej. W grupie założycieli żadne istotne statystycznie związki pomiędzy podgrupami z metryczki nie występowały.

Powyższe dane wskazują, że spółdzielnie socjalne pozytywnie wpływają na rozwój zawodowy i osobowościowy zarówno założycieli, jak i pracowników najemnych. Ci pierwsi odczuwali wprawdzie nieco mniejsze korzyści natury ekonomicznej, ale zyskiwali szeroki wachlarz korzyści zawodowych – od nabycia różnorodnych kompetencji po kontakty, budujące ich kapitał społeczny. W spółdzielniach wzmacniali swoje umiejętności oraz rozwijali cechy przydatne na otwartym rynku pracy – jako potencjalni pracownicy najemni bądź samodzielni przedsiębiorcy. Pracownicy, którzy mieli nieco gorszą pozycję przystępując do spółdzielni, uzyskali skromniejsze efekty reintegracyjne. Mimo, że ich oczekiwania w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego w stosunku do pracy w spółdzielni nie były duże, to faktycznie dzięki tej pracy uzyskali szereg różnorodnych kompetencji zawodowych. Dzięki temu, odzyskiwali potencjał do odnalezienia się na rynku pracy w dalszych etapach ich karier zawodowych.

3.3. Spółdzielczość socjalna w ocenie pracowników i założycieli

Spółdzielczość socjalna to dość złożona forma działalności i problemy z nią związane mogą pojawiać się na wielu płaszczyznach. Dlatego trudno byłoby stworzyć jeden wskaźnik pozwalający ocenić tę formę działalności. Stąd przesłany będzie szereg różnorodnych ocen. Tabela 3.16 przedstawia poziom ogólnego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych u badanych pracowników najemnych i założycieli.

Spółdzielcy socjalni oceniając dotychczasową pracę byli:	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
bardzo zadowoleni	33	31,1	27	42,9	60	35,5
raczej zadowoleni	59	57,1	34	54,0	93	55,0
trochę żałują decyzji o przystąpieniu	10	9,4	2	3,2	12	7,1
mocno rozczarowani z pracy w spółdzielni socjalnej	4	3,8	–	–	4	2,4
OGÓŁEM	106	100,0	63	100,0	169	100,0

Tabela 3.16. Poziom ogólnego zadowolenia beneficjentów z pracy w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Ogólnie spółdzielcy socjalni wykazują całkiem wysoki poziom zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych, gdyż 35,5% oceniło go w stopniu najwyższym, a 55% w stopniu wysokim. Niestety niezadowolonych było 7,1% respondentów, zaś mocno rozczarowanych – 2,4%; łącznie 9,5%. Można powiedzieć, że nieco większy był poziom zadowolenia wśród pracowników, gdyż w tej grupie większy odsetek osób (42,9%) był bardzo zadowolonych niż wśród założycieli (31,1%). Różnice te nie były jednak istotne statystycznie. Większe zadowolenie wśród pracowników może wynikać z faktu, że więcej zarabiali w spółdzielniach, a jednocześnie ponosili mniejszą odpowiedzialność za przedsiębiorstwo. Nie zawsze musieli być zainteresowani jego problemami, za to mogli poznać nowe osoby, zawrzeć być może przydatne znajomości. Co ósmy założyciel miał ocenę negatywną pracy w spółdzielni socjalnej, co wynika zapewne też z tego, że się przeliczyli z siłami, zbyt dużo czasu poświęcali na pracę, a zarobki nie były satysfakcjonujące.

Mimo dużego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych oraz wielu korzyści z tej pracy, badani byli również niezadowoleni z niektórych spraw. Tabela 3.17 przedstawia główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych wskazane przez respondentów.

Główne powody niezadowolenia w związku z pracą w spółdzielniach socjalnych		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
zła atmosfera w pracy	N	5	3	8
	%	4,3	4,1	4,2
p=0,93				
zbyt wiele obowiązków	N	10	4	14
	%	8,6	5,4	7,4
p=0,41				
małe wynagrodzenia	N	55	19	74
	%	47,4	25,7	38,9
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,98 (df=1)				
nieterminowość wypłat	N	7	4	11
	%	6,0	5,4	5,8
p=0,86				
zbyt mała ilość pracy	N	16	2	18
	%	13,8	2,7	9,5
p=0,01, Phi=0,19, Chi-kwadrat=6,48 (df=1)				
zbyttnia monotonia pracy	N	6	1	7
	%	5,2	1,4	3,7
p=0,17				
praca poniżej posiadanych kwalifikacji	N	4	2	6
	%	3,4	2,7	3,2
p=0,77				
słaby przepływ informacji w spółdzielni	N	15	3	18
	%	12,9	4,1	9,5
p=0,04, Phi=0,15, Chi-kwadrat=4,15 (df=1)				
zbyt duży stres związany z pracą	N	17	6	23
	%	14,7	8,1	12,1
p=0,18				
zbyt duża odpowiedzialność	N	10	0	10
	%	8,6	0,0	5,3
Fisher test, p=0,006, Phi=0,19				
niewłaściwa opinia o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu	N	25	7	32
	%	21,6	9,5	16,8
p=0,03, Phi=0,16, Chi-kwadrat=4,72 (df=1)				
inne przyczyny	N	5	4	9
	%	4,3	5,4	4,7

p=0,73				
brak powodów do niezadowolenia	N	27	42	69
	%	23,3	56,8	36,3
p<0,001, Phi=-0,34, Chi-kwadrat=21,90 (df=1)				

Tabela 3.17. Główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Najważniejszym powodem niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych dla obu grup były zbyt niskie wynagrodzenia, na co wskazała blisko połowa założycieli i 1/4 pracowników najemnych. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na niewłaściwą opinię o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu (16,8%) oraz zbyt duży stres związany z pracą (12,1%). Założyciele wskazywali dość często dodatkowo na zbyt małą ilość pracy, słaby przepływ informacji w spółdzielni, a także zbyt dużą odpowiedzialność jaka na nich spoczywała. Jednocześnie ponad połowa pracowników i blisko 1/4 założycieli nie znajdowała jakichkolwiek powodów do niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych. Większości wskazywanych często powodów do niezadowolenia trudno przeciwdziałać, gdyż można by je przypisać także do innych rodzajów pracy. Jednak powinno się zwrócić szczególną uwagę na przypadki zbyt małej ilości pracy oraz słaby przepływ informacji w organizacjach. Takie sygnały od spółdzielców budzą niepokój co do przyszłości tych przedsiębiorstw.

Na zbyt małą ilość pracy narzekali szczególnie założyciele – mieszkańcy wsi (26,1%; tabela Z.3.63). Może to oznaczać, że branża obrana przez wiejskie spółdzielnie miała zbyt mało odbiorców na nieurbanizowanych terenach. Na zbyt dużą odpowiedzialność narzekali częściej starsi założyciele niż młodszy (tabela Z.3.64), co może wynikać z tego, że nie byli do momentu pracy w spółdzielni przyzwyczajeni do brania odpowiedzialności za swoją pracę. W tych przypadkach spółdzielnie rozwijały u nich bardzo ważne kompetencje. Innych istotnych statystycznie zależności pomiędzy podgrupami zgodnymi z metryczką nie odnotowano.

Poza wskazaniem najważniejszych powodów do niezadowolenia, respondenci byli proszeni o odpowiedź czy pewne negatywne zdarzenia występowały w ich przedsiębiorstwach. W pierwszej kolejności odnosili się do problemu konfliktów z przełożonymi (tabela 3.18).

Częstotliwość występowania konfliktów z przełożonymi:		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	6	–	6
	%	5,2	–	3,2
Sporadycznie	N	30	18	48
	%	25,9	24,3	25,3

Nigdy	N	48	44	92
	%	41,4	59,5	48,4
Nie dotyczy	N	32	12	44
	%	27,6	16,2	23,2
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,02, V Kramera=0,22				

Tabela 3.18. Konflikty z przełożonymi wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Założyciele nieco częściej (31,1%) niż pracownicy najemni (24,3%) mieli okazję spotkać się z konfliktami z przełożonymi. Może to wynikać z tego, że założyciele, zdecydowanie częściej mieli do czynienia z modelem demokratycznego podejmowania wszystkich decyzji, co w przypadku różnicy zdań może rodzić sytuacje konfliktowe. Pracownicy rzadziej współuczestniczyli w podejmowaniu decyzji, stąd rzadziej popadali w tego typu konflikty. Ogólnie jednak spółdzielcy najczęściej nie mieli nigdy konfliktów z przełożonymi, co z pewnością wpływa pozytywnie na ich poziom zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych. Oprócz konfliktów z przełożonymi mogą pojawiać się również konflikty z kolegami z pracy, co przedstawia tabela 3.19.

Częstotliwość występowania konfliktów z kolegami z pracy:		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	11	2	13
	%	9,5	2,7	6,8
Sporadycznie	N	64	25	89
	%	55,2	33,8	46,8
Nigdy	N	32	40	72
	%	27,6	54,1	37,9
Nie dotyczy	N	9	7	16
	%	7,8	9,5	8,4
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,001, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=15,96 (df=3)				

Tabela 3.19. Konflikty z kolegami z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Większość pracowników nigdy nie miała sytuacji konfliktowych z kolegami z pracy. Wśród założycieli pojawiają się one znacznie częściej (u prawie 2/3) niż u pracowników, choć i tak mają one sporadyczny charakter. Taką sytuację można tłumaczyć tym, że założyciele współuczestniczyli w zarządzaniu spółdzielnią, co przy różnicy zdań może prowadzić do sytuacji konfliktowych. Jednak fakt, że konflikty mimo wszystko nie pojawiały się często powoduje, iż nie należy ich traktować jako dużego problemu badanych organizacji. Zdecydowanie większym problemem, z którym mieli do czynienia beneficjenci spółdzielni socjalnych było zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych (tabela 3.20).

Częstotliwość występowania zastraszania i nękania ze strony przełożonych		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	2	–	2
	%	1,7	–	1,1
Sporadycznie	N	11	10	21
	%	9,5	13,5	11,1
Nigdy	N	71	49	120
	%	61,2	66,2	63,2
Nie dotyczy	N	32	15	47
	%	27,6	20,3	24,7
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,38				

Tabela 3.20. Zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne.

Aż dwóch założycieli (1,7%) wskazało na częste przypadki zastraszania i nękania ze strony przełożonych. Ponadto, 10 pracowników najemnych (13,5%) i 11 założycieli (9,5%) sporadycznie było narażonych na mobbing ze strony przełożonych. Dane te są niepokojące zważywszy, że do spółdzielni trafiają osoby wymagające reintegracji społeczno-zawodowej. Sam fakt wystąpienia w tych organizacjach zastraszania i nękania ze strony przełożonych musi być sygnałem alarmowym, gdyż może to być czynnik pogłębiający wykluczenie społeczne u spółdzielców. Ze względu na brak większej ilości informacji trudno powiedzieć na ile wskazane przypadki mobbingu ze strony pracodawcy były poważne, lecz temat wymaga dalszych badań i uwagi w przyszłości. Nękanie i zastraszanie może również występować pomiędzy kolegami z pracy, co przedstawiają dane w tabeli 3.21.

Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy występowało nawet częściej niż przypadki związane z przełożonymi – co 6 osoba spotkała się z takimi praktykami. Dane te burzą nieco obraz spółdzielni socjalnych jako przyjaznego miejsca pracy. Problem ten powinien stać się przedmiotem badań w przyszłości.

Częstotliwość występowania zastraszania i nękania ze strony kolegów z pracy		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	1	–	1
	%	0,9	–	0,5
Sporadycznie	N	16	13	29
	%	13,8	17,6	15,3
Nigdy	N	81	49	130
	%	69,8	66,2	68,4
Nie dotyczy	N	18	12	30
	%	15,5	16,2	15,8
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,76				

Tabela 3.21. Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Niepokojącą kwestią, której można było z góry oczekiwać w spółdzielniach, szczególnie tych nie posiadających odpowiedniej liczby zleceń, to nieterminowość wypłat. W tabeli 3.22 przedstawiono dane dotyczące częstotliwości pojawiania się tego zjawiska wśród badanych spółdzielców socjalnych.

Częstotliwość występowania nieterminowości wypłat		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	13	2	15
	%	11,2	2,7	7,9
Sporadycznie	N	26	16	42
	%	22,4	21,6	22,1
Nigdy	N	56	48	104
	%	48,3	64,9	54,7
Nie dotyczy	N	21	8	29
	%	18,1	10,8	15,3
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,04, V Kramera=0,21, Chi-kwadrat=7,99 (df=3)				

Tabela 3.22. Nieterminowość wypłat wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Nieterminowość wypłat była dość częstym zjawiskiem i dotyczyła około 1/3 założycieli oraz 1/4 pracowników najemnych. Nieco większa częstotliwość występowania nieterminowości wypłat wśród założycieli wiąże się z tym, że pracowali oni zazwyczaj w słabszych ekonomicznie organizacjach. Pracownicy byli zaś związani zazwyczaj ze spółdzielniami socjalnymi osób prawnych, lepiej radzącymi sobie na rynku. Ze względu na ryzyko pogłębienia się problemu wykluczenia społecznego u spółdzielców, należy zwrócić również uwagę na kwestię systemowego rozwiązania problemu nieterminowości wypłat w spółdzielniach socjalnych.

Ostatnim analizowanym problemem związanym z pracą w spółdzielniach socjalnych była niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy w stosunku do wcześniej ustalonych (tabela 3.23).

Częstotliwość występowania niekorzystnej z punktu widzenia spółdzielcy zmiany warunków pracy od wcześniej ustalonych		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
Często	N	3	–	3
	%	2,6	–	1,6
Sporadycznie	N	18	15	33
	%	15,5	20,3	17,4
Nigdy	N	62	49	111
	%	53,4	66,2	58,4
Nie dotyczy	N	33	10	43
	%	28,4	13,5	22,6
Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,04, V Kramera=0,21				

Tabela 3.23. Niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość spółdzielców socjalnych (ponad 80%) nie miało do czynienia z niekorzystnymi zmianami umowy od wcześniej ustalonych. Takie przypadki gdy występowały, miały najczęściej charakter sporadyczny (u co piątego pracownika i co szóstego założyciela). Ze względu na szczególne narażanie spółdzielców na wszelkiego typu dyskryminacje, takie zjawisko nie powinno w ogóle mieć miejsca. Niestety, brak bardziej szczegółowych danych w tym zakresie powoduje, że trudno stwierdzić na ile poważny charakter miały niekorzystne zmiany umów u spółdzielców. Problem ten powinien stać się przedmiotem badań w przyszłości.

W kontekście wyżej przeanalizowanych problemów oraz faktu, że jednocześnie zadowolenie z pracy u spółdzielców było bardzo wysokie, dla oceny spółdzielczości

socjalnej należy sięgnąć po inne miary. Pierwsza, to podejście spółdzielców do możliwej kwestii dalszego trwania pracy w spółdzielniach socjalnych (tabela 3.24).

Podejście do dalszego trwania pracy w spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
trwałe miejsce pracy	53	50,0	36	51,4	89	50,6
przejściowe miejsce pracy	15	14,2	8	11,4	23	13,1
wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej w przyszłości	13	12,3	4	5,7	17	9,7
brak wiedzy	16	15,1	17	24,3	33	18,8
w zależności od otrzymanej oferty zmiany pracy	6	5,7	4	5,7	10	5,7
inny	3	2,8	1	1,4	4	2,3
OGÓŁEM	106	100,0	70	100,0	176	100,0

Tabela 3.24. Podejście do pracy w spółdzielni socjalnej w perspektywie trwałości pracy wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Połowa respondentów traktuje pracę w spółdzielni socjalnej jako trwałe miejsce pracy, tzn. chciałaby związać na stałe swoją przyszłość zawodową z pracą w spółdzielni socjalnej. W tym kontekście trudno oceniać skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej jako odejścia ze spółdzielni socjalnych na otwarty rynek pracy. Należy na to patrzeć jako na przygotowanie do takiego odejścia w sytuacji, gdy byłoby to konieczne. Dość dużo, bo około 25% pracowników najemnych i 15% założycieli nie wie jak traktować spółdzielnię socjalną w ich karierze zawodowej. Minimalnie więcej założycieli niż pracowników traktuje jednak te organizacje jako przejściowe miejsce pracy lub wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej. W grupie pracowników najemnych dostrzeżono zależność, że więcej mężczyzn niż kobiet traktuje spółdzielnię socjalną jako trwałe miejsce pracy (tabela Z.3.65). Potwierdza to wcześniejszy obraz kobiet pracujących w spółdzielniach socjalnych, jako bardziej nastawionych na zmianę i rozwój.

Pomocne w ocenie stabilizacji zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych są wypowiedzi na temat hipotetycznej sytuacji, w której spółdzielcy dobrowolnie odejliby z organizacji. Szczegółowe informacje na ten temat przedstawia tabela 3.25.

Sytuacja, w której spółdzielnia dobrowolnie rozstałby się ze spółdzielnią socjalną:	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę	39	33,6	25	33,8	64	33,7
otrzymanie jakiegokolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną	4	3,4	–	–	4	2,1
możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę	5	4,3	9	12,2	14	7,4
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	1	0,9	7	9,5	8	4,2
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej	19	16,4	14	18,9	33	17,4
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych	12	10,3	3	4,1	15	7,9
możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju	30	25,9	12	16,2	42	22,1
uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty	2	1,7	1	1,4	3	1,6
założenia własnej działalności gospodarczej	15	12,9	7	9,5	22	11,6
inne	8	6,9	2	2,7	10	5,3

Tabela 3.25. Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstałby się ze spółdzielnią socjalną wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Z danych w tabeli 3.25 nie wynika, aby wystąpiły jakieś istotne statystycznie różnice pomiędzy grupą założycieli i pracowników najemnych. Dla 1/3 respondentów dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodziło w grę. Praca w innych organizacjach, czy nawet instytucjach publicznych za podobne wynagrodzenie również nie była wystarczającym motywatorem do odejścia ze spółdzielni. Dla ponad 1/5 respondentów (w tym 1/4 założycieli) odejście dobrowolne było możliwe w przypadku podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i szans na rozwój, a dla około 10% w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej. Tym samym można powiedzieć, że spółdzielcy socjalni byli bardzo mocno przywiązani do swoich organizacji i raczej nie zamierzali ich zmieniać. Była też znacząca gru-

pa nastawiona na rozwój osobisty i przedsiębiorczość, ci byli gotowi do odejścia w przypadku założenia własnej działalności lub otrzymania pracy dającej satysfakcję i szanse rozwoju. Dla dużej części przypadków dobrowolny powrót na otwarty rynek pracy był wykluczony lub mało prawdopodobny ze względu na wymagania stawiane ewentualnemu nowemu miejscu pracy.

W grupie założycieli odnotowano, że osoby będące w związkach częściej niż inni wskazywali, że dobrowolnie opuściliby spółdzielnię socjalną, gdyby założyli działalność gospodarczą (tabela Z.3.66). Można wnioskować, że takie osoby miały nieco większą skłonność do podejmowania ryzyka związanego z własnym biznesem, co może wynikać z poczucia bezpieczeństwa stwarzanego przez partnera w związku. Wśród założycieli na dobrowolne rozstanie się ze spółdzielnią, gdyby respondent miał otrzymać jakiś zasiłek lub rentę zdecydowałoby się tylko najstarsi (tabela Z.3.67), co może oznaczać, że chcieli oni w spółdzielni doczekać do emerytury.

Wśród pracowników najemnych możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni odrzucali najsłabiej wykształceni – z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (tabela Z.3.68). Osoby takie miały mniejsze szanse na rynku pracy, więc raczej starały się nie ryzykować zmiany pracy, jeśli stabilną już posiadały. Dodatkowo najstarsi oraz owdowiali pracownicy częściej niż inne podgrupy byli gotowi zamienić pracę w spółdzielni socjalnej na inną o podobnym wynagrodzeniu, ale tylko w instytucji państwowej (tabela Z.3.69 i tabela Z.3.70). Może to mieć związek ze strategią chęci doczekania do emerytury i poszukiwaniem bezpieczeństwa w zatrudnieniu.

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 3.25, dobrowolne odejście pracowników i założycieli ze spółdzielni socjalnych było mało prawdopodobne. Dlatego trudno przez ten pryzmat oceniać skuteczność reintegracji zawodowej wobec badanych. W tym celu poza nabytymi i rozwiniętymi umiejętnościami zawodowymi oraz posiadanymi cechami osobistymi należy sprawdzić, co spółdzielcy zrobiliby, gdyby ich spółdzielnia socjalna upadła (tabela 3.26).

Podejście spółdzielców do sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
utrata reszty nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy sytuacji życiowej	N	8	18	26
	%	6,9%	24,3%	13,7%
p=0,001, Phi=-0,25, Chi-kwadrat=11,61 (df=1)				
bez znaczenia, gdyż spółdzielnia socjalna to okres przejściowy	N	11	12	23
	%	9,5%	16,2%	12,1%
p=0,17				

pewność swoich kwalifikacji i zdobycia kolejnej pracy	N	58	13	71
	%	50,0%	17,6%	37,4%
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=20,31 (df=1)				
chęć znalezienia innej spółdzielni socjalnej	N	4	11	15
	%	3,4%	14,9%	7,9%
p=0,004, Phi=-0,21, Chi-kwadrat=8,09 (df=1)				
chęć założenia nowej spółdzielni socjalnej	N	10	3	13
	%	8,6%	4,1%	6,8%
p=0,22				
chęć podjęcia działalności gospodarczej	N	24	9	33
	%	20,7%	12,2%	17,4%
p=0,13				
chęć podjęcia działalności w organizacji pozarządowej	N	6	2	8
	%	5,2%	2,7%	4,2%
p=0,41				
powrót do urzędu pracy po pomoc	N	5	7	12
	%	4,3%	9,5%	6,3%
p=0,16				
inne podejście	N	5	1	6
	%	4,3%	1,4%	3,2%
p=0,26				
nie wiadomo	N	26	15	41
	%	22,4%	20,3%	21,6%
p=0,73				

Tabela 3.26. Hipotetyczne zachowanie spółdzielców w sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Aż ponad 1/5 badanych nie wiedziałyby co zrobić, gdyby spółdzielnia socjalna upadła. W grupie założycieli widać dużo większy optymizm. Połowa badanych była pewna zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kompetencjom, a co piąty w sytuacji upadku spółdzielni próbowałby podjąć działalność gospodarczą. Potwierdzają się zatem wcześniejsze wnioski co do dużej zaradności życiowej i przedsiębiorczości wśród założycieli. U pracowników, w przypadku upadku spółdzielni, co czwarty badany utraciłby resztę nadziei na możliwość poprawy swojej sytuacji życiowej, a blisko 15% chciałoby poszukać pracy w kolejnej spółdzielni socjalnej. Ponadto, 9,5% zwróciłoby się o pomoc do urzędu pracy, czyli oznacza to, że prawie

połowa (48,7%) pracowników najemnych to osoby o niestabilnej, ciągle niepewnej sytuacji zawodowej i życiowej, wymagający dalszego, ciągłego wsparcia. Zaradność i przedsiębiorczość można przypisać znacznie mniejszej liczbie pracowników, wśród nich dominuje oczekiwanie na przedstawienie im gotowego rozwiązania ich problemów życiowych.

Wśród założycieli osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym częściej niż lepiej wykształceni nie wiedzieliby co dalej robić gdyby ich spółdzielnia upadła (tabela Z.3.71). Jednocześnie tylko osoby lepiej wykształcone były gotowe w takiej sytuacji do zakładania własnej działalności gospodarczej (tabela Z.3.72). Większą pewność swoich kwalifikacji i zdobycia nowej pracy wykazywały osoby po rozwodach lub niezamężne (tabela Z.3.73). Może się to wiązać z faktem, że takie osoby były bardziej samodzielne, niezależne i zaradne, gdyż musiały same zarabiać na swoje utrzymanie, a spółdzielnia miała za zadanie wprowadzić ich na wyższy poziom rozwoju zawodowego.

