Adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej

Doświadczenia z realizacji projektu: PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej.

STOWARZYSZENIE
NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

gineka
STOWARZYSZENIE NA RZECZ ROZWOJU KOBIET

Spis treści

Przedmowa

ROZDZIAŁ PIERWSZY 11

Kujawsko-pomorskie: kurs na ekonomię społeczną

ROZDZIAŁ DRUGI 21

Formalno-prawne aspekty działalności spółdzielni socjalnych zakładanych przez osoby prawne

ROZDZIAŁ TRZECI 43

Spółdzielczość trzeba rozumieć, spółdzielczość trzeba czuć

ROZDZIAŁ CZWARTY 51

Spółdzielnia Socjalna Kujawianka – spółdzielczość z przytupem

ROZDZIAŁ PIĄTY 57

Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis – studium przypadku

ROZDZIAŁ SZÓSTY 63
Spółdzielnia socjalna tworzona przez Kościelne Osoby Prawne – nowe zjawisko w ekonomii społecznej

ROZDZIAŁ SIÓDMY 77
Spółdzielnia Socjalna Nazaret i bezcenny skarb markowickiej parafii

ROZDZIAŁ ÓSMY 85
Włoskie inspiracje w kujawsko-pomorskim

DODATEK 93
Rola spółdzielczości w aktywnej polityce na rynku pracy w autonomicznej prowincji Trydent – Działania 18 i 19 oraz Progettone

Wprowadzenie 97
Autonomiczna prowincja trydent – aktualna sytuacja ekonomiczna, uwarunkowania w zakresie zatrudnienia i innowacyjny charakter aktywnej polityki na rynku pracy 100
Spółdzielczość i spółdzielczość socjalna w trydencie 104
Działanie 18 107
Działanie 19 114

Progettone 118

Podsumowanie wyników badania fokusowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli Członków założycieli 3 polskich spółdzielni socjalnych pod kątem możliwości wprowadzenia modelu trydenckiego 123

Wnioski: rola spółdzielczości i efektywność działań 133

Przykłady konkretnych rozwiązań, które mogą być wprowadzone w spółdzielniach biorących udział w badaniu i wizytach studyjnych 137

Podsumowanie 140

Bibliografia 141

Przedmowa

Oddajemy w Państwa ręce publikację podsumowującą projekt *PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – aktywizacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej*. Realizowaliśmy go w partnerstwie ze Stowarzyszeniem na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka z Bydgoszczy i był to, co warto podkreślić, już trzeci realizowany wspólnie projekt. Jego celem było zapewnienie stabilnego zatrudnienia przynajmniej piętnastu osobom z województwa kujawsko – pomorskiego, aktywizacja nie dotyczyła jednak wyłącznie osób długotrwale bezrobotnych. Zaktywizować zamierzaliśmy również jednostki samorządu terytorialnego i inne osoby prawne, które projekt miał zachęcić do włączenia się w walkę z bezrobociem poprzez stosowanie narzędzi ekonomii społecznej.

Projekty bywają rutynowe. Działamy według harmonogramu, realizujemy wskaźniki, wreszcie ewaluujemy nasze działania. Jednak ADA, bo tak w skrócie nazwaliśmy ten projekt, nie była rutynowa. Przyniosła nam sporo satysfakcji i pozytywnych doświadczeń, choć nie wszystko poszło tak jak zaplanowaliśmy. Zarówno jedne jak i drugie zebraliśmy w niniejszej publikacji w nadziei, że będą dla Państwa ciekawą lekturą i przewodnikiem po świecie ekonomii społecznej.

Samorządowcy lokalni to naturalni liderzy wspólnot lokalnych, dlatego to im w pierwszej kolejności dedykujemy to opracowanie. Mamy nadzieję, że zawarte w nim artykuły przekonają ich do tego, że warto zakładać spółdzielnie socjalne i dostarczą wyczerpujących informacji, jak to zrobić.

Jednak ten projekt pokazał nie tylko zaangażowanie samorządów, ale również kościelnych osób prawnych. Podczas jego realizacji powstała bowiem pierwsza w Polsce spółdzielnia socjalna założona przez parafię.

Chcielibyśmy w tym miejscu podziękować wszystkim jednostkom samorządu terytorialnego: Gminie Miejskiej Aleksandrów Kujawski, Gminie Waganiec, Starostwu Powiatowemu Golub – Dobrzyń, Gminie Golub-Dobrzyń oraz Gminie Radomin, jak również kościelnym osobom prawnym: Parafii z Markowic oraz Caritasowi Archidiecezji Gnieźnieńskiej, które zdecydowały się spróbować i założyć spółdzielnie socjalne.

Jesteśmy dumni , czekamy na więcej i mamy nadzieję, że nie jest to naszej ostatnie spotkanie z ekonomią społeczną w województwie kujawsko – pomorskim. Wszystkim czytelniom życzymy natomiast przyjemnej i owocnej lektury.



Rozdział pierwszy

Kujawsko-pomorskie: kurs na ekonomię społeczną

Anna Dranikowska

Województwo kujawsko-pomorskie to region o wyjątkowo trudnej sytuacji dotyczącej zatrudnienia. Stopa bezrobocia od kilkunastu lat utrzymuje się na relatywnie stałym poziomie i należy do najwyższych w kraju. Ta niełatwa sytuacja zmusza do poszukiwania nowych rozwiązań zdolnych zmniejszyć skalę problemu. Być może jednym z takich rozwiązań są spółdzielnie socjalne. Za tym, że mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego coraz chętniej decydują się na takie rozwiązanie również przemawiają liczby. W 2009 roku w województwie działało 12 spółdzielni. Teraz jest już ich kilkadziesiąt[1].

Początki

Kujawsko-pomorskie ma piękne tradycje spółdzielczości socjalnej, wiele z działających tutaj przedsiębiorstw walnie przyczyniło się do rozwoju spółdzielczości socjalnej w Polsce. Pisanie spółdzielczej historii tego regionu rozpoczęła Spółdzielnia Socjalna Od Nowa założona w 2006 roku w Chełmnie. Polskie „miasto miłości" współpracowało z Od Nową przez kilka następnych lat zlecając spółdzielni między innymi produkcję zniczy w kształcie serca, którymi co rok na okoliczność Walentynek przystrajane było miasto. Spółdzielnia w swoim najlepszym okresie zatrudniała prawie 30 osób. Wydawało

1. Podaję za katalogiem Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, www.ozrss.pl z dnia 17.03.2015 r.

się jednak, że spółdzielcze serce regionu biło wówczas w Inowrocławiu. Początki spółdzielczości socjalnej w Inowrocławiu należy datować na rok 2005. To wtedy działalność rozpoczęło Kujawskie Stowarzyszenie Ekorozwoju. KSE był organizacją społeczną działającą między innymi na rzecz osób bezrobotnych, na rzecz promowania społecznie i ekologicznie odpowiedzialnej przedsiębiorczości oraz wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W ciągu następnych pięciu lat członkowie Stowarzyszenia, a zwłaszcza jego prezes Eugeniusz Wincławski, zaangażowali się w założenie aż pięciu spółdzielni socjalnych: Spółdzielni Socjalnej Kołodziej, Spółdzielni Socjalnej Korab, Spółdzielni Socjalnej Odrodzenie, Spółdzielni Socjalnej Ines oraz Spółdzielni Socjalnej Inopraca. Inicjatywy te w najlepszym razie można jednak nazwać umiarkowanym sukcesem – jednej udało się nawet zrealizować niewielki projekt w ramach Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. Powołany dzięki wsparciu projektowemu Klub Przedsiębiorczości Społeczno – Internetowej szybko zakończył jednak swoją działalność. O pierwszych spółdzielniach inowrocławskich słuch zaginął.

Przynajmniej jedna z nich – Spółdzielnia Socjalna Ines – zdążyła jednak przystąpić do projektu Kujawsko – Pomorski Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej realizowanego przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie ze Stowarzyszeniem na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka z Bydgoszczy[2]. To Bydgoszcz miała bowiem stać się stolicą spółdzielczości w województwie kujawsko-pomorskim.

KPOWES

W 2009 roku w Bydgoszczy powstała pierwsza w tym mieście spółdzielnia socjalna – Spółdzielnia Socjalna Elles. Spółdzielnia prowadziła zakład fryzjerski i kosmetyczny. Mimo przejściowych problemów i personalnej zawieruchy spółdzielnia działa dziś. Spółdzielnia Socjalna Elles jest ważna z jeszcze jednego powodu – do jej założenia przyczyniło się Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka, które rok później w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych rozpoczęło realizację projektu Kujawsko – Pomorski Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej. Projekt miał trzy edycje. W tym czasie powstało kolejnych kilkanaście przedsiębiorstw społecznych. Wiele z nich działa do dziś, niektóre okazały się być kamieniami milowymi w rozwoju spółdzielczości. Taką spółdzielnią była na przykład Spółdzielnia Socjalna Bydgoszczanka – pierwsza spółdzielnia socjalna założona przez dwie jednostki samorządowe w 2010 roku, w miejsce likwidowanego Zakładu Robót Publicznych. Do najważniejszych celów Bydgoszczanki należało stworzenie możliwości zatrudniania bezrobotnych pracowników

2. Więcej na temat partnerstwa SNRSS i Stowarzyszenia Gineka w artykule Aleksandry Wojtaszek: *Wspieramy ekonomię społeczną w województwie kujawsko-pomorskim, w:* Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań 2014 r.

likwidowanego ZRP i organizowanie osobom bezrobotnych prac społecznie użytecznych. Oba te cele zostały zrealizowane, a spółdzielnia stała się przykładem dla jednostek samorządowych z całego kraju. Bydgoszcz to również siedziba Spółdzielni Socjalnej Kreatywni. Założona w 2009 roku spółdzielnia z powodzeniem działa na rynku do dziś, a w 2013 roku zdobyła nagrodę Lodołamacza dla najlepszego Zakładu Pracy Chronionej w Polsce. To nie tylko pierwsza spółdzielnia socjalna w kraju założona przez osoby niepełnosprawne, to również spółdzielnia zatrudniająca największą liczbę osób niepełnosprawnych. Kreatywni od kilku lat regularnie realizują projekty zwiększające uczestnictwo osób niepełnosprawnych na rynku pracy. I regularnie nagradzani są w branżowych konkursach za innowacyjność i promowanie nowych rozwiązań.

A przecież Bydgoszcz to także Światłownia, czyli klubokawiarnia prowadzona przez Spółdzielnię Socjalną Widzących Duszą Światełko. Regularne koncerty i wydarzenia artystyczne zapewniły kawiarni stałe miejsce na mapie kulturalnej Bydgoszczy. W Bydgoszczy działa również inna doświadczona spółdzielnia – Spółdzielnia Socjalna Nasz Dom. Spółdzielcy z Bydgoszczy jako jedni z pierwszych zdecydowali się na otworzenie Domu Opieki Dziennej. Zebrane doświadczenia procentowały – w 2015 roku spółdzielcy byli gospodarzami ogólnopolskiego branżowego spotkania spółdzielni socjalnych działających w branży opiekuńczej.

W branży opiekuńczej, dedykowanej jednak zdecydowanie młodszym podopiecznym, działa również Spółdzielnia Socjalna Signum z Golub – Dobrzynia. Pierwsza spółdzielnia w powiecie golubsko-dobrzyńskim prowadzi swoją działalność nieprzerwanie od 2010 roku. Panie prowadzą w Golubiu-Dobrzyniu Niepubliczny Punkt Przedszkolny Mały Książe.

Nowi ludzie, nowe pomysły

W miarę upływu lat spółdzielczością socjalną interesowały się kolejne grupy osób i instytucji, w tym również osoby prawne. I tak na przykład Markowicką Spółdzielnię Socjalną Nazaret założyła parafia i Caritas, a w tworzenie Spółdzielni Socjalnej Komtur zaangażowała się Chorągiew Kujawsko-Pomorska Związku Harcerstwa Polskiego. Ostatnie lata to również dalszy wzrost zaangażowania jednostek samorządu terytorialnego. W ramach projektu *PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – aktywizacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej* w tworzenie spółdzielni socjalnych zaangażowały się jednostki samorządowe z Aleksandrowa Pomorskiego i Golubia Dobrzynia.

Zdecydowanemu poszerzeniu uległ również zakres działalności spółdzielni. W Toruniu powstał na przykład Kulturhauz. Kulturhauz spółdzielnia

socjalna, która prowadzi Społeczny Dom Kultury oraz hostel. Spółdzielnie coraz chętniej wkraczają w branże do tej pory słabo kojarzone ze spółdzielczością, jak na przykład projektowanie graficzne i urbanistyczne (Spółdzielnia Socjalna Lajma), działalność związaną z turystyką lokalną (Spółdzielnia Socjalna Komtur) czy nawet produkcję mebli z palet (Spółdzielnia Socjalna SAMI – PACK). Jak widać sektor kreatywny rozwija się w kujawsko-pomorskim coraz lepiej. Po niełatwym początku dobrze radzi sobie również Inowrocław. Sukcesami założycieli okazały się Inowrocławska Spółdzielnia Socjalna, która do dzisiaj z powodzeniem świadczy usługi sprzątające oraz Spółdzielnia Socjalna Twoje Smaki. Ta druga od dwóch lat prowadzi w Inowrocławiu restaurację – pracują w niej osoby z niepełnosprawnościami.

Ośrodki Wsparcia

Ten rozwój nie byłby możliwy bez intensywnej działalności Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej. Obecnie w województwie kujawsko-pomorskim działa ich tu aż sześć : obok Kujawsko-Pomorskiego Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej III prowadzonego przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka trzeba wymienić również: Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Toruniu prowadzony przez Stowarzyszenie TŁOK, Kujawsko – Pałuckie Centrum Ekonomii Społecznej (prowadzone przez Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy), Kujawsko-Pomorski Inkubator Przedsiębiorczości Społecznej(prowadzony przez Fundację Gospodarczą Pro-Europa), Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej SUKCES prowadzone przez Centrum Kultury i Edukacji Zenit oraz Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Toruniu prowadzony przez Europejskie Centrum Edukacji i Młodzieży. Cała szóstka stara się obecnie o akredytację Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. To przesłanki do tego, żeby twierdzić że ekonomia społeczna ma przed sobą dobre perspektywy.

Nie bez znaczenia pozostają także działania toruńskiego Regionalnego Ośrodka Ekonomii Społecznej, który od samego początku aktywnie wspiera działania na rzecz rozwój u ekonomii społecznej i mocno angażuje się w ich promocję.

W takich warunkach Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych oraz Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka rozpoczęły w 2013 roku realizację projektu: *PWP* Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej.

ADA – założenia projektu

Wykluczenie społeczne to nie tylko proces stygmatyzacji przez społeczeństwo, ale także utrata zdolności postrzegania siebie jako pełnowartościowego człowieka – to zdanie otwierało diagnozę, przeprowadzoną na potrzeby projektu. Dlatego też celem projektu była poprawa sytuacji społeczno-zawodowej trzydziestu osób zagrożonych wyklucze-

niem społecznym z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Cel ten planowaliśmy osiągnąć poprzez aktywizację społeczno – zawodową oraz umożliwienie zatrudnienia w spółdzielni socjalnej.

Projekt miał zwiększyć aktywność zawodową naszych beneficjentów oraz podnieść ich kompetencje i poszerzyć kwalifikacje zgodnie z określoną ścieżką zawodową, wreszcie, zapewnić stabilne zatrudnienie w spółdzielni socjalnej, która stanowić będzie stałe źródło dochodów także po zakończeniu projektu. Zwiększanie kwalifikacji możliwe było dzięki szkoleniom, stażom i zatrudnieniu subsydiowanemu. Uczestnicy korzystali z pomocy coacha, brali udział w szkoleniach zawodowych i wizytach studyjnych, podglądali dobre praktyki spółdzielni socjalnych z Włoch.

Realizacja tego celu wymagała jednak prawidłowego zdefiniowania i osiągnięcia celów kolejnych – niezbędne było wsparcie jednostek samorządu terytorialnego z województwa kujawsko-pomorskiego – to one miały spółdzielnie utworzyć. Dlatego w ramach projektu *PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa os*ób w trudnej sytuacji życiowej realizowane były dwie równoległe ścieżki wsparcia:

- → wsparcie samorządu w zakresie diagnozy lokalnej, opracowania innowacyjnego modelu wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przy wykorzystaniu rozwiązań spółdzielczych i jego implementacji;
- → wsparcie dla przyszłych pracowników spółdzielni w postaci – opracowanie Indywidualnych Planów Działania, warsztaty rozwoju osobistego, kursy zawodowe, wsparcie coachingowe, staże i zatrudnienie subsydiowane, środki na doposażenie stanowisk pracy, warsztaty studyjne w samorządowych spółdzielniach socjalnych (dobre praktyki).

Ważnym elementem projektu stał się ponadto transfer wiedzy i innowacyjnych rozwiązań z Włoch, które umożliwiło nam partnerstwo z Federazione Trentina della Cooperazione (Federacja Spółdzielczości Prowincji Trentino). Prowadzona przez Federację animacja społeczności lokalnej pod kątem możliwości realizacji usług użyteczności publicznej przez spółdzielnie socjalne jest dobrą praktyką mechanizmu możliwego do zaaplikowania w Polsce.

Do projektu przystąpiły jednostki samorządu terytorialnego z Aleksandrowa Kujawskiego i gminy Waganiec, Caritas Archidiecezji Gnieźnieńskiej i parafia w Markowicach, powiat golubsko-dobrzyński oraz gminy: Golub – Dobrzyń i Radomin.

Realizatorzy

Lider: Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych

Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych powstało w 2003 roku. Przez pierwsze dwa lata funkcjonowało jako Stowarzyszenie Nasz Dom, żeby od 2005 roku działać już pod obecną nazwą. Prezesem Stowarzyszenia jest Przemysław Piechocki, funkcję wiceprezesów pełnią: Jagoda Paluch i Wiesław Zwierzchowski. W 2006 roku Stowarzyszenie zostało wpisane do prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu rejestru instytucji szkoleniowych pod numerem ewidencyjnym 2.30/00145/2006.

Od początku działalności Stowarzyszenia w centrum jego zainteresowania znajdowały się spółdzielnie socjalne oraz osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Kluczowym zadaniem Stowarzyszenia jest bowiem tworzenie nowych i wspieranie już istniejących podmiotów ekonomii społecznej.

Głównym obszarem działalności Stowarzyszenia jest województwo wielkopolskie, ze szczególnym uwzględnieniem subregionu konińskiego. W swojej działalności Stowarzyszenie nigdy nie kierowało się jednak kryterium terytorialnym inicjując i wspierając działania z zakresu ekonomii społecznej również na terenie całego kraju. Dlatego w 2009 roku Stowarzyszenie wspólnie z partnerem z Bydgoszczy powołało do istnienia ośrodek wspierania ekonomii społecznej w województwie kujawsko-pomorskim. Współpraca okazała się na tyle pomyślna, że w latach 2009-2013 Stowarzyszenie we współpracy z partnerem zrealizowało tam dwie edycje projektu *Kujawsko-Pomorski Ośrodek Ekonomii Społecznej.* To przy wsparciu tego Ośrodka postała pierwsza w Polsce spółdzielnia socjalna założona przez dwie jednostki samorządu terytorialnego – Spółdzielnia Socjalna Bydgoszczanka. W następnych latach Stowarzyszenie miało założyć o wiele więcej właśnie takich przedsiębiorstw.

Podczas realizacji projektu *Wspólna Praca Nas Wzbogaca* realizowanym w partnerstwie z Agencją Rozwoju Regionalnego z Konina w latach 2011-2013 Stowarzyszenie poszerzyło katalog świadczonych usług o przyznawanie dotacji na założenie spółdzielni socjalnych. Podczas realizacji tego projektu powstała pierwsza w Wielkopolsce spółdzielnia założona przez dwie osoby prawne – Spółdzielnia Socjalna Akcent Europe. Przyznawanie dotacji na założenie spółdzielni socjalnych było kontynuowane dzięki zrealizowanym już samodzielnie kolejnym projektom Stowarzyszenia: *PWP Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej* oraz *Koniński Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej*.

W czasie swojej – ponad dziesięcioletniej działalności Stowarzyszenie niejednokrotnie wypracowywało rozwiązana innowacyjne, wdrażane obecnie w wielu miejscach w całej Polsce. Należą do nich między innymi: model tworzenia spółdzielni socjalnych przy zakładach poprawczych, model aktywnego wsparcia dla osób zagrożonych eksmisją, model tworzenia samorządowych spółdzielni socjalnych, model budowania spółdzielni socjalnych przy Warsztatach Terapii Zajęciowej.

