MICHAŁ SOBCZAK*

SPECYFIKA UWARUNKOWAŃ GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

WSTĘP

Spółdzielnie socjalne są niezależnymi podmiotami gospodarki społecznej, które zrzeszają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, umożliwiając im reintegrację zawodową oraz przywrócenie ról społecznych¹. Organizacje te w Polsce mają osobowość prawną i można je uznać za specyficzną formę spółdzielni pracy. Funkcjonują poprzez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków i/lub pracowników w celach zawodowej i społecznej reintegracji. Prowadzona działalność nie jest nastawiona na maksymalizację zysku, gdyż celem organizacji jest niesienie samopomocy dla zaangażowanych spółdzielców².

Sam fakt, że spółdzielnie socjalne zatrudniają zagrożonych wykluczeniem społecznym sprawia, iż beneficjenci tych działań przechodzą proces reintegracji społeczno-zawodowej. Działalność w warunkach konkurencji rynkowej wymusza na spółdzielcach ciągłą profesjonalizację, poprawę jakości świadczonych usług czy sprawną obsługę klientów. Prowadzenie takiego przedsiębiorstwa pozwala zdobywać nowe, uzupełniać oraz rozwijać kompetencje każdego z członków i/lub pracowników spółdzielni. Przy okazji niebagatelny wpływ na proces integracji społecznej ma również konieczność współdecydowania, poszukiwania wspólnych rozwiązań w grupie, co związane jest ze strukturą spółdzielni socjalnej³.

* Asystent, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

¹ 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.

² A. Sienicka, *Spółdzielnia socjalna*, <http://ekonomiaspoleczna.pl/x/672519> [dostęp: 3.09.2014].

³ A. Sobol, *Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rezyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009, s. 33.

Już na podstawie tak skróconej charakterystyki spółdzielni socjalnych można założyć, że gospodarowanie kapitałem ludzkim w tych organizacjach będzie znacznie odbiegać od wzorców znanych z sektora przedsiębiorstw. Do spółdzielni trafia bowiem specyficzna grupa ludzi o dużych problemach zawodowych i życiowych. Dodatkowo celem tych organizacji nie jest maksymalizacja zysku, a raczej tylko utrzymywanie się na rynku przy maksymalnym możliwym poziomie zatrudnienia. Motywowanie do pracy w spółdzielniach socjalnych też może być utrudnione, gdyż wynagrodzenia w tego typu organizacjach należeć będą do niskich. Z faktu, że przedsiębiorstwa te są spółdzielniami wynika również demokratyczny system podejmowania decyzji, z założeniem równego głosu każdego z członków.

Celem niniejszego tekstu jest przybliżenie specyfiki uwarunkowań gospodarowania kapitałem ludzkim w spółdzielniach socjalnych. Został on oparty na wynikach badań ankietowych prowadzonych na grupie 116 założycieli oraz 74 pracowników najemnych z 42 spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego w okresie od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku. Badania te były częścią większego projektu badawczego związanego z badaniem skuteczności spółdzielczości socjalnej w zakresie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Polsce. Badania prowadzono na przykładzie województwa łódzkiego i podjęto próbę dotarcia do wszystkich 82 spółdzielni socjalnych zarejestrowanych w regionie na koniec listopada 2013 roku.

PODSTAWY PRAWNE SPÓŁDZIELCZOŚCI SOCJALNEJ

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. z 2003 r., Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.), wprowadzając pierwsze ramy prawne tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce⁴. Na mocy tych przepisów zaczęły powstawać pierwsze tego typu organizacje. Intencją ustawodawcy było uzupełnienie luki jaka występowała w systemie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu opartemu na podmiotach ekonomii społecznej. Istniały bowiem organizacje prowadzące wstępne działania reintegracyjne z wykluczonymi (np. Centra Integracji Społecznej), brakowało jednak organizacji, które te osoby przejęłyby i wprowadziły na rynek pracy. Spółdzielnie socjalne stanowią zatem pomost pomiędzy podmiotami integracyjnymi a otwartym rynkiem pracy.

Podstawowym aktem prawnym w Polsce regulującym funkcjonowanie spółdzielni socjalnych jest ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych,

⁴ Zob. art. 127 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001.

w myśl której przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie 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 pracy⁵.