W grupie pracowników najemnych, częściej kobiety niż mężczyźni nie wiedzieli co by zrobiły gdyby spółdzielnia socjalna upadła (tabela Z.3.74), co przeczy wcześniejszym wnioskom o nieco większej zaradności życiowej pracowników płci żeńskiej. Wśród pracowników najemnych znacząca grupa respondentów wskazywała także, że w przypadku bankructwa spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej – byli to głównie ludzie starsi (tabela Z.3.75), słabo wykształceni (tabela Z.3.76), często owdowiali (tabela Z.3.77), czyli osoby w trudnej sytuacji osobistej lub zawodowej. Owdowiali też częściej niż inne grupy szukaliby nowej spółdzielni socjalnej (tabela Z.3.78), co może wynikać z bezpieczeństwa, które im daje praca w spółdzielni socjalnej. Wśród pracowników osoby w wykształceniu wyższym zdecydowanie częściej od innych podgrup będą próbowały założyć własną działalność gospodarczą (tabela Z.3.79), co oczywiście wynika z ich wyższych kwalifikacji i zaradności życiowej.

Ostatnim elementem oceny spółdzielczości socjalnej przez pracowników najemnych i założycieli była kwestia polecenia przystąpienia do tego typu organizacji innym osobom w trudnej sytuacji życiowej. Szczegółowe dane na ten temat przedstawia tabela 3.27.

Czy poleciliby Pan/poleciliby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej?		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
zdecydowanie tak	N	37	38	75
	%	32,7%	52,1%	40,3%
raczej tak	N	58	31	89
	%	51,3%	42,5%	47,8%
raczej nie	N	12	3	15
	%	10,6%	4,1%	8,1%

zdecydowanie nie	N	6	1	7
	%	5,3%	1,4%	3,8%
Ogółem	N	113	73	186
	%	100,0%	100,0%	100,0%
p=0,03, V Kramera=0,22, Chi-kwadrat=8,99 (df=3)				

Tabela 3.27. Chęć polecenia spółdzielczości socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracowników (94,6%) i założycieli (84%) była gotowa polecić spółdzielczość socjalną innym osobom w trudnej sytuacji życiowej. Wśród założycieli było jednak nieco więcej głosów niepewnych czy nawet sceptycznych do promowania spółdzielni socjalnych jako narzędzia inkluzji społecznej. Może to wynikać z faktu, że założyciele często pracowali więcej, za niższe wynagrodzenia, a do tego mieli zdecydowanie więcej problemów związanych z zarządzaniem organizacją niż pracownicy najemni. Z rozmów z nimi wynikało, że wątpili czy inni zagrożeni byłiby gotowi sobie z tym poradzić.

Ogólnie jednak z wypowiedzi pracowników i założycieli buduje się pozytywny obraz spółdzielczości socjalnej jako narzędzia reintegracji społeczno-zawodowej. Spółdzielcy uzyskiwali duże szanse na rozwój zawodowy i osobisty, jednocześnie wszelkie zjawiska patologiczne występowały raczej sporadycznie w tych organizacjach. Badani spółdzielcy byli dość dobrze przygotowani na powrót na otwarty rynek pracy, mimo że wielu dobrowolnie nie zdecydowałoby się na taki ruch.

3.4. Ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w zakresie reintegracji zawodowej swoich członków

Reintegracja społeczno-zawodowa w spółdzielniach socjalnych ma inny przebieg w grupie założycieli i pracowników najemnych. Pierwsi od początku podążają ścieżką przedsiębiorczą, a drudzy oczekują asysty i poprowadzenia ich przez ten proces. Dlatego reintegrację zawodową trzeba analizować dla obu tych grup oddzielnie. W tym celu sporządzono zestawienie mocnych i słabych stron reintegracji zawodowej dla pracowników najemnych i założycieli spółdzielni (tabela 3.28).

	Założyciele spółdzielni	Pracownicy najemni
Mocne strony	<ul style="list-style-type: none"> • dość dobrze wykształceni, • związani w zdecydowanej większości ze spółdzielnią umową o pracę lub spółdzielczą umową o pracę, • poświęcają się dla swojego miejsca pracy pracując ponad ustalony wymiar czasu pracy, • prawie 20% spółdzielców nie zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy wspierają reintegrację pozostałych, • prorozwojowe podejście do pracy w spółdzielni, gdzie nowe kwalifikacje oraz rozwój kapitału społecznego jest równie ważny, co dochody z pracy • 62,1% poprawiło dzięki spółdzielniom socjalnym dostęp do wielu usług, • 52,6% odczuwa większą niezależność od innych ludzi i instytucji, • Prawie 82% nabyło nowe lub rozwinęło umiejętności zawodowe, • 3/4 czuje, że poprawiło szanse na zatrudnienie u innych pracodawców, • ponad połowa rozwinęła kontakty społeczne z większą liczbą ludzi, • u 2/3 wzrosła wiara w siebie, • u 2/3 wzrosło zadowolenie z życia, • u blisko 60% poprawił się szacunek do samych siebie, • 85% współuczestniczy w zarządzaniu operacyjnym spółdzielniom socjalną, • praca w spółdzielni wymaga świadczenia różnorodnej pracy od fizycznej, przez umysłową, po funkcje zarządcze, • u wielu praca spowodowała nawiązanie nowych znajomości oraz poprawienie dotychczasowych, • 88% zadowolonych z pracy w spółdzielni, • co czwarty jest gotów odejść ze spółdzielni, gdyby otrzymał pracę dającą dużo satysfakcji i rozwoju, a 13% w celu założenia działalności gospodarczej, • w przypadku upadku spółdzielni socjalnej, 50% jest pewnych zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom, 20% będzie próbowało założyć działalność gospodarczą, • blisko 85% poleciłoby spółdzielczość socjalną innym w trudnej sytuacji życiowej, 	<ul style="list-style-type: none"> • związani w zdecydowanej większości ze spółdzielnią umową o pracę lub spółdzielczą umową o pracę, • 65,6% zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, • wynagrodzenia pozwalające większości poprawić sytuację materialną, • 23% spółdzielców nie zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy wspierają reintegrację pozostałych, • Ponad 80% poprawiło swoją sytuację materialną oraz jakość życia w sensie materialnym, • 66,2% odczuwa większą niezależność od innych ludzi i instytucji, • Prawie 80% nabyło nowe lub rozwinęło umiejętności zawodowe, • 3/4 czuje, że poprawiło szanse na zatrudnienie u innych pracodawców, • blisko 2/3 rozwinęła kontakty społeczne z większą liczbą ludzi, • u ponad 3/4 wzrosła wiara w siebie, • u ponad 2/3 wzrosło zadowolenie z życia, • u 3/4 poprawił się szacunek do samych siebie, • ponad połowa zyskała poczucie bezpieczeństwa, • połowa odczuła, że ich miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia i pracy, • ponad 50% współuczestniczy w zarządzaniu operacyjnym spółdzielniom socjalną, • praca w spółdzielni wymaga świadczenia różnorodnej pracy od fizycznej, po umysłową, • u wielu praca spowodowała nawiązanie nowych znajomości oraz poprawienie dotychczasowych, • 97% zadowolonych z pracy w spółdzielni, • 16% jest gotowe odejść ze spółdzielni, gdyby otrzymali pracę dającą dużo satysfakcji i rozwoju, a 9,5% w celu założenia działalności gospodarczej, • blisko 95% poleciłoby spółdzielczość socjalną innym w trudnej sytuacji życiowej,
Słabe strony	<ul style="list-style-type: none"> • 34,4% zatrudnionych na czas określony, • 60,3% zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, • najczęściej bardzo niskie wynagrodzenia, • tylko poniżej 30% zyskało poczucie bezpieczeństwa, • u co piątego nawal pracy ogranicza kontakty z rodziną i znajomymi, • niewłaściwa opinia o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu, • 31% napotkało konflikty z przełożonymi, a blisko 65% z kolegami z pracy, • 11,2% spotkało się z zastraszaniem i nękaniami ze strony przełożonych, a 14,7% ze strony kolegów z pracy, • co trzeciego dotknęła nieterminowość wypłat, • 18% spotkało się z niekorzystną zmianą warunków pracy od wcześniej ustalonych, • połowa traktuje spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, a dla co trzeciego dobrowolne odejście ze spółdzielni nie wchodzi w grę. 	<ul style="list-style-type: none"> • 81,5% zatrudnionych na czas określony, • pasywne podejście do pracy w spółdzielni, traktowanie jej jako jedynie źródła dochodów • 24% napotkało konflikty z przełożonymi, a 36,5% z kolegami z pracy, • 13,5% spotkało się z zastraszaniem i nękaniami ze strony przełożonych, a 17,6% ze strony kolegów z pracy, • co czwartego dotknęła nieterminowość wypłat, • 20% spotkało się z niekorzystną zmianą warunków pracy od wcześniej ustalonych, • połowa traktuje spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, a dla co trzeciego dobrowolne odejście ze spółdzielni nie wchodzi w grę, • co czwarty straci resztę nadziei na poprawę sytuacji życiowej w przypadku upadku spółdzielni socjalnej.

Tabela 3.28. Mocne i słabe strony reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne na podstawie tabel z rozdziału 3 i załącznika 3.

Zgodnie z opisem w tabeli 3.28 spółdzielczość socjalną można uznać za skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem spo-

łecznym. Aby to narzędzie jeszcze poprawić należy zwrócić uwagę na słabe strony spółdzielczości socjalnej i prowadzić prace w celu ich zniwelowania. Co ważne, na wyżej wymienione słabe strony zwracała uwagę zazwyczaj mniejszość respondentów, więc już na obecnym etapie rozwoju spółdzielczości socjalnej nie są one problemem powszechnym. Z pewnością należy jednak dążyć do ich eliminacji. Spośród nich szczególnie niepokojące były sygnały dotyczące mobbingu i niewypełniania ustalonych warunków pracy, w tym terminowej wypłaty wynagrodzeń.

Przeprowadzone badania potwierdzają założenie, że w spółdzielniach socjalnych pracują dwa typy osób o zgoła odmiennej charakterystyce. Założyciele to ludzie raczej młodzi, dobrze wykształceni, przedsiębiorczy i pełni zapału do pracy. Spółdzielnia socjalna stwarza im szansę na spełnienie marzeń i rozwinięcie się w działalności biznesowej. W razie upadku organizacji są przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy lub założenia własnej działalności gospodarczej. Pracownicy podejmujący pracę w spółdzielniach socjalnych są grupą ze zdecydowanie większymi problemami życiowymi niż założyciele. To ludzie o słabym wykształceniu i małych możliwościach odnalezienia się na rynku pracy. Spółdzielnia daje im pracę, dzięki czemu dostrzegają poprawę swojej sytuacji materialnej, choć w większości innych korzyści nie widzą. Pracując nabywają jednak cenne kwalifikacje, które w razie konieczności odejścia ze spółdzielni mogą wykorzystać w nowym miejscu pracy. Nie dziwi zatem, że proces reintegracji społeczno-zawodowej w tych grupach przebiega zupełnie inaczej.

Proces reintegracji społeczno-zawodowej przebiega nieco lepiej w grupie założycieli, którzy już na początku podjętej drogi zawodowej mają lepsze rokowania – spółdzielczość socjalna jest dla nich jednym ze sposobów na życie, okazją na spełnienie marzeń o biznesie związanym z pasjami. Spółdzielczość socjalna daje im szansę na usamodzielnienie się, wzięcie we własne ręce odpowiedzialności za swoje życie i pracę. Dzięki temu nawet, gdy częściowo wykonują proste prace fizyczne, uzyskują poczucie sprawstwa w organizacji, rozwijają szereg kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu i pracą w zespole. Osoby te zdecydowanie więcej czasu poświęcają też na pracę niż to wynika z formalnych uregulowań, co jest związane z ich poczuciem odpowiedzialności za organizację. W momencie badania nie uzyskiwali oni na ogół większych korzyści ekonomicznych wynikających z pracy, ale też ich nie oczekiwali. Chcieli przede wszystkim rozwinąć się zawodowo, a spółdzielnia dawała im taką możliwość, rozwijając przy okazji jeszcze ich kompetencje społeczne i psychologiczne. Rozwijali dzięki pracy w spółdzielniach kontakty międzyludzkie, choć czasem nawał pracy ograniczał intensywność kontaktów towarzyskich czy rodzinnych. Raczej traktowali spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, wykluczając dobrowolny powrót na otwarty rynek pracy, lecz w razie upadku spółdzielni byli raczej pewni swojego powodzenia w dalszej karierze zawodowej.

W grupie pracowników reintegracja zawodowa wiąże się być może z okresowym zapewnieniem bezpieczeństwa ekonomicznego oraz pewności zatrudnienia.

Pracownicy przystępując do spółdzielni liczą przede wszystkim na korzyści ekonomiczne, choć niejako przy okazji otrzymują szereg korzyści natury zawodowej, społecznej, czy psychologicznej. Istotny jest rozwój u nich szeregu różnorodnych kompetencji, w tym często tak podstawowych jak umiejętność dbania o własne zdrowie, czy schludny wygląd. Dodatkowo dzięki pracy w spółdzielniach następuje u nich ogólna poprawa kontaktów społecznych, w tym rodzinnych. Podobnie jak założyciele traktowali spółdzielnie jako stałe miejsce pracy i raczej nie zakładali dobrowolnego odejścia z tych organizacji. W przypadku bankructwa spółdzielni istnieje duże ryzyko, że wielu pracowników najemnych utraci nadzieję na jakąkolwiek poprawę swojej sytuacji życiowej, czyli może nastąpić ich wtórne wykluczenie. Jednak kompetencje, które rozwinęli w spółdzielniach powinny im mimo wszystko pozwolić na odnalezienie się na otwartym rynku pracy.

Spółdzielczość socjalną można uznać za bardzo dobre narzędzie reintegracji zawodowej dla obu badanych grup. Efekty końcowe nieco się różnią, gdyż to założyciele są lepiej przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy, jednak ich poziom przygotowania do pracy na otwartym rynku pracy już przed przystąpieniem do spółdzielni był na wyższym poziomie niż u pracowników najemnych. Ci jednak również znacząco poprawiają swoją zatrudnialność w dalszych etapach rozwoju kariery zawodowej. Zatem spółdzielnie socjalne jako narzędzie aktywnej polityki rynku pracy warto dalej rozwijać i wspierać, gdyż spełnia swoje zadanie zarówno dla osób w bardzo trudnej sytuacji życiowej, jak również dla tych mających mniejsze, przejściowe problemy. Co istotne, spółdzielnie socjalne zmieniają postawy zagrożonych wykluczeniem społecznym, z osób biernie oczekujących „należnej” im pomocy na osoby aktywne biorące samodzielnie odpowiedzialność za swoją przyszłość.

Zakończenie

Całość przeprowadzonych rozważań i analiz w niniejszej monografii miała na celu szerokie ujęcie tematu spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową. Szybki rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce został osiągnięty w ostatnich latach dzięki hojnemu systemowi wsparcia, ukierunkowanemu na powstawanie nowych podmiotów. Przegląd doczasowych badań spółdzielczości socjalnej wykazał, że podmioty te były dość słabe pod względem ekonomicznym. Skuteczności w zakresie osiągania przez nie efektów społecznych właściwie nikt nie badał. Organizacje te okazały się podmiotami o dużym potencjale społeczno-ekonomicznym, ale nie potrafiły go w pełni wykorzystać. Dużą wartością badanych organizacji był skutek wychowawczy wobec członków, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż poprzez rozbudzanie szeroko pojętych postaw przedsiębiorczych spółdzielcy uzyskiwali ważne kompetencje i umiejętności do konkurowania na otwartym rynku pracy w przyszłości.

Przeprowadzone studia literaturowe umożliwiły przygotowanie i przeprowadzenie postępowania badawczego, które pozwoliło przeanalizować skuteczność reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym prowadzonej przez spółdzielnie socjalne. Założono objęcie badaniami spółdzielców socjalnych i ich organizacji, podmiotów z otoczenia spółdzielni oraz byłych spółdzielców na przykładzie województwa łódzkiego. W wyniku przeprowadzonych badań, analiz i rozważań udało się osiągnąć założone cele badawcze:

1. Ocena skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.
2. Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Przeprowadzone badania własne w województwie łódzkim pozwalają ocenić spółdzielnie socjalne jako skuteczną metodę ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową. Spółdzielców socjalnych należy oceniać osobno w dwóch grupach, tj. pracowników najemnych oraz założycieli. Różnili się oddaleniem od otwartego rynku pracy, co wynikało z różnego stopnia nagromadzenia problemów wpływających na ich zagrożenie ekskluzją społeczną. Pracownikami były osoby o małej samodzielności, oczekujące gotowych rozwiązań mających poprawić ich sytuację społeczno-zawodową. Założyciele to osoby o odmiennej charakterystyce – samodzielne i przedsiębiorcze. Spółdzielnia socjalna pozwalała im przezwyciężyć przejściowe problemy poprzez założenie biznesu będącego często spełnieniem ich marzeń i pasji. Dzięki pracy w spółdzielni zarówno pracownicy najemni, jak i założyciele rozwijali umiejętności zawodowe i postawy. W rezultacie stawali się osobami atrakcyjnymi dla pracodawców z otwartego rynku pracy. Zwraca również uwagę to, że założyciele nie przejawiali postaw roszczeniowych wobec społeczeństwa i państwa. Chcieli przejmować kontrolę nad swoim życiem zawodowym.

Spółdzielcy dobrowolnie nie byli skorzy do odchodzenia ze spółdzielni socjalnych na otwarty rynek pracy. Dla pracowników najemnych spółdzielnia to bezpieczne miejsce pracy, więc nie chcieli ryzykować jego utraty, mimo że nie mogli liczyć na zarobki o wiele większe od płacy minimalnej. Założyciele traktowali spółdzielnię socjalną jak swoją własną firmę, której rozwojowi poświęcali całą energię, zatem byli ze spółdzielniami mocno związani emocjonalnie. Jeśli do tego ten biznes przynosił im dochody, trudno po nich oczekiwać dobrowolnego porzucenia miejsca pracy, które sami z poświęceniem tworzyli.

Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu na otwarty rynek pracy była znacznie trudniejsza do interpretacji. W przypadku spółdzielni socjalnych reintegracji zawodowej nie można rozumieć jako doprowadzenia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a raczej jako przygotowanie do takiej ewentualności. Wynikało to z dużego przywiązania spółdzielców do swoich organizacji. Póki spółdzielnie istniały, efekty reintegracji były siłą rzeczy trwałe, bo spółdzielcy mieli pracę. W przypadku upadku spółdzielni socjalnej założyciele deklarowali w większości, że są pewni znalezienia nowej pracy, bądź chcieli założyć nową działalność gospodarczą. Dla tej grupy efekty można uznać za trwałe. Jeśli chodzi o pracowników, co czwarty w takiej sytuacji deklarował utratę resztek nadziei na poprawę sytuacji życiowej. Badania wykazały, że prawie wszyscy spółdzielcy rozwijają szereg przydatnych kompetencji dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych, więc można oczekiwać, że wielu z nich poradzi sobie również w razie potrzeby ze zdobyciem i utrzymaniem pracy na otwartym rynku pracy. Zatem i w tym przypadku efekty reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne można uznać za dość trwałe. Potwierdzają to również informacje udzielone przez przedstawicieli podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych. Według nich tylko część byłych spółdzielców wracała do

wyjściowej sytuacji życiowej, a w większości lepiej lub gorzej potrafiła poradzić sobie w życiu z doświadczeniami z pracy w spółdzielniach socjalnych.

Przeprowadzone analizy pozwalają na weryfikację założonych hipotez badawczych. Potwierdzenie wszystkich hipotez pomocniczych będzie oznaczało pozytywną weryfikację hipotezy podstawowej.

I H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.

W województwie łódzkim w listopadzie 2013 zarejestrowane były 82 spółdzielnie socjalne. W toku badań zidentyfikowano, że 19 organizacji było nieaktywnych, więc za realną liczbę działających spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim należy przyjąć 63. Monitoring Spółdzielni Socjalnych wskazał, że przeciętnie spółdzielnie zatrudniają 7 osób, więc można przyjąć, że w województwie łódzkim mieliśmy w owym okresie 441 spółdzielców socjalnych. Nie jest to liczba znacząca przy 151,5 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w województwie łódzkim w 2013 roku¹¹. Jednak dla tych spółdzielców brakowało dobrej alternatywy na otwartym rynku pracy, więc brak spółdzielni spowodowałby, że w dużej mierze zasililiby szeregi bezrobotnych. Dodatkowo spółdzielnie miały wpływ na rozwój lokalny, gdyż tworzyły dodatkowy popyt na rynkach lokalnych, więc mogą być impulsem do tworzenia nowych miejsc pracy również u innych przedsiębiorców w ich otoczeniu. Zatem dalszy rozwój spółdzielczości socjalnej powinien pozytywnie wpływać na ograniczanie wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.

II H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.

Jak wynika z rozważań w rozdziale 3, zarówno pracownicy najemni, jak i założyciele spółdzielni socjalnych dzięki pracy w tych organizacjach nabyli i rozwinięli szereg kompetencji zawodowych, które mogą być przydatne na dalszych etapach rozwoju zawodowego. W większości były to umiejętności wynikające z pracy na określonym stanowisku, ale czasem również formalne kwalifikacje potwierdzone ukończeniem stosownych kursów i nabyciem uprawnień zawodowych. Spółdzielcy rozwinięli też szereg innych kompetencji, w tym kształtowali postawy i zachowania, które spowodowały, że stali się lepszymi pracownikami, dzięki nabytemu szacunkowi do miejsca pracy i dbałości o efekty wykonywanych zadań. Rozwinięli też szereg postaw przedsiębiorczych i odchodzili od roszczeniowego patrzenia na pracę i państwo, a starali się zadbać o swoje sprawy we własnym zakresie.

III H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.

¹¹ <http://stat.gov.pl/bdl> [dostęp 15.05.2015].

Spółdzielcy socjalni w większości nie byli zainteresowani dobrowolnym powrotem na otwarty rynek pracy. Szczególnie pracownicy najemni czuli się w spółdzielniach bezpiecznie, więc ani wyższe zarobki, ani możliwości rozwoju zawodowego nie były w stanie ich skłonić do odejścia ze spółdzielni. Ewentualnie mogliby zmienić pracę na posadę w instytucji publicznej. Założyciele prędkiej byli gotowi odejść dobrowolnie ze spółdzielni socjalnej, najczęściej pod warunkiem otrzymania pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju lub w celu założenia własnej działalności gospodarczej.

Co innego w przypadku konieczności odejścia ze spółdzielni socjalnej związanej np. z bankructwem. W takim przypadku zdobyte kompetencje, w tym postawy i zachowania, z pewnością pozwolą większości spółdzielców na odnalezienie się na otwartym rynku pracy. W takim przypadku jednak, co czwarty pracownik najemny utracił resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy swojej sytuacji życiowej. U tych osób może wystąpić wtórne wykluczenie społeczne. Jednak w większości przypadków efekty reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych wydają się dość trwałe.

pozytywna weryfikacja powyższych hipotez pomocniczych oznacza, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy podstawowej: *Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.* Oznacza to, że doświadczenia spółdzielczości socjalnej, sięgające 2004 roku wskazują, że jest to narzędzie aktywnej polityki rynku pracy, które wykazało się skutecznością i warto jest dalszego wspierania. Ze względu na ciągle niewielką liczbę spółdzielni socjalnych działających w kraju, efekty ich działalności trudne są do dostrzeżenia w skali mezo lub makro. Jednak jest już przynajmniej kilka miejsc, gdzie widać wpływ spółdzielni na rozwój lokalny¹². Przykład Włoch pokazuje również, że na bazie spółdzielni socjalnych można stworzyć sektor znaczący dla gospodarki i rynku pracy.

Do tego, żeby powyższy scenariusz był możliwy do upowszechnienia w polskich warunkach należy dalej wspierać powstawanie nowych spółdzielni socjalnych. Przedsiębiorstwa te w większości nie zwiększają zatrudnienia wraz z upływem czasu, więc aby tworzyć nowe miejsca pracy, należy stymulować powstawanie nowych organizacji. W roku 2014 i pierwszym kwartale 2015 proces ten w województwie łódzkim był właściwie wstrzymany, gdyż powstała wtedy tylko jedna organizacja. Wynikało to z braku środków w OWES-ach na tworzenie nowych spółdzielni socjalnych. Jednocześnie dostępne finansowanie tworzenia tych organizacji ze środków Funduszu Pracy wydaje się mało atrakcyjne w porównaniu do wcześniejszej oferty OWES-ów.