Stowarzyszenie regularnie prowadzi również szkolenia, edukacyjne oraz organizuje konferencje oraz fora upowszechniające osiągnięcia i dobre praktyki ekonomii społecznej – SNRSS było m.in. organizatorem dwóch Ogólnopolskich Forów Spółdzielczości Socjalnej (2010 i 2012 rok).

Partner: Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kobiet GINEKA powstało pod koniec 2006 roku. Tworzą je kobiety w różnym wieku, o różnym statusie zawodowym i rodzinnym, które połączyły wspólne cele:

- → upowszechnianie i ochrona praw kobiet,
- → inicjowanie i realizacja programów przyczyniających się do aktywizacji kobiet (zawodowej, społecznej),
- → pomoc w podejmowaniu i rozwijaniu przez kobiety działalności zawodowej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej,
- → propagowanie idei dobroczynności,
- → ochrona i promocja zdrowia,
- → integracja środowisk kobiecych poprzez organizowanie forum, warsztatów,
- → propagowanie idei integracji europejskiej w środowisku kobiet,
- → promocja edukacji i samokształcenia kobiet niezależnie od wieku.

W roku 2007 członkinie Stowarzyszenia zainteresowały się ekonomią społeczną - jako sektorem gospodarki tworzonym przez organizacje i instytucje łączące w działaniach aspekty ekonomiczne i społeczne. Tym samym, w kręgu ich zainteresowań znalazły się podmioty ekonomii społecznej będące nowymi formami aktywizacji osób bezrobotnych i zapobiegania ich społecznej marginalizacji.

Od lutego do maja 2008 roku Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kobiet GINEKA uczestniczyło w cyklu szkoleń pt. „Upowszechnianie ekonomii społecznej w Polsce na podstawie doświadczeń inicjatywy wspólnotowej EQUAL" i „Strefa Ekonomii Społecznej". Brało także czynny udział w warsztatach oraz wizytach studyjnych, które pozwoliły podjąć inicjatywę zmierzającą do utworzenia pierwszej w Bydgoszczy spółdzielni socjalnej – Spółdzielni Socjalnej Elles.

Rozdział drugi

Formalno-prawne aspekty działalności spółdzielni socjalnych zakładanych przez osoby prawne

Zbigniew Prałat

Spółdzielnia socjalna to narzędzie aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wprowadzone do polskiego prawodawstwa ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99 poz. 1001 z późn. zmianami). Funkcjonowanie spółdzielni socjalnych zostało opisane w dziale V ustawy z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze. Nie była to instytucja zbyt rozbudowana – rodzaj spółdzielni, różniący się od innych przede wszystkim tym, że mogło ją założyć już pięć osób, z zastrzeżeniem, że mogą to być wyłącznie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Na tej podstawie zaczęły tworzyć się pierwsze spółdzielnie socjalne. Był to ważny krok na drodze do budowania pełnego systemu walki z wykluczeniem społecznym, mankamentem ówczesnych rozwiązań była jednakże ich niepełność i przekonanie, że spółdzielnia socjalna jest jednym z wielu rodzajów instytucji bez szczególnej pomocy ze strony państwa. Obecnie sytuacja wygląda zupełnie inaczej.

Ustawa z 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych uregulowała wiele spraw związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem spółdzielni socjalnych. Spółdzielnię socjalną w dalszym ciągu mogły założyć wyłącznie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, a więc bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby objęte zakresem działania ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Tym razem jednak dopuszczono możliwość członkostwa w spółdzielni tzw. ekspertów, a więc osób niezagrożonych wykluczeniem społecznym, których praca na rzecz spółdzielni wymaga szczególnych kwalifikacji, nieposiadanych przez innych członków spółdzielni, w wysokości maksymalnie 20% członków spółdzielni. Wprowadzono też możliwość członkostwa

w spółdzielni, ale nie zakładania jej, organizacji pozarządowych oraz gminnych osób prawnych, takich jak np. ośrodki pomocy społecznej, jeżeli statut spółdzielni tego nie zakazywał. Inne istotne zmiany to: zniesienie opłat za rejestrację w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (art. 6 ust. 3) oraz wprowadzenie możliwości refundacji części składek na ubezpieczenie społeczne (art. 12 ust. 3). Istniała też możliwość zwolnienia z podatku dochodowego od osób prawnych tej części dochodów spółdzielni, które zostaną wydatkowane na reintegrację społeczną i zawodową. Pomoc ta (z wyłączeniem ulgi podatkowej) była pomocą de minimis[1] i była znacząca dla nowo powstających spółdzielni, których początkowo nie było zbyt wiele. Jak założył ustawodawca, zakładano około 20 spółdzielni rocznie, w większości w wyniku realizacji projektów ze środków unijnych, ale także w wyniku inicjatywy oddolnej. Niestety, część spółdzielni socjalnych powstałych w wyniku zastosowania ustawy o spółdzielniach socjalnych w jej pierwszej wersji w ogóle nie rozpoczęła działalności, ani gospodarczej, ani w sferze zadań pożytku publicznego. Działo się tak, ponieważ nie było narzędzi do stosowania ustawy – urzędy pracy nie wiedziały często, w jaki sposób stosować narzędzie w postaci refundacji części składek na ubezpieczenie społeczne i w innych formach wspierać spółdzielnie, a dla wielu spółdzielców droga sądowa do rejestracji spółdzielni często okazywała się zbyt trudna i skomplikowana. Samo prowadzenie też przedsiębiorstwa okazało się rzeczą niełatwą, zwłaszcza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, nieposiadających często doświadczenia, kwalifikacji czy umiejętności do prowadzenia wspólnej firmy. Tych kwalifikacji i zaplecza miały w wielu przypadkach dostarczyć albo organizacje pozarządowe lub gminne osoby prawne, dlatego przystąpiono do prac nad nowelizacją ustawy.

Nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych

Kolejnym istotnym krokiem było uchwalenie ustawy z dnia 7 maja 2009 roku o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Wprowadzenie tych zmian nie było rewolucją, bardziej ewolucją, która jednak na trwałe miała

1. Pomoc de minimis to dopuszczona prawem unijnym pomoc publiczna, jakiej może udzielić państwo, bez konieczności uzyskiwania zgody Komisji Europejskiej, jednak podlega ona monitorowaniu.
Pomoc de minimis może być udzielana przez różne instytucje, w różnych formach i na różne cele. Podlega ona sumowaniu i posiada ustalone dopuszczalne pułapy wartości.
Łączna wartość pomocy de minimis dla jednego przedsiębiorcy nie może przekroczyć równowartości 200 000 EUR lub 100 000 EUR (dla podmiotu działającego w sektorze transportu drogowego towarów) w okresie trzech kolejnych lat podatkowych.
Wartość pomocy de minimis udzielonej przedsiębiorcy przeliczana jest na EUR po średnim kursie walut obcych ogłaszanym przez Narodowy Bank Polski, obowiązującym w dniu udzielenia pomocy.

zmienić krajobraz spółdzielczości socjalnej w Polsce. Z perspektywy czasu można wskazać, że dwie zmiany były najważniejsze (inne miały charakter głównie redakcyjny): możliwość tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby prawne, takie jak jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe czy kościelne osoby prawne oraz wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia publicznego dla spółdzielni socjalnych.

Spółdzielnie socjalne tworzone przez osoby prawne.

Od momentu wprowadzenia zmian, spółdzielnie socjalne zaczęły być tworzone i prowadzone nie tylko przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, które pozostają grupą docelową spółdzielni, ale również przez podmioty działające w sferze reintegracji społecznej i zawodowej, tj. głównie przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe takie jak stowarzyszenia i fundacje oraz – w mniejszym zakresie – kościelne osoby prawne. Liderem w powstawaniu takich spółdzielni jest województwo wielkopolskie, w którym powstało już kilkadziesiąt takich spółdzielni. Jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe i kościele osoby prawne, które chcą zostać członkiem założycielem (jak również członkiem istniejącej spółdzielni) muszą spełnić szereg powinności: w pierwszej kolejności wymagana jest uchwała organu stanowiącego tego podmiotu. Założone spółdzielnie mają obowiązek zatrudnić w ciągu 6 miesięcy od dnia rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym pięć osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, tj. takich, które mogłyby być założycielami spółdzielni socjalnej. Spółdzielnia taka ma również obowiązek utrzymać taki poziom zatrudnienia, tj. minimum pięciu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przy czym maksymalny czas przerwy w tym zatrudnieniu może wynieść trzy miesiące. Jeśli przerwa jest dłuższa spółdzielnia taka winna się poddać likwidacji. Z kolei pracownik – osoba zagrożona wykluczeniem społecznym na dzień zatrudnienia w spółdzielni – ma prawo po 12 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w spółdzielni socjalnej uzyskać członkostwo w spółdzielni. Dodatkowym warunkiem jest złożenie deklaracji członkowskiej i zadeklarowanie w niej spełnienia kryteriów statutowych członkostwa (te kryteria to głównie wymagana wpłata wpisowego oraz zadeklarowanie udziałów). Jeśli kandydat spełni wymienione kryteria spółdzielni nie ma prawa członkostwa odmówić.

Członkowie założyciele takich spółdzielni zlecają zadania własne spółdzielnia i dzieje się to coraz częściej, a działanie to pozwala na większą kontrolę jakości wykonywanych przez spółdzielnię usług, nierzadko zaś także na obniżeniu kosztów realizacji zadań. Nie można zapominać, że spółdzielnia socjalna jest zasadniczo instytucją non – profit, czyli organizacją

nienastawioną na maksymalizację zysku. Zgodnie z art. 10 ustawy o spółdzielniach socjalnych, zysk (nadwyżka bilansowa) spółdzielni nie może podlegać podziałowi pomiędzy członków spółdzielni, w szczególności nie może być przeznaczany na zwiększenie funduszu udziałowego, jak również nie może być przeznaczona na oprocentowanie udziałów członków. W obecnym stanie prawnym nadwyżka bilansowa musi być podzielona na fundusz zasobowy (nie mniej niż 40%), działania reintegracyjne (nie mniej niż 40%) i ewentualnie na fundusz inwestycyjny. Ponadto coraz więcej samorządów korzysta z możliwości zlecania zadań własnych o charakterze użyteczności publicznej w ramach procedury „in house", a więc z pominięciem procedury przetargowej wskazanej w ustawie z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo zamówień publicznych. Aby z tej możliwości skorzystać, spełnione muszą zostać dwa podstawowe warunki łącznie, tj. jednostki samorządu terytorialnego sprawują pełną kontrolę nad spółdzielnią socjalną, a spółdzielnia wykonywała swoją działalność w zasadniczej części na rzecz tych jednostek.

Ponadto, w zgodzie z art. 15 ustawy o spółdzielniach socjalnych, działalność spółdzielni socjalnej może zostać wsparta ze środków budżetu państwa lub środków budżetu jednostki samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez:

- → dotacje;
- → pożyczki;
- → poręczenia, o których mowa w art. 5a ust. 6;
- → usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym;
- → zrefundowanie kosztów lustracji.

Należy przy tym zaznaczyć, że nie jest to katalog zamknięty i jednostki samorządu terytorialnego mogą samodzielnie decydować, jakie wsparcia udzielą spółdzielni socjalnej. Może to być np. użyczenie lokalu koniecznego do prowadzenia działalności spółdzielni. Dodatkowo, w przypadku spółdzielni socjalnych tworzonych przez osoby prawne, wkład organizacji pozarządowych, kościelnych osób prawnych lub jednostek samorządu terytorialnego może polegać na przeniesieniu lub obciążeniu własności rzeczy lub innych praw, a także na dokonaniu innych świadczeń na rzecz spółdzielni socjalnej, w szczególności na wykonywaniu świadczeń przez wolontariuszy lub pracowników tych podmiotów (art. 5a ust. 5 ustawy).

Dlaczego samorządom opłaca się zakładać i współpracować ze spółdzielniami socjalnymi tworzonymi przez osoby prawne?[2]:

1. Spółdzielnia socjalna ma obowiązek zatrudniać co najmniej 50% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Z uwagi na fakt, iż spółdzielnie socjalne najczęściej są mikro lub małymi przedsiębiorstwami, ich zasięg oddziaływania ma charakter lokalny. Tym samym spółdzielnie tworzą miejsca pracy w obrębie wspólnoty samorządowej, a pieniądze pracowników pozostają w gminie, powiększając lokalny dobrobyt. Każdy dodatkowo zatrudniony oznacza realne zmniejszanie wydatków na pomoc społeczną oraz przychód gminy z płaconych podatków;
2. Spółdzielnia socjalna może realizować usługi społeczne na rzecz samorządu zarówno w formule zakupu usługi w trybie zamówienia publicznego (w tym za strzeżonego), jak i zlecenia zadania publicznego w trybie przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Ponadto, gdy członkami spółdzielni socjalnej są wyłącznie jednostki samorządu terytorialnego (a więc sprawują pełną kontrolę nad spółdzielnią), a spółdzielnia wykonuje działalność w zasadniczej części na rzecz tych jednostek, mają one możliwość powierzania spółdzielniom socjalnym zadań o charakterze użyteczności społecznej bez konieczności stosowania procedur udzielania zamówień publicznych określonych w ustawie Prawo zamówień publicznych („in house").
3. Spółdzielnia socjalna nie generuje takich kosztów, jak przedsiębiorstwo tradycyjne z uwagi na fakt, że najistotniejszym jej celem jest utrzymanie i rozwijanie miejsc pracy, a nie generowanie zysku dla udziałowców. Nadwyżkę bilansową spółdzielni socjalnej przeznacza się w całości na reintegrację społeczną i zawodową oraz jej rozwój. Nie oznacza to, że spółdzielnia socjalna realizuje usługi za półdarmo, lecz jest znacznie bardziej efektywna kosztowo i może być atrakcyjna cenowo w stosunku do przedsiębiorstw prywatnych i równie wysokiej jakości usług.
4. Spółdzielnia socjalna stanowi obecnie podmiot preferowany w działaniach krajowych (poprzez wsparcie państwa i samorządu,

2. Na podstawie projektu Standardów współpracy jednostek samorządu terytorialnego ze spółdzielniami socjalnymi w zakresie realizacji usług społecznych użyteczności publicznej (w interesie ogólnym); Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, 2015.

takie jak dotacje, pożyczki, poręczania, refundację składek ZUS, udostępnianie lokalów, wsparcie merytoryczne ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, itp.). Oznacza to, że przewiduje się wsparcie państwa na tworzenie miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych. Dodatkowo spółdzielnie socjalne mogą korzystać ze wsparcia instytucjonalnego – doradztwa prawnego, finansowego, marketingowego oraz innych usług – od podmiotów wspierających ekonomię społeczną (OWES i inne), co znacząco wpływa na profesjonalizację działalności spółdzielni i zwiększanie ich efektywności.

5. Spółdzielnia socjalna może dać pracę osobom, które dziś jej nie mają, a często korzystają ze świadczeń pomocy społecznej. Należy zatem rozważyć finansowanie powołania spółdzielni, które będą realizowały użyteczne działania na rzecz samorządu, zamiast zwiększania wydatków związanych z utrzymywaniem osób bezrobotnych w ich bierności. Ostateczną decyzję powinna poprzedzać diagnoza potrzeb społecznych i możliwości oddziaływania samorządu.
6. Współpraca samorządu ze spółdzielniami socjalnymi nie oznacza przymusu stosowania preferencji bez względu na poziom oferowanych usług. Przeciwnie, preferencje dla spółdzielni socjalnych muszą wiązać się z wymogiem jakości i terminowości. Preferencje publiczne nie oznaczają ani działań charytatywnych, ani tolerowania usług niskiej jakości.
7. Tworzenie spółdzielni socjalnej nie oznacza po prostu zastąpienia jednego przedsiębiorcy drugim. Spółdzielnie socjalne wchodzą w nowe specyficzne usługi użyteczności publicznej, które wcześniej dość rzadko realizowane były przez podmioty komercyjne. Są to usługi, które albo wymagają specyficznej umiejętności i rozumienia misji społecznej, albo są zbyt mało interesujące pod kątem spodziewanego zysku. Dlatego spółdzielnia socjalna to raczej otwieranie nowych możliwości, a nie konkurencyjność co do istniejących podmiotów.

Tryb powoływania spółdzielni socjalnej

Art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych wskazuje, kto może założyć spółdzielnię socjalną. Przede wszystkim są to osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (art. 4 ust. 1 pkt 1-3), które posiadają pełną zdolność do czynności prawnych, a także inne osoby fizyczne, przy czym ich liczba nie może być większa niż 50% liczby członków założycieli. Ponadto spółdzielnię socjalną założyć mogą trzy rodzaje podmiotów prawnych:

1. Organizacje pozarządowe – w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (art. 4 ust. 2 pkt 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych);
2. Jednostki samorządu terytorialnego (art. 4 ust. 2 pkt 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych);
3. Kościelne osoby prawne (art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Liczba założycieli spółdzielni socjalnej nie może być niższa niż dwa w przypadku osób prawnych, z tym że ustawa o spółdzielniach socjalnych nie określa jaki ma być skład osób prawnych tworzących spółdzielnię. Osoby takie same mogą swobodnie kształtować listę członków spółdzielni.

Najczęściej zadawane pytania

Czy możliwe jest tworzenie spółdzielni socjalnej od początku składającej się jednocześnie i z osób fizycznych i z osób prawnych?

Nie, ponieważ ustawa o spółdzielniach socjalnych w art. 5 ust. 1 wskazuje dwa przypadki, dwie możliwości – osobne – składu członkowskiego spółdzielni socjalnej.

Kto w imieniu osoby prawnej podejmuje decyzję (uchwałę) o powołaniu spółdzielni socjalnej?

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt. 4 do wniosku o wpis spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego załącza się uchwałę organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego, kościelnej osoby prawnej lub organizacji pozarządowej o powołaniu spółdzielni socjalnej, w przypadku gdy organem założycielskim jest organizacja pozarządowa, kościelna osoba prawna lub jednostka samorządu terytorialnego.

Na jakiej podstawie – oprócz ustawy o spółdzielniach socjalnych – i w jaki sposób można podjąć taką uchwałę?

Wszystko zależy od jednostki powołującej spółdzielnię. I tak, w przypadku:

Organizacji pozarządowych czyni to Walne Zgromadzenie (Zebranie) Członków na podstawie Statutu stowarzyszenia, w przypadku fundacji – organ do tego powołany, np. Zarząd, jeśli w fundacji nie ma organu kontrolnego (np. Rady Fundacji) czy też właśnie Rada Fundacji, pod warunkiem, że uprawnienia te wynikają ze statutu fundacji.

Kościelnych osób prawnych – w tym przypadku decyzję o utworzeniu (wraz z innymi podmiotami) podejmuje właściwy organ kościelnej osoby prawnej, np. dzieje się to dekretem właściwego biskupa (w przypadku spółdzielni tworzonej przez diecezję) czy właściwej Rady Kościoła. Kwestie te regulują szczegółowo zapisy wewnętrzne kościołów i związków wyznaniowych.

Jednostek samorządu terytorialnego – wszystko zależy od konkretnej jednostki.

Gmina – Zgodnie z art. 18 pkt. 9 lit. f ustawy o samorządzie gminnym uchwałę o utworzeniu lub przystąpieniu do spółdzielni socjalnej podejmuje rada gminy i jest to jej wyłączna właściwość. W uchwale takiej należy ponadto przyjąć projekt statutu spółdzielni socjalnej oraz można wskazać pełnomocnika/pełnomocników, którzy w imieniu gminy wezmą udział w Zebraniu Członków Założycieli powołującym spółdzielnię socjalną (to znaczy wskazujemy, komu powierza się wykonanie uchwały). Uchwała taka winna też zawierać uzasadnienie.

Powiat – Zgodnie z art. 12 pkt. 8 f ustawy o samorządzie powiatowym uchwałę o utworzeniu lub przystąpieniu do spółdzielni socjalnej podejmuje rada powiatu i jest to jej wyłączna właściwość. W uchwale takiej należy ponadto przyjąć projekt statutu spółdzielni socjalnej oraz można wskazać pełnomocnika/pełnomocników, którzy w imieniu powiatu wezmą udział w Zebraniu Członków Założycieli powołującym spółdzielnię socjalną (to znaczy wskazujemy, komu powierza się wykonanie uchwały). Uchwała taka winna też zawierać uzasadnienie.