Spółdzielnia socjalna może być założona przez co najmniej pięć osób fizycznych⁶, wtedy przynajmniej połowę członków muszą stanowić osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Spółdzielnia może zostać założona także przez dwie osoby prawne (organizacje pozarządowe lub jednostki samorządu terytorialnego), ale wtedy musi zatrudnić przynajmniej pięć osób zagrożonych wykluczeniem, których ustawodawca rozumie jako:

- ♦ bezrobotnych,
- ♦ niepełnosprawnych,
- ♦ uzależnionych od alkoholu lub narkotyków,
- ♦ uchodźców,
- ♦ zwalnianych z zakładów karnych⁷.

CHARAKTERYSTYKA SPÓŁDZIELCÓW SOCJALNYCH

Podział na spółdzielnie socjalne zakładane przez osoby fizyczne oraz prawne spowodował, że populację spółdzielców socjalnych można podzielić na dwie różniące się mocno grupy:

- ♦ założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Pracują w spółdzielni od samego początku i najczęściej są współtwórcami pomysłu na założenie spółdzielni. 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.

⁵ Art. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 z późn. zm.

⁶ Maksymalnie może mieć 50 członków.

⁷ Art. 4, 5, 5a ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 z późn. zm.

♦ pracowników spółdzielni – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach społecznych osób prawnych, choć zdarzają się również pojedyncze osoby w spółdzielniach osób fizycznych. To osoby, które przystąpiły do istniejących spółdzielni, tym samym nie miały 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 społeczna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej⁸.

Przeprowadzone badania potwierdziły zdecydowaną odmienność obu tych grup już na poziomie charakterystyki próby badawczej, co przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni społecznych według płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego

Kategoria	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób
PŁEĆ	N = 114		N = 70		N = 184
Kobieta	69	60,5	30	42,9	99
Mężczyzna	45	39,5	40	57,1	85
WIEK	N = 115		N = 72		N = 187
Do 34 lat	64	55,7	33	45,8	97
35–54 lata	35	30,4	25	34,7	60
Powyżej 54 lat	16	13,9	14	19,4	30
WYKSZTAŁCENIE	N = 114		N = 71		N = 185
Co najwyżej podstawowe	2	1,8	19	26,8	21
Gimnazjalne	6	5,3	5	7,0	11
Średnie, zawodowe	49	43,0	31	43,7	80
Wyższe	57	50,0	16	22,5	73
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	N = 114		N = 71		N = 185
Wieś	23	20,2	–	–	23
Miasto	91	79,8	71	100,0	162
STAN CYWILNY	N = 116		N = 74		N = 190
Mężatka\żonaty	48	42,5	20	27,8	68
W związku nieformalnym	19	16,8	9	12,5	28
Panna\kawaler	34	30,1	24	33,3	58
Po rozwodzie	11	9,7	10	13,9	21
Wdowa\wdowiec	1	0,9	9	12,5	10

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

⁸ Cyt. M. Sobczak, *Reintegracja społeczno-zawodowa osób po 45 roku życia w spółdzielniach społecznych*, „Acta Universitatis Lodzensis”, Folia Oeconomica 2015 (tekst przyjęty do publikacji).

Dane zawarte w tabeli 1 wskazują, że założycielami spółdzielni socjalnych zostały najczęściej młode kobiety, dość dobrze wykształcone, pochodzące z miast, o ustabilizowanej sytuacji osobistej. Pracownikami najemnymi byli częściej dość młodzi mężczyźni z miast, słabiej wykształceni, często o dość skomplikowanej sytuacji osobistej.

W spółdzielniach socjalnych 3/4 osób pracuje w oparciu o umowę o pracę¹, jednak wśród pracowników najemnych w 81,5% przypadków były to umowy na czas określony, gdy wśród założycieli dominowały na czas nieokreślony. Wynika to stąd, że większość badanych spółdzielni istniała poniżej 3 lat, więc pracownicy nie doczekali się jeszcze umowy na czas nieokreślony, założyciele natomiast w praktyce zatrudniali się sami, więc dobierali sobie wygodną dla siebie formę umowy o pracę. Jednak jeśli chodzi o wymiar czasu pracy, to pracownicy najemni częściej pracowali w pełnym wymiarze (65,6%) niż założyciele (39,7%)². Jak się okazuje, umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród założycieli nie oznaczały wcale niewielkiego nakładu pracy (tabela 2), gdyż raczej wynikały z niechęci do obciążania się pełnymi składkami na ubezpieczenia społeczne.