W wyniku przeprowadzonych analiz sformułowano szereg rekomendacji, które mogą wpłynąć na lepszy rozwój i skuteczność działania spółdzielni socjalnych

¹² Opisywana w rozdziale 1.4 gmina Buczyna.

w Polsce. W zakresie zmian w prawie dotyczącym spółdzielni socjalnych warto rozważyć:

1. Uproszczenie zasad prowadzenia księgowości przez spółdzielnie socjalne. Prowadzenie pełnej rachunkowości, przy obrotach charakterystycznych raczej dla mikro i małych przedsiębiorstw, nie ma większego uzasadnienia merytorycznego. Zezwolenie spółdzielniom socjalnym na prowadzenie uproszczonej księgowości, np. w formie podatkowej książki przychodów i rozchodów, ułatwi im funkcjonowanie oraz spowoduje znaczne oszczędności w zakresie kosztów obsługi rachunkowej.

2. Uproszczenie i doprecyzowanie zasad dotyczących likwidacji spółdzielni. Obecne trudności proceduralne oraz niejasności dotyczące podziału majątku nabytego dzięki dotacjom powodują, że wiele spółdzielni nie prowadzi żadnej działalności, ale pozostają w rejestrach w swoistym stanie zawieszenia.

3. Zwiększenie dopuszczalnego limitu członków/pracowników niezagrożonych ekskluzją społeczną. Dzięki temu spółdzielnie pomagające osobom mocno oddalonym od otwartego rynku pracy mogą zachować wysoką wydajność pracy, a co za tym idzie mają większe szanse utrzymania się na rynku. Działania reintegracyjne w takich spółdzielniach mogą być skuteczniejsze poprzez przenoszenie dobrych wzorców pracy na spółdzielców w trudniejszej sytuacji życiowej.

Rekomendacje dotyczą również organizacji z otoczenia spółdzielni socjalnych oraz zmian w systemie wsparcia:

1. Należy poprawić i rozwijać współpracę spółdzielni z władzami samorządowymi. Jak pokazują niektóre przykłady z kraju, wsparcie przez samorządy dla spółdzielni socjalnych wpływa pozytywnie na rozwój lokalny.

2. Należy doprowadzić do profesjonalizacji OWES-ów. Ich działalność powinna opierać się o stałe mechanizmy finansowania, a nie działalność od projektu do projektu. Ośrodki powinny zadbać o lepsze przygotowanie spółdzielców pod kątem menedżerskim i specjalistycznym. Spółdzielcy powinni lepiej komunikować się z otoczeniem, wykorzystywać dobry wizerunek podmiotu ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa lokalnego jako źródła przewagi konkurencyjnej. Dla trwałości spółdzielni niezbędna wydaje się opieka psychologiczna nad spółdzielcami, gdyż konflikty wewnętrzne leżą często u podstaw problemów wielu organizacji. OWES-y powinny przyrzeć się również problemowi mobbingu, który może występować w niektórych spółdzielniach.

3. Osoby przygotowujące się do otworzenia spółdzielni socjalnej powinny być objęte pomocą finansową już w momencie trwania szkoleń, gdyż obecna konieczność zachowania statusu bezrobotnego może wypchnąć takie osoby do szarej strefy. Przygotowanie do utworzenia spółdzielni powinno obejmować również praktyki w istniejących już spółdzielniach socjalnych, aby lepiej przygotować przyszłych spółdzielców do trudów pracy w tego typu organizacjach.

4. Można zastanowić się nad zasadami udzielania wsparcia pomostowego, które może mieć charakter demobilizujący do pracy nad poprawą efektywności ekonomicznej przedsięwzięcia. Być może, zgodnie z sugestią jednego z pracowników

OWES-u warto zastanowić się nad malejącym w czasie wsparciem pomostowym, aby przyzwyczajać spółdzielców do konieczności zarabiania na prowadzonym przedsięwzięciu.

5. Okres wsparcia dla spółdzielni powinien kończyć się obowiązkową lustracją finansowaną przez OWES-y, która po pierwszym okresie działania spółdzielni pozwoliłaby na wskazanie obszarów wymagających poprawy. Byłaby to przy okazji stała kontrola działalności Ośrodków w zakresie wsparcia dla nowych spółdzielni socjalnych.

6. Prowadzona obecnie akredytacja OWES-ów wymaga zrewidowania. Nie powinna zakładać wykluczania na poziomie kryteriów wyjściowych, jedyne w regionie Ośrodka z realnym doświadczeniem biznesowym – PL Europa sp. z o.o., ze względu na fakt komercyjnego charakteru.

7. Należy nastawić system na tworzenie większej liczby spółdzielni socjalnych osób prawnych, które działają bardziej profesjonalnie, mają często zapewnionych klientów oraz pomagają osobom mocno oddalonym od otwartego rynku pracy.

8. Warto uzupełnić system wsparcia spółdzielni socjalnych o zapewnienie dodatkowych mechanizmów finansowania istniejących organizacji. Ich niska wiarygodność dla banków powoduje, że nie mają dostępu do większości produktów finansowych. Warto rozważyć również mechanizmy finansowania bezzwrotnego, np. w razie konieczności przebranzowienia się istniejącej spółdzielni socjalnej. Wzmocniłoby to potencjał reintegracyjnych spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Wprowadzenie w życie powyższych rekomendacji, wyprowadzonych w oparciu o badania dla regionu przeciętnego w skali kraju jeśli chodzi o stan zagrożenia wykluczeniem społecznym, jakim jest woj. łódzkie, spowoduje usprawnienie spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz doprowadzi do poprawy sytuacji ekonomicznej wielu podmiotów. Dzięki temu poprawi się realizacja podstawowego celu funkcjonowania spółdzielni socjalnych, jakim jest prowadzenie reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dzięki temu efekty spółdzielczości socjalnej w zakresie inkluzji społecznej mogą być coraz bardziej odczuwalne na poziomie regionu czy kraju.

Bibliografia

Pozycje książkowe i czasopiśmiennicze

- Auleytner J., *Polityka społeczna w Polsce i na świecie*, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2012.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2008.
- Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*, IPISS, Warszawa 2013.
- Borzaga C., Santuari A., *Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech. Doświadczenia spółdzielni społecznych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005.
- Broda-Wysocki P., *Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji*, IPISS, Warszawa 2012.
- Defourny J., Nyssens M. (red.), *Social enterprise in Europe: recent trends and developments*, EMES European Research Network, Liege 2008.
- Dzierzgowski J., „Bakolandia” – Zabawa dla dzieci i komfort dla rodziców, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779950> [dostęp 05.11.2013.].
- Dziewięcka-Bokun L., Zamorska K., *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, WUWr, Wrocław 2003.
- Evers A., Laville J-L. (red.), *The Third Sector in Europe. Globalization and Welfare*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2004.
- Fandrejewska A., Rościszewska E., *Sanitariuszki z Chorzowa – Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”*, http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Atlas_dobrych_praktyk/atlas_dobrych_praktyk_nowe/23atlas_Dobrych_Praktyk_Chorzow_ver052009.pdf [dostęp:21.04.2012].
- Frąckiewicz L. (red.), *Zapobieganie wykluczeniu społecznemu*, Wydawnictwo AE im. K. Adamieckiego, Katowice 2005.
- Galera G., Borzaga C., *Social enterprise. An international overview of its conceptual evolution and legal implementation*, http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social_enterprise.An_international_overview.pdf [dostęp 03.09.2014].
- Grewiński M., Rymasz M. (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2011.
- Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2009.
- Hausner J., Lariusz N., Mazur S., *Przedsiębiorstwo społeczne – konceptualizacja*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Kraków 2006.
- Helmig B., Ingerfurth S., Pinz A., *Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future Research*, „VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” Vol. 25/2014, s. 1509–1538.

- Izdebski A., Ołdak M., *Spółdzielczość socjalna w Polsce w świetle wyników badania „Monitoring spółdzielni socjalnych 2010”*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 20(1)/2013, s. 109–130.
- Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K. (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.
- Janowska Z. (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009.
- Janowska Z. (red.), *Spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim 2012*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2012.
- Juraszek-Kopacz B., Tyrowicz J., *Zmierzyć niemierzalne, czyli o pomiarze oddziaływania społecznego. Poradnik dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.
- Karwińska A., Wiktor D., *Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
- Keynes J.M., *Ogólne teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.
- Koral J., *Zielone blokowiska – Spółdzielnia Socjalna „Tajemniczy Ogród”*, [w:] *Atlas dobrych praktyk ekonomii społecznej*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/671714> [dostęp 21.04.2012].
- Kowalczyk O., Kamiński S. (red.), *Wymiary polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.
- Leś E. (red.), *Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki*, WUW, Warszawa 2008.
- Leś E., Ołdak M. (red.), *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007.
- Leś E., Ołdak M. (red.), *Z teorii i praktyki gospodarki społecznej*, Collegium Civitas, Warszawa 2006.
- Mair J., Robinson J., Hockerts K., *Przedsiębiorczość społeczna*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie 2010.
- Michalik A., *Spółdzielnia socjalna jako platforma wymiany doświadczeń i podnoszenia kompetencji zawodowych*, „Ekonomia Społeczna” 1/2011, s. 29–40.
- Miżejewski C., *Przemiany prawa spółdzielczości socjalnej w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 20(1)/2013, s. 43–66.
- Muzińska A., *Eko-spółdzielcy*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779952> [dostęp 05.11.2013].
- Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska, Kraków 2002.
- Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 2008.
- Orczyk J., Balcerzak-Paradowska B., Szyłko-Skoczny M., Żołędowski C. (red.), *Polityka społeczna. Kontynuacja i zmiana*, IPISS Warszawa 2012.
- Organiściak-Krzykowska A. (red.), *Współczesne aspekty rynku pracy*, UWM w Olsztynie i IPISS, Olsztyn–Warszawa 2013.
- Piotrowski P., *Spółdzielnia socjalna ELLES z Bydgoszczy*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/487163> [dostęp 21.04.2012].
- Piotrowski M., *Spółdzielnia socjalna „Od Nowa” z Chełmna*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/479470> [dostęp: 21.04.2012].
- Płonka M., *Wybrane problemy rachunku kosztów i korzyści społecznych podmiotów ekonomii społecznej*, „Ekonomia Społeczna” Nr 2/2008, s. 26–34.
- Polawski P. (red.), *Trzeci sektor: fasady i realia*, IPISS, Warszawa 2012.
- Przywara M., *Pomóc samemu sobie – wspólnota Emaus w Krężnicy Jarej*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/671713> [dostęp: 5.11.2013].
- Rogozińska-Pawelczyk A., Majewski D. (red.), *Absolwent na rynku pracy*, WUŁ, Łódź 2011.
- Rymsza M., *Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej w Polsce*, „Trzeci Sektor” Nr 9/2007, s. 2–8.
- Sacks J., *The Money Trail. Measuring your impact on the local economy using LM3*, New Economics Foundation 2002.
- Schimanek T., *Bytom – Spółdzielnia Socjalna W&Team*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/783895> [dostęp 05.11.2013].
- Schimanek T., *Gdynia – Spółdzielnia Socjalna „50+”*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779945> [dostęp 05.11.2013].
- Schimanek T., *Łódź – Spółdzielnia Socjalna „Figa”*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779940> [dostęp 05.11.2013].

- Schimanek T., *Klauzule społeczne w polskim prawie zamówień publicznych*, Instytut Spraw Publicznych, <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpoldzp-T.Schimanek.pdf> [dostęp 21.10.2011].
- Schimanek T., *Spółdzielnia Socjalna „Bydgoszczanka”*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779939> [dostęp 05.11.2013].
- Sienicka A., *Formy prawne przedsiębiorstw społecznych Anglii i Walii*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.
- Sienicka A., *Spółdzielnia socjalna*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672519> [dostęp 03.09.2014].
- Sławińska M., Witczak H. (red.), *Podstawy metodologiczne prac doktorskich w naukach ekonomicznych*, PWE, Warszawa 2008.
- Sobczak M., *Zróżnicowanie poziomu wykluczenia społecznego w Polsce według województw*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe” nr 115/2012, s. 163–175.
- Sobol A., *Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009.
- Szarfenberg R., *Spółdzielczość, gospodarka społeczna a polityka społeczna*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, 20/2013, s. 13–42.
- Szymczak W., *Podstawy statystyki dla psychologów*, Difin, Warszawa 2008.
- Taylor J.B., *Economics*, Stanford University, Palo Alto, CA, 1995.
- Thomas A., *The Rise of Social Cooperatives in Italy*, „International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations”, Vol. 15, No. 3, 2004, s. 243–263.
- Toczyski W., *Niezborności ekonomii społecznej? Rola i miejsce ekonomii społecznej w programach operacyjnych*, „Trzeci Sektor” Nr 9/2007, s. 36–45.
- Ukleja M., *Spółdzielnia Socjalna „Eko-mat” z Chełmna*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/499516> [dostęp 21.04.2012].
- Wierzbicka Z., *Spółdzielnia socjalna „RedHead” z Bytomia*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/495140> [dostęp 21.04.2012].
- Wittels W., Studzieniec, *Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942> [dostęp 5.11.2013].
- Wojciechowski W., Banaszewski J., *Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?*, „Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju” 7/2011.
- Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2009.
- Woodward A., Kohli M., *Inclusions and Exclusions in European Societies*, Routledge, London and New York 2003.
- Wzorek A., *Gmina, której chce się chcieć*, „Wspólnota. Pismo Samorządu Terytorialnego”, 52/2011, <http://www.wspolnota.org.pl/artukul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp 02.04.2011].
- Yunus M., *Przedsiębiorstwo społeczne. Kapitalizm dla ludzi*, ConCorda, Warszawa 2011.
- Zachariasz K., *Stworzyli sobie miejsca pracy, czyli bombki na cały rok*, http://wyborcza.biz/Firma/1,101618,11472975,Stworzyli_sobie_miejsca_pracy_czyli_bombki_na_caly.html [dostęp: 21.04.2012].

Dokumenty instytucji publicznych

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r., Warszawa 2012.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Ocena stanu spółdzielczości socjalnej, Warszawa 2007.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Program „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej”, Warszawa 2006.
- Regionalne Centrum Polityki Społecznej, Materiały robocze zespołu ds. przygotowania regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej, Mapa ekonomii społecznej w województwie łódzkim.
- Strategia Rozwoju Kraju 2020.
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020.
- Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013–2020.

Akty prawne

Statut Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych.

Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882).

Uchwała Nr 796/13 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013–2020.

Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982, nr 30, poz. 210 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003, nr 122, poz. 1143 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006, nr 94, poz. 651 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009, nr 91, poz. 742).

Ustawa z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, nr 28, poz. 146).

Ustawa z dnia 14 marca 2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014, poz. 598).

Strony internetowe

<http://www.akses.crzl.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp 18.05.2015]

<http://www.aniolybiznesu.org/> [dostęp 18.05.2015]

<http://bazy.ngo.pl>

<http://civicpedia.ngo.pl>

<http://ec.europa.eu/eurostat>

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/l26018_pl.htm [dostęp 09.03.2015]

<http://www.ekonomiaspoleczna.pl>

<https://www.ipiss.com.pl>

<http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpolpzp-T.Schimanek.pdf> [dostęp 21.10.2011]

<http://ja-ty-my.org/> [dostęp 05.06.2014]

www.krs.org.pl [dostęp 29.05.2014]

<http://www.mpips.gov.pl>

<http://ozrss.pl>

<http://www.proveandimprove.org/tools/> [dostęp 05.06.2014]

http://www.rcps-lodz.pl/O_nas/1/0/ [dostęp 17.04.2014]

<http://www.spoldzielniesocjalne.org>

<http://www.stat.gov.pl/bdl>

<http://www.strategia.lodzkie.pl/> [dostęp 16.04.2014]

<http://www.wspolnota.org.pl/artukul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp 02.04.2011]

Załączniki

Załącznik 1

Nazwa spółdzielni socjalnej	Rok założenia	Adresaci
Spółdzielnia Socjalna „Pomocna Dłoń” w Sosnowcu	2005	długotrwale bezrobotni, w tym niepełnosprawni bez prawa do renty
Spółdzielnia Socjalna „WwwPromotion” we Wrocławiu	2005	niepełnoprawni bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Pomocna dłoń” w Bystrzycy Kłodzkiej	2005	długotrwale bezrobotni, klienci CIS
Spółdzielnia Socjalna „Róża” w Sorkwicach	2005	długotrwale bezrobotni, byli pracownicy PGR
Spółdzielnia Socjalna Usługowo-Handlowo-Produkcyjna w Byczynie	2005	długotrwale bezrobotni, klienci OPS
Spółdzielnia Socjalna „Wspólna sprawa” w Radomiu	2006	bezrobotni w większości w wieku 50+ oraz jedna osoba niepełnosprawna
Chelmińska Spółdzielnia Socjalna „Od Nowa”	2006	bezrobotni, w tym 50+, uzależnieni i niepełnoprawni
Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”	2007	długotrwale bezrobotne kobiety
Spółdzielnia Socjalna „Tajemniczy ogród”	2007	osoby bezrobotne, mające zaległości czynszowe w spółdzielni mieszkaniowej
Spółdzielnia Socjalna „50+” w Gdyni	2007	kobiety niepełnosprawne w wieku 50+, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo
Spółdzielnia Socjalna ELLES z Bydgoszczy	2008	bezrobotne kobiety w różnym wieku
Spółdzielnia Socjalna „Szklany Świat Bombki”	2008	zwolnieni ze zlikwidowanej fabryki bombek w Miliczu
Spółdzielnia Socjalna „RedHead” z Bytoma	2008	długotrwale bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „OPOKA”	2009	długotrwale bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „GRÓD” w Biskupicach	2009	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Eko-mat” z Chelmną	2009	bezrobotne kobiety, w tym wiele bez doświadczenia zawodowego
Spółdzielnia Socjalna „Bajkolandia” w Leżajsku	2010	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Figa” w Łodzi	2010	młodzi bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna Emaus	2010	bezdolni

Spółdzielnia Socjalna „Bydgoszczanka”	2010	bezrobotni, głównie z likwidowanego zakładu robót publicznych
Spółdzielnia Socjalna „Warszawa”	2010	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna W&Team w Bytomiu	2011	bezrobotne kobiety – krawcowe
Spółdzielnia Socjalna „Ptaszarnia” w Olsztynie	2011	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”	2012	wychowankowie Zakładu Poprawczego w Studzieńcu

Tabela Z.1.1. Lista spółdzielni socjalnych analizowanych w badaniu studiów przypadku

Źródło: M. Sobczak, *Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych*, [w:] W. Janocha, J. Koperek, K. Zielińska-Król (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 73–74.

Załącznik 2

Nazwa OWES-u	Ocena spółdzielczości socjalnej
Centrum Pro-mocji i Rozwo-ju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i bardzo skuteczne reintegracji społecznej. Ich zdaniem spółdzielczość socjalną należało rozpowszechniać i promować. Dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych praktycznie wszyscy w nich zatrudnieni mieli szansę na powrót na otwarty rynek pracy. Większe szanse mieli oczywiście ci, którzy już na wstępie mieli lepsze rokowania. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że procedury związane z zakładaniem i prowadzeniem były zbyt skomplikowane, gdyż mało który wykluczony byłby w stanie je samodzielnie przejść. W trakcie przygotowania do założenia spółdzielni przyszli pracownicy byli właściwie pozbawiani szansy na jakiegokolwiek dochody. Sam fakt, prowadzenia wspólnego przedsiębiorstwa przez grupę wykluczonych, gdy nie otrzymywali stałego wsparcia ze strony kadry zarządczej, skazywał takie przedsięwzięcia w większości na porażkę.

Fundacja Stu-diów Europej-skich – Instytut Europejski	<p>Oceniali spółdzielczość socjalną jako bardzo skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i społecznej pod warunkiem, że spółdzielcy rozumieli na czym polega przedsiębiorczość społeczna. Uważali, że większość spółdzielców miało szansę na powrót na otwarty rynek pracy, choć póki działali w spółdzielniach nie będą przejawiali chęci do odejścia. Aby jeszcze bardziej poprawić skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej należałoby wspomóc spółdzielnie poprzez stosowanie klauzul społecznych przy zamówieniach publicznych. Pomoc społeczną, jako wsparcie reintegracji społeczno-zawodowej, oceniali zdecydowanie źle oraz jako demoralizującą dla potencjalnych spółdzielców. Spotkali się z problemami ze strony PUP-ów, które traktują OWES-y jako swoistą konkurencję. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że urzędnicy mieli małą wiedzę nt. spółdzielczości socjalnej i wykazywali się małą elastycznością przy jakiegokolwiek próbie współpracy. Do tego wytyczne projektowe, zostawiały OWES-om zbyt mało pola manewru, aby lepiej wspomagać spółdzielnie socjalne. Widzieli potrzebę przeprowadzenia dużej kampanii społecznej na rzecz ekonomii społecznej.</p>
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	<p>Oceniali spółdzielczość socjalną jako raczej nieskuteczne narzędzie reintegracji zawodowej oraz dość skuteczne reintegracji społecznej. W ich ocenie mało spółdzielni działało sprawnie ze względu na nienajlepszy dobór osób, a trwała reintegracji prowadzona być może tylko z osobami rokującymi. Mimo to, uważali, że większość spółdzielców miała szansę na powrót na otwarty rynek pracy, gdyż w spółdzielniach socjalnych nabywali szereg kompetencji i rozszerzali swą świadomość w zakresie wymagań pracodawców. Zauważyli również, że działania prospołeczne spółdzielni bywały nieco wymuszane, a zdecydowanie łatwiej o nie gdy spółdzielnia już sobie dobrze radzi. Źle oceniali działanie pomocy społecznej, jako wsparcia reintegracji społeczno-zawodowej. Doceniali działania CIS-ów i KIS-ów przygotowujące przyszłych spółdzielców do pracy, jednak było tych podmiotów ekonomii społecznej zbyt mało. Spotkali się z problemami ze strony PUP-ów, które traktowały OWES-y jako swoistą konkurencję. Te doświadczenia spowodowały, że ogólnie system spółdzielczości socjalnej oceniali raczej negatywnie. W systemie była zbyt duża biurokracja, a zarazem brakowało dobrej koordynacji na poziomie wojewódzkim czy krajowym. Zbyt mało wzorców z tradycyjnego biznesu było branych pod uwagę. Nie wyciągane były wnioski ze złych doświadczeń spółdzielni, a wszelkie projekty miały na celu tylko promowanie dobrych praktyk.</p>

PL Europa Sp. z o.o.	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i społecznej, gdyż wzajemne wsparcie 5 osób w tym procesie pomaga, choć należałoby skrócić i uprościć formalności. Większość spółdzielców miało szanse na powrót na otwarty rynek pracy, choć oczywiście wśród np. niepełnosprawnych było to nieco trudniejsze. Raczej źle oceniali działanie pomocy społecznej, jako wsparcia reintegracji społeczno-zawodowej. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że procedury związane z zakładaniem i prowadzeniem były zbyt skomplikowane. Postulowali zmianę wsparcia pomostowego w taki sposób, aby stopniowo zmuszało spółdzielców do usamodzielnienia się.
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i bardzo skuteczne reintegracji społecznej. Widzieli jednak potrzebę postawienia bardziej na spółdzielnie socjalne osób prawnych. Uważali, że większość spółdzielców miało szansę na powrót na otwarty rynek pracy. Sprawa hamującą rozwój spółdzielczości socjalnej był słaby wizerunek tych organizacji. OWES nie chciał ocenić pomocy społecznej jako narzędzia wspierającego inkluzję społeczną, ale mieli w kontakt z dwoma grupami przyszłych spółdzielców bardzo dobrze przygotowanych wstępnie przez ośrodek pomocy społecznej. OWES nie chciał ocenić ogólnie systemy spółdzielczości socjalnej w Polsce, choć zdawali sobie sprawę z niedoskonałości i konieczności wprowadzania do tego systemu poprawek.