Województwo – Zgodnie z art. 18 pkt. 19 lit. e ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa uchwałę o utworzeniu lub przystąpieniu do spółdzielni socjalnej podejmuje sejmik województwa i jest to jego wyłączna właściwość. W uchwale takiej należy ponadto przyjąć projekt statutu spółdzielni socjalnej oraz można wskazać pełnomocnika/pełnomocników, którzy w imieniu województwa wezmą udział w Zebraniu Członków Założycieli powołującym spółdzielnię socjalną (to znaczy wskazujemy, komu powierza się wykonanie uchwały). Uchwała taka winna też zawierać uzasadnienie.

Czy istnieją ograniczenia w tworzeniu spółdzielni socjalnej przez jednostki samorządu terytorialnego?

Co do zasady – nie. Istnieją jedynie pewne ograniczenia związane z powoływaniem spółdzielni socjalnych przez województwo.

Otóż art. 13 ustawy o samorządzie województwa wskazuje, iż spółdzielnie mogą być tworzone przez samorząd województwa tylko w sferze użyteczności publicznej.[3]
Zakres działań o użyteczności publicznej wskazany został w ustawie z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej. Celem tych działań jest w szczególności bieżące i nieprzerwane zaspokajanie zbiorowych potrzeb ludności w drodze świadczenia usług powszechnie dostępnych (art. 1 ust. 2 ustawy).

---

3. Ust. 1. W sferze użyteczności publicznej województwo może tworzyć spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne lub spółdzielnie, a także może przystępować do takich spółek lub spółdzielni.

W doktrynie odnoszącej się do działań użyteczności publicznej, wskazuje się na następujące istotne cechy zadań publicznych, które kwalifikują je do zadań ze sfery użyteczności publicznej:

- → są to zadania własne jednostek samorządu terytorialnego służące zaspokajaniu potrzeb wspólnoty samorządowej,
- → zaspokajane potrzeby mają charakter zbiorowy, tzn. dotyczą wszystkich albo większości lub znaczącej części członków danej wspólnoty (np. opieka społeczna, edukacja),
- → zaspokajanie tych potrzeb odbywa się w drodze świadczenia usług powszechnie dostępnych w sposób nieprzerwany i ciągły[4].

Działalność w zakresie użyteczności publicznej charakteryzuje się tym, że skierowana jest na zaspakajanie potrzeb podstawowych i powszechnie odczuwalnych, a wyróżnia ją konieczność ciągłego dostarczania świadczeń, przy jednoczesnej nierównomierności zapotrzebowania na te świadczenia[5].

Należy przy tym zwrócić uwagę, iż zadania te powinny obejmować cele województwa, określone w art. 11 ust. 1 ustawy o samorządzie województwa, a więc:

- → pielęgnowanie polskości oraz rozwój i kształtowanie świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej mieszkańców, a także pielęgnowanie i rozwijanie tożsamości lokalnej,
- → pobudzanie aktywności gospodarczej,
- → podnoszenie poziomu konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa,
- → zachowanie wartości środowiska kulturowego i przyrodniczego przy uwzględnieniu potrzeb przyszłych pokoleń, a także (art. 14 ust. 1 ustawy o samorządzie województwa),
- → przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja lokalnego rynku pracy.

Nie ma przy tym znaczenia, czy zadania te wykonywane będą na terenie całego województwa, czy tylko w jego części. Jak wskazuje M. Szydło „Skoro w skład wojewódzkiej wspólnoty samorządowej wchodzą mieszkańcy

4. Katarzyna Kokocińska, Ekspertyza w przedmiocie możliwych wariantów formy prawnej Wielkopolskiego Centrum Ekonomii Solidarności, Poznań, dnia 7 listopada 2011 r.

5. Za: L. Kieres, [w]: Administracyjne prawo gospodarcze, A. Borkowski, A. Chełmoński, M. Guziński, K. Kiczka, L. Kieres, T. Kocowski, Kolonia Limited 2005, s. 328.

poszczególnych gmin oraz powiatów usytuowanych na terenie danego województwa, to tym samym zadania „o charakterze wojewódzkim" będą polegały na zaspokajaniu także i potrzeb mieszkańców poszczególnych gmin i powiatów (…) Zaspokojenie tych potrzeb ma niewątpliwie znaczenie wojewódzkie"[6].

Należy zatem stwierdzić, iż nie istnieją prawne przeszkody w tworzeniu spółdzielni socjalnych przez samorząd województwa, jeżeli zostanie zachowany podstawowy warunek, tzn. spółdzielnia taka działać będzie w sferze użyteczności publicznej, a więc będzie na bieżąco i nieprzerwane zaspokajać zbiorowe potrzeby ludności w drodze świadczenia usług powszechnie dostępnych. Nie ulega wątpliwości, że spółdzielnie socjalne takie usługi świadczą.

Rejestracja spółdzielni socjalnej w krajowym Rejestrze sądowym – krok po kroku:

1. Właściwy organ organizacji pozarządowej, jednostki samorządu terytorialnego, kościelnej osoby prawnej, podejmuje uchwały o:
- utworzeniu, wraz z innymi podmiotami, spółdzielni socjalnej;
- przyjęciu projektu statutu spółdzielni socjalnej;
- udzieleniu pełnomocnictwa osobom, które w imieniu tych podmiotów wezmą udział w Zebraniu Członków Założycieli Spółdzielni Socjalnej.

2. Takie same czynności podejmują kolejne podmioty posiadające osobowość prawną, zamierzające utworzyć spółdzielnię socjalną.
3. Przeprowadza się Zebranie Członków Założycieli, podczas którego Członkowie Założyciele podejmują uchwały o:
- utworzeniu spółdzielni socjalnej;

Wzór uchwały:

Uchwała Nr 1/../…. z dnia ……..
Zebrania Członków Założycieli
Spółdzielni Socjalnej „……"
w sprawie utworzenia Spółdzielni

Działając na podstawie art. 6 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2003 roku, Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.) Członkowie Założyciele

6. M. Szydło, Komentarz do ustawy o gospodarce komunalnej, Oficyna 2008, System Informacji Prawnej LEX.

Spółdzielni Socjalnej „.....” zebrani w .....
uchwalają co następuje:

§ 1

Tworzy się Spółdzielnię Socjalną „.....”
z siedzibą w .....,

§ 2

Uprawnionych do głosowania było ..... (liczba) osób,
głosowało (liczba) ..... osób. Za głosowało
..... osób, ... Było przeciw, ...
Osób wstrzymało się od głosu.

§ 3

Zobowiązuje się wybrany Zarząd Spółdzielni do rejestracji Spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym – Rejestrze Przedsiębiorców.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
Sekretarz Zebrania Założycieli Przewodnicząca/y Zebrania Założycieli
przyjęciu statutu spółdzielni socjalnej;

Wzór uchwały w sprawie przyjęcia statutu:

Uchwała Nr 2/../....
z dnia .....
Zebrania Członków Założycieli
Spółdzielni Socjalnej „.....”
w sprawie przyjęcia Statutu Spółdzielni

Działając na podstawie Art. 6 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2003 roku, Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.) Członkowie Założyciele Spółdzielni Socjalnej „.....” zebrani w..... uchwalają co następuje:

§1

Przyjmuje się Statut Spółdzielni Socjalnej „.....” z siedzibą w .....

§2

Uprawnionych do głosowania było ……(liczba) osób, głosowało ……. (liczba) osób. Za głosowało …… osób, ……. Było przeciw, ……. Osób wstrzymało się od głosu.

§3

Wybrany Zarząd Spółdzielni zobowiązuje się rejestracji statutu w Krajowym Rejestrze Sądowym - Rejestrze Przedsiębiorców.

§4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Sekretarz Zebrania Założycieli Przewodniczący/a Zebrania Założycieli

wyborze władz spółdzielni socjalnej;

Ważne: wyboru władz spółdzielni dokonuje się (zawsze) w głosowaniu tajnym. Aby zapewnić tajność głosowania, należy powołać Komisję Skrutacyjną, która przygotuje karty do głosowania i będzie czuwała nad tajnością głosowania.

Wzór uchwały w sprawie wyboru komisji skrutacyjnej:

Uchwała Nr 3/../….
z dnia ……
Zebrania Członków Założycieli
Spółdzielni Socjalnej „……”
w sprawie wyboru Komisji Skrutacyjnej

Działając na podstawie art. 35 § 2 ustawy Prawo spółdzielcze Członkowie Założyciele Spółdzielni Socjalnej „……” zebrani w …….. uchwalają co następuje:

§1

Do Komisji Skrutacyjnej zgłoszono następujące kandydatury:
1. Pana/i …… – przewodnicząca/y, która/y wyraził/a zgodę;
2. Pana/i …… – członek/ini, który/a wyraził/a zgodę.

§2

Uprawnionych do głosowania było ……(liczba) osób, głosowało …….. (liczba) osób. Za głosowało …… osób, …… Było przeciw, ……. Osób wstrzymało się od głosu.
Pan/i ……. oraz Pan/i …….. zostali/ły członkami/iniami Komisji Skrutacyjnej.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Sekretarz Zebrania Założycieli Przewodniczący/a Zebrania Założycieli

Głosowanie i uchwała o wyborze Zarządu:

Wzór uchwały w sprawie wyboru Prezesa Zarządu Spółdzielni

Uchwała Nr 4/../….

z dnia ……

Zebrania Członków Założycieli

Spółdzielni Socjalnej „……..……”

w sprawie wyboru Prezesa Zarządu Spółdzielni

§1

W wyniku głosowania tajnego, zgodnie z protokołem Komisji Skrutacyjnej, powołuje się na funkcję Prezesa Zarządu Spółdzielni Pana/ią ……

§ 2

Do głosowania uprawnionych było ……(liczba) osób. Wydano …… (liczba odpowiadająca powyższej liczbie) kart do głosowania. Głosowało …… (liczba) osób. Głosów ważnych oddano ……..(liczba), głosów nieważnych nie było. W tajnym głosowaniu kandydat/ka uzyskał/a następującą liczbę głosów: Pan/i ……..…… – ……..…… (liczba) głosów za, …….. (liczba) głosów przeciw, …… wstrzymało się od głosu.

§ 3

Zobowiązuje się Zarząd Spółdzielni do rejestracji składu Zarządu w Krajowym Rejestrze Sądowym.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Sekretarz Zebrania Założycieli Przewodniczący/a Zebrania Założycieli

Takie uchwały podejmuje się w przypadku każdego z członków Zarządu, gdyż art. 49 § 2 Prawa spółdzielczego wskazuje, że Członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje, stosownie do postanowień statutu, rada lub walne zgromadzenie.

Komisja skrutacyjna przygotowuje protokoły:

Wzór protokołu z wyboru Prezesa Zarządu

Protokół
Komisji Skrutacyjnej z wyboru Prezesa Zarządu
Spółdzielni Socjalnej „……."

Powołana przez Walne Zebranie Założycielskie Spółdzielni Socjalnej „…… ……." Komisja Skrutacyjna ukonstytuowała się w następującym składzie:
Pan/i …….. – przewodnicząca/y;
Pan/i …….. – członek/kini.
Komisja stwierdza, że na funkcję Prezesa Zarządu zgłoszono kandydaturę Pana/i ……., który/a wyraził/a zgodę.
Komisja stwierdza, że do głosowania uprawnionych było …….. osób.
Wydano …… (liczba) kart do głosowania. Głosowało ……. (liczba) osób. Głosów ważnych oddano ……..…… (liczba), głosów nieważnych nie było.
Komisja stwierdza, że w wyniku przeprowadzonych tajnych wyborów kandydat/ka otrzymał/a …… (liczba) głosów za, ……(liczba) głosów przeciw, ……. wstrzymało się od głosu
i został/a wybrany/a na funkcję Prezesa Zarządu Spółdzielni Socjalnej „……".
Na tym Protokół zakończono i podpisano.
Podpisy członków Komisji Skrutacyjnej.

Przygotowanie dokumentów w celu rejestracji spółdzielni:

Przygotowuje się i składa odpowiednie dokumenty i formularze do Krajowego Rejestru Sądowego, w celu rejestracji spółdzielni socjalnej:

1. KRS W5 – Wniosek o rejestrację podmiotu w rejestrze przedsiębiorców wraz z załącznikami:
2. KRS WK – Organy podmiotu/wspólnicy uprawnieni do reprezentowania spółki,
3. KRS WM – Przedmiot działalności;

Wszystkie aktualne wzory wniosków i formularzy (to istotne, ponieważ ulegają one częstym zmianom) można znaleźć pod adresem: http://bip.ms.gov.pl/pl/rejestry-i-ewidencje/okrajowy-rejestr-sadowy/formularze-wnioskow-wykorzystywanych-w-krs

Protokół zebrania Członków Założycieli spółdzielni socjalnej;

Wzór Protokołu zebrania Członków Założycieli spółdzielni socjalnej:

Protokół
Zebrania Członków Założycieli
Spółdzielni socjalnej „……..”

W dniu ……..…….. w ……..…….. odbyło się Zebranie Członków Założycieli Spółdzielni Socjalnej „……..……”
Zebranie otworzył/a Pan/i ……..…. i w imieniu grupy inicjatywnej powitała przybyłych na Zebranie Członków Założycieli oraz gości. Lista obecności Zebrania stanowi Załącznik do niniejszego Protokołu.
Przystąpiono do wyboru przewodniczącego i sekretarza zebrania. Zgłoszono kandydaturę Pani/a ……. na przewodniczącą/ego i Pani/a ……..…… na sekretarza Zebrania. Kandydatki/ci wyraziły/li zgodę. W wyniku jawnego głosowania obydwie kandydatury zostały przyjęte. Przewodniczącą/ym Zebrania Członków Założycieli został/a Pan/i ……., a sekretarzem Pan/i ……..
Przewodnicząca/y przedstawił/a propozycje porządku obrad, który został przyjęty jednomyślnie.
Porządek obrad przedstawia się następująco:

1. Otwarcie zebrania.
2. Wybór przewodniczącego i sekretarza Zebrania.
3. Przyjęcie porządku obrad.
4. Podjęcie uchwały w sprawie utworzenia Spółdzielni Socjalnej „……..……”
5. Podjęcie uchwały w sprawie przyjęcia statutu Spółdzielni Socjalnej „……..……”
6. Powołanie Komisji Skrutacyjnej.
7. Wybór organów statutowych Spółdzielni – Zarządu.
8. Sprawy różne – wolne wnioski.
9. Zakończenie obrad.

Ad. 4. Przystępując do realizacji tego punktu porządku obrad, Przewodnicząca/y stwierdził/a, że na listę Członków Założycieli wpisało się …….. (liczba) osób prawnych (poprzez swoich pełnomocników), w zgodzie z art. 4 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych, a następnie przedstawiła zebranym projekt uchwały w przedmiocie powołania Spółdzielni Socjalnej „…….” z siedzibą w …….

Zebrani przedstawiciele ……..…… oraz ……..…… przystąpili do głosowania nad uchwałą nr 1/…./…… w sprawie utworzenia Spółdzielni Socjalnej „……..……..” Uprawnionych do głosowania było …… (liczba) osób, głosowało …… (liczba) osób.

Za przyjęciem uchwały głosowało …… (liczba) osób, nikt nie był przeciw, nikt nie wstrzymał się od głosu. Przewodnicząca/y stwierdził/a, iż uchwała o powołaniu Spółdzielni Socjalnej „……..……” została podjęta. Uchwała stanowi załącznik do niniejszego Protokołu.

Ad. 5. Następnie przewodnicząca przedstawiła zebranym przygotowany przez Grupę Inicjatywną projekt statutu Spółdzielni Socjalnej „……..……” i otworzyła dyskusję nad jego treścią. Uczestnicy Zebrania zgłosili pytania, wywiązała się dyskusja dotycząca tych kwestii. Nie wniesiono propozycji zmian.

Zebrani przedstawiciele …….. (nazwa podmiotu założycielskiego 1) oraz …… (nazwa podmiotu założycielskiego 2) przystąpili do głosowania nad uchwałą nr 2/…../…….. w sprawie przyjęcia statutu Spółdzielni Socjalnej „……..……..” Uprawnionych do głosowania było …… (liczba) osób, głosowało …… (liczba) osób.

Za przyjęciem uchwały głosowało …….…….. (liczba) osób, nikt nie był przeciw, nikt nie wstrzymał się od głosu. Przewodnicząca/y stwierdził/a, iż uchwała o przyjęcia statutu Spółdzielni Socjalnej „……..……..” została podjęta. Uchwała stanowi załącznik do niniejszego Protokołu.

Ad. 6. Przystąpiono do wyboru Komisji Skrutacyjnej.

Do Komisji Skrutacyjnej zgłoszono następujące kandydatury:

…… – przewodnicząca/y;

…… – członek/kini.

Kandydaci/tki wyrazili/ły zgodę.

Przystąpiono do głosowania. Uprawnionych do głosowania było …… …… (liczba) osób. Głosowało ……..(liczba) osób. Kandydaci/tki otrzymali/ły następującą liczbę głosów:

Pan/i …… – ……(liczba) głosów za, …… ……..(liczba) głosów przeciw, …… (liczba) osób wstrzymało się od głosu;

Pan/i ..... – .....(liczba) głosów za, ...(liczba) głosów przeciw, ... (liczba) osób wstrzymało się od głosu i zostali wybrani do Komisji Skrutacyjnej.

Ad. 7. Przystąpiono do wyboru Zarządu Spółdzielni.
Na funkcję Prezesa Zarządu zgłoszono kandydaturę Pana/i ...., który wyraził zgodę.
Komisja Skrutacyjna przeprowadziła tajne wybory i przygotowała Protokół.
Uprawnionych do głosowania było ..... (liczba) osób. Głosowało ..... (liczba) osób. Za kandydaturą oddano ..... (liczba) głosów za, nikt nie był przeciw, nikt nie wstrzymał się od głosu.
W wyniku przeprowadzonych tajnych wyborów na funkcje Prezesa Zarządu został/a wybrany/a Pan/i .....
Uchwała oraz Protokół Komisji Skrutacyjnej z wyboru Prezesa Zarządu stanowi Załącznik do niniejszego Protokołu.
Następnie przystąpiono do wyboru Wiceprezesa Zarządu.
Zgłoszono kandydaturę Pana/i ....., który/a wyraził/a zgodę.
Komisja Skrutacyjna przeprowadziła tajne wybory i przygotowała Protokół.
Uprawnionych do głosowania było ..... (liczba) osób. Głosowało ..... (liczba) osób. Za kandydaturą oddano..... głosów za, nikt nie był przeciw, nikt nie wstrzymał się od głosu.
W wyniku przeprowadzonych tajnych wyborów na funkcje Wiceprezesa Zarządu został/a wybrany/a Pan/i .....
Uchwała oraz Protokół Komisji Skrutacyjnej z wyboru Wiceprezesa Zarządu stanowi Załącznik do niniejszego Protokołu.
Następnie przystąpiono do wyboru Członka Zarządu.
Zgłoszono kandydaturę Pana/i ....., który/a wyraził/a zgodę.
Komisja Skrutacyjna przeprowadziła tajne wybory i przygotowała Protokół.
Uprawnionych do głosowania było ..... (liczba) osób. Głosowało ..... (liczba) osób. Za kandydaturą oddano ..... (liczba) głosów za, nikt nie był przeciw, nikt nie wstrzymał się od głosu.
W wyniku przeprowadzonych tajnych wyborów na funkcje Członka Zarządu został/a wybrany/a Pan/i .....
Uchwała oraz Protokół Komisji Skrutacyjnej z wyboru członka Zarządu stanowi Załącznik do niniejszego Protokołu.

Ad. 8. Przewodnicząca/y zapytał/a, czy zebrani mają do wniesienia jakieś sprawy w punkcie Sprawy różne – wolne wnioski. Zebrani nie wnieśli żadnych spraw ani wniosków.

Ad. 9. Wobec wyczerpania porządku obrad Zebrania Założycieli Przewodnicząca/y zamknął/ęła obrady.