Tabela 2. Faktycznie przepracowywana średniotygodniowa liczba godzin pracy przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych

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
20–39	19	18,3	8	12,1	27
40	21	20,2	36	54,5	57
41–60	28	26,9	10	15,2	38
Powyżej 60	14	13,5	–	–	14
OGÓŁEM	104	100,0	66	100,0	170

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

Gdy porównuje się faktycznie przepracowane godziny pomiędzy założycielami a pracownikami najemnymi widać, że to ci pierwsi, mimo umów w niepełnym wymiarze czasu pracy, przepracowywali więcej godzin na rzecz spółdzielni. Często wskazywali wręcz na pracę powyżej 100 h tygodniowo, czym przypominają zwykłych przedsiębiorców, poświęcających się dla rozwoju swojego biznesu. U pracowników podobnego podejścia do pracy raczej nie odnotowywano i pracowali zgodnie z formalnym wymiarem czasu pracy.

Poświęcany czas dla spółdzielni nie przekładał się w większości przypadków na zarobki, gdyż mediana wynagrodzeń netto w grupie założycieli wyniosła zaledwie

¹ W przypadku członków może to być spółdzielcza umowa o pracę.

² Dane nie ujęte w tabelach.

461,54 PLN, a wśród pracowników najemnych 1081,49 PLN. Zarobki nie mogły stanowić dla spółdzielców wielkiej motywacji do pracy, ponieważ nawet u pracowników nie odbiegały od płacy minimalnej. Założyciele natomiast odkładali często konsumpcję bieżącą na rzecz inwestowania w dalszy rozwój spółdzielni. Można się również spodziewać, że częściowo mogli pobierać wynagrodzenia z nierejestrowanych przychodów spółdzielni itp.

Skoro wydaje się, że wynagrodzenie nie powinno stanowić wielkiej motywacji do pracy w spółdzielni, należy prześledzić najważniejsze korzyści jakie w swoich oczekiwaniach uzyskali badani spółdzielcy (tabela 3).

Tabela 3. Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli

Najważniejsze oczekiwane korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób
Korzyści ekonomiczne					
– uzyskanie dochodów	64	55,2	56	75,7	120
– niezależność	40	34,5	19	25,7	59
Korzyści zawodowe					
– nowe kwalifikacje zawodowe	65	56,0	25	33,8	90
– kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	58	50,0	23	31,1	81
– realizacja własnych marzeń	45	38,8	9	12,2	54
Korzyści społeczne					
– poznanie nowych kolegów, przyjaciół	35	30,2	26	35,1	61
– uznanie wśród bliskich	9	7,8	8	10,8	17
– powód do wyjścia z domu	14	12,1	11	14,9	25
Korzyści psychologiczne					
– możliwość czerpania radości z życia	12	10,3	11	14,9	23
– pewność siebie, wiara we własne możliwości	48	41,4	24	32,4	72
Inne					
– inne	3	2,6	–	–	3
– brak jakichkolwiek korzyści	1	0,9	–	–	1

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

Mimo niskich zarobków, dla 3/4 pracowników najemnych do najważniejszych korzyści, jakie osiągnęli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej zaliczyli uzyskiwanie dochodów. Mniej więcej co trzeci z nich wskazał również na nowe kwalifikacje zawodowe, kontakty zawodowe, kontakty społeczne czy zyskanie pewności siebie i wiary

w swoje możliwości. Dla założycieli najważniejszymi korzyściami były nowe kwalifikacje zawodowe i inne korzyści z tej grupy. Uzyskiwanie dochodów spadło na drugie miejsce, co może oznaczać, że szeroko pojęty rozwój zawodowy ma dla nich większe znaczenie niż chwilowo uzyskiwane dochody.

PRZEBIEG PRACY W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

W wyniku pracy w spółdzielni socjalnej założyciele i pracownicy najemni nabywają i rozwijają szereg umiejętności, które mogą być dla nich przydatne również na dalszych etapach ich karier zawodowych. Jednak ze względu na różny poziom zaangażowania w codzienną pracę oraz różny potencjał rozwojowy nieco inaczej poprzez pracę w spółdzielni rozwijali się przedstawiciele obu badanych grup (tabela 4).