Tabela Z.2.1. Ocena spółdzielczości socjalnej wg ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne

Nazwa instytucji	Opinia o roli spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego
Wojewódzki Urząd Pracy	Spółdzielczość socjalna dalej będzie się rozwijała i będzie w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 pełnić rolę silnego instrumentu walki z wykluczeniem społecznym. Obecnie brakuje do tego odpowiedniej współpracy pomiędzy różnymi organami i instytucjami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Pokładają w spółdzielczości duże nadzieje jako narzędziu aktywnej polityki rynku pracy, mając na uwadze, że inne narzędzia dotąd raczej zawodziły, spółdzielczość jawi się jako ostatnia deska ratunku.

Regionalne Centrum Polityki Społecznej	<p>W Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 największe znaczenie mają spółdzielnie socjalne jako motor napędowy całej gospodarki społecznej. Brakuje jednak mechanizmów wsparcia dla istniejących spółdzielni przez co częściowo ich potencjał jest zaprzepaszcany. Oprócz problemów systemowych dla lepszego wykorzystania potencjału spółdzielczości socjalnej konieczne jest podniesienie kompetencji przez członków i pracowników tych organizacji. RCPS pokłada w spółdzielczości socjalnej duże nadzieje, jako metody kreowania lokalnej polityki społecznej w przyszłości, mając na uwadze ograniczenia z nimi związane. Ważne jest, aby spółdzielnie socjalne były inicjatywami oddolnymi wynikającymi z potrzeb lokalnej społeczności. Do tego ważne, aby w przyszłości większość stanowiły spółdzielnie socjalne osób prawnych, gdyż są z reguły lepiej zarządzane. Dodatkowo ten rodzaj zazwyczaj lepiej pomaga osobom wykluczonym. Aby tak się stało, należy zaktywizować w tym zakresie różne organizacje, np. kluby abstynenckie. Należy jednak bardziej zwrócić uwagę na trwałość spółdzielni, gdyż ich upadek grozi członkom swoistym powtórny wykluczeniem społecznym i utratą resztek nadziei na zmianę życiową.</p>
Urząd Marszałkowski w Łodzi	<p>Spółdzielnie socjalne wpisują się w Strategię Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, jako jeden z rodzajów usług aktywizujących osoby z trudnościami wejścia na rynek pracy, szczególnie ważny w przypadku przedłużającego się bezrobocia, czy wykluczenia społecznego. Potencjał spółdzielczości socjalnej w tym zakresie nie był w pełni wykorzystany, gdyż brakuje do tego odpowiednich wytycznych prawnych. Spółdzielnie socjalne to alternatywa dla otwartego rynku pracy, w przypadku osób po wstępnej reintegracji społeczno-zawodowej dokonanej przez animacje lokalne, KIS-y oraz CIS-y. Dodatkowo organizacje te stały się ciekawą propozycją dla młodych ludzi, na początku ich kariery zawodowej, jako sposób na spróbowanie sił w biznesie i realizację swoich marzeń i pasji. Aby lepiej wykorzystywać spółdzielnie socjalne w regionalnej polityce rynku pracy należałoby systemowo traktować je jako jedno z narzędzi rynku pracy. Z punktu widzenia lokalnej polityki społecznej spółdzielnie socjalne wydają się być doskonałym narzędziem do tworzenia umiejętności współpracy. Dla ich lepszego wykorzystania i rozwoju należy usprawnić system wsparcia, szczególnie w aspektach finansowych oraz poprawić świadomość ośrodków pomocy społecznej nt. tych organizacji.</p>

Tabela Z.2.2. Rola spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego według WUP, RCPS i Urzędu Marszałkowskiego

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 3

			Wykształcenie				Ogółem
			co najwy- żej pod- stawowe	gimnazjal- ne	średnie, zawodowe	wyższe	
Na jakiej pod- stawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (zakreślić jedną prawdziwą odповідź):	spółdzielcza umowa o pracę	N	1	2	3	6	12
		%	5,3	40,0	9,7	37,5	16,9
	umowa o pracę	N	17	2	23	6	48
		%	89,5	40,0	74,2	37,5	67,6
	umowa zlecenie	N	1	1	4	–	6
		%	5,3	20,0	12,9	–	8,5
	umowa o dzieło	N	–	–	1	–	1
		%	–	–	3,2	–	1,4
	wolontariat	N	–	–	0	2	2
		%	–	–	–	12,5	2,8
	głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło	N	–	–	–	1	1
		%	–	–	–	6,3	1,4
	inna forma prawna, jaka?	N	–	–	–	1	1
		%	–	–	–	6,3	1,4
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,38							

Tabela Z.3.1. Forma prawna umowy ze spółdzielnią socjalną w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa	na czas nieokreślony	N	53	12	65
		%	68,8	18,5	45,8
	na czas określony	N	24	53	77
		%	31,2	81,5	54,2

Ogółem	N	77	65	142
	%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, Phi=0,50, Chi-kwadrat=36,03 (df=1)				

Tabela Z.3.2. Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne

			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa	na czas nieokreślony	N	–	–	4	8	12
		%	–	–	14,8	61,5	19,0
	na czas określony	N	19	4	23	5	51
		%	100,0	100,0	85,2	38,5	81,0
Ogółem		N	19	4	27	13	63
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, V Kramera=0,58							

Tabela Z.3.3. Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników wg wykształcenia w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne.

			Grupa		Ogółem	
			założyciele spółdzielni	pracownicy najemni		
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	31	42	73	
		%	39,7	65,6	51,4	
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	47	22	69	
		%	60,3	34,4	48,6	
Ogółem			N	78	64	142
			%	100,0	100,0	100,0
p=0,002, Phi=-0,26						

Tabela Z.3.4. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne.

			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	12	18	30
		%	75,0	30,0	39,5
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	4	42	46
		%	25,0	70,0	60,5
Ogółem		N	16	60	76
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, $p=0,001$. V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,71 (df=1)					

Tabela Z.3.5. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	12	16	13	41
		%	48,0	66,7	92,9	65,1
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	13	8	1	22
		%	52,0	33,3	7,1	34,9
Ogółem		N	25	24	14	63
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, $p=0,02$, V Kramera=0,36, Chi-kwadrat=7,99 (df=2)						

Tabela Z.3.6. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	13	3	20	4	40
		%	72,2	75,0	74,1	30,8	64,5
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	5	1	7	9	22
		%	27,8	25,0	25,9	69,2	35,5
Ogółem		N	18	4	27	13	62
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,36, Chi-kwadrat=8,20 (df=3)							

Tabela Z.3.7. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

		Wiek				Ogółem
		do 34 lat		35–54 lata	powyżej 54 lat	
Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięcznie wyżej wymienione świadczenia	trudno powiedzieć	N	2	–	–	2
		%	11,8	–	–	7,1
	do 500 PLN	N	9	3	–	12
		%	52,9	37,5	–	42,9
	od 501 do 1 000 PLN	N	4	5	1	10
		%	23,5	62,5	33,3	35,7
	od 1 001 do 1 500 PLN	N	2	–	1	3
		%	11,8	–	33,3	10,7
	powyżej 1 500 PLN	N	–	–	1	1
		%	–	–	33,3	3,6
Ogółem		N	17	8	3	28
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,53						

Tabela Z.3.8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

		Wiek				Ogółem	
		do 34 lat		35–54 lata	powyżej 54 lat		
Proszę określić, w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto (na rękę) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013	nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz	N	2	1	–	3	
		%	6,7	4,2	–	4,4	
	do 500 PLN	N	12	5	–	17	
		%	40,0	20,8	–	25,0	
	od 501 do 1 000 PLN	N	7	3	–	10	
		%	23,3	12,5	–	14,7	
	od 1 001 do 1 500 PLN	N	5	13	12	30	
		%	16,7	54,2	85,7	44,1	
	od 1 501 do 2 000 PLN	N	4	1	2	7	
		%	13,3	4,2	14,3	10,3	
	powyżej 2 000 PLN	N	–	1	–	1	
		%		4,2	–	1,5	
	Ogółem		N	30	24	14	68
			%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, Tau-c Kendalla=0,37							

Tabela Z.3.9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwo- dzie	wdowa/ wdowiec	
Proszę określić w jakiej wyso- kości otrzymy- wał/a Pan/i prze- ciętne miesięczne wynagrodzenie netto (na rękę) z tytułu pracy w spółdzielni socjal- nej od września do listopada 2013	nie uzy- skiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolon- tariusz	N	1	–	2	–	–	3
		%	5,3	–	9,1	–	–	4,4
	do 500 PLN	N	4	3	9	1	–	17
		%	21,1	33,3	40,9	11,1	–	25,0
	od 501 do 1 000 PLN	N	2	2	6	–	–	10
		%	10,5	22,2	27,3	–	–	14,7
	od 1 001 do 1 500 PLN	N	8	3	3	8	8	30
		%	42,1	33,3	13,6	88,9	88,9	44,1
	od 1 501 do 2 000 PLN	N	4	–	2	–	1	7
		%	21,1	–	9,1	–	11,1	10,3
	powyżej 2 000 PLN	N	–	1	–	–	–	1
		%	–	11,1	–	–	–	1,5
Ogółem		N	19	9	22	9	9	68
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,37								

Tabela Z.3.10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Znaczenie dla założenia spółdzielni socjalnej miał fakt, że			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
byłem/byłam osobą bezrobotną	Tak	N	94	63	157
		%	81,0	85,1	82,6
p=0,47					
byłem/byłam długotrwale bezrobotnym/ą (bezrobotni powyżej 12 miesięcy)	Tak	N	44	29	73
		%	37,9	39,2	38,4
p=0,86					
byłem/byłam osobą bezdomną	Tak	N	3	–	3
		%	2,6	–	1,6
p=0,16					
przechodziłem/am terapię odwykową od uzależnień	Tak	N	1	4	5
		%	0,9	5,4	2,6
p=0,06					
jestem osobą niepełnosprawną	Tak	N	20	11	31
		%	17,2	14,9	16,3
p=0,66					
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego	Tak	N	–	1	1
		%	–	1,4	0,5
p=0,21					
mam status uchodźcy	Tak	N	–	1	1
		%	–	1,4	0,5
p=0,21					
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej	Tak	N	23	17	40
		%	19,8	23,0	21,1
p=0,60					
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?	Tak	N	3	–	3
		%	2,6	–	1,6
p=0,16					

Tabela Z.3.11. Typ zagrożenia wykluczeniem społecznym założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
namowa znajomych	Zaznaczono	N	7	12	19
		%	10,1	26,7	16,7
	Nie zaznaczono	N	62	33	95
		%	89,9	73,3	83,3
Ogółem		N	69	45	114
		%	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, Phi=-0,22, Chi-kwadrat=5,35 (df=1)

Tabela Z.3.12. Wpływ namowy znajomych na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
chęć spróbowania sił w biznesie	Zaznaczono	N	–	1	9	26	36
		%	–	16,7	18,4	45,6	31,6
	Nie zaznaczono	N	2	5	40	31	78
		%	100,0	83,3	81,6	54,4	68,4
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,31

Tabela Z.3.13. Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
chęć spróbowania sił w biznesie	Zaznaczono	N	1	35	36
		%	4,3	38,5	31,6
	Nie zaznaczono	N	22	56	78
		%	95,7	61,5	68,4
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, Phi=-0,30, Chi-kwadrat=9,89 (df=1)					

Tabela Z.3.14. Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35-54 lata	powyżej 54 lat	
możliwość uzyskania dochodów	Zaznaczono	N	19	10	13	42
		%	57,6	40,0	92,9	58,3
	Nie zaznaczono	N	14	15	1	30
		%	42,4	60,0	7,1	41,7
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,006, V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,33 (df=2)						

Tabela Z.3.15. Wpływ możliwości uzyskania dochodów na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
chęć podwyższenia kwalifikacji	Zaznaczono	N	9	4	13
		%	30,0	10,0	18,6
	Nie zaznaczono	N	21	36	57
		%	70,0	90,0	81,4
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, Phi=0,26, Chi-kwadrat=4,53 (df=1)					

Tabela Z.3.16. Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg płci w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?		Wiek				Ogółem
		do 34 lat		35–54 lata	powyżej 54 lat	
chęć podwyższenia kwalifikacji	Zaznaczono	N	11	2	–	13
		%	33,3	8,0	–	18,1
	Nie zaznaczono	N	22	23	14	59
		%	66,7	92,0	100,0	81,9
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37						

Tabela Z.3.17. Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim
Źródło: opracowanie własne.

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
zainteresowanie ideą ekonomii społecznej	Zaznaczono	N	–	–	2	4	6
		%	–	–	6,5	25,0	8,5
	Nie zaznaczono	N	19	5	29	12	65
		%	100,0	100,0	93,5	75,0	91,5
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,34							

Tabela Z.3.18. Wpływ zainteresowania ideą ekonomii społecznej na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
z internetu	Zaznaczono	N	5	8	5	18
		%	7,8	22,9	31,3	15,7
	Nie zaznaczono	N	59	27	11	97
		%	92,2	77,1	68,8	84,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,25, Chi-kwadrat=7,30 (df=2)						

Tabela Z.3.19. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
z internetu	Zaznaczono	N	7	11	18
		%	30,4	12,1	15,8
	Nie zaznaczono	N	16	80	96
		%	69,6	87,9	84,2

Ogółem	N	23	91	114
	%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, $p=0,03$, V Kramera=0,20, Chi-kwadrat=4,65 (df=1)				

Tabela Z.3.20. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
od znajomych/rodziny	Zaznaczono	N	46	14	7	67
		%	71,9	40,0	43,8	58,3
	Nie zaznaczono	N	18	21	9	48
		%	28,1	60,0	56,3	41,7
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=11,06 (df=2)						

Tabela Z.3.21. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych i rodziny wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
od pracownika urzędu pracy	Zaznaczono	N	8	–	8
		%	11,6	–	7,0
	Nie zaznaczono	N	61	45	106
		%	88,4	100,0	93,0
Ogółem		N	69	45	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p Fisher test =0,02, V Kramera=0,22					

Tabela Z.3.22. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
z internetu	Zaznaczono	N	4	–	4
		%	13,3	–	5,7
	Nie zaznaczono	N	26	40	66
		%	86,7	100,0	94,3
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, Phi=0,28, Chi-kwadrat=5,66 (df=1)					

Tabela Z.3.23. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
od pracownika tej spółdzielni socjalnej	Zaznaczono	N	13	4	17
		%	43,3	10,0	24,3
	Nie zaznaczono	N	17	36	53
		%	56,7	90,0	75,7
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, Phi=0,39, Chi-kwadrat=10,36 (df=1)					

Tabela Z.3.24. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
od pracownika socjalnego	Zaznaczono	N	2	18	20
		%	6,7	45,0	28,6
	Nie zaznaczono	N	28	22	50
		%	93,3	55,0	71,4
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, Phi=−0,42, Chi-kwadrat=12,34 (df=1)					

Tabela Z.3.25. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
od znajomych/rodziny	Zaznaczono	N	14	2	2	18
		%	42,4	8,0	14,3	25,0
	Nie zaznaczono	N	19	23	12	54
		%	57,6	92,0	85,7	75,0
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37, Chi-kwadrat=10,05 (df=2)

Tabela Z.3.26. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych/rodziny wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
od pracownika tej spółdzielni socjalnej	Zaznaczono	N	13	3	1	17
		%	39,4	12,0	7,1	23,6
	Nie zaznaczono	N	20	22	13	55
		%	60,6	88,0	92,9	76,4
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,34, Chi-kwadrat=8,53 (df=2)						

Tabela Z.3.27. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
od pracownika socjalnego	Zaznaczono	N	5	8	7	20
		%	15,2	32,0	50,0	27,8
	Nie zaznaczono	N	28	17	7	52
		%	84,8	68,0	50,0	72,2
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,30, Chi-kwadrat=6,29 (df=2)						

Tabela Z.3.28. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
od pracownika urzędu pracy	Zaznaczono	N	3	8	5	16
		%	9,1	32,0	35,7	22,2
	Nie zaznaczono	N	30	17	9	56
		%	90,9	68,0	64,3	77,8
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,05, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=6,15 (df=2)						

Tabela Z.3.29. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
od pracownika socjalnego	Zaznaczono	N	10	2	8	–	20
		%	52,6	40,0	25,8	–	28,2
	Nie zaznaczono	N	9	3	23	16	51
		%	47,4	60,0	74,2	100,0	71,8
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,006, V Kramera=0,42							

Tabela Z.3.30. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
od pracownika socjalnego	Zaznaczono	N	3	1	6	4	6	20
		%	15,0	11,1	25,0	40,0	66,7	27,8
	Nie zaznaczono	N	17	8	18	6	3	52
		%	85,0	88,9	75,0	60,0	33,3	72,2
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,50 (df=4)								

Tabela Z.3.31. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Pana/Pani decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej była		Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe
całkowicie dobrowolna i samodzielna	N	–	2	29	38	69
	%	–	40,0	60,4	69,1	62,7
dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia	N	1	3	16	16	36
	%	50,0	60,0	33,3	29,1	32,7
wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,	N	–	–	1	–	1
	%	–	–	2,1	–	0,9
trudno powiedzieć.	N	1	–	2	1	4
	%	50,0	–	4,2	1,8	3,6
Ogółem	N	2	5	48	55	110
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,23						

Tabela Z.3.32. Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
uzyskanie dochodów	Zaznaczono	N	19	44	63
		%	82,6	48,4	55,3
	Nie zaznaczono	N	4	47	51
		%	17,4	51,6	44,7
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,003, Phi=0,28, Chi-kwadrat=8,72 (df=1)					

Tabela Z.3.33. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na uzyskiwanie dochodów wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
niezależność	Zaznaczono	N	12	28	40
		%	52,2	30,8	35,1
	Nie zaznaczono	N	11	63	74
		%	47,8	69,2	64,9
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,05, Phi=0,18, Chi-kwadrat=3,69 (df=1)					

Tabela Z.3.34. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na niezależność wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
pewność siebie, wiarę we własne możliwości	Zaznaczono	N	2	6	22	18	48
		%	100,0	100,0	44,9	31,6	42,1
	Nie zaznaczono	N	–	–	27	39	66
		%	–	–	55,1	68,4	57,9

Ogółem	N	2	6	49	57	114
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,35						

Tabela Z.3.35. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na pewno siebie, wiary we własne możliwości wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
realizacja własnych marzeń	Zaznaczono	N	–	1	13	31	45
		%	–	16,7	26,5	54,4	39,5
	Nie zaznaczono	N	2	5	36	26	69
		%	100,0	83,3	73,5	45,6	60,5
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,32							

Tabela Z.3.36. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na realizację własnych marzeń wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
nowe kwalifikacje zawodowe	Zaznaczono	N	16	7	1	24
		%	48,5	28,0	7,1	33,3
	Nie zaznaczono	N	17	18	13	48
		%	51,5	72,0	92,9	66,7
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,33, Chi-kwadrat=8,05 (df=2)						

Tabela Z.3.37. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	17	5	1	23
		%	51,5	20,0	7,1	31,9
	Nie zaznaczono	N	16	20	13	49
		%	48,5	80,0	92,9	68,1
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,003, V Kramera=0,40, Chi-kwadrat=11,42 (df=2)

Tabela Z.3.38. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35-54 lata	powyżej 54 lat	
pewność siebie, wiarę we własne możliwości	Zaznaczono	N	14	3	6	23
		%	42,4	12,0	42,9	31,9
	Nie zaznaczono	N	19	22	8	49
		%	57,6	88,0	57,1	68,1
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=7,00 (df=2)						

Tabela Z.3.39. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwy- żej podsta- wowe	gimnazjal- ne	średnie, zawodowe	wyższe	
nowe kwalifikacje zawodowe	Zaznaczono	N	2	2	8	12	24
		%	10,5	40,0	25,8	75,0	33,8
	Nie zaznaczono	N	17	3	23	4	47
		%	89,5	60,0	74,2	25,0	66,2
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,50, Chi-kwadrat=17,71 (df=3)							

Tabela Z.3.40. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	1	1	11	10	23
		%	5,3	20,0	35,5	62,5	32,4
	Nie zaznaczono	N	18	4	20	6	48
		%	94,7	80,0	64,5	37,5	67,6
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,44, Chi-kwadrat=13,49 (df=3)							

Tabela Z.3.41. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
możliwość czerpania radości z życia	Zaznaczono	N	6	–	3	–	9
		%	31,6	–	9,7	–	12,7
	Nie zaznaczono	N	13	5	28	16	62
		%	68,4	100,0	90,3	100,0	87,3
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,37							

Tabela Z.3.42. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na możliwość czerpania radości z życia wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	5	4	13	1	–	23
		%	25,0	44,4	54,2	10,0	–	31,9
	Nie zaznaczono	N	15	5	11	9	9	49
		%	75,0	55,6	45,8	90,0	100,0	68,1
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,43								

Tabela Z.3.43. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
poprawiłem/am swoją sytuację materialną	Zdecydowanie tak	N	16	32	48
		%	13,8	43,2	25,3
	Raczej tak	N	37	30	67
		%	31,9	40,5	35,3
	Bez zmian	N	30	6	36
		%	25,9	8,1	18,9
	Raczej nie	N	20	3	23
		%	17,2	4,1	12,1
	Zdecydowanie nie	N	12	–	12
		%	10,3	–	6,3
Trudno powiedzieć	N	1	3	4	
	%	0,9	4,1	2,1	
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,46					

Tabela Z.3.44. Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
poprawiłem/am jakość życia w sensie materialnym	Zdecydowanie tak	N	14	14	28
		%	12,1	18,9	14,7
	Raczej tak	N	32	46	78
		%	27,6	62,2	41,1
	Bez zmian	N	40	7	47
		%	34,5	9,5	24,7
	Raczej nie	N	17	5	22
		%	14,7	6,8	11,6
	Zdecydowanie nie	N	12	–	12
		%	10,3	–	6,3
	Trudno powiedzieć	N	1	2	3
		%	0,9	2,7	1,6

Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,44				

Tabela Z.3.45. Poprawa jakości życia w sensie materialnym dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
zyskałem/am poczucie bezpieczeństwa	Zdecydowanie tak	N	12	12	24
		%	10,3	16,2	12,6
	Raczej tak	N	22	28	50
		%	19,0	37,8	26,3
	Bez zmian	N	55	24	79
		%	47,4	32,4	41,6
	Raczej nie	N	15	4	19
		%	12,9	5,4	10,0
	Zdecydowanie nie	N	9	1	10
		%	7,8	1,4	5,3
	Trudno powiedzieć	N	3	5	8
		%	2,6	6,8	4,2
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,003, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=17,74 (df=5)					

Tabela Z.3.46. Zyskanie poczucia bezpieczeństwa dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś,	miasto	
poprawiłem/am swoją sytuację materialną,	Zdecydowanie tak	N	8	8	16
		%	34,8	8,8	14,0
	Raczej tak	N	8	28	36
		%	34,8	30,8	31,6
	Bez zmian	N	4	25	29
		%	17,4	27,5	25,
	Raczej nie	N	3	17	20
		%	13,0	18,7	17,5
	Zdecydowanie nie	N	–	12	12
		%	–	13,2	10,5
	Trudno powiedzieć	N	–	1	1
		%	–	1,1	0,9
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34					

Tabela Z.3.47. Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
poprawiłem/am możliwość dostępu do wielu usług	Zdecydowanie tak	N	–	11	11
		%	–	12,1	9,6
	Raczej tak	N	17	42	59
		%	73,9	46,2	51,8
	Bez zmian	N	2	28	30
		%	8,7	30,8	26,3
	Raczej nie	N	1	4	5
		%	4,3	4,4	4,4
	Zdecydowanie nie	N	–	3	3
		%	–	3,3	2,6
	Trudno powiedzieć	N	3	3	6
		%	13,0	3,3	5,3
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34					

Tabela Z.3.48. Poprawa dostępu do wielu usług dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
poprawiłem/am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości	Zdecydowanie tak	N	10	10	2	22
		%	15,6	28,6	12,5	19,1
	Raczej tak	N	40	18	5	63
		%	62,5	51,4	31,3	54,8
	Bez zmian	N	10	6	3	19
		%	15,6	17,1	18,8	16,5
	Raczej nie	N	2	1	5	8
		%	3,1	2,9	31,3	7,0
	Zdecydowanie nie	N	–	–	1	1
		%	–	–	6,3	0,9
	Trudno powiedzieć	N	2	–	–	2
		%	3,1	–	–	1,7