Sekretarz Zebrania Założycieli Przewodnicząca/y Zebrania Założycieli

Lista obecności Zebrania Założycieli;
Uchwała o powołaniu spółdzielni socjalnej;
Uchwała o przyjęciu statutu spółdzielni socjalnej;
Uchwały o wyborze władz spółdzielni wraz z protokołami Komisji Skrutacyjnej;
Protokoły odpowiednich zebrań/zgromadzeń organów podmiotów tworzących spółdzielnię socjalną wraz z uchwałami (np. Uchwała Miasta, Uchwała Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia);
Pełnomocnictwa dla osób biorących udział w Zebraniu Członków Założycieli;
Statut spółdzielni socjalnej,
Tytuł prawny do lokalu będącego siedzibą organów spółdzielni (np. umowa użyczenia lub najmu lokalu);

6. Po stwierdzeniu prawidłowości wniosku sąd rejestrowy dokonuje wpisu w rejestrze (w tym momencie spółdzielnia nabywa osobowość prawną) oraz nadaje NIP oraz nr REGON
7. Po wpisaniu do Krajowego Rejestru Sądowego spółdzielnia może rozpocząć działalność.

Podsumowanie

Spółdzielnie socjalne tworzone i prowadzone przez osoby prawne, w tym w szczególności przez samorządy, to coraz popularniejsza forma prowadzenia działań reintegracyjnych na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Za taką formą prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego przemawia wiele argumentów, w tym w szczególności trwałość tego rozwiązania, wzmocnienie instytucjonalne przez jednostki samorządu terytorialnego, wykorzystanie ich potencjału oraz wydatna pomoc państwa i Unii Europejskiej w jego prowadzeniu. Samorządy coraz częściej dostrzegają te korzyści. Nie bez znaczenia jest też fakt wsparcia spółdzielni socjalnych oraz samorządu przez certyfikowane ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. Dodatkowo spółdzielnie takie często wypełniają lukę w świadczeniu usług użyteczności publicznej na rzecz lokalnej społeczności, której nie mogą wypełnić

podmioty wolnego rynku czy instytucje państwowe. Spółdzielnie socjalne prowadzone przez samorządy realizują wysokiej jakości usługi opiekuńcze, usługi z zakresu szeroko pojętej gospodarki komunalnej (np. prowadzą punkty segregacji odpadów czy świadczą usługi gospodarowania terenami zielonymi), prowadzą żłobki, przedszkola lub świadczą usługi cateringowe dla placówek oświatowych albo dla osób starszych. Zdaniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej działania te oraz współpracę jednostek samorządu terytorialnego ze spółdzielniami socjalnymi należy rozszerzać tak, by w niedalekiej przyszłości znacząco zwiększyć udział sektora gospodarki społecznej w rynku pracy oraz dostarczać coraz więcej wysokiej jakości usług na rzecz społeczności lokalnych.

Rozdział trzeci

Spółdzielczość trzeba rozumieć, spółdzielczość trzeba czuć

Z wiceburmistrzem Miasta Aleksandrów Kujawski, Jerzym Erwińskim rozmawia Anna Dranikowska

Co przekonało Pana do założenia spółdzielni?

Muszę przyznać, że o spółdzielni socjalnej myślałem już od dawna. Zarówno jak o formie zatrudnienia, ale też w kontekście możliwości zlecania pewnych zadań wynikających z obowiązków gminy własnemu podmiotowi. I stworzenia dzięki temu nowych miejsc pracy. Prawda jest taka, że jako Urząd Miasta mamy niewielkie możliwości tworzenia nowych miejsc pracy. Co możemy zrobić? Zatrudnić kogoś w urzędzie? To żadne rozwiązanie. Rozmawiałem z burmistrzem, Andrzejem Cieślą i spółdzielnię socjalną uznaliśmy za najlepszy pomysł. To było jeszcze zanim pojawił się projekt.

A jak znaleźliście się w projekcie?

Szukaliśmy kogoś, kto by nam przy tej naszej spółdzielni pomógł, rozmawialiśmy z Regionalnym Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu. I wreszcie w 2013 roku dostałem zaproszenie na spotkanie w Przysieku. To było właśnie seminarium o ekonomii społecznej, była też mowa o projekcie, z którego można było dostać dofinansowanie na zatrudnienie pracowników w spółdzielni. Pojechałem tam razem z naszym kierownikiem Warsztatów Terapii Zajęciowej, Mieczysławem Kołodziejem. Było sporo konkretów, wiec nie czekając na jakieś dodatkowe wielkie analizy zaraz po spotkaniu zgłosiłem naszą kandydaturę. Tak się zaczęła nasza współpraca ze Stowarzyszeniem Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych i ze Stowarzyszeniem Gineka.

I jak by ją Pan ocenił?

Nie mogę narzekać. Poznańskie Stowarzyszenie naprawdę się nami zaopiekowało. Ja miałem możliwości i zapal, wy mieliście umiejętności i wiedzę, to się tak ładnie połączyło. Pan Zbyszek odbierał wszystkie telefony i tłumaczył wszystko, o co pytaliśmy. Całe to zakładanie trwało trochę dłużej niż myślałem, miałem nadzieję, że będzie szybciej, ale udało się. Wzięliśmy też udział w dwóch wizytach studyjnych we Włoszech – zarówno my, jak i nasi pracownicy. Tam zobaczyliśmy, że to rzeczywiście działa. Nasze – mam tu na myśli Polskę – tradycje spółdzielczości też długie, ale niestety zostały częściowo zapomniane.

Zapał gminy Aleksandrów, chociaż ogromny, mógł nie wystarczyć, bo spółdzielnia potrzebuje przynajmniej dwóch członków założycieli. Kto i dlaczego zdecydował się na współpracę?

Poszukiwania nie były proste. Mieliśmy oczywiście swoje typy, prowadziliśmy wstępne rozmowy z potencjalnymi partnerami. Rozmowy skomplikowały nam jednak kryteria projektowe. Okazało się, że spółdzielnię mogą założyć gminy, w których średnia podopiecznych MOPSu i GOPSu jest większa niż średnia wojewódzka. I jako miasto nie łapaliśmy się do tego. To, co w każdych innych okolicznościach jest wiadomością dobrą, niekoniecznie cieszyło nas w tym wypadku. Spółdzielnię w dalszym ciągu mogła założyć gmina, ale przyszli pracownicy nie mogli być zameldowani w mieście.

To rzeczywiście komplikacja – plan zatrudnienia swoich własnych ludzi spalił na panewce. Nie zniechęciło Was to?

Nie. Uznaliśmy, że pierwsza piątka pracowników może być spoza Aleksandrowa. I tak planowaliśmy zwiększyć zatrudnienie i kolejne osoby miały być już z miasta. I tak zresztą jest. Ale miałem mówić o partnerach.

Tak, kto ostatecznie został partnerem gminy?

Kiedy dowiedzieliśmy się o kryteriach zaczęliśmy szukać innego partnera. Doszliśmy do porozumienia z gminami Waganiec i Raciążek. Nie mówię oczywiście, że to był przypadek, bo z obiema gminami współpracowaliśmy już od lat. Obie spełniały też kryteria, w związku z czym zdecydowaliśmy, że zrobimy to w trójkę. Wszystko było już gotowe, przygotowaliśmy odpowiednie uchwały. No i okazało się, że radni gminy Raciążek nie przyjęli uchwały. I tak zostaliśmy my i gmina Waganiec.

A czy radni Aleksandrowa mieli jakieś opory?

Oczywiście, radni mieli swoje wątpliwości. Myślę, że wynikało to wszystko głównie z nieznajomości specyfiki działalności spółdzielni socjalnej. Musiałem im wszystko wyjaśnić, pojechaliśmy też do Piły, gdzie działa Spółdzielnia Socjalna Zielona Piła, żeby mogli zobaczyć, jak to funkcjonuje w praktyce. To był bardzo udany wyjazd. Radni dowiedzieli się na czym polega działalność takiej spółdzielni, wyrobili sobie własne zdanie. Nie bez znaczenia był też fakt, że na sesji gminy podczas której miała zostać przyjęta uchwała o założeniu spółdzielni byli również obecni przedstawiciele obu stowarzyszeń, którzy na bieżąco wyjaśniali wszystkie wątpliwości.

Nie baliście się Państwo, że spółdzielnia zabierze pracę innym osobom?

Nie. Zrobiliśmy naprawdę solidna analizę rynku lokalnego i znaleźliśmy z burmistrzem oraz prezesami spółek takie zadania, żeby nie odbierać zleceń innym czy mówiąc kolokwialnie – nie wchodzić innym w paradę. Trzeba znaleźć niszę, istnieją też takie zlecenia samorządu, które są zbyt małe, żeby tradycyjna firma była nimi zainteresowana.

Co zlecacie spółdzielni?

Przede wszystkim zadania z zakresu gospodarki komunalnej, czyli sprzątanie i pielęgnację zieleni. Te prace spółdzielnia mogła zacząć najszybciej. Zdecydowaliśmy się też przekazać spółdzielni zadania z zakresu profilaktyki uzależnień. To spółdzielnia prowadzi punkt konsultacyjny – zatrudnia psychologa i terapeutę. Gmina Waganiec – z racji skromniejszych możliwości – stworzyła jedno miejsce pracy dla gońca. Ale i to się liczy. Z czasem rozszerzyliśmy działalność spółdzielni o catering i produkcję rękodzieła. W pobliżu jest Ciechocinek, rozmawialiśmy już z dyrektorami tamtejszych sanatoriów i mamy zielone światło, żeby działać. Możemy to sprzedawać na ich terenie.

Na co trzeba położyć szczególny nacisk przy tworzeniu spółdzielni?

Jest wiele elementów, które należy starannie przemyśleć i uporządkować, żeby spółdzielnię socjalną stworzyć. Tak było i w naszym przypadku. Wiele zależy od przekonania osób tworzących spółdzielnię, myślę też, że jedną z ważniejszych rzeczy jest znalezienie lidera. Inna ważna sprawa – rekrutacja. Bardzo

zaangażowaliśmy się – mam na myśli siebie i prezesa – w rekrutację. Rozmawiałem z wieloma instytucjami, uruchomiliśmy różne źródła, bo zależało nam, żeby do pracy przyszły nie tylko osoby potrzebujące, ale też mocno zmotywowane, bo przecież zapowiadała się długa współpraca. Sukces całego przedsięwzięcia od niej zależał. Powiem pani ciekawostkę – tak się w to zaangażowałem, że napisałem prace podyplomową: Rekrutacja do spółdzielni socjalnej na przykładzie Spółdzielni Socjalnej Kujawianka.

Ile osób Spółdzielnia zatrudnia obecnie?

Osiem. I jest jeszcze pięciu stażystów z Urzędu Pracy.

Proszę opowiedzieć na czym, według Pana, polega specyfika spółdzielni socjalnej?

Widzi pani, my mamy świadomość, że spółdzielnia socjalna to nie jest zwykła firma. To coś w rodzaju rodziny, dlatego jej prezes powinien być nie tylko dyrektorem firmy, ale też opiekunem osób w niej zatrudnionych. Powinien bardziej się tymi ludźmi opiekować, wiedzieć więcej o ich problemach, szukać razem z nimi rozwiązań. Z kolei my jako samorząd nie możemy o spółdzielni zapominać. Nam jest łatwiej, mamy instrumenty, które pozwalają nam trafić do różnych instytucji: do Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Urzędu Pracy czy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. My – mam tu na myśli urzędników gminy Aleksandrowa – siebie, pana burmistrza czy skarbnika gminy, interesujemy się cały czas tym, co się w spółdzielni dzieje, rozmawiamy z prezesem, szukamy nowych rozwiązań, monitorujemy sytuację.

Gmina Miejska Aleksandrów jest głównym zleceniodawcą spółdzielni?

Tak. Korzystamy z możliwości bezprzetargowego zlecania zleceń spółdzielni. Mało tego, w dowód zaufania do spółdzielni umowy, które podpisaliśmy na sprzątanie czy pielęgnację zieleni są trzyletnie. Regularnie współpracujemy ze wszystkimi z wydziałami, więc zadań jest nawet często więcej niż pozwalają na to możliwości spółdzielni. Było też wspomniane już zlecenie od gminy Waganiec. Powoli przybywa zleceń od osób prywatnych. Jestem bardzo za tym, żeby prezes poszukiwał zleceń poza samorządem. O tym, że istnieje u nas spółdzielnia poinformowaliśmy wszystkie instytucje pomocowe, a także lokalne media. To procentuje, przekłada się na nowe zlecenia. W ogóle bardzo stawiamy na współpracę.

Na czym polega ta współpraca?

Powiem tak: na otwarcie spółdzielni zaprosiliśmy chyba wszystkich możliwych sprzymierzeńców. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej z Torunia, oba Stowarzyszenia z którymi współpracowaliśmy w ramach projektu, ale przede wszystkim wszystkie instytucje,

które mogłyby ze spółdzielnią współpracować i które powinny o niej wiedzieć. A więc: MOPS, PCPR, PUP, WTZ. Kierownik Warsztatu Terapii Zajęciowej, pan Mieczysław Kołodziej jest zresztą społecznym wiceprezesem spółdzielni. Na początku chcieliśmy, żeby był to ktoś z Wagańca – w końcu jesteśmy partnerami. Ale to powodowało szereg komplikacji natury praktycznej, więc w końcu za porozumieniem stron zgodziliśmy się na pana Mieczysława. Jest on bardzo zaangażowany i z perspektywy czasu uważam, że to była bardzo dobra decyzja.

Spółdzielnie socjalna przy Warsztatach Terapii Zajęciowej to obecnie bardzo popularne rozwiązanie. Czy również o tym myśleliście?

Tak, ale doszliśmy do wniosku, że nie ma takiej potrzeby i ostatecznie zostało tak jest i ten model naszej współpracy się sprawdza. Pomoc merytoryczna, zatrudnienie – to przecież byłby ideał, gdyby WTZ przygotowywał do pracy swoich podopiecznych, a oni znajdowali później pracę w spółdzielni. I właściwie tak się już u nas zadziało. Mamy już stażystów z Warsztatu i będziemy mieli również pracowników.

Co uważa Pan za największy sukces spółdzielni?

Na naszą korzyść przemawiają liczby. Przypomnę, że udziały obu gmin były symboliczne – to było 1000 złotych. Za to później z sukcesem pozyskiwaliśmy środki – na przykład na utworzenie i doposażenie nowych miejsc racy. Ostatecznie przychód spółdzielni w ubiegłym roku wyniósł około 320 tys. złotych, po odliczeniu kosztów spółdzielnia zamknęła rok z zyskiem blisko 35 tys. złotych. Przy tym wszystkim sporo inwestowaliśmy – spółdzielnia kupiła na przykład samochód, wyposażyła kuchnię, zakupiła niezbędny sprzęt. Wszystko po to, żebyśmy mogli poszerzyć naszą ofertę o catering.

Dlaczego właśnie catering?

Catering dla szkół to problem o którym mówi się od lat. Gminy szukając oszczędności korzystają z cateringu zewnętrznego. Wychodzi taniej, ale często i gorzej. Nam udało się połączyć ogień z wodą. Cena jest niższa, ale spółdzielni udało się obniżyć koszty własne – przygotowujemy posiłki na terenie Aleksandrowa, droga jest krótka, posiłki są ciepłe i smaczne.

Ile szkół obsługuje spółdzielnia?

W chwili obecnej dwie podstawówki i jedno gimnazjum, ale wiem ze są już oferty ze szkół ponadgimnazjalnych. Codziennie spółdzielnia przygotowuje około 180 posiłków. Do tego dochodzą oczywiście imprezy okazjonalne, jak na przykład przygotowanie Wigilii dla osób podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Za te same pieniądze, które były przeznaczane dla firmy zewnętrznej, spółdzielnia przygotowała podobno tak catering, że stół się uginał, a pani kierownik mówiła, że nie pamięta takiej Wigilii. Wzrasta też zainteresowanie mieszkańców miasta. W uznaniu zasług spółdzielni pan burmistrz zdecydował, że to właśnie spółdzielnia przygotuje catering na zbliżające się święto 110-lecia Ochotniczej Straży Pożarnej w Aleksandrowie Kujawskim i towarzyszący tym obchodom przegląd strażackich orkiestr. Zjadą się tu orkiestry z całego regionu.

Czy w takim razie jest coś, co Was niepokoi?

Cóż, przed nami Walne Zebranie członków założycieli spółdzielni. A trzeba powiedzieć, że w międzyczasie w Gminie Waganiec zmieniła się władza. Obawiamy się czy nowy wójt nadal będzie chciał angażować się w działalność spółdzielni. Mam nadzieję, że zarówno jego, jak i radnych uda się przekonać, ale ponieważ jestem zapobiegliwy, to plan B oczywiście istnieje.

Co doradziłby Pan innym samorządowcom myślącym o założeniu spółdzielni?

Już miałem taką sytuację! Oni muszą być sami przekonani co do skuteczności tej formy działania, bo jak to będzie na siłę, bo usłyszeli gdzieś, że jest taka moda, to nic z tego nie wyjdzie. No i trzeba znaleźć lidera, bo jeśli będzie to osoba, której się tylko każe, a która sama nie chce, to nie wiem czy to się uda. Oczywiście również w samorządzie musi być jakiś zapaleniec, w który to wierzy. U nas byłem to ja, chociaż wsparcia pana burmistrza i skarbnika gminy nie sposób umniejszyć. Czasem żartujemy, że jak będziemy musieli odejść z samorządu, to założymy spółdzielnię.

Jakie są plany spółdzielni na przyszłość?

Najlepiej byłoby zapytać o to prezesa. Ale ze swojej strony mogę powiedzieć tak: Obecna siedziba Spółdzielni znajduje się Miejskim Centrum Kultury. Jest tam odpowiednie zaplecze. Chciałbym, żeby w przyszłości było to wielofunkcyjne centrum społeczne – Dom Kultury, spółdzielnia, Centrum Seniora, Warsztaty Terapii Zajęciowej. I żeby wszyscy ze sobą współpracowali, widzę to jako wielofunkcyjne centrum integracji społecznej. Dobry pomysł, prawda?

Bardzo dobry. Dziękuję za rozmowę.

Rozdział czwarty

Spółdzielnia Socjalna Kujawianka – spółdzielczość z przytupem

Karolina Nowak

Niektórzy mówią, że melodia tego tańca odzwierciedla kujawski krajobraz – szeroki i spokojny. Ruchy taneczne są wolne, posuwiste, pary spokojnie się obracają i lekko kołyszą[1]. Jednak dla kujawiaka charakterystyczne są również przytupy. I właśnie takim energicznym krokiem samorządy powiatu aleksandrowskiego oraz gminy Wagniec postanowiły włączyć się w działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Aleksandrów Kujawski to miasto położone w województwie kujawsko-pomorskim, w powiecie aleksandrowskim, bliski sąsiad zdecydowanie bardziej rozpoznawalnego Ciechocinka. Znajduje się tutaj zabytkowy, najdłuższy dworzec kolejowy w Europie. Dobre połączenia kolejowe zapewniają wygodną komunikację na terenie województwa ale również do innych zakątków Polski. Miasto przecina również droga wojewódzka nr 266, która łączy Konin z Ciechocinkiem. Może nie wszystkie drogi prowadzą do Aleksandrowa, jednak lokalizacja miasta jest bardzo dobra, co zawdzięcza bliskiemu sąsiedztwu Torunia, oddalonego o niecałe 30 kilometrów. Aleksandrów jest największym pod względem liczby ludności miastem w powiecie. Swoją siedzibę mają tutaj władze gminy, a od niedawna również siedziba Spółdzielni Socjalnej Kujawianka. Aleksandrów Kujawski nie tylko z nazwy jest silnie kujawski. Bogate tradycje, dbałość o kulturę i regionalne wartości to ważne lokalne tradycje. Bardzo żyzne ziemie oraz wiele bogactw naturalnych, takich jak na przykład sól kamienna czy pobliskie złoża wód mineralnych, sprawiają, że tereny te

1. www.tylkotaniec.manifo.com/kujawiak.

nie bez powodu uważa się za wartościowe. Dodatkową wartością może już wkrótce stać się Spółdzielnia Socjalna Kujawianka, którą zdecydowały się założyć lokalnej władze.

Spółdzielnia Socjalna Kujawianka w Aleksandrowie Kujawskim powstała w listopadzie w 2013 roku w ramach projektu *PWP Od wykluczenia do zatrudnienia: adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej*[2]. Początki były nie były łatwe, jednak konsultacje, spotkania i chęć działania w dobrej sprawie przyniosły efekty.

Jak to się zaczęło?

Gmina Miejska Aleksandrów Kujawski jako pierwsza zdecydowała się na przystąpienie do projektu. W lipcu 2013 roku zakończono rekrutację i tym samym 3 inicjatywy – osoby prawne chcące założyć spółdzielnie socjalne rozpoczęły burzliwy etap negocjacji, planowania i szukania rozwiązań dla swoich nowych przedsiębiorstw społecznych. Pierwsze spotkania miały miejsce w pierwszej połowie 2013 roku i po wielu decyzjach przyszła pora na poznanie od środka, czym jest spółdzielczość w Polsce.