Tabela 4. Umiejętności przydatne w pracy zawodowej i inne istotne cechy rozwoju osobistego rozwinięte przez pracowników i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej

Rozwinięte umiejętności przydatne w pracy zawodowej i inne istotne cechy rozwoju osobistego	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
Znajomość zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej	95	81,9	49	66,2	144
Obsługa różnych urzędów	49	42,2	35	47,3	84
Samodzielne rozwiązywanie problemów	68	58,6	47	63,5	115
Umiejętność pracy w zespole	79	68,1	57	77,0	136
Umiejętność obsługi klienta, negocjacji handlowych	82	70,7	39	52,7	121
Samooceny wiary we własne możliwości	69	59,5	51	68,9	120
Lepszego wykorzystania czasu pracy	74	63,8	55	74,3	129
Jakości wykonywanej pracy	77	66,4	56	75,7	133
Wymogi formalne do wykonywania pracy	49	42,2	34	45,9	83
Ukończone kursy i szkolenia zawodowe	64	55,2	36	48,6	100
Dbłość o stan zdrowia i schludny wygląd	48	41,4	42	56,8	90

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

Powyższe dane wskazują, że obie badane grupy, tj. pracownicy najemni i założyciele spółdzielni, rozwinęły poprzez pracę w spółdzielniach socjalnych szeroki wachlarz kompetencji, które mogą być przydatne w dalszych etapach kariery za-

wodowej. Nieco lepszy rozwój kwalifikacji dostrzegli u siebie założyciele, szczególnie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej czy umiejętności obsługi klienta, prowadzenia negocjacji handlowych, a jest to związane ze zdecydowanie szerszym zakresem obowiązków, jakim obarczeni są założyciele spółdzielni w porównaniu do pracowników. Założyciele częściej też wskazywali na fakt ukończenia specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych, które mogą zapewne być przydatne na dalszych etapach ich karier zawodowych. Wynika to z większej determinacji do dalszego rozwoju zawodowego w grupie założycieli spółdzielni socjalnych. Pracownicy nieco częściej poprawili kwestie dbałości o stan zdrowia i schludny wygląd, choć można przyjąć, że założyciele rzadziej mogli odczuwać deficyty w tej kwestii, które wymagały poprawy.

Jak zostało zasygnalizowane na wstępie, w spółdzielniach socjalnych występuje specyficzny sposób podejmowania decyzji związany z równym prawem do głosu na walnym zgromadzeniu wszystkich członków spółdzielni. Tabela 5 przedstawia jak w praktyce wygląda podejmowanie decyzji w spółdzielniach socjalnych.

Tabela 5. Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

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
Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmowali wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie było w gestii zarządu	26	23,2	14	21,9	40
Zarządzaniem zajmował się zarząd, a rolą członków było tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływała kadencja	14	12,5	1	1,6	15
Respondenci nie mieli wpływu na zarządzanie spółdzielnią	4	3,6	28	43,8	32
OGÓŁEM	112	100,0	64	100,0	176

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

Nie dziwi z racji ich pozycji, że praktycznie wszyscy założyciele mieli jakiś wpływ na podejmowanie decyzji w spółdzielni, w najgorszym wypadku na wybór zarządu. Jednak w większości przypadków demokracja przenosi się również na poziom zarządzania operacyjnego, gdyż 60% założycieli wskazało, że zdecydowana większość decyzji w spółdzielni była podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej

z nimi konsultowana. Co ciekawe, demokratyczny styl podejmowania decyzji przenosi się również do grupy pracowników, ponieważ ponad 50% z nich miało wpływ na codzienne zarządzanie lub przynajmniej strategiczne. Jednocześnie spora grupa, przeszło 40% pracowników, nie miała żadnego wpływu na zarządzanie organizacją.

Demokratyczny styl działania spółdzielni socjalnych dobrze wpływa na reintegrację społeczną członków i/lub pracowników, jednak może w trudnych momentach prowadzić do paraliżu organizacji. Sytuacje konfliktów międzyludzkich mogą doprowadzić spółdzielnię do upadku. Z drugiej strony praca oparta o demokrację może wpływać pozytywnie na satysfakcję z pracy czy większe przywiązanie do organizacji. Tabela 6 przedstawia dane nt. ogólnego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych.

Tabela 6. Poziom ogólnego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

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
– raczej zadowoleni	59	57,1	34	54,0	93
– trochę żałują decyzji o przystąpieniu	10	9,4	2	3,2	12
– mocno rozczarowani z pracy w spółdzielni socjalnej	4	3,8	–	–	4
OGÓŁEM	106	100,0	63	100,0	169

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

Poziom zadowolenia w grupie pracowników najemnych był bardzo wysoki – prawie 97%. Wynika to z przeszłości tych osób, ponieważ wcześniej mieli duże trudności z odnalezieniem się na rynku pracy, a spółdzielnia socjalna daje im poczucie bezpieczeństwa i pewność zatrudnienia. U założycieli poziom zadowolenia był ciągle wysoki – 88%, jednak grupa niezadowolonych była znacząco większa. Może to być efektem niższych zarobków, większej ilości pracy czy stresu związanego z większą odpowiedzialnością założycieli.