Ogółem	N	64	35	16	115
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,35					

Tabela Z.3.49. Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
Jestem bardziej niezależny/a od innych ludzi i instytucji	Zdecydowanie tak	N	7	5	6	18
		%	10,9	14,3	37,5	15,7
	Raczej tak	N	28	12	2	42
		%	43,8	34,3	12,5	36,5
	Bez zmian	N	23	15	2	40
		%	35,9	42,9	12,5	34,8
	Raczej nie	N	2	3	4	9
		%	3,1	8,6	25,0	7,8
	Zdecydowanie nie	N	3	–	2	5
		%	4,7	–	12,5	4,3
	Trudno powiedzieć	N	1	–	–	1
		%	1,6	–	–	0,9
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,33

Tabela Z.3.50. Zwiększenie niezależności od innych ludzi i instytucji dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
poprawił się mój szacunek do samego siebie	Zdecydowanie tak	N	12	6	3	21
		%	18,8	17,1	18,8	18,3
	Raczej tak	N	20	16	10	46
		%	31,3	45,7	62,5	40,0
	Bez zmian	N	27	13	–	40
		%	42,2	37,1	–	34,8
	Raczej nie	N	2	–	–	2
		%	3,1	–	–	1,7
	Zdecydowanie nie	N	2	–	3	5
		%	3,1	–	18,8	4,3
	Trudno powiedzieć	N	1	–	–	1
		%	1,6	–	–	0,9
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,31

Tabela Z.3.51. Poprawa szacunku do samych siebie dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa, itp.)	Zdecydowanie tak	N	35	7	42
		%	30,2	9,5	22,1
	Raczej tak	N	60	42	102
		%	51,7	56,8	53,7
	Bez zmian	N	12	10	22
		%	10,3	13,5	11,6
	Raczej nie	N	6	6	12
		%	5,2	8,1	6,3
	Zdecydowanie nie	N	2	9	11
		%	1,7	12,2	5,8
	trudno powiedzieć	N	1	–	1
		%	0,9	–	0,5

Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,002, V Kramera=0,32				

Tabela Z.3.52. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych	Zdecydowanie tak	N	16	7	23
		%	13,8	9,5	12,1
	Raczej tak	N	66	32	98
		%	56,9	43,2	51,6
	Bez zmian	N	30	16	46
		%	25,9	21,6	24,2
	Raczej nie	N	3	6	9
		%	2,6	8,1	4,7
	Zdecydowanie nie	N	1	12	13
		%	0,9	16,2	6,8
	trudno powiedzieć	N	–	1	1
		%	–	1,4	0,5
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,35					

Tabela Z.3.53. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
ukończonych kursów i szkoleń zawodowych	Zdecydowanie tak	N	16	9	25
		%	13,8	12,2	13,2
	Raczej tak	N	48	27	75
		%	41,4	36,5	39,5
	Bez zmian	N	41	15	56
		%	35,3	20,3	29,5
	Raczej nie	N	6	9	15
		%	5,2	12,2	7,9
	Zdecydowanie nie	N	5	14	19
		%	4,3	18,9	10,0
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,003, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=16,29 (df=4)					

Tabela Z.3.54. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie ukończonych kursów i szkoleń zawodowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny	Zdecydowanie tak	N	18	9	27
		%	15,5	12,2	14,2
	Raczej tak	N	30	33	63
		%	25,9	44,6	33,2
	Bez zmian	N	62	25	87
		%	53,4	33,8	45,8
	Raczej nie	N	1	3	4
		%	0,9	4,1	2,1
	Zdecydowanie nie	N	5	3	8
		%	4,3	4,1	4,2
	trudno powiedzieć	N	–	1	1
		%	–	1,4	0,5

Ogółem	N	116	74	190
	%	100,0	100,0	100,0
p=0,03, V Kramera=0,26				

Tabela Z.3.55. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistyczne- go sprzętu)	Zdecydowanie tak	N	1	4	8	2	15
		%	50,0	66,7	16,3	3,5	13,2
	Raczej tak	N	–	1	15	16	32
		%	–	16,7	30,6	28,1	28,1
	Bez zmian	N	1	–	22	32	55
		%	50,0	–	44,9	56,1	48,2
	Raczej nie	N	–	–	3	6	9
		%	–	–	6,1	10,5	7,9
	Zdecydowanie nie	N	–	1	–	1	2
		%	–	16,7	–	1,8	1,8
	trudno powiedzieć	N	–	–	1	–	1
		%	–	–	2,0	–	0,9
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,32							

Tabela Z.3.56. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie obsługi różnych urządzeń dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
umiejętności pracy w zespole	Zdecydowanie tak	N	10	16	26
		%	43,5	17,6	22,8
	Raczej tak	N	7	44	51
		%	30,4	48,4	44,7
	Bez zmian	N	5	30	35
		%	21,7	33,0	30,7
	Raczej nie	N	1	1	2
		%	4,3	1,1	1,8
Ogółem	N	23	91	114	
	%	100,0	100,0	100,0	
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,27, Chi-kwadrat=8,57 (df=3)					

Tabela Z.3.57. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie pracy zespołowej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny	Zdecydowanie tak	N	8	10	18
		%	34,8	11,0	15,8
	Raczej tak	N	3	26	29
		%	13,0	28,6	25,4
	Bez zmian	N	12	49	61
		%	52,2	53,8	53,5
	Raczej nie	N	–	1	1
		%	–	1,1	0,9
	Zdecydowanie nie	N	–	5	5
		%	–	5,5	4,4
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,29					

Tabela Z.3.58. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem	
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe		
Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności	Zaznaczono	N	–	–	18	33	51	
		%	–	–	36,7	57,9	44,7	
	Nie zaznaczono	N	2	6	31	24	63	
		%	100,0	100,0	63,3	42,1	55,3	
		Ogółem	N	2	6	49	57	114
			%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,008, V Kramera=0,32								

Tabela Z.3.59. Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętności wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności	Zaznaczono	N	1	–	19	34	54
		%	50,0	–	38,8	59,6	47,4
	Nie zaznaczono	N	1	6	30	23	60
		%	50,0	100,0	61,2	40,4	52,6
	Ogółem	N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,30							

Tabela Z.3.60. Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy wymagający rozwinięcia wiedzy i umiejętności wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
poprawiły się moje kontakty z rodziną	Zaznaczono	N	5	1	6	12
		%	15,2	4,0	42,9	16,7
	Nie zaznaczono	N	28	24	8	60
		%	84,8	96,0	57,1	83,3
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37, Chi-kwadrat=9,86 (df=2)						

Tabela Z.3.61. Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
poprawiły się moje kontakty z rodziną	Zaznaczono	N	2	–	3	1	6	12
		%	10,0	–	12,5	10,0	66,7	16,7
	Nie zaznaczono	N	18	9	21	9	3	60
		%	90,0	100,0	87,5	90,0	33,3	83,3
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,52								

Tabela Z.3.62. Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania		Ogółem
			wieś	miasto	
ze zbyt małej ilości pracy	Zaznaczono	N	6	9	15
		%	26,1	9,9	13,2
	Nie zaznaczono	N	17	82	99
		%	73,9	90,1	86,8
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, Phi=0,19, Chi-kwadrat=4,22 (df=1)					

Tabela Z.3.63. Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt małej ilości pracy wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
zbyt dużej odpowiedzialności	Zaznaczono	N	5	1	4	10
		%	7,8	2,9	25,0	8,7
	Nie zaznaczono	N	59	34	12	105
		%	92,2	97,1	75,0	91,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,25						

Tabela Z.3.64. Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt dużej odpowiedzialności wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako		Płeć		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
trwałe miejsce pracy	N	9	25	34
	%	30,0	67,6	50,7
przejściowe miejsce pracy	N	6	1	7
	%	20,0	2,7	10,4
wstęp do prowadzenie działalności gospodarczej w przyszłości	N	2	2	4
	%	6,7	5,4	6,0
nie wiem	N	10	7	17
	%	33,3	18,9	25,4
to zależy od okazji zmiany pracy	N	3	1	4
	%	10,0	2,7	6,0
inaczej, jak?	N	–	1	1
	%	–	2,7	1,5
Ogółem	N	30	37	67
	%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramer=0,44				

Tabela Z.3.65. Stosunek pracowników najemnych do trwałości pracy w spółdzielni socjalnej wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
założenia własnej działalności gospodarczej	Zaznaczono	N	8	6	1	–	–	15
		%	16,7	31,6	2,9	–	–	13,3
	Nie zaznaczono	N	40	13	33	11	1	98
		%	83,3	68,4	97,1	100,0	100,0	86,7
Ogółem		N	48	19	34	11	1	113
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31								

Tabela Z.3.66. Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty	Zaznaczono	N	–	–	2	2
		%	–	–	12,5	1,7
	Nie zaznaczono	N	64	35	14	113
		%	100,0	100,0	87,5	98,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,33						

Tabela Z.3.67. Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku uzyskania jakiegoś zasiłku lub renty wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę	Zaznaczono	N	9	4	7	4	24
		%	47,4	80,0	22,6	25,0	33,8
	Nie zaznaczono	N	10	1	24	12	47
		%	52,6	20,0	77,4	75,0	66,2
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,35, Chi-kwadrat=8,63 (df=3)							

Tabela Z.3.68. Pracownicy najemni odrzucający możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni socjalnej wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	Zaznaczono	N	3	–	4	7
		%	9,1	–	28,6	9,7
	Nie zaznaczono	N	30	25	10	65
		%	90,9	100,0	71,4	90,3
	Ogółem	N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34						

Tabela Z.3.69. Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwo- dzie	wdowa/ wdowiec	
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	Zaznaczono	N	1	1	1	–	4	7
		%	5,0	11,1	4,2	–	44,4	9,7
	Nie zaznaczono	N	19	8	23	10	5	65
		%	95,0	88,9	95,8	100,0	55,6	90,3
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,45								

Tabela Z.3.70. Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
trudno powiedzieć	Zaznaczono	N	2	3	11	10	26
		%	100,0	50,0	22,4	17,5	22,8
	Nie zaznaczono	N	–	3	38	47	88
		%	–	50,0	77,6	82,5	77,2
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,30							

Tabela Z.3.71. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
spróbuję podjąć działalność gospodarczą	Zaznaczono	N	–	–	18	6	24
		%	–	–	36,7	10,5	21,1
	Nie zaznaczono	N	2	6	31	51	90
		%	100,0	100,0	63,3	89,5	78,9
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,34							

Tabela Z.3.72. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni będą próbować założyć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
zdobęde nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje	Zaznaczono	N	19	7	23	8	–	57
		%	39,6	36,8	67,6	72,7	–	50,4
	Nie zaznaczono	N	29	12	11	3	1	56
		%	60,4	63,2	32,4	27,3	100,0	49,6
Ogółem		N	48	19	34	11	1	113
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31								

Tabela Z.3.73. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni byli pewni zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
trudno powiedzieć	Zaznaczono	N	10	5	15
		%	33,3	12,5	21,4
	Nie zaznaczono	N	20	35	55
		%	66,7	87,5	78,6
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, Phi=0,25, Chi-kwadrat=4,42 (df=2)					

Tabela Z.3.74. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg płci w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Wiek			Ogółem
			do 34 lat	35–54 lata	powyżej 54 lat	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	4	5	9	18
		%	12,1	20,0	64,3	25,0
	Nie zaznaczono	N	29	20	5	54
		%	87,9	80,0	35,7	75,0

Ogółem	N	33	25	14	72
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,45, Chi-kwadrat=14,77 (df=2)					

Tabela Z.3.75. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wieku w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	8	2	8	–	18
		%	42,1	40,0	25,8	–	25,4
	Nie zaznaczono	N	11	3	23	16	53
		%	57,9	60,0	74,2	100,0	74,6
	Ogółem	N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,35							

Tabela Z.3.76. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku niefor- malnym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	4	1	4	3	6	18
		%	20,0	11,1	16,7	30,0	66,7	25,0
	Nie zaznaczono	N	16	8	20	7	3	54
		%	80,0	88,9	83,3	70,0	33,3	75,0
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,55 (df=4)								

Tabela Z.3.77. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka/ żonaty	w związku nieformal- nym	panna/ kawaler	po rozwodzie	wdowa/ wdowiec	
poszukam innej spółdzielni socjalnej	Zaznaczono	N	2	–	5	–	4	11
		%	10,0	–	20,8	–	44,4	15,3
	Nie zaznaczono	N	18	9	19	10	5	61
		%	90,0	100,0	79,2	100,0	55,6	84,7
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,38								

Tabela Z.3.78. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują przystąpić do kolejnej spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Wykształcenie				Ogółem
			co najwyżej podstawowe	gimnazjalne	średnie, zawodowe	wyższe	
spróbuję podjąć działalność gospodarczą	Zaznaczono	N	–	–	3	6	9
		%	–	–	9,7	37,5	12,7
	Nie zaznaczono	N	19	5	28	10	62
		%	100,0	100,0	90,3	62,5	87,3
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,42							

Tabela Z.3.79. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują podjąć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 4. Kwestionariusz ankiety badania B1 dla założycieli spółdzielni socjalnych

KWESTIONARIUSZ ANKIETY NAD REINTEGRACJĄ ZAWODOWĄ W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

„Zakładanie i praca w spółdzielni socjalnej – moje doświadczenia”

Ankieta przeznaczona dla osób, które zakładały badaną spółdzielnię socjalną.

Szanowni Państwo!

Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy, czyli oceny własnych szans powrotu na otwarty rynek pracy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi, nie zajmie to Państwu więcej niż 10 minut. Z góry dziękuję za Państwa udział w badaniu.

1. Proszę podać miesiąc i rok, w którym założył/a Pan/i spółdzielnię socjalną
2. Czy miał/a Pan/i wcześniej doświadczenie związane z pracą w innej spółdzielni socjalnej?
 - a) tak,
 - b) nie.
3. Na jakiej podstawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
 - a) spółdzielcza umowa o pracę,
 - b) umowa o pracę,
 - c) umowa zlecenie,
 - d) umowa o dzieło,
 - e) umowa o pracę nakładczą,
 - f) wolontariat,
 - g) głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło,
 - h) inna forma prawna, jaka?
4. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):

- a) na czas nieokreślony,
 - b) na czas określony.
5. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- a) pełny wymiar czasu pracy (pełen etat),
 - b) niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy
6. Ile faktycznie godzin tygodniowo poświęca Pan/i przeciętnie na pracę w spółdzielni
7. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi*):
- a) z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji,
 - b) z artykułu prasowego/audycji radiowej lub telewizyjnej,
 - c) z internetu,
 - d) od znajomych/rodziny,
 - e) od pracownika socjalnego,
 - f) od pracownika urzędu pracy,
 - g) od pracownika innej instytucji, podaj jakiej?
 - h) z innego źródła, jakiego?
 - i) trudno powiedzieć.
8. Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*):
- a) wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu,
 - b) możliwość uzyskania dochodów,
 - c) chęć zdobycia pracy,
 - d) chęć pracy w charakterze wolontariusza,
 - e) chęć podwyższenia kwalifikacji,
 - f) namowa rodziny,
 - g) namowa znajomych,
 - h) namowa pracownika socjalnego,
 - i) namowa pracownika urzędu pracy,
 - j) namowa pracownika innej instytucji, podaj jakiej?
 - k) zainteresowanie ideą ekonomii społecznej,
 - l) chęć spróbowania sił w biznesie,
 - m) inne czynniki, podaj jakie?
9. Pana/Pani decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej była (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- a) całkowicie dobrowolna i samodzielna,
 - b) dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia,
 - c) wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,
 - d) wynikała z nacisku osób spoza mojego otoczenia,
 - e) trudno powiedzieć.

10. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy każdym zdaniu:

Znaczenie dla założenia spółdzielni socjalnej miał fakt, że:	Tak	Nie
byłem/byłam osobą bezrobotną		
byłem/byłam długotrwale bezrobotnym/ną (bezrobotni powyżej 12 miesięcy)		
byłem/byłam osobą bezdomną		
przechodziłem/am terapię odwykową od uzależnień		
jestem osobą niepełnosprawną		
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego		
mam status uchodźcy		
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej		
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?		

11. Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej:
- uzyskanie dochodów,
 - nowe kwalifikacje zawodowe,
 - kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego,
 - pewność siebie, wiarę we własne możliwości,
 - niezależność,
 - poznanie nowych kolegów, przyjaciół,
 - uznanie wśród bliskich,
 - powód do wyjścia z domu,
 - możliwość czerpania radości z życia,
 - realizacja własnych marzeń,
 - inne, podaj jakie?
 - nie uzyskałem żadnych korzyści.
12. Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto („na rękę”) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013 (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz,
 - do 500 PLN,
 - od 501 do 1000 PLN,
 - od 1001 do 1500 PLN,
 - od 1501 do 2000 PLN,
 - powyżej 2000 PLN.

13. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej otrzymywał/a Pan/i jakieś świadczenia (zasiłki) socjalne? (jeśli „Nie” przejdź do pytania 17):
- tak,
 - nie.
14. Z jakiego źródła otrzymywał/a Pan/i wymienione świadczenia przed założeniem spółdzielni socjalnej? (wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi):
- urząd pracy,
 - ośrodek pomocy społecznej,
 - urząd gminy lub miasta,
 - organizacje społeczne, np. Caritas,
 - inna instytucja, podaj jaka?
15. Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięcznie wyżej wymienione świadczenia (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
- trudno powiedzieć,
 - do 500 PLN,
 - od 501 do 1000 PLN,
 - od 1001 do 1500 PLN,
 - powyżej 1500 PLN.
16. Czy w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej utracił Pan/i w całości lub w części otrzymywane wcześniej świadczenia socjalne (zasiłki)?
- tak,
 - nie.
17. Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem? (wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi):
- nic się nie zmieniło,
 - mam mniejszy kontakt z rodziną,
 - mam mniejszy kontakt ze znajomymi,
 - poprawiły się moje kontakty z rodziną,
 - poprawiły się moje kontakty ze znajomymi,
 - rozwinęły się moje kontakty społeczne – mam grono nowych znajomych,
 - pojawiły się przyjaźnie wewnątrz spółdzielni,
 - inaczej, jak?
18. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli):

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Bez zmian	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
poprawiłem/am swoją sytuację materialną,						
nabyłem/am nowe lub poprawiłem/am umiejętności zawodowe,						

poprawiłem/am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości,						
poprawiłem/am możliwość dostępu do wielu usług,						
poprawiłem/am jakość życia, w sensie materialnym,						
wzrosła moja wiara w siebie,						
jestem bardziej niezależny/a od innych ludzi i instytucji,						
wzrosło moje zadowolenie z życia,						
poprawił się mój szacunek do samego siebie,						
utrzymuję kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do pracy,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia,						
zyskałem/am poczucie bezpieczeństwa,						

19. Proszę wybrać jedno zdanie najlepiej opisujące sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni socjalnej:
- Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
 - Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
 - Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
 - Nie mam wpływu na zarządzanie spółdzielnią socjalną.
20. Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej: (*zaznaczyć wszystkie pasujące dla Pana/i stwierdzenia*):
- Wykonuję proste prace fizyczne nie wymagające żadnych specjalnych kwalifikacji,
 - Pracuję fizycznie wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
 - Pracuję fizycznie, a na potrzeby pracy wykonywanej w spółdzielni uzupełniłem wiedzę i zdobyłem nowe umiejętności,
 - Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
 - Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności,
 - Sprawuję lub sprawowałem/am w spółdzielni funkcje zarządcze,
 - Inaczej, jak?
 - Trudno powiedzieć.

21. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kwalifikacje zawodowe w zakresie:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Bez zmian	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
znajomości zagadnień związanych z wykonywaną pracą,						
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa itp.),						
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistycznego sprzętu),						
samodzielnego rozwiązywania problemów,						
umiejętności pracy w zespole,						
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych,						
samooceny, wiary we własne możliwości,						
lepszego wykorzystania czasu pracy,						
jakości wykonywanej pracy,						
wymogów formalnych do wykonywania pracy – zdobyłem dodatkowe uprawnienia zawodowe, licencje itp.,						
ukończonych kursów i szkoleń zawodowych,						
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny.						

22. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani odpowiedziach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Czy w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej wystąpiły:	Często	Sporadycznie	Nigdy	Nie dotyczy
konflikty z przełożonymi,				
konflikty z kolegami z pracy,				
zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych,				
zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy,				
nieterminowość wypłat,				
niekorzystna z mojego punktu widzenia zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych.				

23. Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*):

- ze złej atmosfery w pracy,
- ze zbyt wielu obowiązków,

- c) z małych wynagrodzeń,
 - d) z nieterminowości wypłat,
 - e) ze zbyt małej ilości pracy,
 - f) ze zbyt dużej monotonii pracy,
 - g) z pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
 - h) ze słabego przepływu informacji w spółdzielni,
 - i) zbyt dużego stresu związanego z pracą,
 - j) zbyt dużej odpowiedzialności,
 - k) niewłaściwej opinii o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu,
 - l) z innych przyczyn, jakich?
 - m) nie mam powodów do niezadowolenia.
24. Podsumowując Pana/i dotychczasową pracę w spółdzielni socjalnej, jakby określił Pan/i swój poziom zadowolenia z decyzji o założeniu tej organizacji (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- a) jestem bardzo zadowolony/a,
 - b) raczej jestem zadowolony,
 - c) trochę żałuję tej decyzji,
 - d) jestem mocno rozczarowany z mojej pracy w spółdzielni socjalnej.
25. Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- a) trwałe miejsce pracy,
 - b) przejściowe miejsce pracy,
 - c) wstęp do prowadzenie działalności gospodarczej w przyszłości,
 - d) nie wiem,
 - e) to zależy od okazji zmiany pracy,
 - f) inaczej, jak?
26. W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną: (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji*):
- a) dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę,
 - b) otrzymanie jakiejkolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną,
 - c) możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę,
 - d) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych,
 - e) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej,
 - f) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych,
 - g) możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju,

- h) uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty,
 - i) założenia własnej działalności gospodarczej,
 - j) Inne, jakie?
27. Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a? (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji*):
- a) stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej,
 - b) nie ma to znaczenia, i tak traktuję to jako okres przejściowy, kiedyś kryzys się skończy,
 - c) zdobędę nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje,
 - d) poszukam innej spółdzielni socjalnej,
 - e) założę nową spółdzielnię socjalną,
 - f) spróbuję podjąć działalność gospodarczą,
 - g) spróbuję podjąć działalność w organizacji pozarządowej,
 - h) wrócę do urzędu pracy po pomoc,
 - i) postąpię inaczej, jak?
 - j) trudno powiedzieć.
28. Czy poleciliby Pan/poleciłaby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej? (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- a) zdecydowanie tak,
 - b) raczej tak,
 - c) raczej nie,
 - d) zdecydowanie nie.

METRYCZKA

1. Płeć:
 - a) Kobieta,
 - b) Mężczyzna.
2. Wiek:
 - a) do 24 lata,
 - b) 25–34 lata,
 - c) 35–44 lata,
 - d) 45–54 lata,
 - e) 55–64 lata,
 - f) 65 lat i więcej.
3. Wykształcenie:
 - a) podstawowe,
 - b) gimnazjalne,
 - c) średnie,
 - d) wyższe I stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
 - e) wyższe I stopnia o profilu technicznym/ścisłym,

- f) wyższe II stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
 - g) wyższe II stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
 - h) podyplomowe/doktorat.
4. Miejsce zamieszkania:
- a) wieś,
 - b) miasto do 20 tys. mieszkańców,
 - c) miasto 20–50 tys. mieszkańców,
 - d) miasto 50–100 tys. mieszkańców,
 - e) miasto powyżej 100 tys. mieszkańców.
5. Stan cywilny (*wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
- a) mężatka/żonaty,
 - b) w związku nieformalnym,
 - c) panna/kawaler,
 - d) po rozwodzie,
 - e) wdowiec/wdowa.
6. Liczba dzieci: ...

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu
i udzielone odpowiedzi.
Michał Sobczak*

Załącznik 5. Kwestionariusz ankiety badania B1 dla pracowników najemnych spółdzielni socjalnych

KWESTIONARIUSZ ANKIETY NAD REINTEGRACJĄ ZAWODOWĄ W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

„Praca w spółdzielni socjalnej – moje doświadczenia”

Ankieta przeznaczona dla osób, które przystąpiły do istniejącej spółdzielni socjalnej.