Dlatego właśnie radni z Aleksandrowa wzięli udział w pierwszej wizycie studyjnej. Przyszli założyciele wybrali się do Piły w Wielkopolsce, gdzie dowiedzieli się o sukcesach Spółdzielni Socjalnej Zielona Piła, ale też o wyzwaniach z jakimi przyszło się jej zmierzyć, jej powołaniu, założeniu i etapach działalności. Spółdzielnia w Pile powstała dzięki inicjatywie Gminy Piła i Powiatu Pilskiego, więc przykład ten był dla założycieli doskonałą okazją do zdobycia wiedzy na temat praktycznej działalności spółdzielni socjalnej.

Na czerpaniu z polskich doświadczeń nie zakończyło się jednak zdobywanie *know-how*. W marcu 2014 roku odbyły się dwa wyjazdy do Włoch w celu poznania spółdzielczych rozwiązań kraju, który doświadczenie w tej materii zdobywa już od wielu lat. Na początku marca odbyły się Warsztaty Wymiany Doświadczeń w Trydencie. Udział w nich wzięli samorządowcy, dla których była to okazja do zaczerpnięcia rozwiązań stosowanych przez samorządy włoskie[3]. Nie zapomniano również o pracownikach przyszłej spółdzielni. Pod koniec miesiąca odbył się Transfer Wiedzy w Trydencie. Podczas tego wyjazdu uczestnicy, w tym właśnie również z powiatu aleksandrowskiego, poznali spółdzielnia socjalne zajmujące się co-packingiem, pielęgnacją terenów zielonych oraz prac porządkowych. Pozostało tylko przenieść włoskie doświadczenia w rzeczywistość lokalną.

Rozpoczęto skromnie – od zatrudnienia wymaganych pięciu osób. Jednak z każdym następnym miesiącem Spółdzielnia Socjalna Kujawianka rozrastała się coraz bardziej. Obecnie w spółdzielni pracuje osiem osób na umowę o pracę oraz pięcioro staży-

2. www.adaptacja.spoldzielnie.org.

3. Więcej na ten temat w artykule Aleksandry Wojtaszek: Włoskie inspiracje w kujawsko-pomorskim.

stów. Wśród pracowników są m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Prezes spółdzielni podkreśla, że zwiększanie zatrudnienia i poszerzenie pozytywnego oddziaływania na rynek pracy w powiecie było dla założycieli ważne od samego początku.

Spółdzielnia w działaniu

Na co dzień Spółdzielnia Socjalna z Aleksandrowa Kujawskiego oferuje przede wszystkim usługi z zakresu prac porządkowych, drobnych usług remontowo-budowlanych, pielęgnacji terenów zielonych oraz gastronomii. W poszukiwaniu zleceń spółdzielnię wspierają założyciele, większość z nich pochodzi zresztą od Urzędu Gminy Aleksandrowa. Najnowszym zleceniem jest catering dla aleksandrowskich szkół. Spółdzielnia obsługuje obecnie wszystkie szkoły miejskie w Aleksandrowie. Łącznie jest to około sto siedemdziesiąt obiadów dziennie. Specjalnie na potrzeby tej działalności spółdzielcy doposażyli kuchnię w jednej ze szkół i zakupili samochód firmowy, żeby dowozić posiłki do pozostałych placówek. Z przygotowanych przez Spółdzielnię obiadów mogą korzystać również osoby prywatne.

Pracownicy

Pracownicy znaleźli w spółdzielni pracę, o którą wcześniej było tutaj naprawdę trudno. Jako zespół działają na własny rachunek. Prezes Spółdzielni Mariusz Garski mówi: „Wierzę, że ludzie są największym potencjałem każdej firmy, a ich zaangażowanie i umiejętności składają się na sukces spółdzielni. Każdy pracownik jest na swój sposób wyjątkowy i wzbogaca zespół swoją osobowością i umiejętnościami. Staram się to dostrzegać i doceniać, chociaż z drugiej strony wszystko musi być podporządkowane zadaniom, które musimy każdego dnia wykonywać. Zawsze musi być schemat: planowanie – organizowanie – przewodzenie – kontrolowanie."

Spółdzielnia Socjalna Kujawianka już od początku działania zatrudniała również stażystów z Urzędu Pracy. Dzięki temu mieszkańcy Aleksandrowa Kujawskiego mają szansę na rozwój i zdobycie doświadczenia zawodowego, które jest tak cenne w poszukiwaniu stałego zatrudnienia. Spółdzielnia współpracuje również z Warsztatami Terapii Zajęciowej, ich podopieczni mogą odbyć staż i znaleźć zatrudnienie w spółdzielni. To szansa na zaistnienie na rynku pracy, również dla osób z niepełnosprawnościami.

Potencjał Spółdzielni to także dobre, zaangażowane dla dobra sprawy kierownictwo. Zarówno prezes jak i wiceprezes swoje zadania wykonują za-

wsze na czas, a trzymanie się zaleceń, terminów oraz harmonogramu sprawia, że Kujawianka działa tak dobrze. Spółdzielnia wdrożyła również inne włoskie rozwiązanie – jej wiceprezes jest zaangażowany w działalność spółdzielni na zasadzie wolontariatu i nie pobiera za swoją pracę żadnego wynagrodzenia.

Współpraca

Dobra współpraca jest ważna, zwłaszcza jeśli chodzi o podmioty, które rządzą się odmiennymi zasadami. Tak jest w przypadku Kujawianki, która ściśle współpracuje zarówno z samorządem miejskim jak i gminnym. Prezes Spółdzielni Kujawianka: „Myślę, że tworzymy dobry klimat dla potencjalnej współpracy. Wiele osób i instytucji jest nam bardzo życzliwych. Od początku takie zaufanie towarzyszyło naszej działalności. I za to możemy serdecznie podziękować tym osobom, które do tego się przyczyniły."

Spółdzielnia wspiera swoimi usługami lokalne wydarzenia, realizowała również zlecenia mające na celu dbanie o czystość i porządek na terenie regionu. Prezes Spółdzielni: „Jeśli pojawia się zapotrzebowanie na jakąś usługę dotyczącą sprzątania i cateringu, to zawsze można na nas liczyć. Braliśmy udział w kilku uroczystościach, np. na otwarcie odnowionego parku im. Jana Pawła II w Aleksandrowie Kujawskim przygotowaliśmy grochówkę, a w grudniu ubiegłego roku zorganizowaliśmy dla podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Aleksandrowie Kujawskim Wigilię."

Konkurencyjne ceny i jakość wykonania sprawiają, że usługi Spółdzielni są wybierane coraz częściej. Duża zasługa w tym założycieli, którzy o powstającej spółdzielni poinformowali wszystkie instytucje działające na terenie miasta. Miasto zdecydowało się również na przekazanie spółdzielni realizacji zadań z zakresu profilaktyki uzależnień. Spółdzielnia prowadzi punkt terapii uzależnień, w którym w którym osoby z problemami mogą korzystać z pomocy i wsparcia psychologa oraz terapeuty. Kompleksowa opieka, jaką zajmuje się obecnie przedsiębiorstwa świadczy o dużym zaufaniu jego założycieli, a to bardzo dobry znak na przyszłość.

Plany na przyszłość

Plany na przyszłość? Rozwój, rozwój i jeszcze raz rozwój. Jak podkreślił podczas rozmowy prezes spółdzielni, Kujawianka stawia się na specjalizację w zakresie usług, jakie oferowała do tej pory. Spółdzielcy chcą rozwijać się w usługach gastronomicznych i możliwie zwiększyć ich zasięg. Planują również jeszcze lepsze przystosowanie do zleceń z zakresu pielęgnacji terenów zielonych oraz prac porządkowych. Do tej pory spółdzielnia inwestowała zarówno w sprzęt jak i w modernizację i zapewnia, że to dopiero początek. Ważnym elementem tych inwestycji są ludzie. Spółdzielnia chce zatrudnić więcej osób, tak szybko, jak tylko będzie to możliwe. Wpłynie to zapewne zdecydowanie na lepszy klimat na rynku pracy w regionie. A to jest najważniejsze.

Rozdział piąty

Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis studium przypadku

Anna Dranikowska

Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis miała wspaniały start. Zdecydowanie lepszy niż większość samorządowych spółdzielni socjalnych zakładanych obecnie w Polsce. W jej tworzenie zaangażowało się aż trzech partnerów: powiat golubsko – dobrzyński, gmina wiejska Golub-Dobrzyń oraz gmina wiejska Radomin. Podkreślić należy przede wszystkim zaangażowanie starostwa powiatowego z Golubia – Dobrzynia jako wiodącego partnera, który przeznaczył na „rozruch spółdzielni" dodatkowe 100 tysięcy złotych. Dzięki temu imponować mogła suma środków przeznaczonych na rozwój Gold Serwisu – obok 100 tysięcy złotych pozyskanych od starostwa spółdzielnia mogła liczyć na środki z projektu *PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej* realizowanego przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych oraz Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka. Środki w wysokości 130 tysięcy otrzymane w ramach projektu przeznaczone były na refundację wynagrodzenia pięciorga pracowników spółdzielni przez okres 12 miesięcy. Łącznie spółdzielnia dysponowała zatem sumą 230 tysięcy złotych, czyli funduszami pozwalającymi z optymizmem patrzeć w przyszłość. Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis miała też lidera – jej prezesem został Roman Bicki, człowiek z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem na stanowiskach kierowniczych i specjalista ds. zarządzania zespołem.

Od samego początku jasno został określony plan działania – pracownicy spółdzielni mieli zajmować się odzyskiwaniem szkła. We współpracy z powiatem spółdzielnia planowała również uruchomić przedszkole specjalne, rozpoczęcie działalności przedszkola zaplanowano na 2015 rok. Zgodnie z za-

łożeniami projektu wszyscy, zarówno przyszli pracownicy, jak i zarząd oraz założyciele spółdzielni wzięli udział w kompleksowych warsztatach wymiany doświadczeń i szkoleniach zorganizowanych przez partnera włoskiego – Federację Spółdzielczości Prowincji Trentino, lidera związków różnych spółdzielni socjalnych we Włoszech.

Wszystko było więc dopięte na ostatni guzik. Gdyby ktoś wtedy zapytał czy Golub-Dobrzyń chce robić u siebie włoską spółdzielczość zapewne usłyszałby entuzjastyczne TAK! Kilka miesięcy później prezes zdążył jeszcze udzielić wywiadu, który ukazał się na stronie projektu. W wywiadzie opowiadał, jak Spółdzielnia realizuje swój dumny marsz ku włoskiej spółdzielczości i przekonywał, że prowadzenie i powodzenie spółdzielni to dla niego nowe, ambitne wyzwanie, któremu zamierza sprostać.

Rok później po tamtym entuzjazmie nie ma już ani śladu. Ani u prezesa. Ani u pracowników. Ani u członków założycieli. I wreszcie – ani u realizatorów projektu. Co się stało? Co zatrzymało pochód spółdzielczości socjalnej w powiecie golubsko – dobrzyńskim?

(nie)dobre praktyki

Realizatorom projektu jest zawsze niezwykle trudno mówić i pisać o tym, że w spółdzielni się nie udaje, że nie spełniła ona pokładanych w niej oczekiwań. Doradcy, trenerzy i specjaliści traktują każdą spółdzielnię jak swoje dziecko – te konferencyjne hasła nie są pustymi frazesami – i tak jak ona przeżywają jej sukcesy i porażki. Porażki naturalnie bardzo boleśnie. To nie przypadek – w naszej działalności najważniejsze jest to, żeby nigdy nie tracić z oczu najważniejszego celu – ten cel to dobro ludzi, na rzecz których pracujemy. Ludzi słabszych, ludzi których z różnych powodów na co dzień przyczepiamy etykietę wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Jedną rzecz należy napisać na początku – twardy cel projektu *Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej* – został przez Spółdzielnię Socjalną Gold Serwis zrealizowany. Pięć osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu braku pracy znalazło w spółdzielni zatrudnienie. To jednak jedyny sukces spółdzielni, stąd też zrozumiały jest niedosyt, który odczuwają zarówno pracownicy, założyciele spółdzielni, jak i partnerzy projektu.

Jest projektową i ośrodkową tradycją, że wszystkim nam bardzo zależy na promowaniu dobrych praktyk – inicjatyw, które mogą i powinny stanowić wzór dla innych grup planujących założyć spółdzielnię socjalną. Jesteśmy też jednak przekonani – możliwe, że wbrew sugestiom specjalistów ds. promocji i kształtowania wizerunku – że o niepowodzeniach, rzeczach których nie udało nam się osiągnąć również należy pisać.

Jesteśmy to winni wszystkim tym, którzy w przyszłości będą zakładać spółdzielnie lub będą w nich pracować. Zależy nam na tym, żeby byli świadomi zarówno zalet które z tego rozwiązania płyną, jak również zagrożeń, które trzeba znać, żeby móc skutecznie im przeciwdziałać.

***

Dlaczego więc Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis nie spełniła dotąd pokładanych w niej nadziei? Co sprawiło, że w marszu do świetlanej przyszłości, która wydawała się być na wyciągnięcie ręki spółdzielnia zatrzymała się w pół drogi? Aktualny bilans to niewystarczająca ilość zleceń i środki ledwie wystarczające na pokrycie najpilniejszych potrzeb.

Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele i trudno o jednoznaczną ocenę. Pewne jest, że wyjątkowo niefortunny splot wydarzeń obnażył błędy i zaniedbania zarządu popełnione podczas budowania spółdzielni. Przez to w Gold Serwisie jak w soczewce zogniskowały się największe problemy, z jakimi na co dzień muszą zmagać się spółdzielnie socjalne.

Kluczowe dla działalności spółdzielni okazały się dwa wydarzenia. Pierwszym z nich był brak pozwolenia na recykling szkła. Krótko po starcie okazało się więc, że spółdzielnia nie może wykonywać swojej głównej działalności. Spółdzielcy zostali zmuszeni do poszukiwania innych zleceń. Nowe zlecenia były zleceniami remontowo – budowlanymi. W rezultacie to, co miało być działalnością uzupełniającą, żeby nie powiedzieć epizodyczną, urosło nagle do rangi jedynego źródła utrzymania. Jednak ta zmiana profilu działalności ujawnia natychmiast kolejny problem: pracownicy spółdzielni to trzech mężczyzn i dwie kobiety. Każde z nich ma powyżej pięćdziesięciu pięciu lat, nikt nie posiada prawa jazdy, tylko jedna osoba ma doświadczenie w tej branży. Pięćdziesiąt kilka lat to trochę zbyt późno na zdobywanie nowych doświadczeń w branży budowlanej i zdecydowanie zbyt późno na to, żeby wozić sprzęt remontowy autobusem. I znów – nie można odmówić braku dobrej woli ani prezesowi, ani członkom założycielom spółdzielni. Osoby w wieku 55+ to przecież osoby o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Z kolei prace remontowo – budowlane miały być tylko zadaniami zastępczymi, realizowanymi w oczekiwaniu na uruchomienie przedszkola.

Zanim doszło jednak do uruchomienia przedszkola w powiecie golubsko-dobrzyńskim, po listopadowych wyborach samorządowych w Golubiu-Dobrzyniu nastąpiła zmiana władzy. Nowy samorząd wyraził chęć kontynowania działań poprzedników, niepokoiły go jednak przeciągające się prace remontowe. Po audycie inwestycyjnym podjęta została decyzja o wstrzymaniu prac.

Co gorsza w związku z porą roku skończyły się nawet zlecenia na prace remontowo – budowlane. Przed spółdzielnią pojawiły się kolejny problem – jakże typowy – sezonowość zleceń. Sezonowość to problem, o którym nie po raz pierwszy pisze się i mówi w kontekście spółdzielni socjalnych. Boryka się z nim wiele spółdzielni, których działalność opiera się na pielęgnacji zieleni, sprzątaniu czy pracach remontowych. Nie sposób

nie napisać tutaj o odpowiedzialności, jaka spoczywa na liderze spółdzielni. To do jego zadań należy zapewnienie spółdzielni zleceń. Niewywiązanie się z tego zadania musi być postrzegane jako porażka prezesa.

Największym błędem popełnionym w Golub-Dobrzyniu, błędem, który boli szczególnie mocno, był jednak brak współpracy osób i instytucji, które już z samej definicji powinny być przecież zainteresowane skuteczną działalnością Spółdzielni Socjalnej Gold Serwis: członków założycieli, prezesa, instytucji pomocowych i pracowników. Zapewnienia płynące ze spółdzielni zbyt długo brane przez wszystkich za dobrą monetę. Przyznać to tym trudniej, że podstawą dobrej współpracy jest wzajemne zaufanie.

Nie bez powodu kolejne projekty dotyczące wspierania ekonomii społecznej kładą nacisk na współpracę, współdziałanie, partnerstwo. Nie bez przyczyny tak wiele spółdzielni nawiązuje w swoich nazwach do wspólnotowości. Dość przypomnieć kilka z nich: *Wspólna Praca*, *Wspólna sprawa*, *Wspólny Sukces*, *Razem*, *Razem do sukcesu* – przykłady można by mnożyć. Ich intuicje są słuszne. Bez współpracy na wszystkich szczeblach nie będzie sukcesu. Gmina zadeklarowała już większą pomoc dla spółdzielni, prezes ma ze zdwojoną siłą poszukiwać zleceń. Będzie potrzebny jeszcze kredyt zaufania ze strony od pracowników. My wierzymy, że Spółdzielnia Socjalna Gold Serwis jeszcze nas zaskoczy. Pozytywnie.

Rozdział szósty

Spółdzielnie socjalne tworzona przez Kościelne Osoby Prawne – nowe zjawisko w ekonomii społecznej

Jarosław Wypyszyński

W dokumentacji strategicznej[1], wyznaczającej kierunki priorytetowych działań kraju oraz Unii Europejskiej coraz częściej mówi się o ekonomii społecznej[2], która wyrasta na jeden z głównych nurtów zmagających się z problemem wykluczenia społecznego. Ekonomię społeczną dostrzeżono już na szczeblu lokalnego samorządu, który widzi w niej szansę na innowacyjne podejście do aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Stopniowo, aczkolwiek z mniejszym rozmachem, nowym trendom zaczął przyglądać się kościół katolicki w Polsce, który zaczyna widzieć te możliwości i stopniowo próbuje je testować. Te dotychczas dla niego nieznane formy działania to m.in. spółdzielnie socjalne budowane przy udziale struktur kościelnych. Powstaje jednak pytanie: czy kościół katolicki może znaleźć nić porozumienia z gospodarką społeczną?

1. Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, Strategia Rozwoju Kraju 2020, wojewódzkie strategie polityki społecznej, wojewódzkie strategie rozwoju, to przykładowe dokumenty, w których ekonomia społeczna traktowana jest priorytetowo.

2. Z punktu widzenia poprawności językowej używanie terminu ekonomia społeczna dla określenia realnej działalności gospodarczej, służącej celowi społecznemu oraz jej procesów jest niepoprawne. Ekonomia w swoim znaczeniu jest nauką opisującą procesy produkcji, dystrybucji, konsumpcji dóbr. W związku z powyższym poprawnym terminem określającym owe realne działania jest gospodarka społeczna. Nie zmienia to jednak faktu, iż termin ekonomia społeczna w powszechnym użyciu funkcjonuje, zastępując niejako poprawny językowo termin gospodarka społeczna. Dla porządku pojęciowego należało jednak określoną sprawę rozstrzygnąć.

Nawet najnowsza historia zna przypadki, w których kościół opowiadał się radykalnie przeciwko pewnym sposobom myślenia czy działania. Warto przywołać w tym miejscu organizację mundialu w Brazylii i sprzeciw biskupów brazylijskich przeciwko określonemu schematowi gospodarowania przestrzenią oraz środkami finansowymi. Brazylijski Kościół skrytykował wówczas organizatorów turnieju za wysiedlanie tysięcy biednych ludzi z rejonów wokół stadionów, ignorowanie przepisów ochrony środowiska i oddanie sportu „wielkim korporacjom". Zdaniem biskupów taka impreza miałaby sens jedynie wówczas, gdy zaspokojone są podstawowe potrzeby lokalnych mieszkańców[3]. Na tym przykładzie widać wyraźnie, że jeżeli kościół katolicki nie wyznaje wspólnych wartości np. z „wielkimi korporacjami", to nie tylko nie podejmie wspólnych działań, ale też często opowie się jak w przedstawionej sytuacji przeciwko nim. Czy taki los może spotkać również spółdzielnie socjalne?