Skoro zadowolenie z pracy w spółdzielniach socjalnych było na bardzo wysokim poziomie, to można oczekiwać, że przywiązanie do miejsca pracy będzie również dość duże. W tym celu zapytano badanych, w jakiej sytuacji dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią (tabela 7).

Odpowiedzi w obu badanych grupach układały się bardzo podobnie. Dla 1/3 ankietowanych dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodziło w grę. Praca w innych organizacjach, czy nawet instytucjach publicznych, za podobne wynagrodzenie także była niewystarczającym motywatorem do odejścia ze spółdzielni. Dla ponad 1/5 respondentów (w tym 1/4 założycieli) dobrowolne odejście było

Tabela 7. Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią socjalną według założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Sytuacja, w której spółdzielca 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
otrzymanie jakiegokolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną	4	3,4	–	–	4
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
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
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej	19	16,4	14	18,9	33
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
możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju	30	25,9	12	16,2	42
uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty	2	1,7	1	1,4	3
założenia własnej działalności gospodarczej	15	12,9	7	9,5	22
inne	8	6,9	2	2,7	10

ŹRÓDŁO: oprac. własne.

możliwe w przypadku podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i szans na rozwój, a dla około 10% – w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej. Ogólnie można stwierdzić, że spółdzielcy socjalni byli bardzo mocno związani ze swoimi organizacjami i z dużym prawdopodobieństwem nie zamierzali zmieniać pracy. Była też spora grupa nastawiona na rozwój osobisty i przedsiębiorczość (gotowi do odejścia w przypadku założenia własnej działalności lub otrzymania pracy dającej satysfakcję i szansę rozwoju). Realnie patrząc, dla większości dobrowolne odejście z pracy było wykluczone lub przynajmniej mało prawdopodobne ze względu na wymagania stawiane ewentualnemu nowemu pracodawcy.

PODSUMOWANIE

Uwarunkowania gospodarowania kapitałem ludzkim w spółdzielniach socjalnych są specyficzne, przez co sam proces zarządzania zasobami ludzkim w tych jednostkach musi przebiegać w odmienny sposób niż w sektorze przedsiębiorstw czy nawet organizacji pozarządowych. Do spółdzielni trafiają dwa typy osób o zgoła odmiennej charakterystyce. Spółdzielnie socjalne osób fizycznych były najczęściej zakładane przez młodych, dobrze wykształconych i przedsiębiorczych ludzi. Mimo niskich zarobków, jakie uzyskiwali w momencie prowadzenia badań, byli bardzo zaangażowani w pracę i wykazywali się dużym poświęceniem dla budowanego przedsiębiorstwa. Satysfakcję czerpali m.in. z nabywanych i rozwijanych dzięki pracy w spółdzielni kompetencji. Na poziom ich zadowolenia wpływ miało też poczucie sprawstwa, dzięki demokratycznemu sposobowi zarządzania organizacją. Nie uzyskując znaczącego awansu lub ambitnej pracy, nie byłiby skłonni odejść ze spółdzielni, do której byli mocno przywiązani jako swojej firmy.

W spółdzielniach socjalnych osób prawnych najczęściej pracowały osoby w trudnej sytuacji życiowej, bardzo oddaleni od otwartego rynku pracy. Dla nich w pracy najważniejsza była możliwość uzyskania dochodów, ale przy okazji zdobywali szereg kompetencji, które mogliby w przyszłości wykorzystać na dalszych etapach ich karier zawodowych. Bezpieczeństwo zatrudnienia, jakie roztaczała nad nimi spółdzielnia, powodowało, że byli do niej mocno przywiązani i woleli nie ryzykować zmiany pracy. W przypadku wielu organizacji pracownicy najemni również byli włączeni do uczestnictwa przy zarządzaniu organizacją.

BIBLIOGRAFIA

- Janowska Z. (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009.
- Sobczak M., *Reintegracja społeczno-zawodowa osób po 45 roku życia w spółdzielniach socjalnych*, „Acta Universitatis Lodzensis”, Folia Oeconomica 2015 (tekst przyjęty do druku).
- Sobol A., *Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009.

Źródła internetowe

Sienicka A., *Spółdzielnia socjalna*, <http://ekonomiaspoleczna.pl/x/672519>

Akty prawne

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001.
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 z późn. zm.