Szanowni Państwo!

Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy, czyli oceny własnych szans powrotu na otwarty rynek pracy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły

także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi, nie zajmie to Państwu więcej niż 10 minut. Z góry dziękuję za Państwa udział w badaniu.

1. Proszę podać miesiąc i rok, w którym rozpoczął/a Pan/i współpracę ze spółdzielnią socjalną
2. Czy miał/a Pan/i wcześniej doświadczenie związane z pracą w innej spółdzielni socjalnej?
 - a) tak,
 - b) nie.
3. Na jakiej podstawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
 - a) spółdzielcza umowa o pracę,
 - b) umowa o pracę,
 - c) umowa zlecenie,
 - d) umowa o dzieło,
 - e) umowa o pracę nakładczą,
 - f) wolontariat,
 - g) głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło,
 - h) inna forma prawna, jaka?
4. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
 - a) na czas nieokreślony,
 - b) na czas określony,
5. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
 - a) pełny wymiar czasu pracy (pełen etat),
 - b) niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy
6. Ile faktycznie godzin tygodniowo poświęca Pan/i przeciętnie na pracę w spółdzielni
7. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi*):
 - a) z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji,
 - b) z artykułu prasowego/audycji radiowej lub telewizyjnej,
 - c) z internetu,
 - d) od znajomych/rodziny,
 - e) od pracownika socjalnego,
 - f) od pracownika urzędu pracy,
 - g) od pracownika tej spółdzielni socjalnej,
 - h) od pracownika innej instytucji, podaj jakiej?

- i) z innego źródła, jakiego?
j) trudno powiedzieć.
8. Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*):
- wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu,
 - możliwość uzyskania dochodów,
 - chęć zdobycia pracy,
 - chęć pracy w charakterze wolontariusza,
 - chęć podwyższenia kwalifikacji,
 - namowa rodziny,
 - namowa znajomych,
 - namowa pracownika socjalnego,
 - namowa pracownika urzędu pracy,
 - namowa pracownika tej spółdzielni socjalnej,
 - namowa pracownika innej instytucji, podaj jakiej?
 - zainteresowanie ideą ekonomii społecznej,
 - chęć spróbowania sił w biznesie,
 - inne czynniki, podaj jakie?
9. Pana/Pani decyzja o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej była (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- całkowicie dobrowolna i samodzielna,
 - dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia,
 - wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,
 - wynikała z nacisku osób spoza mojego otoczenia,
 - trudno powiedzieć.
10. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy każdym zdaniu:

Znaczenie dla przystąpienia do spółdzielni socjalnej miał fakt, że:	Tak	Nie
byłem/byłam osobą bezrobotną		
byłem/byłam długotrwale bezrobotnym/ną (bezrobotni powyżej 12 miesięcy)		
byłem/byłam osobą bezdomną		
przechodziłem/am terapię odwykową od uzależnień		
jestem osobą niepełnosprawną		
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego		
mam status uchodźcy		
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej		
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?		

11. Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej:

- a) uzyskanie dochodów,
 - b) nowe kwalifikacje zawodowe,
 - c) kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego,
 - d) pewność siebie, wiarę we własne możliwości,
 - e) niezależność
 - f) poznanie nowych kolegów, przyjaciół,
 - g) uznanie wśród bliskich,
 - h) powód do wyjścia z domu,
 - i) możliwość czerpania radości z życia,
 - j) realizacja własnych marzeń,
 - k) inne, podaj jakie?
 - l) nie uzyskałem żadnych korzyści.
12. Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto („na rękę”) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013 (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- a) nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz,
 - b) do 500 PLN,
 - c) od 501 do 1 000 PLN,
 - d) od 1 001 do 1 500 PLN,
 - e) od 1 501 do 2 000 PLN,
 - f) powyżej 2 000 PLN.
13. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej otrzymywał/a Pan/i jakieś świadczenia (zasiłki) socjalne? (*jeśli „Nie” przejdź do pytania 17*):
- a) tak,
 - b) nie.
14. Skąd otrzymywał/a Pan/i wymienione świadczenia przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej? (*wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
- a) urząd pracy,
 - b) ośrodek pomocy społecznej,
 - c) urząd gminy lub miasta,
 - d) organizacje społeczne, np. Caritas,
 - e) inna instytucja, podaj jaka?
15. Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięcznie wyżej wymienione świadczenia (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- a) trudno powiedzieć,
 - b) do 500 PLN,
 - c) od 501 do 1 000 PLN,
 - d) od 1 001 do 1 500 PLN,
 - e) powyżej 1 500 PLN.

16. Czy w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej utracił Pan/i w całości lub w części otrzymywane wcześniej świadczenia socjalne (zasiłki)?
- tak,
 - nie.
17. Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*):
- nic się nie zmieniło,
 - mam mniejszy kontakt z rodziną,
 - mam mniejszy kontakt ze znajomymi,
 - poprawiły się moje kontakty z rodziną,
 - poprawiły się moje kontakty ze znajomymi,
 - rozwinęły się moje kontakty społeczne – mam grono nowych znajomych,
 - inaczej, jak?
18. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Bez zmian	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
poprawiłem/am swoją sytuację materialną,						
nabyłem/am nowe lub poprawiłem/am umiejętności zawodowe,						
poprawiłem/am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości,						
poprawiłem/am możliwość dostępu do wielu usług,						
poprawiłem/am jakość życia w sensie materialnym,						
wzrosła moja wiara w siebie,						
Jestem bardziej niezależny/a od innych ludzi i instytucji,						
wzrosło moje zadowolenie z życia,						
poprawił się mój szacunek do samego siebie,						
utrzymuję kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do pracy,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia,						
zyskałem/am poczucie bezpieczeństwa,						

19. Proszę wybrać zdanie najlepiej opisujące sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni socjalnej:

- a) Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
- b) Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
- c) Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
- d) Nie mam wpływu na zarządzanie spółdzielnią socjalną.
20. Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej: (*zaznaczyć wszystkie pasujące dla Pana/i stwierdzenia*):
- a) Wykonuję proste prace fizyczne nie wymagające żadnych specjalnych kwalifikacji,
- b) Pracuję fizycznie wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- c) Pracuję fizycznie, a na potrzeby pracy wykonywanej w spółdzielni uzupełniłem wiedzę i zdobyłem nowe umiejętności,
- d) Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- e) Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności,
- f) Sprawuję w spółdzielni funkcje zarządcze
- g) Inaczej, jak?
- h) Trudno powiedzieć.
21. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kwalifikacje zawodowe w zakresie:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Bez zmian	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
znajomości zagadnień związanych z wykonywaną pracą,						
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa itp.),						
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistycznego sprzętu)						
samodzielnego rozwiązywania problemów,						
umiejętności pracy w zespole,						
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych,						
samooceny, wiary we własne możliwości,						
lepszego wykorzystania czasu pracy,						
jakości wykonywanej pracy,						

wymogów formalnych do wykonywania pracy – zdobyłem dodatkowe uprawnienia zawodowe, licencje itp.,						
ukończonych kursów i szkoleń zawodowych,						
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny.						

22. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani odpowiedziach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Czy w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej wystąpiły:	Często	Sporadycznie	Nigdy	Nie dotyczy
konflikty z przełożonymi,				
konflikty z kolegami z pracy,				
zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych,				
zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy,				
nieterminowość wypłat,				
niekorzystna z mojego punktu widzenia zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych.				

23. Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*):

- a) ze złej atmosfery w pracy,
- b) ze zbyt wielu obowiązków,
- c) z małych wynagrodzeń,
- d) z nieterminowości wypłat,
- e) ze zbyt małej ilości pracy,
- f) ze zbyt dużej monotonii pracy,
- g) z pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
- h) ze słabego przepływu informacji w spółdzielni,
- i) zbyt dużego stresu związanego z pracą,
- j) zbyt dużej odpowiedzialności,
- k) niewłaściwej opinii o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu,
- l) z innych przyczyn, jakich?
- m) nie mam powodów do niezadowolenia.

24. Podsumowując Pana/i dotychczasową pracę w spółdzielni socjalnej, jakby określił Pan/i swój poziom zadowolenia z decyzji o przystąpieniu do tej organizacji (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):

- a) jestem bardzo zadowolony/a,
- b) raczej jestem zadowolony,
- c) trochę żałuję tej decyzji,
- d) jestem mocno rozczarowany z mojej pracy w spółdzielni socjalnej.

25. Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako (*wskazać jedną najlepszą odpowiedź*):
- trwałe miejsce pracy,
 - przejściowe miejsce pracy,
 - wstęp do prowadzenie działalności gospodarczej w przyszłości,
 - nie wiem,
 - to zależy od okazji zmiany pracy,
 - inaczej, jak?
26. W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną: (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji*):
- dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę,
 - otrzymanie jakiegokolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną,
 - możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę,
 - możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych,
 - możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej,
 - możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych,
 - możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju,
 - uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty,
 - założenia własnej działalności gospodarczej,
 - inne, jakie?
27. Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a? (*wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji*):
- stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej,
 - nie ma to znaczenia, i tak traktuję to jako okres przejściowy, kiedyś kryzys się skończy,
 - zdobędę nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje,
 - poszukam innej spółdzielni socjalnej,
 - założę nową spółdzielnię socjalną,
 - spróbuję podjąć działalność gospodarczą,
 - spróbuję podjąć działalność w organizacji pozarządowej,
 - wrócę do urzędu pracy po pomoc,
 - postąpię inaczej, jak?
 - trudno powiedzieć.
28. Czy poleciłby Pan/poleciłaby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej?

- a) zdecydowanie tak,
- b) raczej tak,
- c) raczej nie,
- d) zdecydowanie nie.

METRYCZKA

1. Płeć:
 - a) Kobieta,
 - b) Mężczyzna.
2. Wiek:
 - a) do 24 lata,
 - b) 25–34 lata,
 - c) 35–44 lata,
 - d) 45–54 lata,
 - e) 55–64 lata,
 - f) 65 lat i więcej.
3. Wykształcenie:
 - a) podstawowe,
 - b) gimnazjalne,
 - c) średnie,
 - d) wyższe I stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
 - e) wyższe I stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
 - f) wyższe II stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
 - g) wyższe II stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
 - h) podyplomowe/doktorat.
4. Miejsce zamieszkania:
 - a) wieś,
 - b) miasto do 20 tys. mieszkańców,
 - c) miasto 20–50 tys. mieszkańców,
 - d) miasto 50–100 tys. mieszkańców,
 - e) miasto powyżej 100 tys. mieszkańców.
5. Stan cywilny (*Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
 - a) mężatka/zonaty,
 - b) w związku nieformalnym,
 - c) panna/kawaler,
 - d) po rozwodzie,
 - e) wdowiec/wdowa.
6. Liczba dzieci: ...

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu
i udzielone odpowiedzi.
Michał Sobczak*

Załącznik 6. Kwestionariusz ankiety badania B2

KWESTIONARIUSZ ANKIETOWY „REINTEGRACJA ZAWODOWA W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH”

Ankieta przeznaczona dla przedstawiciela zarządu spółdzielni socjalnej.

Szanowni Państwo!

Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej wymienionych kategorii osób.

Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Z góry dziękuję Państwu za udział w badaniu.

1. Proszę podać, w którym roku i w jakiej miejscowości założona została Państwa spółdzielnia socjalna?
2. Proszę opisać prowadzoną przez spółdzielnię działalność (branża, rodzaj działalności, oferowane produkty i usługi): ...
3. Czy działalność waszej organizacji odbywa się w oparciu o założoną strategię działania (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
 - a) zdecydowanie tak,
 - b) ustaliliśmy strategię i staramy się ją realizować,
 - c) ustaliliśmy strategię, ale realizacja jej raczej nie wychodzi,
 - d) nie mamy strategii działania,
 - e) jesteśmy w trakcie opracowywania strategii,
 - f) nasza sytuacja jest inna, jaka?
4. Czy mają Państwo sformułowaną misję Waszej organizacji?
 - a) tak,
 - b) tak, choć uległa zmianie w stosunku do określonej na początku działalności,
 - c) nie,
 - d) jest w trakcie opracowania.
5. Jeśli odpowiedzieli Państwo „tak” w pyt. 4, to proszę podać, jak brzmi misja waszej organizacji:...
6. Kto był założycielem Państwa spółdzielni socjalnej (wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi):

- a) osoba/y fizyczna/e,
 - b) organizacja pozarządowa,
 - c) jednostka samorządu terytorialnego,
 - d) kościelna osoba prawna,
 - e) inne, jakie?
7. Jak zrodziła się idea założenia spółdzielni socjalnej (*wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi*):
- a) była to całkowicie oddolna inicjatywa członków założycieli,
 - b) idea zrodziła się podczas zajęć w Centrum Integracji Społecznej lub w podobnej organizacji,
 - c) była to inicjatywa pracownika socjalnego, który zebrał członków spółdzielni,
 - d) była to inicjatywa ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, który zebrał członków spółdzielni,
 - e) była to inicjatywa ośrodka wsparcia spółdzielni socjalnych, który zebrał członków spółdzielni,
 - f) była to inicjatywa innej organizacji pozarządowej, która zebrała członków spółdzielni,
 - g) jesteśmy spółdzielnią socjalną osób prawnych,
 - h) inaczej, jak?
8. Co znacząco wpłynęło na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej (*wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi*):
- a) determinacja członków w postanowieniu odmiany swojego życia,
 - b) brak innych perspektyw na znalezienie pracy,
 - c) możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego,
 - d) możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego,
 - e) możliwość otrzymania wsparcia rzeczowego,
 - f) zapewnienie odbioru produktów lub usług przez samorząd lokalny,
 - g) roztoczona przez organizacje i instytucje wspierające wizja funkcjonowania spółdzielni,
 - h) inne przesłanki, jakie?
9. Jak oceniają Państwo pomoc udzieloną przez Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej lub inne instytucje wspierające (jakie?): ...
10. Jakie były lub są Państwa oczekiwania wobec pierwszych trzech lat działalności spółdzielni w wymienionych zakresach (*proszę wybrać jedną najlepiej pasującą odpowiedź dla każdej kategorii i roku działalności*):

Badany zakres	Pierwszy rok działalności	Drugi rok działalności	Trzeci rok działalności
Efekty ekonomiczne	straty, rekompensowane z dotacji publicznych, dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, generowanie minimalnych zysków, zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.	straty, rekompensowane z dotacji publicznych, dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, generowanie minimalnych zysków, zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.	straty, rekompensowane z dotacji publicznych, dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, generowanie minimalnych zysków, zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.
Wielkość zatrudnienia (niezależnie od formy prawnej umowy)	maksymalnie 5 osób, 5–10 osób, 10–15 osób, powyżej 15 osób.	maksymalnie 5 osób, 5–10 osób, 10–15 osób, powyżej 15 osób.	maksymalnie 5 osób, 5–10 osób, 10–15 osób, powyżej 15 osób.
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni, chcieliśmy być całkowicie samodzielni.	otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni, chcieliśmy być całkowicie samodzielni.	otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni, chcieliśmy być całkowicie samodzielni.

11. Opierając się na odpowiedziach z pytania 10, proszę wskazać, o ile jest to możliwe, czy określone przez Państwa założenia sprawdziły się w rzeczywistości (*proszę wybrać najlepszą odpowiedź dla każdej kategorii i roku działalności*):

Badany zakres	Pierwszy rok działalności	Drugi rok działalności	Trzeci rok działalności
Efekty ekonomiczne	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.
Wielkość zatrudnienia	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.	zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie.

12. Do której kategorii (zgodnie z ustawą) można było zaklasyfikować byłych lub obecnych pracowników Państwa organizacji przed przystąpieniem do niej (*wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
- a) bezrobotny,
 - b) bezdomny realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
 - c) uzależniony od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
 - d) uzależniony od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
 - e) chory psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
 - f) długotrwale bezrobotny (bezrobotny powyżej 12 miesięcy),
 - g) zwolniony z zakładu karnego,
 - h) uchodźca realizujących indywidualny program integracji,
 - i) niepełnosprawny,
 - j) osoby nie mieszczące się w powyższych kategoriach.
13. Proszę podać liczbę członków spółdzielni według formy współpracy ze spółdzielnią na koniec każdego roku kalendarzowego w okresie od powstania spółdzielni do teraz (30.11.2013):

Rok	Liczba członków spółdzielni ogółem	W tym członkowie spółdzielni zatrudnieni w oparciu o			Wolontariat
		umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	umowę cywilno- prawną	
2005					
2006					
2007					
2008					
2009					
2010					
2011					
2012					
2013					

14. Ilu członków spółdzielni odeszło ze spółdzielni socjalnej od momentu jej powstania oraz ilu z nich wróciło ponownie do spółdzielni w poszczególnych latach:

Rok	Liczba osób, które odeszły ze spółdzielni socjalnej:					Liczba osób, które powróciły do spółdzielni po pewnej przerwie w pracy
	na otwarty rynek pracy	do innej spółdzielni socjalnej	do innego podmiotu oferującego zatrudnienie wspierane	pozostają bez pracy	ich losy bezpośrednio po odejściu są nieznane	
2005						
2006						
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						

15. Czy członkowie spółdzielni są aktywnie włączani do zarządzania spółdzielnią (wskazać zdanie najlepiej opisujące zarządzanie w przedsiębiorstwie):

- Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
- Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
- Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
- Zwykli członkowie nie mają wpływu na zarządzanie naszą spółdzielnią socjalną,
- Nasz styl zarządzania jest inny, jaki?

16. Proszę określić wysokość wsparcia finansowego (w tysiącach złotych) jakie otrzymała spółdzielnia z poszczególnych źródeł od początku działalności spółdzielni:

[illegible]

Organizacje pozarządowe									
Jednostki samorządu terytorialnego									
Inne, jakie?									

17. Proszę opisać jakie wsparcie rzeczowe (w jakiej formie, od kogo) otrzymała spółdzielnia w dotychczasowej działalności: ...
18. Proszę określić jakie podmioty udzieliły spółdzielni znaczącego wsparcia merytorycznego w historii spółdzielni (*zakreślić wszystkie prawdziwe odpowiedzi*):
- a) ośrodek wsparcia ekonomii społecznej,
 - b) ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych,
 - c) urząd pracy,
 - d) ośrodek pomocy społecznej,
 - e) administracja samorządowa,
 - f) organizacja pozarządowa,
 - g) inna spółdzielnia socjalna,
 - h) Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych,
 - i) przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu lokalnym,
 - j) przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu szerszym niż lokalny,
 - k) rodzina członków spółdzielni,
 - l) obce osoby fizyczne,
 - m) inny, jaki?
19. Proszę podać następujące dane finansowe (w tysiącach złotych) dla spółdzielni w poszczególnych latach (dla roku 2013 dla pierwszych trzech kwartałów):

Rok	Obroty	Wynik finansowy netto	Odpro- wadzone podatki (łącznie wszelkiego typu, w tym dochodowe, VAT, od nieruchomości, wynagrodzeń pracowników itd.)	Odpro- wadzone składki na ubezpie- czenia społeczne	Inne opłaty na rzecz skarbu państwa, samo- rządu lokalnego (koncesje, zgody, dzierżawy, cła itp.)	Wypłacone wynagro- dzenia netto
2005						
2006						
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						

2012						
2013						

20. Proszę wskazać, co w Państwa ocenie przede wszystkim zadecydowało o powodzeniu Waszego przedsięwzięcia jakim jest spółdzielnia socjalna (*wskazać maksymalnie 6 odpowiedzi*):

- a) przedsiębiorczość i zaradność w działaniu zarządu,
- b) dobrze opracowana strategia marketingowa,
- c) wzajemne wsparcie i współpraca członków spółdzielni,
- d) zapał i zaangażowanie członków spółdzielni,
- e) wszechstronność członków spółdzielni,
- f) pomoc merytoryczna różnych instytucji,
- g) pomoc finansowa różnych instytucji,
- h) współpraca z instytucjami publicznymi,
- i) współpraca z instytucjami niepublicznymi,
- j) dobry wizerunek spółdzielni socjalnych,
- k) lokalne korzenie organizacji,
- l) niskie koszty funkcjonowania,
- m) niskie koszty pracy,
- n) niewielkie zatrudnienie,
- o) niska cena produktów i usług,
- p) wysoka jakość produktów i usług,
- q) dobra jakość w stosunku do ceny produktów i usług,
- r) innowacyjność,
- s) funkcjonowanie w niszy rynkowej,
- t) mała konkurencja na rynku lokalnym,
- u) inne jakie?
- v) nasze przedsięwzięcie jest raczej niepowodzeniem,
- w) funkcjonujemy zbyt krótko, żeby odpowiedzieć.

21. Jakie realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania spółdzielni widzą Państwo na dzień dzisiejszy? (*wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi*):

- a) brak odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia działalności,
- b) nasz lokal wymaga remontu, a nie mamy środków finansowych do przeprowadzenia,
- c) wysokie czynsze i koszty stałe niezwiązane z pracownikami,
- d) wysokie koszty pracy,
- e) zbyt duża fluktuacja kadry,
- f) brak stałych odbiorców naszych usług,
- g) za mała liczba zleceń,
- h) duża konkurencja w naszej branży,
- i) duża liczba reklamacji i zwrotów,
- j) niewypłacalność kontrahentów,

- k) konflikty wewnątrz organizacji,
l) inne, jakie? ...
22. Proszę wskazać, jakie problemy rozwojowe najbardziej ograniczają Państwa działalność (*wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi*):
- niewystarczająca pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia,
 - instytucja wsparcia, źle nas przygotowała merytorycznie do prowadzenia działalności,
 - brak odpowiedniego lokalu do prowadzenie założonej działalności,
 - zatory płatnicze ze strony kontrahentów,
 - niska zdolność kredytowa,
 - skomplikowany system prawno-podatkowy,
 - niejednoznaczność przepisów prawa,
 - nieznajomość prawa przez urzędników,
 - brak doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej,
 - brak pewności siebie, brak wiary w sukces wśród członków spółdzielni,
 - konflikty między członkami spółdzielni,
 - kłopoty z motywacją do pracy u członków spółdzielni,
 - problemy z utrzymaniem jakości produktów i usług,
 - inne, jakie?
23. Jak widzą Państwo przyszłość waszej spółdzielni socjalnej?
24. Jakie zmiany zaproponowałiby Państwo w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce?

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu
i udzielone odpowiedzi.
Michał Sobczak*

Załącznik 7. Scenariusz wywiadu badania B3 z OWES

Wywiad nr 1

Scenariusz wywiadu z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej

Miejsce i data wywiadu	
Nazwa badanego OWES-u	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje respondent	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

- 1. Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej

2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Informacje ogólne o OWES i organizacji prowadzącej ośrodek		
Kiedy i w jakim celu została utworzona Państwa organizacja?		Dowiedzieć się: Jakie są najważniejsze działania organizacji poza prowadzeniem OWES-u? Co jest dominującą działalnością organizacji?
Od kiedy Państwa organizacja prowadzi OWES?		Dowiedzieć się: Z jakich przyczyn zdecydowali się Państwo na prowadzenie OWES-u?
Ile osób płatnego personelu (bez względu na formę prawną zatrudnienia) pracuje w chwili obecnej w Państwa organizacji, w tym ile z tych osób jest związanych z prowadzeniem OWES?	Łączna liczba pracowników:	Liczba pracowników OWES:
Ilu wolontariuszy w chwili obecnej pracuje w Państwa organizacji, w tym ile z tych osób jest związanych z prowadzeniem OWES? <i>Jeśli brak przejdź do pytania 9.</i>	Łączna liczba wolontariuszy:	Liczba wolontariuszy w OWES:
W jaki sposób rekrutują Państwo wolontariuszy, tzn. kim są wolontariusze, skąd pochodzą, kto ich „podsyla”, w jakim są wieku, jakiej płci?		Dowiedzieć się: Dlaczego wolontariusze się do Państwa zgłaszają, co im oferujecie?
Jak długo trwa przeciętnie współpraca z wolontariuszem?		Dowiedzieć się: Jaki odsetek wolontariuszy zostaje Państwa pracownikami (niezależnie od formy prawnej umowy)?
Czy prowadzą Państwo szkolenia wolontariuszy?	tak, nie	Jeśli „tak”, dowiedzieć się: Z jakich środków finansowane są szkolenia? Jakich zagadnień przede wszystkim dotyczą?