Wspólne wartości – wspólne działanie?

Wspólne wartości mogą determinować wspólne kierunki działań. Analizując niektóre z wartości katolickich oraz wartości spółdzielczych można zauważyć, że posiadają pewien wspólny mianownik. W centrum nauki kościoła katolickiego znajduje się godność osoby ludzkiej oraz wartości budowania wspólnoty. Również zasady spółdzielcze (tzw. zasady rochdaleskie), które zostały ustanowione w 1844 r. przez tkaczy z Rochdale z Anglii i przyjęte przez międzynarodowy ruch spółdzielczy wskazują m.in. na współdziałanie oraz troskę o środowisko lokalne. W tym zestawieniu jednoznacznie widać, iż w założeniach oba nurty myślenia mają wiele punktów wspólnych. Jednym z nich jest właśnie działanie wspólnotowe oraz wzięcie współodpowiedzialności za drugiego człowieka. Sposobem, który dostarcza możliwość współdziałania obu światów jest spółdzielnia socjalna utworzona przy pomocy Kościelnych Osób Prawnych. W wielu parafiach, diecezjach czy na polu działalności licznych Caritasów prowadzone są działania pomocowe dla grup osób, które mogą być interpretowane jako osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. W ustawie o spółdzielniach socjalnych osoby zagrożone wykluczeniem społecznym to osoby bezrobotne, niepełnosprawne oraz te , o których mowa w *art. 1 ust. 2 pkt 1-4, 6 i 7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.* Zaliczamy do nich m.in. osoby uzależnione po odbytej terapii, osoby bezdomne, uchodźców. Są to te sama grupy osób, które uzyskują wsparcie od instytucji kościelnych. Wiele z nich dzięki pracy instytucji kościelnych otrzymuje lokum, wyżywienie, ochronę oraz podstawowe środki do życia. Pewien deficyt działania można natomiast zidentyfikować w sferze aktywizacji

3. Wskazaną informację można było znaleźć na wielu portalach internetowych, tu wykorzystano informacje dostępne na: www.rebelya.pl/post/6434/brazylijscy-biskupi-krytykuja-wadze-za--organiza.

komplementarnej, czyli takiej, która stwarza możliwość aktywizacji zawodowej. Kościół ma olbrzymie doświadczenie i utarte schematy działania w pracy wolontariuszy, czyli w dużej mierze pracy osób na rzecz dobra wspólnego, jest to jednak praca nieodpłatna. Taki rodzaj pracy jest bardzo potrzebny i zgodny z założeniami *ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.* Jednakże nie sprawdza się w momencie, gdy osoby wyłączone poza ramy rynku pragną odbudować swoją pozycje społeczną oraz ekonomiczną. O ile w przypadku tej pierwszej to prawdopodobne, to samodzielnej odbudowanie tej drugiej jest niemożliwe.

Jan Paweł II w *Encyklice Laborem Exercens* napisał: „Wypada także stwierdzić, że sprawiedliwość ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie jego sprawiedliwe funkcjonowanie, zasługuje ostatecznie na osąd wedle tego, czy praca ludzka jest w tym ustroju prawidłowo wynagradzana. W tym punkcie docieramy znów do pierwszej zasady całego porządku społeczno-etycznego, a jest to *zasada powszechnego używania dóbr.* W każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą, zapłata czyli *wynagrodzenie za pracę* pozostaje *konkretnym środkiem*, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z owych dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym *sprawdzianem sprawiedliwości* całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju."

Nauczanie Kościoła cytowane powyżej staje się zbieżne z założeniami ustawy o spółdzielniach socjalnych, gdzie art. 2 ust. 1 pkt. 2 mówi *o zawodowej reintegracji członków przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy*. Samodzielne świadczenie pracy wiąże się z ekonomiczną niezależnością, którą winna osoba zagrożona wykluczeniem społecznym osiągnąć.

Jak widać zasady spółdzielcze oraz zasady kierujące życiem kościoła mogą współgrać ze sobą i co najważniejsze mogą mieć swoje odzwierciedlenie w działaniu. Wiele obszarów deficytowych w działalności Kościelnych Osób Prawnych można uzupełnić poprzez stworzenie spółdzielni socjalnej posiadającej odrębną osobowość prawną, a mającą możliwości, którymi KOP[4] nie dysponuje. Spółdzielnie takie będąc swoistą hybrydą przedsiębiorstwa oraz organizacji pozarządowej (NGO) dają możliwość wykorzystywania narzędzi gospodarczych (prowadzenie działalności gospodarczej) oraz

4. Kościelne Osoby Prawne.

narzędzi tych, którymi dysponuje NGO m.in. możliwością zatrudniania wolontariuszy, czy realizacją projektów o charakterze społecznym, w obszarach wskazanych w ustawie *o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.*

Działalność przedstawicieli kościoła w ruchach spółdzielczych w ujęciu historycznym

Zaangażowanie polskiego Kościoła w rozwój spółdzielczości ma długie tradycje. Jednym z pionierów spółdzielczości był ks. Stanisław Staszic, który w 1812 roku w folwarku Jarosławiec założył Towarzystwo Rolnicze. Staszic pracował nad wieloma reformami społecznymi, a jednym z jego celów była walka o uwłaszczenie chłopów. W 1811 roku zakupił ziemię, którą podzielił pomiędzy 329 chłopów, którzy zobowiązani byli należeć do powołanego Hrubieszowskiego Towarzystwa Rolniczego. Jednym z najistotniejszych elementów wsparcia wzajemnego była deklaracja wspierania członków dotkniętych klęską żywiołową. Partycypacja w kosztach zależała od wielkości posiadanej ziemi.

Kolejnymi postaciami wartymi wspomnienia, na które wskazuje Stanisław Wojciechowski w „Historii spółdzielczości polskiej do 1914 r." są ks. Piotr Wawrzyniak oraz ks. Augustyn Szamarzewski. Pierwszy z nich wsławił się m.in. pracą w terenie, wspieraniem działalności spółdzielni, ale również ich rewizją. Kontrola spółdzielni w tamtym okresie była dla niego ważnym elementem ich prawidłowego funkcjonowania. W 1886r. Wawrzyniak był pomysłodawcą Banku Związku Spółek Zarobkowych, w którym to Banku spółdzielnie wytwarzające nadwyżki mogły deponować oszczędności, a te które potrzebowały zastrzyku finansowego zaciągać kredyty. Ks. Piotr Wawrzyniak zajmował się również zrzeszaniem podmiotów i poszukiwaniem wspólnych interesów ekonomiczno-społecznych. W ujęciu historycznym takie działanie umożliwiało utrzymanie majątku narodowego w rękach polaków. Ks. Augustyn Szamarzewski wsławił się z kolei powołaniem w 1864 roku, spółdzielni kredytowej, na kanwie której powstały kolejne, które w konsekwencji zrzeszając się utworzyły Związek Spółek Zarobkowych i Gospodarczych. Prezentowane spółki z czasem nazywane były bankami ludowymi, ponieważ czerpały wzorce organizacyjne na bankach ludowych Schulze-Delitsch[5].

5. Banki ludowe zakładane były pod zaborem pruskim w Wielkopolsce, gdzie odgrywały tam istotą rolę w utrzymaniu majątku narodowego. Tam odegrały ważną rolę w oporze przeciwko germanizacji. W okresie międzywojennym na terenie Niemiec znajdowało się 21 polskich spółdzielni kredytowych utworzonych na zasadach spółdzielczych. Profesor Gostomski na portalu www.alebank.pl wskazuje na publikację wydaną w 1855 roku. Było to pierwsze wydanie książki H. Schulze – Delitzsch'a „Stowarzyszenia pożyczkowe jako banki ludowe" i tam której po raz pierwszy pojawia się określenie „bank ludowy". Książka stała się fundamentem spółdzielczości kredytowej m.in. na terytorium Niemiec oraz Francji. 1859 rok H. Schulze – Delitzsch doprowadził do utworzenia pierwszego krajowego Związku Spółdzielni Kredytowych.

Czasy Polski Ludowej przyniosły bardzo duże zmiany w zakresie uspołeczniania procesu produkcji oraz przejmowania kontroli nad spółdzielniami. W związku z zaistniałą sytuacją oraz przyjętym planem 3-letnim w 1947 roku gospodarka podlegała procesowi nacjonalizacji. Naturalną konsekwencją określonego stanu rzeczy było zmarginalizowanie roli kościoła w ruchach spółdzielczych, które pogłębiało się w związku z realizowaną polityką państwa. Znacjonalizowane spółdzielnie coraz częściej były kojarzone z aparatem centralnym, co zostało w świadomości obywateli polskich po dziś dzień. Czasy Polski Ludowej spowodowały, iż spółdzielnie przestały całkowicie kojarzyć się z działalnością kościoła.

Współczesność

Wszystko zmieniło się po roku 1989, w którym uregulowano sprawy pomiędzy państwem i kościołem (*Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej).* Ustawa regulowała relacje pomiędzy państwem i kościołem, a jednocześnie wskazywała na możliwość funkcjonowania kościoła poprzez tworzenie i działalność kościelnych osób prawnych. Dla spółdzielczości socjalnej kluczowa okazała się nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych w maju 2009 roku, która umożliwiła osobom prawnym powoływanie spółdzielni socjalnych[6]. Szczególnie widoczna działalność Kościelnych Osób Prawnych materializuje się w bezpośrednim tworzeniu spółdzielni socjalnych przez Caritas[7]. W grudniu 2013 roku powołano pierwszą tego typu spółdzielnię socjalną „Kto rano wstaje". Członkami założycielami zostały Caritas Archidiecezji Warszawskiej i Caritas Polska. Głównym celem działalności obu podmiotów jest aktywizacja społeczna i zawodowa osób bezdomnych. Praca wykonywana w spółdzielni, to przede wszystkim catering, opieka nad terenami zielonymi, prace remontowo-budowlane oraz inne, które odpowiadają kwalifikacji osób zatrudnianych w spółdzielni. Kolejnym podmiotem, w tworzenie którego zaangażował się Caritas jest Spółdzielnia Socjalna POMOST. Tutaj członkami założycielami zostali powiat kępiński oraz Caritas Diecezji Kaliskiej. Działalność tej spółdzielni to przede wszystkim sprzątanie pomieszczeń oraz obsługa terenów

6. Szczegółowe omówienie zmian w rozdziale. *Umocowanie ustawowe możliwości powoływania spółdzielni socjalnych przez Kościelne Osoby Prawne*.

7. Caritas – Działają w oparciu o ustawę z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła katolickiego. Są wedle tej ustawy kościelnymi Osobami Prawnymi. Caritas Polska koordynuje pracę 44 diecezjalnych i archidiecezjalnych Caritas w Polsce (www.caritas.pl/o-nas-2/).

zielonych. W 2014 roku Gmina Miasta Sopotu oraz Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Koło w Gdańsku oraz Caritas Archidiecezji Gdańskiej powołały Spółdzielnię Socjalną Kooperacja. Zadaniem tej spółdzielni jest aktywizacja zawodowa, a także społeczną reintegracja członków. Współpraca jednostki samorządu terytorialnego z Kościelną Osobą Prawną w tworzeniu spółdzielni socjalnych nie jest zbyt często spotykana, dlatego zasługuje na szczególną uwagę. Spółdzielnia Socjalna Kooperacja oprócz organizacji zleceń prowadzi również działania aktywizacyjne dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Są to kursy, szkolenia, doradztwo zawodowe i specjalistyczne. Inną, ciekawą spółdzielnią założoną przy wsparciu KOP jest Markowicka Spółdzielnia Socjalna „Nazaret", która jako pierwsza w Polsce została powołana przez Parafię we współpracy z Caritasem Archidiecezji Gnieźnieńskiej. Spółdzielnia specjalizuje się w aktywizacji osób uzależnionych od alkoholu i narkotyków. Wykorzystuje przy tym narzędzia terapeutyczne, aktywizacji społecznej (m.in. poprzez działalność wspólnoty) oraz aktywizacji zawodowej (poprzez formy zatrudnienia subsydiowanego), czy szkolenia podnoszące kwalifikacje. Markowicka spółdzielnia realizuje zlecenia na rzecz parafii oraz klientów prywatnych. Docelowo planowane jest podjęcie współpracy z Jednostkami Samorządu Terytorialnego w ramach wykonywania praca na jego zlecenie.

Kościelna działalność w obszarze spółdzielni socjalnych widoczna jest również w wspieraniu istniejących spółdzielni socjalnych budowanych przez osoby fizyczne. Przykładem takiej formy wsparcia może być Spółdzielnia Socjalna „Świętego Józefa" ze Skoków (woj. wielkopolskie), której lokalna parafia zleca niektóre prace spółdzielni m.in. prace wykonywane na terenie cmentarza, drobne prace naprawcze, czy obsługę terenów kościelnych.

Umocowanie ustawowe możliwości powoływania spółdzielni socjalnych przez Kościelne Osoby Prawne

Istotne w rozważaniach na temat spółdzielni socjalnych budowanych przez Kościelne Osoby Prawne jest prawne umocowanie takiego rozwiązania. Możliwość taką stworzyła ustawa o spółdzielniach socjalnych po nowelizacji z 2009 roku. Jak wskazuje ustawa w art.4 ust.2 spółdzielnię socjalną mogą założyć także:

- → inne osoby niż wskazane w ust. 1, o ile liczba tych osób nie stanowi więcej niż 50% ogólnej liczby założycieli;
- → organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu terytorialnego;
- → kościelne osoby prawne.

Konsekwencją tego zapisu jest możliwość powoływania spółdzielni socjalnych przez Kościelne Osoby Prawne w kooperacji z innymi Kościelnymi Osobami Prawnymi, bądź jak wskazuje dalej ustawa organizacjami pozarządowymi czy jednostkami samorządu terytorialnego. Co ważne aby taką spółdzielnię powołać wystarczy kooperacja przynajmniej dwóch podmiotów prawnych wskazanych w ustawie (*art. 5 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych)*. Kościół posiada szereg możliwości powoływania spółdzielni socjalnych, co wynika z szerokiego katalogu definiującego, czym jest Kościelna Osoba Prawna, a katalog ten znajdujące się w *ustawie o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 maja 1989 r.* W tejże ustawie wskazuje się na osoby prawne wymienione w artykułach od 6-10 włącznie. Osobą prawną Kościoła o zasięgu ogólnopolskim jest Konferencja Episkopatu Polski. Osobami prawnymi są również następujące terytorialne jednostki organizacyjne Kościoła:

- metropolie,
- archidiecezje,
- diecezje,
- administratury apostolskie,
- parafie.

Osobami prawnymi są również:

- kościoły rektoralne (rektoraty),
- Caritas Polska,
- Caritas diecezji,
- Papieskie Dzieła Misyjne.

Ustawa w art. 8 wskazuje również na personalne jednostki organizacyjne Kościoła (pełen katalog w tejże ustawie) oraz w art. 9 na m.in. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Papieską Akademię Teologiczną w Krakowie, Papieskie Wydziały Teologiczne, czy kościelne instytuty naukowe i dydaktyczno-naukowe kanonicznie erygowane. Szerokie możliwości w zakresie ustanawiania KOP stwarza również art. 10 pozostawiając otwarty katalog poprzez sformułowanie zapisu „Inne jednostki organizacyjne Kościoła mogą uzyskać osobowość prawną w drodze rozporządzenia Ministra-Kierownika Urzędu do Spraw Wyznań". Przy całej obfitości KOP, na które wskazuje ustawa przed tymi instytucjami rysuje się szeroka perspektywa, dająca możliwości uzupełnienia działań o charakterze stricte podstawowej pomocy, o rozbudowane instrumenty wsparcia aktywizacji społecznej oraz zawodowej. Takim instrumentarium dysponuje spółdzielnia socjalna, która może stać się kom-

plementarną częścią systemu wsparcia prowadzonego przez KOP. W Polsce funkcjonuje obecnie 14 metropolii, 14 archidiecezji, 27 diecezji, W 2012 r. liczba parafii katolickich w Polsce obrządku łacińskiego wynosiła 10 150 oraz 135 obrządku grecko-katolickiego[8]. To ogromny potencjał.

Tworzenie miejsc pracy oraz poszukiwanie rynku

Działalność spółdzielni socjalnych powoływanych przy pomocy KOP stwarza szczególne możliwości rynkowe, które pozostają trudniej dostępne dla pozostałych spółdzielni socjalnych. Spółdzielnie socjalne powoływane przez Kościelne Osoby Prawne posiadają lepszą pozycję negocjacyjną z firmami oraz osobami, które utożsamiają się z religią katolicką. Wierni, którzy uczestniczą w mszy świętej oraz utożsamiają się z życiem kościoła utożsamiają działalność spółdzielni jako jedną z prowadzonych przez niego działalności dobroczynnych. Istnieje zatem szansa, iż przedsiębiorcy katoliccy mogą być jednymi z zleceniodawców spółdzielni socjalnej. Dodatkowo wykorzystanie kanałów informacyjnych jakimi dysponuje kościół jest kolejną zaletą, którą można wykorzystać do tego, żeby działalność spółdzielni wesprzeć. Najważniejszym elementem każdej spółdzielni socjalnej jest aktywizacja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, co umożliwia przedstawienie oferty spółdzielni wraz z tak zwaną wartością dodatkową. Spółdzielnia tworzy miejsca pracy dla takich osób i jednocześnie nie wzmacnia postaw roszczeniowych, ponieważ źródło utrzymania osób w niej zatrudnionych zależy od rzetelnie zrealizowanych zleceń. Jest to zachowanie zdecydowanie wychowawcze, a nie wzmacniające negatywne postawy. Dobrym przykładem jest Spółdzielnia Socjalna z Markowic - zarobki osób w niej zatrudnionych, a są to osoby uzależnione, zależą od tego czy spółdzielnia będzie funkcjonowała w sposób zadowalający ekonomicznie. Bilans działalności musi wyjść „na plus", a pracownicy w niej zatrudnieni muszą przykładać się do wykonywanej pracy, inaczej zleceniodawców nie będzie przekonywać cel społeczny, ani żaden inny tej działalności. Z rozmów prowadzonych z przedsiębiorcami (potencjalnymi zleceniodawcami dla spółdzielni) wynika, iż są gotowi podjąć współpracę z spółdzielnią, jeżeli ta spełni minimum jakościowe.

Lepsza sytuacja negocjacyjna, która powiła się na etapie negocjacji zleceń, traci bowiem swoją moc, jeżeli określona współpraca byłaby dla przedsiębiorcy nazbyt kosztochłonna.

Oprócz przedsiębiorców kolejnymi klientami spółdzielni mogą być naturalnie parafie, bądź pozostali założyciele w postaci Kościelnych Osób Prawnych. W tych instytucjach jest pewien zakres prac do wykonania, który bez problemu może być zlecany na

8. Notatka informacyjna Głównego Urzędu Statystycznego Departamentu Badań Społecznych i Warunków Życia oraz Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego SAC (Warszawa, 27.11.2014 r.).

zewnątrz. Kościoły wymagają remontów, sprzątania, dysponują terenem, który może być obsługiwany przez spółdzielnię. Innymi zleceniami mogą usługi około pogrzebowe i te, które są świadczone bezpośrednio na cmentarzu. Jeżeli cmentarz jest własnością parafii, jego administratorem może być spółdzielnia socjalna. Rynek usług około kościelnych to również szycie szat liturgicznych, produkcja świec, czy działalność żywieniowa. Z analizy tego rynku wynika, że niektóre kościelne osoby prawne zamawiają wiele potrzebnych usług, bądź przedmiotów od zewnętrznych firm, oddalonych terytorialnie, a często nawet zagranicznych. Wzmocnienie rodzimego przedsiębiorstwa oraz równoczesna aktywizacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wydają się być zbieżne z interesami obu stron.

Potencjał nieruchomości

Kościół dysponuje bardzo dużą ilością nieruchomości, które nie zawsze są wykorzystywane. Przedstawiciele kościelni przyznają, iż on sam boryka się często z problemem wykorzystania całej dostępnej mu powierzchni oraz z jej ekonomicznym utrzymaniem. Na ten stan rzeczy wpływa postępująca sekularyzacja społeczeństwa oraz zmniejszająca się ilość powołań do życia konsekrowanego. Poszukiwanie nowych obszarów działania, w tym zaangażowanie się w aktywizację zawodową poprzez działalność spółdzielni socjalnych może być jednym z nowych kierunków rozwoju. Spółdzielnia w miarę rozwoju może partycypować w kosztach utrzymania pustoszejących powierzchni, poprzez ich zagospodarowanie, które będzie zgodne z nauczaniem kościoła. Działalność spółdzielni socjalnych może w pewien sposób odpowiadać na przedstawiony wyżej kryzys ekonomiczny wynikający z braku zagospodarowania powierzchni nieruchomości będących w posiadaniu kościoła.

Obawy instytucji kościelnych dotyczące zaangażowania się w tworzenie spółdzielni socjalnych

Obaw jest wiele. Poczynając od lęku związanego z działalnością gospodarczą, a kończąc na odpowiedzialności finansowej założycieli. Kościół działa bardzo często poza rzeczywistością rynkową, jego działalność najczęściej finansowana jest poprzez ofiarność wiernych oraz poprzez finansowanie publiczne. Co prawda może również prowadzić działalność gospodarczą, jednakże staje się wtedy przedsiębiorcą, który podlega wszelkim regułom rynkowym. Podstawową działalność gospodarczą mogą wykonywać specjalnie do tego celu wydzielone jednostki organizacyjne, które nie posiadają osobowości prawnej.

Inną formą jest prowadzenie działalności gospodarczej poprzez spółdzielnie, stowarzyszenia, fundacje, czy spółki. Przykładem takiej spółki może byś spółka kościelna, gdzie 100% udziałowcem jest Kościelna Osoba Prawna, prowadząca drukarnię i księgarnię św. Wojciecha w Poznaniu. Spółdzielnie socjalne dają kolejną możliwość prowadzenia takiej działalności. W publikacjach, dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej przez Kościół nie ma ani jednej wzmianki o tym fakcie, co pokazuje, że ta forma działalności jest stosunkowo nowa i przez to rodzi pewnego rodzaju obawy. Pierwszą z nich jest odpowiedzialność finansowa założycieli. Obawa ta jest nieuzasadniona przepisami prawa, ponieważ *ustawa Prawo Spółdzielcze* wskazuje w §3, iż *Członek spółdzielni nie odpowiada wobec wierzycieli spółdzielni za jej zobowiązania.* W praktyce odpowiada tylko do wysokości wprowadzonych udziałów, ponieważ te w przypadku zobowiązań, używane są do ich spłaty. Fundusz zasobowy zasila również wpisowe, które członek założyciel jest zobowiązany wprowadzić. Co istotne, ani wysokość minimalna ani maksymalna wpisowego nie jest w ustawie określona. Wpisowe wedle ustawy jest bezzwrotne, w przeciwieństwie do udziału, który może być odzyskany w przypadku utraty członkowstwa przez członka spółdzielni, na podstawie sprawozdania finansowego za rok, w którym osoba prawna była członkiem. Udział może być odzyskany, jeżeli spółdzielnia nie posiada zobowiązań. W przypadku zobowiązań udział pozostaje do dyspozycji spółdzielni. Zapisom *ustawy Prawo spółdzielcze* jednoznacznie wskazują, iż odpowiedzialność założycieli za straty finansowe, w przypadku niepowodzenia przedsięwzięcia jest bardzo ograniczona.

Inną, często podnoszoną obawą są potencjalne problemy z uzyskaniem zgody przez zwierzchników. Decyzje podejmowane w instytucjach kościelnych mają charakter hierarchiczny, czyli niemal zawsze wymagana jest zgoda osoby wyżej postawionej. Zdobycie zgody wymaga szczególnego zaangażowania, tym bardziej, że materia, w której poruszają się liderzy przedsięwzięcia jest niemal nieznana decydentom. W działaniach animacyjnych skuteczną argumentacją jest przedstawienie inicjatywy, jako zgodnej z społeczną nauką kościoła oraz przedstawienie rachunku ekonomicznego przedsięwzięcia. Ważnym jest zwrócenie uwagi na aspekt aktywizacji społecznej i zawodowej osób defaforyzowanych na rynku pracy oraz komplementarności tych działań z działalnością pomocową kościoła.

Brak odpowiedniej osoby zarządzającej przedsięwzięciem to kolejny wątek, bardzo często podnoszony w rozmowach, nie tylko w przypadku spółdzielni socjalnych budowanych przez KOP. Z praktyki ośrodków wspierania ekonomii społecznej wynika, iż istnieje silna zależność pomiędzy kondycją ekonomiczną i formalną spółdzielni, a przygotowanym merytorycznie zarządzającym (liderem). Instytucje kościelne posiadają w swoich zasobach ludzi przygotowanych do pełnienia funkcji kierowniczych. Na czele takiego przedsięwzięcia wcale nie musi stać osoba duchowna. Procedura powoływania zarządu nie wymaga, żeby funkcję kierowniczą pełniła osoba zatrudniona, związana strukturalnie z KOP czy nią zarządzająca. Na Walnym Zgromadzeniu oddelegowane są osoby do reprezentowania KOP i to właśnie one dokonują wszelkich

decyzji w zakresie powołania zarządu. Zarząd natomiast będzie odpowiadał przed walnym zgromadzeniem, w skład którego wchodzą przedstawiciele członków założycieli (czyli co najmniej dwóch osób prawnych powołujących spółdzielnie).

Podsumowanie

Niezależnie od wszelkich można zauważyć systematyczny wzrost zainteresowania zakładaniem spółdzielni socjalnych przez KOP. Dowodem na tę tezę może być pierwsze spotkanie katolickich spółdzielni socjalnych, które odbyło się z inicjatywy ks. Jacka Dziela, prezesa Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret w Markowicach 16 grudnia 2014 roku. Na spotkaniu sieciującym podjęto decyzję o współpracy pomiędzy podmiotami poprzez podpisanie porozumienia pomiędzy katolickimi spółdzielniami socjalnymi. Jednym z ważniejszych punktów tego porozumienia jest pomoc innym podmiotom bądź osobom zainteresowanym założeniem spółdzielni socjalnej przy pomocy KOP, bądź przez KOP oraz wzajemna wymiana doświadczeń. Na spotkaniu pojawił się postulat cyklicznych spotkań oraz zaproszenia do swojego grona kolejnych zainteresowanych podmiotów. To bardzo dobra wiadomość na przyszłość.

Rozdział siódmy

Spółdzielnia Socjalna Nazaret i bezcenny skarb markowickiej parafii

Karolina Nowak

Markowice to wieś położona w województwie kujawsko-pomorskim, w gminie Strzelno. Ta duża wieś sołecka znajduje się 11 km od Inowrocławia, przy drodze krajowej nr 25. Zamieszkuje ją około 586 osób, wieś jest popegeerowska, niewielka liczba osób zajmuje się rolnictwem. Większość mieszkańców pracuje w firmach produkcyjnych i zakładach pracy w sąsiednich miejscowościach oraz w Inowrocławiu. Znajduje się tu Szkoła Podstawowa oraz Przedszkole.

Z czego słyną Markowice?

Wieś znana jest z licznym zabytków. Znajduje się tutaj między innymi Sanktuarium Matki Bożej Królowej Miłości i Pokoju Pani Kujaw. Historia tego kompleksu rozpoczęła się w 1630 roku. Wtedy to właśnie zakonnik Michał Widzyński przeniósł się w te rejony uciekając przed epidemią cholery. Bernardyn schronił się na dworze państwa Bardzkich w Markowicach. Zakonnik przywiózł ze sobą figurę Matki Bożej z Dzieciątkiem, która stała się symbolem parafii w Markowicach. Pierwszy kościół został wybudowany w 1636 roku i był odpowiedzią na licznie odwiedzające to miejsce grupy pielgrzymów, które odwiedzały miejsce ze względu na wiarę w pozytywne znaczenie figury.

Opiekę nad sanktuarium obejmowali Ojcowie Karmelici, Ojcowie Misjonarze Oblaci Maryi Niepokalanej, obecnie funkcję tę sprawują księża Archidiecezji Gnieźnieńskiej. W 1714 roku rozpoczęto rozbudowę obiektów sakralnych, a sam kościół konsekrowany. Wybudowano większy od poprzednie-

go, murowany kościół w stylu barokowym. W świątyni w Markowicach obecne jest wiele dzieł sztuki zarówno ołtarz, obrazy jak i rzeźby to znaczące pod względem estetycznym obiekty, głównie w stylu rokokowym oraz barokowym. Od 2014 w wsi istnieje również Muzeum Markowickiego Sanktuarium. Znajduje się w nim 5 sal z których 3 przeznaczone są na stałą ekspozycję przedmiotów związanych zarówno z historią kościoła, jak również samej miejscowości. Odbywają się również ekspozycje czasowe.

Jak widać z tego historycznego zarysu Markowice to miejsce gdzie pamięć jest celebrowana i otaczana opieką. Obecnie o zadbane i piękne miejsce dba przedsiębiorstwo społeczne.

Ksiądz Jacek

Historia Markowic przytoczona została nie bez powodu. To miejsce łączenia wielu kultu, ale i schronienia i domu dla osób, które schronienia potrzebowały. Tak było dawniej, tak jest i dziś.

Proboszcz parafii w Markowicach ks. Jacek Dziel, który to stanowisko pełni od września 2013 roku jest inicjatorem i prezesem Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret. Jest to pierwsza w Polsce spółdzielnia, która powstała z inicjatywy parafii. Ks. Jacek Dziel pomocą osobom uzależnionym zajmował się już od czasów seminarium. Działał jako kapelan na oddziale leczenia uzależnień w Gnieźnie, dziesięć lat pełnił funkcję Dyrektora Caritasu Archidiecezji Gnieźnieńskiej. Z wykształcenia teolog, filozof ale również absolwent kierunków zarządzania. W swojej poprzedniej parafii pw. św. Leonarda w Słupcy, założył Wspólnotę „Skandal Krzyża" . We wspólnocie osoby pełnoletnie, uzależnione po terapii mogły spędzać razem czas wolny. Głównym celem działalności wspólnoty było tworzenie grupy wsparcia dla osób z problemami uzależnień. Pracując i spędzając razem cały czas mogły wspólnie walczyć o pozostanie w trzeźwości. Taką inicjatywę ks. Jacek Dziel utworzył również w Markowicach. Na terenie parafii w Markowicach działa wiele grup, między innymi Parafialny Klub Seniora, Grupy AA, Wspólnota młodzieżowa. Wspólnotowość jest tutaj wszechobecna, nie powinno zatem dziwić, że właśnie tutaj powstała pierwsza spółdzielnia socjalna, której inicjatorem powstania jest parafia.

„Myśl o założeniu spółdzielni zrodziła się z pragnienia pomagania osobom uzależnionym po odbytej terapii. Jednym z tak naprawdę ważniejszych powodów powrotu do społeczeństwa, resocjalizacji jest także możliwość pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym" – mówi proboszcz. Pracę w spółdzielni socjalnej znalazły osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne oraz osoby uzależnione od alkoholu po odbytej terapii. Na terenie parafii odbywały i odbywają się spotkania dla osób uzależnionych, a już niedługo miejsce będzie miało pierwsze spotkanie żon alkoholików. Takie spotkania wzmacniają poczucie własnej wartości i powodują, że ludzie zaczynają mówić o swoich kłopotach.

Zdaniem księdza Dziela, spółdzielnia pokazuje po pierwsze, że osoby uzależnione pracują w spółdzielni, osoby które były już nawet przekreślone zaczynają się tutaj coraz

bardziej odnajdywać. Ksiądz Jacek Dziel podkreśla też, że działalność spółdzielni ma pozytywny wpływ nie tylko na samych pracowników spółdzielni, ale również na ich otoczenie. Również mieszkańcy Markowic i okolic zaczynają mówić o alkoholizmie jako o problemie, bo jak podkreśla ks. Jacek Dziel to problem, i choroba z którą trzeba walczyć.

Praca w spółdzielni wzmacnia poczucie własnej wartości. Osoby, które nie miały szans na otwartym rynku pracy, teraz odnalazły swój cel. Ks. Dziel: „Pracownicy spółdzielni odzyskują cały czas pewną godność, poczucie pewności siebie i to jest często walka." Zmaganie się z przeciwnościami nie jest łatwe, ale pomaga, gdyż zapewnia stabilizację, która daje siłę do działania.

Praca w spółdzielni socjalnej jest bezpieczna, bo spółdzielnia to środowisko, które sprzyja pozytywnym przemianom. Osoby pracujące w spółdzielni socjalnej często dzięki niej zaczynają wychodzić z długów i obciążeń.

Spółdzielnia w Markowicach zatrudnia obecnie siedemnaście osób. Wśród tych osób są osoby, które pracowały w Markowicach, kiedy było tu jeszcze seminarium, osoby w wieku przedemerytalnym, a także osoby, które z przyczyn zdrowotnych czy trudnej sytuacji życiowej nie były w stanie szukać pracy poza Markowicami. Jednak przede wszystkim pracę w spółdzielni znalazły osoby uzależnione po terapii oraz osoby będące długotrwale bezrobotnymi. Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej przyczyniło się do wzrostu lokalnego zatrudnienia.

Spółdzielnia dla dobra społecznego

Praca w spółdzielni socjalnej ma wiele pozytywnych wymiarów. W pierwszej kolejności zapewnia pracę i stabilizację osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Jednak jest również szerszy wymiar pozytywnych oddziaływań przedsiębiorstwa społecznego. Markowicka Spółdzielnia Socjalna Nazaret postawiła sobie za cel aktywne uczestnictwo w życiu społecznym. Sanktuarium odwiedzają różne grupy, m.in. grupy z Ośrodków Wychowawczych, które jak wskazuje ks. Jacek Dziel, korzystają z pozytywnych inspiracji tego miejsca: porad duchowych, ale również miłej atmosfery i pysznego ciasta, które gościnna spółdzielnia zawsze ma pod dostatkiem. Spółdzielcy działają również na rzecz poprawy wizerunku całego sołectwa. Na prośbę władz pomagali w posadzeniu drzewek w miejscowym parku. Ta życzliwość przynosi wiele dobrego, w tym świetną opinię mieszkańców o przedsiębiorstwie społecznym. Poprzez swoją działalność Nazaret pokazuje, że problem alkoholizmu, jest problemem o czym warto rozmawiać. „Naprawdę zaczyna się patrzeć na alkoholizm jak na chorobę i dostrzegać, że ludzie nim dotknięci są wartościowi, pracują ciężko i muszą uczyć się żyć w trzeźwości" – opo-

wiada ks. Dziel. Odbywające się regularnie spotkania osób dotkniętych tym problemem potwierdzają, że Markowice stały się bardziej otwarte i wierzą w sukces.

Czym zajmuje się Markowicka Spółdzielnia Socjalna Nazaret? Ks. Dziel: „Pytanie które sobie zadawaliśmy to tak Zadawaliśmy sobie pytanie: co naprawdę ta spółdzielnia mogłaby robić? Jakie potrzeby powinna zaspokajać swoją działalnością? To nałożyło się na to, że obejmując tutaj pracę w Markowicach, obejmując opieką ten wspaniały zabytek zdałem sobie sprawę z tego, jak ma ogromny potencjał. Ale również jak wiele pracy opieki i pracy wymaga to miejsce." Połączenie tych potrzeb zrodziło pomysł na spółdzielnię socjalną zajmującą się obsługą turystyczną i hotelowo-gastronomiczną. Jednocześnie realizując zadania z zakresu pielęgnacji terenów zielonych i usług remontowych. Przygotowywane przez spółdzielców posiłki cieszą się uznaniem odwiedzających. Smaczny posiłek, kawa i ciasto, które jest wypiekane na miejscu przez Nazaret to te przyjemności, które odwiedzający doceniają najbardziej. Pojawiła się również potrzeba opieki nad cmentarzem parafialnym, którą to opieką do tej pory zajmowała się prywatna firma. Obecnie te prace wykonuje Spółdzielnia Socjalna Nazaret. W planach jest również poszerzenie działalności i wyjście z oferowanymi usługami poza teren sanktuarium i samych Markowic. Doświadczenie i rzetelność przedsiębiorców w wykonywaniu zleceń można zobaczyć na własne oczy odwiedzając Markowice. Czysty i zadbany teren, wypielęgnowane tereny zielone to najlepsza wizytówka dla Spółdzielni Socjalnej Nazaret.

O drewnianej szafie

Spółdzielcy dbając o otoczenie Sanktuarium realizują jednocześnie zadania ochrony i pieczy nad zabytkami Markowic. Na terenie Sanktuarium znajduje się pracownia, w której odrestaurowywane są meble należące do parafii. Piękna drewniana szafa z licznymi zdobieniami w ciemnobrązowej barwie to jeden z nielicznych przykładów jak dba się w Markowicach o każdy szczegół. Walka o przywrócenie wszystkiego do świetności ma tutaj niejedno oblicze. Szafa po renowacji dostała swoją drugą szansę trafiła do jadalni i teraz służy jako mebel, który uświetnia wszelkie obiady na terenie Sanktuarium.

Część z mebli i artykułów po renowacji trafia do Muzeum, żeby tam mogły być podziwiane jako eksponaty. W parafii znajdują się również organy, które umieszczone są w zabytkowym prospekcie z 1710 roku. Organy cieszą się dobrą opinią wśród muzyków i organistów, którzy chętnie korzystają z zaproszeń koncertowych. W Markowicach są organizowane są międzynarodowe festiwale organowe przyciągające rzeszę odwiedzających. Spółdzielnia chce włączyć się w organizację, ale również samodzielnie organizować wydarzenia artystyczne odbywające się w Markowicach. Przedsiębiorstwo nie rzuca słów na wiatr. Napisali już kilka projektów do Urzędu Marszałkowskiego, składali również swoje propozycje do Funduszu Inicjatyw Obywatelskich (FIO). Chcą działać więcej, nie tylko w celu korzyści materialnych, bo o te również musi dbać przedsiębiorstwo, lecz także dla uatrakcyjnienia i propagowania ciekawych rozwiązań i wydarzeń na terenie Markowic.

Katolicka spółdzielnia

Markowicka Spółdzielnia Socjalna Nazaret powstała dzięki inicjatywie parafii i duch wartości chrześcijańskich jest tu obecny na każdym kroku. Społeczne zaangażowanie kościoła i instytucji kościelnych to jak potwierdza ks. Jacek Dziel bardzo istotny i nieoderwalny aspekt oraz tradycja kościoła katolickiego. Markowicka Spółdzielnia Socjalna Nazaret, oprócz nazwy i faktu, że została założona przez parafię, swój charakter zawdzięcza również działaniom według wartości katolickich, które w dużej mierze przekładają się na pozytywnie widziane w społeczeństwie normy.

W Markowicach i to z inicjatywy ks. Jacka Dziela odbyło się pierwsze w Polsce Spotkanie Katolickich Spółdzielni Socjalnych. Wydarzenie, które miało miejsce 17 grudnia 2014 roku sprowadziło do Markowic przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych, które były założone przez katolickie osoby prawne. Zaproszono również fundacje, stowarzyszenia i inne instytucje katolickie, które myślą o założeniu w przyszłości przedsiębiorstwa społecznego, które oczywiście będzie działać w oparciu o wartości katolickie. Spotkanie takie ma na celu wzajemne wsparcie, ale również promocję działań przedsiębiorstw społecznych. „Chciałbym aby inicjatywy te nie były wyważaniem otwartych drzwi. Abyśmy dzielili się wzajemnym doświadczeniem, żebyśmy nawzajem o sobie i swoich działaniach wiedzieli." – mówi ks. Jacek Dziel. Cel jest jeszcze jeden. Ks. Jacek Dziel uważa, że warto promować ideę spółdzielczości i proponować pewne rozwiązania innym, nowym przedsiębiorstwom, które dopiero powstaną. To użyczanie ścieżki jaką Nazaret już przeszedł i wskazanie odpowiednich kroków może ustrzec przed błędami i usprawnić zawiązywanie nowych spółdzielni socjalnych.

Prezes, ksiądz, proboszcz

Jak to jest być prezesem Spółdzielni Socjalnej? Jak twierdzi ks. Jacek Dziel bycie prezesem oznacza wiele wyzwań, w których doświadczenie jakie posiada w zarządzaniu jest zapewne dużym ułatwieniem. Naturalnie w przypadku spółdzielni wszystko wygląda trochę inaczej. Prezes Markowickiej Spółdzielni podkreśla, że osoby pracujące w przedsiębiorstwie wymagają więcej uwagi i rozmów ze strony lidera. Bardzo ważne jest budowanie dobrych relacji i szybkiego interweniowania w sytuacjach kryzysowych. Ludzie się chętnie angażują widząc, że przynosi to pozytywne korzyści. Warto więc o to dbać.