Jakie są generalnie najważniejsze mocne i słabe strony wolontariuszy?	Mocne strony:	Słabe strony
Czy współpracują Państwo z innymi OWES-ami w województwie?	Z którymi „tak” i na czym polega współpraca:	Z którymi „nie” i dlaczego?
Czy przed OWES prowadzili Państwo Ośrodki Wsparcia Spółdzielni Socjalnych (OWSS)? <i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 13.</i>	tak, nie	Dowiedzieć się: Ile spółdzielni założyli Państwo w tamtym projekcie? Ile z nich istnieje do dziś? Czy utrzymują Państwo z nimi kontakt?
Jak oceniają Państwo program Ośrodków Wsparcia Spółdzielni Socjalnych?	Wady:	Zalety:
Jakie doświadczenia związane z prowadzeniem OWSS-u przeniesli Państwo na OWES?		
Zakładanie spółdzielni socjalnych w ramach OWES		
Ile projektów na prowadzenie OWES Państwo zrealizowali?		Dowiedzieć się: Jak się nazywały i w jakich terminach były realizowane poszczególne projekty?
Ile spółdzielni utworzyli państwo do dnia dzisiejszego w ramach realizowanych projektów?		
W jakich branżach działały zakładane przez Państwa spółdzielnie socjalne?		Dowiedzieć się: W jaki sposób branża była wybierana? W których branżach spółdzielnie najlepiej sobie radzą?
W jakiej wysokości wsparcie materialne otrzymywały zakładane przez Was spółdzielnie?		Dowiedzieć się: Na jakie cele spółdzielnie mogły wykorzystać przekazane przez Was środki finansowe?
Ile osób objęli Państwo szkoleniami związanymi z otwarciem spółdzielni socjalnej?		Dowiedzieć się: Jaki odsetek przeszkolonych przystąpił później do spółdzielni socjalnych?
Proszę opisać tematykę szkoleń, które prowadzili Państwo ze spółdzielcami?		Dowiedzieć się: Jak spółdzielcy oceniali zaproponowaną przez Państwa tematykę szkoleń? W jakim zakresie ich uwagi były podstawą do modyfikacji programu?
W jaki sposób rekrutują Państwo chętnych do utworzenia spółdzielni socjalnej?		Dowiedzieć się: Jaki odsetek zgłaszał się do Państwa samodzielnie?

Z jakiego typu kandydatami do założenia spółdzielni socjalnej mieli Państwo dotąd do czynienia?	bezrobotni, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, chorzy psychicznie, uzależnieni od alkoholu, uzależnieni od narkotyków, uchodźcy, osoby opuszczające zakłady karne, bezdumni, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Który z wymienionych typów pojawiał się najczęściej, a który najrzadziej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych przez Was spółdzielni do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy?	praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, ofert dla nich jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe inne, jakie?	Dowiedzieć się: W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych przez Was spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnię socjalną?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Co Państwa zdaniem należałoby poprawić w Waszej działalności związanej z zakładaniem spółdzielni socjalnych?		
Współpraca z istniejącymi spółdzielniami		
Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie z Państwa strony?	Wsparcie materialne (jakie):	Wsparcie niematerialne (jakie):
Ile spółdzielni skorzystało dotychczas z poszczególnych form wsparcia?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:

Czy zajmują się Państwo pomocą tylko „swoim” spółdzielniom, czy pomagacie również tym utworzonym przez inne OWES-y?	tylko „swoim”, głównie „swoim”, chyba że jakaś „obca” się sama zgłosi, promujemy nasze działania szeroko, jesteśmy otwarci na wszystkie spółdzielnie	Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni otrzymujących Wasze wsparcie, jaki mniej więcej odsetek stanowią „obce” spółdzielnie?
Bazując na informacji zwrotnej otrzymywanej od spółdzielców, proszę powiedzieć, na ile Wasza oferta wsparcia trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	bardzo dobrze, dość dobrze, raczej słabo, bardzo słabo, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy z istniejącymi spółdzielniami socjalnymi?		
Trwałość spółdzielni socjalnych		
Jaki odsetek z otworzonych dotychczas przez Was spółdzielni socjalnych istnieje do dziś?		Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jaki sposób próbują Państwo zaszczyć wymienione tu cechy w nowo zakładanych spółdzielniach socjalnych?
Dalsze losy byłych spółdzielców		
Czy monitorują Państwo w jakikolwiek sposób losy byłych spółdzielców?	tak, nie	<i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 38.</i>
W jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
Jak zazwyczaj radzą sobie w życiu osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
Jak zazwyczaj radzą sobie w życiu osoby ze spółdzielni zlikwidowanych		Dowiedzieć się: W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?

Ocena spółdzielczości socjalnej		
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy	praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, większość ma szansę na taki powrót, mniejszość ma szansę na taki powrót, prawie nikt nie ma szans na taki powrót, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji społecznej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	bardzo skuteczna, dość skuteczna, raczej nieskuteczna, zdecydowanie nieskuteczna, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	bardzo skutecznie, raczej skutecznie, raczej nieskutecznie, zdecydowanie nieskutecznie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak oceniają Państwo ogólnie system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	zdecydowanie pozytywnie, raczej pozytywnie, raczej negatywnie, zdecydowanie negatywnie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?

Załącznik 8. Scenariusz wywiadu badania B3 z RCPS

Wywiad nr 2

Scenariusz wywiadu z Regionalnym Centrum Polityki Społecznej

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej		
Na czym polega rola RCPS w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		
Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa łódzkiego 2020?		Dowiedzieć się: Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?

Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Wieloletniego Planu na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013–2020?		Dowiedzieć się: Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Planu jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Planu?
Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce społecznej w województwie łódzkim?		Dowiedzieć się: Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce społecznej? Co ewentualnie należałoby zmienić?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy?)	praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe inne, jakie?	Dowiedzieć się: W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnię socjalną?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		Dowiedzieć się: Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:

Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wspierania istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi		
Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie z Państwa strony?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	bardzo dobrze, dość dobrze, raczej słabo, bardzo słabo, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie wsparcia spółdzielni socjalnych?		
Trwałość spółdzielni socjalnych		
Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po zakończeniu okresu wsparcia?		Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		
Dalsze losy byłych spółdzielców		
Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy te osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych?		Dowiedzieć się: W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?

Ocena spółdzielczości socjalnej		
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, większość ma szansę na taki powrót, mniejszość ma szansę na taki powrót, prawie nikt nie ma szans na taki powrót, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	bardzo skuteczna, dość skuteczna, raczej nieskuteczna, zdecydowanie nieskuteczna, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga ich reintegrację społeczno-zawodową?	bardzo skutecznie, raczej skutecznie, raczej nieskutecznie, zdecydowanie nieskutecznie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce i województwie łódzkim?	zdecydowanie pozytywnie, raczej pozytywnie, raczej negatywnie, zdecydowanie negatywnie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
Czy na tle kraju spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego czymś się wyróżniają?		

Załącznik 9. Scenariusz wywiadu badania B3 z WUP

Wywiad nr 3

Scenariusz wywiadu z Wojewódzkim Urzędem Pracy

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej		
Na czym polega rola WUP w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		
Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020?		Dowiedzieć się: Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?

Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce rynku pracy w województwie łódzkim?		Dowiedzieć się: Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce rynku pracy? Co ewentualnie należałoby zmienić?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka spółdzielni z województwa łódzkiego do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy)	praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe inne, jakie?	Dowiedzieć się: W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		Dowiedzieć się: Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wsparcia istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Zakładanie spółdzielni socjalnych przy wsparciu Funduszu Pracy		
Ile spółdzielni w ramach wsparcia z Funduszu Pracy utworzono w województwie łódzkim państwo do dnia dzisiejszego? (proszę o dane w ujęciu rocznym)		
W jakich branżach działały zakładane ze środków funduszu pracy spółdzielnie socjalne?		Dowiedzieć się: W jaki sposób branża była wybierana? W których branżach spółdzielnie najlepiej sobie radzą?
W jakiej wysokości wsparcie materialne otrzymywały spółdzielnie zakładane ze środków Funduszu Pracy?		Dowiedzieć się: Na jakie cele spółdzielnie mogły wykorzystać przekazane przez Was środki finansowe?

Ile osób objęto dotąd szkoleniami związanymi z otwarciem spółdzielni socjalnej w strukturach służb zatrudnienia w województwie łódzkim?		Dowiedzieć się: Jaki odsetek przeszkolonych przystąpił później do spółdzielni socjalnych?
Proszę opisać tematykę szkoleń, które prowadzą urzędy pracy z przyszłymi spółdzielcami?		Dowiedzieć się: Jak kandydaci na spółdzielców oceniali zaproponowaną przez Państwa tematykę szkoleń? W jakim zakresie ich uwagi były podstawą do modyfikacji programu?
W jaki sposób rekrutowali Państwo chętnych do utworzenia spółdzielni socjalnej?		Dowiedzieć się: Jaki odsetek zgłaszał się do Państwa samodzielnie?
Z jakiego typu kandydatami do założenia spółdzielni socjalnej mieli Państwo dotąd do czynienia?	bezrobotni, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, chorzy psychicznie, uzależnieni od alkoholu, uzależnieni od narkotyków, uchodźcy, osoby opuszczające zakłady karne, bezdomni, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Który z wymienionych typów pojawiał się najczęściej, a który najrzadziej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych z Funduszu Pracy spółdzielni do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy?	praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, ofert dla nich jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe inne, jakie?	Dowiedzieć się: W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych z Funduszu Pracy spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Co Państwa zdaniem należałoby poprawić w Waszej działalności związanej z zakładaniem spółdzielni socjalnych?		
Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi		
Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie ze strony urzędów pracy?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:

Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich trzech latach w województwie łódzkim?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Na ile oferta urzędów pracy trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	bardzo dobrze, dość dobrze, raczej słabo, bardzo słabo, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy z istniejącymi spółdzielniami?		
Trwałość spółdzielni socjalnych		
Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jaki sposób próbują Państwo zaszczyć wymienione tu cechy w nowozakładanych spółdzielniach socjalnych?
Dalsze losy byłych spółdzielców		
Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych?		Dowiedzieć się: W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?

Ocena spółdzielczości socjalnej		
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, większość ma szanse na taki powrót, mniejszość ma szanse na taki powrót, prawie nikt nie ma szans na taki powrót, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	bardzo skuteczna, dość skuteczna, raczej nieskuteczna, zdecydowanie nieskuteczna, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/ pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	bardzo skutecznie, raczej skutecznie, raczej nieskutecznie, zdecydowanie nieskutecznie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	zdecydowanie pozytywnie, raczej pozytywnie, raczej negatywnie, zdecydowanie negatywnie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
Czy na tle kraju, spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego czymś się wyróżniają?		

Załącznik 10. Scenariusz wywiadu badania B3 z Urzędem Marszałkowskim

Wywiad nr 4

Scenariusz wywiadu z Urzędem Marszałkowskim w Łodzi

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej		
Na czym polega rola Urzędu Marszałkowskiego w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		

Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020?		Dowiedzieć się: Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?
Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Wieloletniego Planu na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013–2020?		Dowiedzieć się: Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Planu jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Planu?
Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce rynku pracy w województwie łódzkim?		Dowiedzieć się: Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce rynku pracy?
Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce społecznej w województwie łódzkim?		Dowiedzieć się: Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce społecznej? Co ewentualnie należałoby zmienić?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka spółdzielni z województwa łódzkiego do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy?)	praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe inne, jakie?	Dowiedzieć się: W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		Dowiedzieć się: Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:

Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wsparcia istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi		
Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie socjalne z Państwa strony?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	bardzo dobrze, dość dobrze, raczej słabo, bardzo słabo, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie wsparcia dla tych podmiotów?		
Trwałość spółdzielni socjalnych		
Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		
Ocena spółdzielczości socjalnej		
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?

Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, większość ma szansę na taki powrót, mniejszość ma szansę na taki powrót, prawie nikt nie ma szans na taki powrót, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	bardzo skuteczna, dość skuteczna, raczej nieskuteczna, zdecydowanie nieskuteczna, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	bardzo skutecznie, raczej skutecznie, raczej nieskutecznie, zdecydowanie nieskutecznie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	zdecydowanie pozytywnie, raczej pozytywnie, raczej negatywnie, zdecydowanie negatywnie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
Czym na tle kraju spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim wyróżnia się?		

Załącznik 11. Scenariusz wywiadu badania B3 z OZRSS

Wywiad nr 5

Scenariusz wywiadu z Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Informacje ogólne o OZRSS		
Kiedy i w jakim celu została utworzona Państwa organizacja?		Dowiedzieć się: Kto tworzy Państwa organizację i jak wybierane są struktury?
Na czym polega Państwa działalność w zakresie lustracji spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: Ile lustracji Państwo do tej pory przeprowadzili (prosimy o dane w ujęciu rocznym)?
Czym się zajmuje Państwa organizacja poza przeprowadzaniem lustracji spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: Jakie są najważniejsze osiągnięcia i projekty OZRSS (poza prowadzeniem lustracji)?
Ile osób pracuje w OZRSS?	Płatnego personelu:	Wolontariuszy:
Jak układa się Państwa współpraca z Krajową Radą Spółdzielczą?		Dowiedzieć się: Jaką pomoc od Krajowej Rady Spółdzielczej Państwo otrzymują?
Informacje o sektorze spółdzielczości socjalnej		
W jakich branżach działają najczęściej spółdzielnie socjalne w Polsce?		Dowiedzieć się: W których branżach spółdzielniom najłatwiej znaleźć sobie niszę rynkową?

Proszę wskazać, która grupa dominuje w ostatnich 2–3 latach, a która stanowi zdecydowaną mniejszość wśród członków spółdzielni socjalnych w Polsce?	bezrobotni, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, chorzy psychicznie, uzależnieni od alkoholu, uzależnieni od narkotyków, uchodźcy, osoby opuszczające zakłady karne, bezdolni, inne, jakie?	
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w Polsce spółdzielni socjalnych do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy?)	praktycznie nie mają szans na inną pracę, ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, mają duży potencjał, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe	Dowiedzieć się: Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w Polsce spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego?	nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (zbyt duży potencjał)	Dowiedzieć się: Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wsparcia istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi		
Na jakie wsparcie z Państwa strony mogą liczyć istniejące spółdzielnie?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	bardzo dobrze, dość dobrze, raczej słabo, bardzo słabo, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?

Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy ze spółdzielniami socjalnymi?		
Trwałość spółdzielni socjalnych		
Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w Polsce spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		Dowiedzieć się: Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		Dowiedzieć się: W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
Jakich narzędzi w systemie brakuje, aby skutecznie przeciwdziałać zamykaniu się przynajmniej niektórych spółdzielni?		
Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		
Dalsze losy byłych spółdzielców		
Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych		Dowiedzieć się: W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszej karierze zawodowej?
Ocena spółdzielczości socjalnej		
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?

Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy	praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, większość ma szansę na taki powrót, mniejszość ma szansę na taki powrót, prawie nikt nie ma szans na taki powrót, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	bardzo skuteczne, dość skuteczne, raczej nieskuteczne, zdecydowanie nieskuteczne, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	bardzo skuteczna, dość skuteczna, raczej nieskuteczna, zdecydowanie nieskuteczna, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	bardzo skutecznie, raczej skutecznie, raczej nieskutecznie, zdecydowanie nieskutecznie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	zdecydowanie pozytywnie, raczej pozytywnie, raczej negatywnie, zdecydowanie negatywnie, trudno powiedzieć	Dowiedzieć się: Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?

Załącznik 12. Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi założycielami spółdzielni

Wywiad nr 6

Scenariusz wywiadu z byłymi członkami założycielami spółdzielni socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Oznaczenie respondenta	
Nazwa spółdzielni socjalnej, której był członkiem, miejscowość	
Rodzaj wykonywanej pracy	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej

2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę o Pana/i doświadczeniach w pracy w spółdzielni socjalnej. Interesuje mnie to w jaki sposób ta praca wpłynęła na Pana/i dalsze losy zawodowe. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania mojej rozprawy doktorskiej. Będą brane pod uwagę w dyskusji o zmianach w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce.
3. **Zapewnienie o anonimowości:** Zapewniam, że wywiady są anonimowe, a ich wyniki będą w sposób uogólniony przedstawione w pracy doktorskiej, bez wskazania jakichkolwiek danych pozwalających na identyfikację badanego.
4. **Zgoda o nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
5. **Informacja o czasie badania:** Nasza rozmowa potrwa około 20 minut.
6. **Forma odpowiedzi:** Zapewniam, że nie ma złych i dobrych odpowiedzi. Interesuje mnie to co Pan/Pani myśli w poszczególnych kwestiach, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Metryczka		
Płeć:	kobieta, mężczyzna	
Rok urodzenia		
Rodzaj ukończonej szkoły (najwyższy poziom):	podstawowa gimnazjum zasadnicza zawodowa liceum ogólnokształcące liceum profilowane technikum policealne wyższe licencjackie wyższe inżynierskie wyższe magisterskie inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jaki profil szkoły? Jaki kierunek studiów?
Zawód wyuczony:		Dowiedzieć się: Czy był kiedykolwiek wykonywany?
Jakie prace wykonywał/a Pan/i dotychczas w swoim życiu?		Dowiedzieć się: Jak długo trwały poszczególne okresy?
Przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Przyczyny i przygotowania		
Czy był/a Pan/i wśród założycieli spółdzielni socjalnej?	tak nie	

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia (przystąpienia do) spółdzielni socjalnej?		
Jaka była najważniejsza przyczyna przystąpienia do spółdzielni socjalnej		Dowiedzieć się: Jakie były oczekiwania wobec przystąpienia do spółdzielni?
Kto miał największy wpływ na podjęcie takiej decyzji?	decyzja dobrowolna, członek rodziny, znajomy, pracownik socjalny, pracownik PUP, inna osoba, jaka? nikt	Dowiedzieć się: W jakich okolicznościach to nastąpiło?
Jak można opisać Pana/i sytuację życiową bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej?	bezrobotny/a, długotrwale bezrobotny/a, osoba bezdomna, przechodzący/a terapię odwykową, niepełnosprawny/a, zwolniony/a z zakładu karnego, uchodźca, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jak długo utrzymywała się ta sytuacja życiowa?
Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej pobierał/a Pan/i jakieś świadczenia socjalne?	tak, nie	Dowiedzieć się: Czy świadczenie te miały charakter trwałe? Z jakich źródeł były to świadczenia? Czy wraz z przystąpieniem do spółdzielni socjalnej jakieś świadczenia zostały utracone? Jeśli tak, jakie?
Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej przechodził/a Pan/i jakieś szkolenia? <i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 16.</i>	tak, nie	Dowiedzieć się: Jeśli „tak”: Jaka organizacja/instytucja prowadziła szkolenia? Jakiego typu to były szkolenia? Czy były związane z pracą w spółdzielni socjalnej? Jeśli „nie”: Dlaczego nie przechodził/a szkoleń?
Czy ktoś Panu/i wyjaśnił w jakim celu został/a Pan/i skierowany/a na szkolenie?	tak, nie	Dowiedzieć się: Jeśli „tak” to kto?
W jakim stopniu szkolenia te były pomocne w późniejszej pracy w spółdzielni socjalnej?	bardzo wysokim, wysokim, średnim, niskim, w ogóle nie były pomocne, nie miałem pojęcia do czego mają służyć	Dowiedzieć się: Czego brakowało w programie szkoleń z perspektywy późniejszej pracy w spółdzielni?
Czy ogólnie rzecz biorąc program szkoleń spełnił Pana/i oczekiwania?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	

Okres pracy w spółdzielni. Nabyte kompetencje		
Ile miesięcy trwał Pana/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?		
Czy w trakcie współpracy ze spółdzielnią zdarzały się Panu/i długotrwałe absencje w pracy, pobyty na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych itp.?	tak, nie	Jeśli tak, dowiedzieć się: Jakiego typu były to absencje? Jak długo trwały? Czy wrócił/a Pan/i po absencjach do pracy?
Na podstawie jakiej umowy pracował Pan/i w spółdzielni socjalnej? <i>Jeśli inna odpowiedź niż a i b, przejdź do pytania 21</i>	spółdzielcza umowa o pracę, umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o pracę nakładczą, wolontariat, głównie w oparciu o wolontariat, a czasem były to umowy zlecenie lub o dzieło, inna typ umowy, jaki? nie pamiętam	Dowiedzieć się: Jeśli respondent pracował w różnych okresach na różnych umowach: Jak długo trwała praca na podstawie poszczególnych typów umów?
Jaki był wymiar czasu pracy?	pełny, tj. 40 godzin w tygodniu, niepełny, godzin w tygodniu, zostawałem w pracy dłużej (ponad 40 godzin w tygodniu),	Dowiedzieć się: Czy często zdarzała się konieczność pracy w nadgodzinach? bardzo rzadko, kilka razy w miesiącu, parę razy w tygodniu, prawie codziennie Jeśli tak: Czy były dodatkowo płatne? Jaki był Pana/i stosunek do pracy w godzinach nadliczbowych (pozytywny, negatywny, obojętny)?
Czy umowa była zawarta na czas określony, czy nieokreślony?	czas określony, czas nieokreślony, z początku na czas określony, a następnie przeszliśmy na umowę na czas nieokreślony.	Jeśli odpowiedź „c”, dowiedzieć się: Jak długo trwało zatrudnienie na czas określony, a jak długo na czas nieokreślony?
Jakie prace wykonywał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej?	wyraźnie sprecyzowany zakres prac, różne prace w zależności od potrzeb	Jeśli „b” przejdź do pytania 23.
Proszę opisać zakres obowiązków jakie miał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej:		Dowiedzieć się: W jakim stopniu zakres obowiązków był zgodny z ustaleniami przed przystąpieniem do spółdzielni?

Proszę wybrać zdanie najlepiej oddające sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni socjalnej:	<p>Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni była podejmowana przez wszystkich członków.</p> <p>Decyzje były konsultowane ze wszystkimi członkami.</p> <p>Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmowali wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie było w gestii zarządu.</p> <p>Zarządzaniem zajmował się zarząd, a rolą członków było tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływała kadencja.</p> <p>Nie przekazywano nam żadnych informacji dotyczących działalności spółdzielni.</p> <p>Nie miałem/am praktycznie żadnego wpływu na decyzje.</p> <p>Nie mam zdania (nie pamiętam).</p>	
Jakie formalne kursy, szkolenia udało się Panu/i ukończyć w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej?		Dowiedzieć się: Jakie certyfikaty, czy licencje udało się zdobyć?
Czego Pan/i nauczył się dzięki pracy w spółdzielni socjalnej?	Nowe umiejętności nabyte:	Umiejętności rozwinięte:
Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty zawodowe, które obecnie Pan/i wykorzystuje?	tak, nie.	<p>Jeśli tak, dowiedzieć się: Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne wykorzystywanie tych kontaktów?</p>
Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty towarzyskie, które obecnie Pan/i utrzymuje?	tak, nie.	<p>Jeśli tak, dowiedzieć się: Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne utrzymywanie tych kontaktów?</p>
W jakim stopniu spółdzielnia spełniła Pana/i oczekiwania, jakie miał/a Pan/i przed przystąpieniem?	bardzo wysokim, wysokim, średnim, niskim, była całkowitym rozczarowaniem.	Dowiedzieć się: Jakie aspekty pracy w spółdzielni były zadowalające, a jakie rozczarowujące?

Odejście ze spółdzielni socjalnej: przyczyny i przebieg		
Dlaczego Pan/i rozstał/a się ze spółdzielnią socjalną?	spółdzielnia uległa rozwiązaniu, dostałem/am lepszą ofertę pracy, sytuacja/sprawy osobiste lub rodzinne, konflikty między spółdzielcami, niskie dochody, nieregularne dochody, chęć dalszego rozwoju zawodowego, zwolniono mnie, z przyczyn zdrowotnych, zmiana miejsca zamieszkania, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Która z przyczyn miała decydujący wpływ?
Jakie są Pan/i aktualnie kontakty ze spółdzielnią?	nie ma żadnych, poza koniecznościami formalnymi, są to przyjacielskie kontakty na stopie towarzyskiej, współpraca ze spółdzielnią na stopie zawodowej, kontakty są bardzo dobre, wręcz ciągle co jakiś czas pomagam w pracach spółdzielni.	
Czym się Pan/i zajmował/a bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej?	obowiązki związane z gospodarstwem domowym, bezrobotny/a, zarejestrowany w PUP, pobierałem/am rentę, pobierałem/am emeryturę, praca w innej spółdzielni socjalnej, praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, praca na otwartym rynku pracy, własna działalność gospodarcza, nic nie robiłem/am, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jeśli nie pracował/a: Jak długo trwał okres bezrobocia/nieaktywności zawodowej? Jeśli pracował/a: Czy doświadczenia i umiejętności wyniesione ze spółdzielni socjalnej ułatwiły adaptację do nowego miejsca pracy?
Czy z perspektywy czasu dobrze wspomina Pan/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Które elementy pracy w spółdzielni ocenia dobrze, a które źle?
Czy gdyby miał Pan/i obecną wiedzę jeszcze raz zdecydowałby/łaby na przystąpienie do spółdzielni socjalnej?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Dlaczego?

Dalsze losy		
Czym się Pan/i obecnie zajmuje?	obowiązki związane z gospodarstwem domowym, bezrobotny/a, jestem na rencie, jestem na emeryturze, praca w innej spółdzielni socjalnej, praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, praca na otwartym rynku pracy, własna działalność gospodarcza, nic nie robię, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jaki wpływ mają doświadczenia wyniesione ze spółdzielni na obecne życie i pracę?
Czy w Pana/i ocenie praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła pozytywnie na dalsze Pana/i losy zawodowe?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Na czym polegała ta odmiana?
Czy dzięki spółdzielni socjalnej odmieniły się Pana/i losy życiowe?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Na czym polegała ta odmiana? Jak zmieniło się życie rodzinne?
Czy przystąpił Pan/i do jakiejś organizacji społecznej po odejściu ze spółdzielni?	tak, nie.	Dowiedzieć się: Co to za organizacja? Czy wstąpienie do tej organizacji miało związek ze wcześniejszą pracą w spółdzielni socjalnej?
Czy poleciłby/łaby Pan/i spółdzielczość socjalną osobom w trudnej sytuacji życiowej?	Komu „tak” i dlaczego?	Komu „nie” i dlaczego?

Załącznik 13. Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni

Wywiad nr 7

Scenariusz wywiadu z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Oznaczenie respondenta	
Nazwa spółdzielni socjalnej, której był pracownikiem, miejscowość	
Rodzaj wykonywanej pracy	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

Przedstaw się: Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej

7. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę o Pana/i doświadczeniach w pracy w spółdzielni socjalnej. Interesuje mnie to w jaki sposób ta praca wpłynęła na Pana/i dalsze losy zawodowe. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania mojej rozprawy doktorskiej. Będą brane pod uwagę w dyskusji o zmianach w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce.
8. **Zapewnienie o anonimowości:** Zapewniam, że wywiady są anonimowe, a ich wyniki będą w sposób uogólniony przedstawione w pracy doktorskiej, bez wskazania jakichkolwiek danych pozwalających na identyfikację badanego.
9. **Zgoda o nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
10. **Informacja o czasie badania:** Nasza rozmowa potrwa około 20 minut.
11. **Forma odpowiedzi:** Zapewniam, że nie ma złych i dobrych odpowiedzi. Interesuje mnie to co Pan/Pani myśli w poszczególnych kwestiach, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
Metryczka		
Płeć:	kobieta, mężczyzna	
Rok urodzenia		
Rodzaj ukończonej szkoły (najwyższy poziom):	podstawowa gimnazjum zasadnicza zawodowa liceum ogólnokształcące liceum profilowane technikum policealne wyższe licencjackie wyższe inżynierskie wyższe magisterskie inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jaki profil szkoły? Jaki kierunek studiów?
Zawód wyuczony:		Dowiedzieć się: Czy był kiedykolwiek wykonywany?
Jakie prace wykonywał/a Pan/i dotychczas w swoim życiu?		Dowiedzieć się: Jak długo trwały poszczególne okresy?

Przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Przyczyny i przygotowania		
Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej?		
Jaka była najważniejsza przyczyna podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej		Dowiedzieć się: Jakie były oczekiwania wobec pracy w spółdzielni?
Kto miał największy wpływ na podjęcie takiej decyzji?	decyzja dobrowolna, członek rodziny, znajomy, pracownik socjalny, pracownik PUP, inna osoba, jaka? nikt	Dowiedzieć się: W jakich okolicznościach to nastąpiło?
Jak można opisać Pana/i sytuację życiową bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej?	bezrobotny/a, długotrwale bezrobotny/a, osoba bezdomna, przechodzący/a terapię odwykową, niepełnosprawny/a, zwolniony/a z zakładu karnego, uchodźca, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jak długo utrzymywała się ta sytuacja życiowa?
Czy bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej pobierał/a Pan/i jakieś świadczenia socjalne?	tak, nie	Dowiedzieć się: Czy świadczenie te miały charakter trwały? Z jakich źródeł były to świadczenia? Czy wraz podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej jakieś świadczenia zostały utracone? Jeśli tak, jakie?
Czy bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej przechodził/a Pan/i jakieś szkolenia? Jeśli „nie” przejdź do pytania 15.	tak, nie	Dowiedzieć się: Jeśli „tak”: Jaka organizacja/ instytucja prowadziła szkolenia? Jakiego typu to były szkolenia? Czy były związane z pracą w spółdzielni socjalnej? Jeśli „nie”: Dlaczego nie przechodził/a szkoleń?
Czy ktoś Panu/i wyjaśnił w jakim celu został/a Pan/i skierowany/a na szkolenie?	tak, nie	Dowiedzieć się: Jeśli „tak” to kto?
W jakim stopniu szkolenia te były pomocne w późniejszej pracy w spółdzielni socjalnej?	bardzo wysokim, wysokim, średnim, niskim, w ogóle nie były pomocne, nie miałem pojęcia do czego mają służyć	Dowiedzieć się: Czego brakowało w programie szkoleń z perspektywy późniejszej pracy w spółdzielni?

Czy ogólnie rzecz biorąc program szkoleń spełnił Pana/i oczekiwania?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	
Okres pracy w spółdzielni. Nabyte kompetencje		
Ile miesięcy trwał Pana/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?		
Czy w trakcie współpracy ze spółdzielnią zdarzały się Panu/i długotrwałe absencje w pracy, pobyty na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych itp.?	tak, nie	Jeśli tak, dowiedzieć się: Jakiego typu były to absencje? Jak długo trwały? Czy wrócił/a Pan/i po absencjach do pracy?
Na podstawie jakiej umowy pracował Pan/i w spółdzielni socjalnej? <i>Jeśli inna odpowiedź niż a i b, przejdź do pytania 20</i>	spółdzielcza umowa o pracę, umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o pracę nakładczą, wolontariat, głównie w oparciu o wolontariat, a czasem były to umowy zlecenie lub o dzieło, inna typ umowy, jaki? nie pamiętam	Dowiedzieć się: Jeśli respondent pracował w różnych okresach na różnych umowach: Jak długo trwała praca na podstawie poszczególnych typów umów?
Jaki był wymiar czasu pracy?	pełny, tj. 40 godzin w tygodniu, niepełny, godzin w tygodniu, zostawałem w pracy dłużej (ponad 40 godzin w tygodniu),	Dowiedzieć się: Czy często zdarzała się konieczność pracy w nadgodzinach? bardzo rzadko, kilką razy w miesiącu, parę razy w tygodniu, prawie codziennie Jeśli tak: Czy były dodatkowo płatne? Jaki był Pana/i stosunek do pracy w godzinach nadliczbowych (pozytywny, negatywny, obojętny)?
Czy umowa była zawarta na czas określony, czy nieokreślony?	czas określony, czas nieokreślony, z początku na czas określony, a następnie przeszliśmy na umowę na czas nieokreślony.	Jeśli odpowiedź „c”, dowiedzieć się: Jak długo trwało zatrudnienie na czas określony, a jak długo na czas nieokreślony?
Jakie prace wykonywał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej?	wyraźnie sprecyzowany zakres prac, różne prace w zależności od potrzeb	Jeśli „b” przejdź do pytania 22.
Proszę opisać zakres obowiązków jakie miał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej:		Dowiedzieć się: W jakim stopniu zakres obowiązków był zgodny z ustaleniami sprzed przystąpienia do spółdzielni?

Jakie formalne kursy, szkolenia udało się Panu/i ukończyć w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej?		Dowiedzieć się: Jakie certyfikaty, czy licencje udało się zdobyć?
Czego Pan/i nauczył się dzięki pracy w spółdzielni socjalnej?	Nowe umiejętności nabyte:	Umiejętności rozwinięte:
Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty zawodowe, które obecnie Pan/i wykorzystuje?	tak, nie.	Jeśli tak, dowiedzieć się: Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne wykorzystywanie tych kontaktów?
Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty towarzyskie, które obecnie Pan/i utrzymuje?	tak, nie.	Jeśli tak, dowiedzieć się: Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne utrzymywanie tych kontaktów?
W jakim stopniu spółdzielnia spełniła Pana/i oczekiwania, jakie miał/a Pan/i przed podjęciem pracy?	bardzo wysokim, wysokim, średnim, niskim, była całkowitym rozczarowaniem.	Dowiedzieć się: Jakie aspekty pracy w spółdzielni były zadowalające, a jakie rozczarowujące?
Odejście ze spółdzielni socjalnej: przyczyny i przebieg		
Dlaczego Pan/i rozstał/a się ze spółdzielnią socjalną?	spółdzielnia uległa rozwiązaniu, dostałem/am lepszą ofertę pracy, sytuacja/sprawy osobiste lub rodzinne, konflikty między spółdzielcami, niskie dochody, nieregularne dochody, chęć dalszego rozwoju zawodowego, zwolniono mnie, z przyczyn zdrowotnych, zmiana miejsca zamieszkania, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Która z przyczyn miała decydujący wpływ?
Jakie są Pan/i aktualnie kontakty ze spółdzielnią?	nie ma żadnych, poza koniecznościami formalnymi, są to przyjacielskie kontakty na stopie towarzyskiej, współpraca ze spółdzielnią na stopie zawodowej, kontakty są bardzo dobre, wręcz ciągle co jakiś czas pomagam w pracach spółdzielni.	

Czym się Pan/i zajmował/a bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej?	obowiązki związane z gospodarstwem domowym, bezrobotny/a, zarejestrowany w PUP, pobierałem/am rentę, przeszedłem/przeszłam na emeryturę, praca w innej spółdzielni socjalnej, praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, praca na otwartym rynku pracy, własna działalność gospodarcza, nic nie robiłem/am, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jeśli nie pracował/a: Jak długo trwał okres bezrobocia/nieaktywności zawodowej? Jeśli pracował/a: Czy doświadczenia i umiejętności wyniesione ze spółdzielni socjalnej ułatwiły adaptację do nowego miejsca pracy?
Czy z perspektywy czasu dobrze wspomina Pan/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Które elementy pracy w spółdzielni ocenia dobrze, a które źle?
Czy gdyby miał Pan/i obecną wiedzę jeszcze raz zdecydowałby/łaby na podjęcie pracy w spółdzielni socjalnej?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Dlaczego?
Dalsze losy		
Czym się Pan/i obecnie zajmuje?	obowiązki związane z gospodarstwem domowym, bezrobotny/a, jestem rencistą/ką, jestem emerytem/ką, praca w innej spółdzielni socjalnej, praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, praca na otwartym rynku pracy, własna działalność gospodarcza, nic nie robię, inne, jakie?	Dowiedzieć się: Jaki wpływ mają doświadczenia wyniesione ze spółdzielni na obecne życie i pracę?
Czy w Pana/i ocenie praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła pozytywnie na dalsze Pana/i losy zawodowe?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Na czym polegała ta odmiana?
Czy dzięki spółdzielni socjalnej odmieniły się Pana/i losy życiowe?	zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.	Dowiedzieć się: Na czym polegała ta odmiana? Jak zmieniło się życie rodzinne?

Czy przystąpił Pan/i do jakiejś organizacji społecznej po odejściu ze spółdzielni?	tak, nie.	Dowiedzieć się: Co to za organizacja? Czy wstąpienie do tej organizacji miało związek ze wcześniejszą pracą w spółdzielni socjalnej?
Czy poleciłby/łaby Pan/i spółdzielczość socjalną osobom w trudnej sytuacji życiowej?	Komu „tak” i dlaczego?	Komu „nie” i dlaczego?

Spis tabel i rysunków

Tabela 1.1. Podstawowe różnice pomiędzy spółdzielnią pracy a spółdzielnią socjalną	19
Tabela 1.2. Przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej w wybranych krajach UE w porównaniu ze spółdzielczością socjalną w Polsce	21
Tabela 1.3. Analiza mocnych i słabych stron sektora spółdzielni socjalnych w procesie ich rozwoju w Polsce na podstawie raportu z badań <i>Monitoring Spółdzielni Socjalnych</i>	32
Tabela 1.4. Liczba spółdzielni socjalnych w 2015 roku w porównaniu z liczbą mieszkańców i stopą bezrobocia w 2013 roku wg województw	34
Tabela 1.5. Wskaźniki rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych	39
Tabela 1.6. Rodzaje i formy wsparcia udzielonego spółdzielniom socjalnym w latach 2005–2013	42
Tabela 1.7. Czynniki sukcesu wynikające z rodzaju działań podejmowanych przez spółdzielnie socjalne w latach 2005–2013	44
Tabela 2.1. Cele badawcze a planowane badania	53
Tabela 2.2. Hipotezy a planowane badania	55
Tabela 2.3. Scenariusze badania B3 (wywiady) według wykorzystanych modułów tematycznych	57
Tabela 2.4. Podział branżowy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim stan na 15 września 2014	58
Tabela 2.5. Ukierunkowanie spółdzielni socjalnych na typy zagrożenia wykluczeniem społecznym swoich członków i/lub pracowników w województwie łódzkim	60
Tabela 2.6. Liczba członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w roku 2013	61
Tabela 2.7. Czynniki, które wpływały na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych	62
Tabela 2.8. Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych	63
Tabela 2.9. Oczekiwania spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie własnych	65

Tabela 2.10. Realizacja oczekiwań spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz uzyskanego wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych	66
Tabela 2.11. Formy prawne zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w 2013 roku	67
Tabela 2.12. Pracownicy, którzy opuścili badane spółdzielnie socjalne i ich dalsze losy w województwie łódzkim w latach 2005–2013	67
Tabela 2.13. Wsparcie finansowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w latach 2005–2013	68
Tabela 2.14. Źródła znaczącego wsparcia merytorycznego uzyskanego w latach 2005–2013 w ocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	69
Tabela 2.15. Czynniki powodzenia działalności w samoocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	70
Tabela 2.16. Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji wg spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego według badań własnych	71
Tabela 2.17. Problemy rozwojowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	72
Tabela 2.18. Podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim	75
Tabela 2.19. Liczba spółdzielni socjalnych założonych przez OWES-y w województwie łódzkim i wysokość udzielonego im wsparcia	77
Tabela 2.20. Możliwości współpracy i możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi	89
Tabela 2.21. Ocena spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji zawodowej i społecznej wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi	91
Tabela 2.22. Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz możliwości jego poprawy wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi	92
Tabela 2.23. Analiza spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według kategorii A. Karwińskiej i D. Wiktor	93
Tabela 2.24. Analiza spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim według wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych H. Haugh	94
Tabela 2.25. Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w podziale na kategorie zmian	97
Tabela 3.1. Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego	102
Tabela 3.2. Forma prawna umowy pracowników i założycieli ze spółdzielnią socjalną	103
Tabela 3.3. Faktycznie przepracowywana średniotygodniowa liczba godzin pracy przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych	105
Tabela 3.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników i założycieli spółdzielni w badanych spółdzielniach socjalnych w pierwszych trzech kwartałach 2013 r.	106
Tabela 3.5. Najważniejsze czynniki, które wpłynęły na decyzję pracowników i założycieli spółdzielni o przystąpieniu/założeniu spółdzielni socjalnej	107
Tabela 3.6. Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej w województwie łódzkim wg założycieli i pracowników najemnych	110
Tabela 3.7. Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	112

Tabela 3.8. Źródła świadczeń socjalnych otrzymywanych przez spółdzielców przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	113
Tabela 3.9. Wysokość świadczeń socjalnych wypłacanych spółdzielcom przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej w woj. łódzkim wg pracowników najemnych i założycieli	114
Tabela 3.10. Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli	115
Tabela 3.11. Realizowane przez pracowników i założycieli korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim	118
Tabela 3.12. Kompetencje zawodowe rozwinięte przez pracowników najemnych i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej	120
Tabela 3.13. Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	121
Tabela 3.14. Charakter pracy wykonywanej w spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	122
Tabela 3.15. Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty pracowników najemnych i założycieli z otoczeniem w województwie łódzkim	123
Tabela 3.16. Poziom ogólnego zadowolenia beneficjentów z pracy w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	125
Tabela 3.17. Główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	126
Tabela 3.18. Konflikty z przełożonymi wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	127
Tabela 3.19. Konflikty z kolegami z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	128
Tabela 3.20. Zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	129
Tabela 3.21. Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	130
Tabela 3.22. Nieterminowość wypłat wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	130
Tabela 3.23. Niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	131
Tabela 3.24. Podejście do pracy w spółdzielni socjalnej w perspektywie trwałości pracy wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	132
Tabela 3.25. Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią socjalną wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	133
Tabela 3.26. Hipotetyczne zachowanie spółdzielców w sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	134
Tabela 3.27. Chęć polecenia spółdzielczości socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	136
Tabela 3.28. Mocne i słabe strony reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	138
Rysunek 1.1. Otoczenie spółdzielni socjalnych w Polsce	26
Rysunek 2.1. Schemat postępowania badawczego	50

Spis załączników

Załącznik 1

Tabela Z.1.1.1. Lista spółdzielni socjalnych analizowanych w badaniu studiów przypadku	151
--	-----

Załącznik 2

Tabela Z.2.1. Ocena spółdzielczości socjalnej wg ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim	152
Tabela Z.2.2. Rola spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego według WUP, RCPS i Urzędu Marszałkowskiego	154

Załącznik 3

Tabela Z.3.1. Forma prawna umowy ze spółdzielnią socjalną w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim	156
Tabela Z.3.2. Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	156
Tabela Z.3.3. Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników wg wykształcenia w województwie łódzkim	157
Tabela Z.3.4. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	157
Tabela Z.3.5. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	158
Tabela Z.3.6. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim	158
Tabela Z.3.7. Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim	159
Tabela Z.3.8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim	159
Tabela Z.3.9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim	150

Tabela Z.3.10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	161
Tabela Z.3.11. Typ zagrożenia wykluczeniem społecznym założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim	162
Tabela Z.3.12. Wpływ namowy znajomych na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg płci w województwie łódzkim	163
Tabela Z.3.13. Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim	163
Tabela Z.3.14. Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	164
Tabela Z.3.15. Wpływ możliwości uzyskania dochodów na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim	164
Tabela Z.3.16. Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg płci w województwie łódzkim	165
Tabela Z.3.17. Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim	165
Tabela Z.3.18. Wpływ zainteresowania ideą ekonomii społecznej na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim	166
Tabela Z.3.19. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg wieku w województwie łódzkim	166
Tabela Z.3.20. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	166
Tabela Z.3.21. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych i rodziny wg wieku w województwie łódzkim	167
Tabela Z.3.22. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg płci w województwie łódzkim	167
Tabela Z.3.23. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg płci w województwie łódzkim	168
Tabela Z.3.24. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg płci w województwie łódzkim	168
Tabela Z.3.25. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg płci w województwie łódzkim	169
Tabela Z.3.26. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych/rodziny wg wieku w województwie łódzkim	
Tabela Z.3.27. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg wieku w województwie łódzkim	169
Tabela Z.3.28. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wieku w województwie łódzkim	170
Tabela Z.3.29. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg wieku w województwie łódzkim	171
Tabela Z.3.30. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wykształcenia w województwie łódzkim	171

Tabela Z.3.31. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	172
Tabela Z.3.32. Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim	172
Tabela Z.3.33. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na uzyskiwanie dochodów wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	173
Tabela Z.3.34. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na niezależność wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	173
Tabela Z.3.35. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wykształcenia w województwie łódzkim	173
Tabela Z.3.36. Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na realizację własnych marzeń wg wykształcenia w województwie łódzkim	174
Tabela Z.3.37. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wieku w województwie łódzkim	174
Tabela Z.3.38. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wieku w województwie łódzkim	175
Tabela Z.3.39. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wieku w województwie łódzkim	175
Tabela Z.3.40. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wykształcenia w województwie łódzkim	176
Tabela Z.3.41. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wykształcenia w województwie łódzkim	176
Tabela Z.3.42. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na możliwość czerpania radości z życia wg wykształcenia w województwie łódzkim	177
Tabela Z.3.43. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	177
Tabela Z.3.44. Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	178
Tabela Z.3.45. Poprawa jakości życia w sensie materialnym dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	178
Tabela Z.3.46. Zyskanie poczucia bezpieczeństwa dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim	179

Tabela Z.3.47. Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	180
Tabela Z.3.48. Poprawa dostępu do wielu usług dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	181
Tabela Z.3.49. Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim	181
Tabela Z.3.50. Zwiększenie niezależności od innych ludzi i instytucji dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim	182
Tabela Z.3.51. Poprawa szacunku do samych siebie dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim	183
Tabela Z.3.52. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	183
Tabela Z.3.53. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	184
Tabela Z.3.54. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie ukończonych kursów i szkoleń zawodowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	185
Tabela Z.3.55. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim	185
Tabela Z.3.56. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie obsługi różnych urzędów dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim	186
Tabela Z.3.57. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie pracy zespołowej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	187
Tabela Z.3.58. Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	187
Tabela Z.3.59. Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim	188
Tabela Z.3.60. Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy wymagający rozwinięcia wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim	188
Tabela Z.3.61. Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg wieku w województwie łódzkim	189
Tabela Z.3.62. Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	189
Tabela Z.3.63. Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt małej ilości pracy wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim	190
Tabela Z.3.64. Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt dużej odpowiedzialności wg wieku w województwie łódzkim	190
Tabela Z.3.65. Stosunek pracowników najemnych do trwałości pracy w spółdzielni socjalnej wg płci w województwie łódzkim	191

Tabela Z.3.66. Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	191
Tabela Z.3.67. Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku uzyskania jakiegoś zasiłku lub renty wg wieku w województwie łódzkim	192
Tabela Z.3.68. Pracownicy najemni odrzucający możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni socjalnej wg wykształcenia w województwie łódzkim	192
Tabela Z.3.69. Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg wieku w województwie łódzkim	193
Tabela Z.3.70. Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	193
Tabela Z.3.71. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg wykształcenia w województwie łódzkim	194
Tabela Z.3.72. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni będą próbować założyć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim	194
Tabela Z.3.73. Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni byli pewni zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	195
Tabela Z.3.74. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg płci w województwie łódzkim	195
Tabela Z.3.75. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wieku w województwie łódzkim	195
Tabela Z.3.76. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wykształcenia w województwie łódzkim	196
Tabela Z.3.77. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	196
Tabela Z.3.78. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni spróbują przystąpić do kolejnej spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim	197
Tabela Z.3.79. Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni spróbują podjąć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim	197
Załącznik 4. Kwestionariusz ankiety badania B1 dla założycieli spółdzielni socjalnych	198
Załącznik 5. Kwestionariusz ankiety badania B1 dla pracowników najemnych spółdzielni socjalnych	206
Załącznik 6. Kwestionariusz ankiety badania B2	215
Załącznik 7. Scenariusz wywiadu badania B3 z OWES	222
Załącznik 8. Scenariusz wywiadu badania B3 z RCPS	228
Załącznik 9. Scenariusz wywiadu badania B3 z WUP	232
Załącznik 10. Scenariusz wywiadu badania B3 z Urzędem Marszałkowskim	237
Załącznik 11. Scenariusz wywiadu badania B3 z OZRSS	240
Załącznik 12. Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi założycielami spółdzielni	244
Załącznik 13. Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni	250