Plany na przyszłość

Spółdzielnia Socjalna Nazaret planuje przede wszystkim profesjonalizację w usługach jakie obecnie oferuje. Gastronomia, pielęgnacja terenów zielonych, prace remontowe, naprawy, usługi hotelarskie. Jednak to nie wszystko, spółdzielcy planują również poszerzyć oferowane usługi o produkcję wyrobów rękodzielniczych. Chcą wyjść ze swoimi usługami również poza Markowice i oferować swoje zlecenia szerszej grupie odbiorców. W planach mają również to, aby zadbać o cmentarz Wilanowiczów oraz tereny lasu Miradzkiego.

I tak właśnie jedna inicjatywa okazała się dobrym rozwiązaniem dla wielu grup. Praca dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, dobra opieka dla miejsca zabytkowego oraz terapia i rehabilitacja to wszystko dzieje się jednocześnie w Markowicach. Miejsce niezwykłe? Oczywiście, że tak.

***

Bezcenny Skarb, tak nazywana jest figura Matki Bożej w Markowicach, jednak innym skarbem, którego wartość jest niezaprzeczalna jest pomoc innym i działanie na rzecz słabszych i skrzywdzonych. Nie ma bowiem nic bardziej wartościowego od ludzi.

Rozdział ósmy

Włoskie inspiracje w kujawsko-pomorskim

Aleksandra Wojtaszek

Włochy i Polska. Dzieli nas 1200 km oraz 30 lat doświadczenia w rozwoju spółdzielczości socjalnej. Czy wizyty studyjne organizowane w ramach projektów finansowanych ze środków unijnych rzeczywiście mogą zniwelować te różnice, pozwolić na faktyczne przeniesienie rozwiązań włoskich na grunt Polski? Pracownicy, członkowie oraz przedstawiciele otoczenia instytucjonalnego trzech spółdzielni socjalnych powstałych w ramach projektu *PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej* w marcu 2014 roku mieli okazję z bliska przyjrzeć się działalności zarówno włoskich spółdzielni socjalnych, jak i ich interesariuszy: jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych. Spostrzeżenia uczestników tych wizyt zostały podsumowane w trakcie ich trwania, zaraz po ich przyjeździe oraz po upływie roku. Wśród opinii na temat pozytywnych elementów włoskiego systemu spółdzielczości socjalnej, szans i zagrożeń dla wdrażania rozwiązań włoskich w Polsce udało się wyróżnić kilka cech włoskiego systemu, które zostały docenione zarówno przez pracowników spółdzielni polskich, jak i przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego w Polsce.

Wśród przedstawicieli otoczenia instytucjonalnego trzech spółdzielni socjalnych powstałych w ramach projektu dominowało przekonanie, iż bardzo ważnym elementem włoskiego systemu jest zrzeszanie się spółdzielni w większe struktury: konsorcja i federacje. Zauważono, iż praktyka ta pozwala spółdzielniom zdobyć dodatkowe oszczędności, a jednocześnie wzmacnia cały ruch spółdzielczości socjalnej we Włoszech, czyniąc go bardziej widocznym zarówno w życiu społecznym, jak i politycznym kraju. Również pracownicy trzech polskich spółdzielni: Markowickiej Spółdzielni Socjalnej

Nazaret, Kujawianki oraz Gold Serwis zwracali uwagę na otwartość włoskich spółdzielni na współpracę z innymi podmiotami. Przeniesienie doświadczeń włoskich związanych z tworzeniem konsorcjów spółdzielni socjalnych stanowi nie lada wyzwanie, gdyż, jak na razie, brak w Polsce odpowiedniego ustawodawstwa umożliwiającego tworzenie takich struktur. Nie jest to jednak powód do całkowitego porzucenia tej idei. W Markowicach odbyło się już spotkanie przedstawicieli kościelnych osób prawnych z różnych regionów Polski, którego celem było zawiązanie katolickiego porozumienia, w ramach którego w przyszłości spółdzielnie socjalne dzielące wartości katolickie, miałyby rozpocząć szerszą współpracę na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Innym bardzo ważnym dla rozwoju włoskiej spółdzielczości socjalnej czynnikiem, na który zwracali uwagę uczestnicy wszystkich wizyt studyjnych zorganizowanych w ramach projektu była mentalność społeczeństwa włoskiego, jego pozytywne nastawienie dla idei współpracy oraz pomocy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Wszyscy uczestnicy wizyt studyjnych zwracali uwagę na wszechobecność tamtejszych spółdzielni socjalnych. Pracownicy i przedstawiciele otoczenia instytucjonalnego trzech spółdzielni socjalnych z województwa kujawsko-pomorskiego mieli okazję jeść w restauracjach prowadzonych przez włoskie spółdzielnie socjalne, spać w hotelu prowadzonym przez jedną z nich, kupić ręcznie wyrabiane przez włoskich spółdzielców pamiątki, a nawet dokonać zakupów w sieci spółdzielczych supermarketów Coop. Podczas gdy we Włoszech świadomość istnienia oraz wagi spółdzielni socjalnych jest bardzo duża, w Polsce jeszcze nie każdy wie, czym jest ta forma podmiotu gospodarczego. Dzięki jednak takim ludziom jak pracownicy spółdzielni Nazaret, Kujawianka czy Gold Serwis oraz wspierającym je samorządowcom, przedstawicielom kościelnych osób prawych czy organizacjom pozarządowym polski ruch spółdzielczości socjalnej zyskuje na sile, a co za tym idzie, staje się również bardziej rozpoznawalny. Jednak nie odbywa się to samoistnie, bez żadnego wysiłku. Polscy spółdzielcy muszą wykonywać wysokojakościową pracę, aby pokazać lokalnej społeczności, iż warto pomagać innym, że spółdzielnie socjalne są dobrym partnerem biznesowym oraz że pozytywnie wpływają na jakość życia lokalnej społeczności. Przykład Spółdzielni Socjalnej Kujawianka potwierdza tę tezę: lokalna społeczność wykazywała początkowo pewną nieufność oraz niechęć wobec tego nowego podmiotu, który dawał zatrudnienie osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym spoza samego Aleksandrowa Kujawskiego. Po upływie roku od założenia spółdzielni nastawienie to jednak zmieniło się i obecnie praca spółdzielni zaczyna być doceniana.

Znaczenie różnorodności

Niewątpliwie konieczność świadczenia różnorodnych usług to kolejna lekcja, której nauczyli się polscy spółdzielcy we Włoszech. Niejednokrotnie zwracali uwagę podczas wizyt studyjnych, iż włoskie spółdzielnie są obecne w każdym aspekcie funkcjonowania lokalnej społeczności. Świadczą usługi w różnych dziedzinach, od wysoko wyspecjalizo-

wanych usług na rzecz osób starszych czy niepełnosprawnych, aż po tradycyjne usługi sprzątania i utrzymania terenów zielonych. Produkują różnego rodzaju przedmioty codziennego użytku, rękodzieło czy drobne podzespoły. Zajmują się assemblingiem, co-packingiem i recyklingiem. Nie stronią również od sięgania po innowacyjne pomysły na działalność gospodarczą: proponują wysoko wyspecjalizowane usługi medyczne, prowadzą centra kultury, opracowują nowe technologie, a także proponują nowe środki transportu publicznego. Dzięki tej lekcji, od początku jasnym było dla trzech polskich spółdzielni socjalnych, iż nie mogą zamykać się w jednym obszarze działalności, tylko muszą poszukiwać co raz to nowych usług odpowiadających lokalnym potrzebom. I tak Spółdzielnia Nazaret, zainspirowana doświadczeniem włoskiej spółdzielni Alisei, myśli o rozszerzeniu swoich usług o usługi opieki nad osobami starszymi zależnymi. Spółdzielnia Socjalna Kujawianka oprócz dotychczasowych usług sprzątania i utrzymania terenów zielonych, rozszerzyła swoją działalność o usługi cateringowe. Spółdzielnia Gold Serwis z kolei poczyniła starania aby nawiązać wymianę handlową z zagranicą.

Po pierwsze: jakość

Szeroki wachlarz oferowanych usług to jednak jeszcze nie wszystko. Musi iść w parze z wysoką ich jakością. Włoscy spółdzielcy zgodnie stwierdzali, iż mimo pozytywnego nastawienia społeczeństwa włoskiego do idei spółdzielczości socjalnej oraz przychylności władz lokalnych, muszą oni nieustannie dbać o jakość oferowanych usług. Szczególnie zwracali uwagę na fakt, iż firmy prywatne, nawet te współpracujące z nimi na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) oczekują od nich konkurencyjnych cen przy zachowaniu wysokiej jakości świadczonych usług czy dostarczanych towarów. Włoscy spółdzielcy tłumaczyli, że spółdzielnia socjalna jest przede wszystkim przedsiębiorstwem i musi dbać o zadowolenie klientów. Polscy spółdzielcy zrozumieli to doskonale, gdy sami rozpoczęli świadczenie usług zarówno na wolnym rynku, jak i na rzecz jednostek samorządu terytorialnego. Uwagi co do jakości prac pojawiały się i pojawiać się będą ciągle, ale dzięki temu oraz dzięki możliwości przyjrzenia się doświadczeniom włoskim, spółdzielnie socjalne nieustannie dążą do ulepszania swoich usług. Od początku prezesi trzech powstałych w ramach projektu spółdzielni podkreślali, iż ich zamiarem jest świadczenie wysokojakościowych usług.

Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego przewijająca się przez wszystkie powyższe wątki jest innym ważnym elementem włoskiego systemu spółdzielczości socjalnej, również decydującym o jego powodzeniu. Włoscy samorządowcy szeroko wykorzystują klauzule społeczne w postępo-

waniu przetargowym, a także bezprzetargowe formy zlecania zadań użyteczności publicznej spółdzielniom. Oczywiście trzeba tutaj wspomnieć o odmiennym od polskiego ustawodawstwie włoskim dotyczącym przetargów publicznych, które przewiduje o wiele wyższe progi, powyżej których samorządowcy muszą sięgać po przepisy dotyczące postępowania przetargowego. Uczestnicy wizyt studyjnych, zwłaszcza przedstawiciele otoczenia instytucjonalnego spółdzielni, zwracali wielokrotnie uwagę na tę różnicę. Jednak zaangażowanie jednostek samorządu terytorialnego w rozwój spółdzielczości socjalnej stanowczo nie ogranicza się do zasad powierzania spółdzielniom socjalnym zadań użyteczności publicznej. Polscy samorządowcy, którzy mieli okazję uczestniczyć w spotkaniach z pracownikami włoskiego urzędu pracy oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej jednogłośnie stwierdzili, iż w Polsce brak jest sprawnego przepływu informacji między instytucjami wspierającymi osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, co utrudnia proces ich reintegracji społecznej i zawodowej. Obserwując rozwój dwóch spółdzielni powstałych w ramach projektu, Nazaret i Kujawianka możemy jednak stwierdzić, że powstanie spółdzielni socjalnej w danym środowisku znacznie ułatwia współpracę różnych jednostek podległych samorządowi gminy czy powiatu oraz ułatwia wypracowywanie wspólnych rozwiązań w odpowiedzi na problemy społeczne.

Liczą się ludzie

Samo wsparcie jednostek samorządu terytorialnego nie przesądza jednak o sukcesie spółdzielni. Najważniejsi są jej pracownicy. Uczestnicy wizyt studyjnych, odwiedzając włoskie spółdzielnie Alisei, Alpi, Le Coste, Villa Sant Ignazio oraz Spes zwracali uwagę na duże zaangażowanie z jakim pracownicy wykonywali powierzone im zadania. W ich pracy odzwierciedlenie znajdowały podstawowe zasady spółdzielczości: samopomoc, współodpowiedzialność, demokracja, równość, sprawiedliwość oraz solidarność. W praktykach samorządów widoczne było zindywidualizowane podejście do różnych kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, dla których spółdzielnie socjalne tworzą indywidualne plany reintegracji zawodowej. O tym, jak wielką wartość mają pracownicy spółdzielni oraz o tym, jak ważna jest współpraca między nimi przekonali się szczególnie pracownicy spółdzielni socjalnej Gold Serwis z Golubia-Dobrzynia. Pomimo szeregu wyzwań, którym musieli stawić czoło w trakcie ostatniego roku potrafili wytrwać w niezmienionym składzie. Co więcej ciągle szukają nowych dróg rozwoju swojej spółdzielni, pełni są pomysłów i woli do kontynuowania wspólnej pracy.

Pamiętać należy również, iż, z samej swojej spółdzielczej natury, spółdzielnie socjalne powinny być nastawione na człowieka, nie na zysk. Prezesi zarządów włoskich spółdzielni niejednokrotnie podkreślali, iż ich spółdzielnie nie działają dla zysku. Owszem ich celem jest tworzenie stabilnych miejsc zatrudnienia dla osób defaworyzowanych na tradycyjnym rynku pracy, co nie jest możliwe bez osiągania odpowiednich dochodów. Jednak w centrum ich zainteresowania są ludzie, osoby zagrożone wykluczeniem społecz-

nym, które z różnych przyczyn mają trudność w pozyskaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Dlatego też restauracja Barycentro, prowadzona przez włoską spółdzielnię socjalną Spes, nie prowadzi sprzedaży alkoholu, a spółdzielnia Nazaret zdecydowała się na prowadzenie usług cateringowych tylko na przyjęciach bezalkoholowych. Być może sprzedaż alkoholu czy obsługa „zakrapianych" imprez zwiększyłaby ich dochody, ale przeciwstawiałaby się celom społecznym przyświecającym tym spółdzielniom.

Dobrym przykładem stawiania człowieka ponad zyskiem jest świadczenie pracy na rzecz spółdzielni socjalnej w formie wolontariatu, tak rozpowszechnione we Włoszech. Zwłaszcza pracownicy trzech polskich spółdzielni socjalnych powstałych w ramach projektu zwracali uwagę na dużą ilość wolontariuszy pracujących na rzecz włoskich spółdzielni socjalnych. Osoby pełniące funkcję prezesa zarządu spółdzielni często wykonywały swoje obowiązki na zasadzie wolontariatu, jak choćby w spółdzielni Alpi czy Villa Sant Ignazio. W Polsce wolontariat jest o wiele mniej popularny, mimo że Ustawa o spółdzielniach socjalnych z 27 kwietnia 2006 roku przewiduje pracę wolontariuszy na rzecz spółdzielni socjalnych. Markowicka Spółdzielni Socjalna Nazaret wzięła sobie jednak do serca przykład Włoch i wolontariuszem w spółdzielni jest sam prezes.

Poszukiwanie nisz

Stosowanie innowacyjnych rozwiązań oraz biznesowe podejście do świadczonych usług to kolejne cechy włoskich spółdzielni socjalnych, na które szczególną uwagę zwrócili uczestnicy dwóch wizyt studyjnych. Spółdzielnia Alpi ciągle poszukuje nowych materiałów nadających się do recyklingu, z których mogliby produkować akcesoria i gadżety, ale też na przykład meble. Prezes zarządu tej spółdzielni nieustannie poszukuje nowych klientów na rynku prywatnym. Chcąc zaoszczędzić na kosztach produkcji, pakowania czy montowania małych podzespołów, chętnie zlecają oni te zadania innym spółdzielniom socjalnym. Pracownicy Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret również od początku byli świadomi, iż chcąc prowadzić bazę noclegową muszą wykazać się biznesowym podejściem, zastosować profesjonalne metody docierania do klientów: mają swój profil na facebooku, reklamują się w lokalnej prasie. Idąc z duchem czasu, wprowadzili również możliwość zamówienia przez Internet usług utrzymania rodzinnych grobów.

W rozmowach z polskimi samorządowcami władze miast włoskich podkreślały, iż powstające lokalnie spółdzielnie socjalne nie mogą stanowić konkurencji dla już działających, lokalnych podmiotów gospodarczych. Również włoscy spółdzielcy podkreślali, iż starają się znajdować nisze na lokalnym

rynku, wykonywać często proste usługi, które dla przedsiębiorstw nastawionych na zysku mogą nie być wystarczająco dochodowe. Członkowie założyciele Spółdzielni Socjalnych Kujawianka i Gold Serwis od początku podkreślali, iż nie chcą, aby spółdzielnie te stały się konkurencją dla małych, lokalnie działających firm, odwołując się między innymi do przykładów z Włoch.

Współpraca

Zarówno polscy spółdzielcy, jak i samorządowcy z województwa kujawsko-pomorskiego, którzy mieli okazję uczestniczyć w jednej z wizyt studyjnych do Włoch zwracali uwagę na fakt, iż we Włoszech instytucje z różnych sektorów uczestniczą w tworzeniu spójnego systemu ekonomii społecznej, będącego podporą spółdzielczości socjalnej we Włoszech. Podczas wizyt mieli okazję porozmawiać zarówno z osobami odpowiedzialnymi za kreowanie lokalnej polityki społecznej, z przedstawicielami organizacji pozarządowych oraz Kościoła, a także z samymi członkami i pracownikami spółdzielni socjalnych. Wszyscy oni uczestniczyli we wzmacnianiu włoskiego sektora spółdzielczości socjalnej, co zapewne miało niebagatelne znaczenie dla umocowania tej formy prowadzenia działalności gospodarczej we Włoszech. Również w Polsce system ekonomii społecznej opiera się na współpracy szeregu podmiotów: samorządowych, prywatnych, pozarządowych czy spółdzielczych. Spółdzielnie Nazaret, Kujawianka i Gold Serwis w trakcie ostatniego roku starały się współpracować zarówno z jednostkami samorządu terytorialnego, jak i z innymi podmiotami ekonomii społecznej czy organizacjami pozarządowymi oraz firmami prywatnymi. Najlepszym przykładem takiej współpracy jest Spółdzielnia Socjalna Kujawianka, która nawiązała ścisłą współpracę z Warsztatem Terapii Zajęciowej z Aleksandrowa Kujawskiego, między innymi zatrudniając osoby niepełnosprawne do pracy w spółdzielni.

Polski ruch spółdzielczości socjalnej liczący sobie obecnie około 1300 podmiotów rozwinął się niezwykle mocno w ciągu ostatnich dziewięciu lat. W porównaniu jednak z trzydziestoma latami doświadczeń włoskich, jest to ciągle ruch młody, potrzebujący systemowego wsparcia. Oprócz pomocy ze strony władz lokalnych, ośrodków wsparcia ekonomii społecznej czy środków unijnych pozwalających na tworzenie nowych spółdzielni socjalnych, ważne jest czerpanie z doświadczeń zagranicznych spółdzielni socjalnych, dzielenie się doświadczeniami. Możliwe, że trzy spółdzielnie socjalne powstałe w ramach projektu „PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej" same mogłyby wypracować wszystkie wspomniane wyżej rozwiązania, niewątpliwie jednak zabrałoby to więcej czasu. Co więcej, nowo powstałemu podmiotowi gospodarczemu łatwiej jest skorzystać ze sprawdzonych metod, niż od samego początku ryzykować, sięgając po nie wypróbowane metody. Ktoś mógłby powiedzieć, że jedna zagraniczna wizyta to za mało żeby czegoś się nauczyć. Pamiętajmy jednak, iż jedna taka wizyta to dopiero zalążek współpracy między włoskim a polskim sektorem spółdzielczości socjalnej.

Dodatek

Rola spółdzielczości w aktywnej polityce na rynku pracy w autonomicznej prowincji Trydent. Działania 18 i 19 oraz Progettone

Mariusz Wójtowicz

Wprowadzenie

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie roli spółdzielczości socjalnej w aktywnej polityce na rynku pracy w autonomicznej prowincji Trydent, szczególnie w zakresie dotyczącym *Działania 18* i *19* oraz *Progettone* oraz wskazanie tych elementów tejże polityki, które można oraz powinny zostać przeniesione na grunt polski. Narzędzia wymienione powyżej wykorzystuje Urząd Pracy (*Agenzia del Lavoro*) - jednostka organizacyjna na szczeblu prowincji odpowiedzialna za politykę zatrudnienia. Opierają się one na tzw. pracach społecznie użytecznych, do których - na mocy rozporządzenia nr 468 z 1997 r. o zasięgu ogólnokrajowym - zaliczono prace użyteczności publicznej w zakresie opieki zdrowotnej, środowiska i natury, rozwoju obszarów wiejskich, górskich i wodnych, a także prace w zakresie odzysku i rewitalizacji obszarów miejskich i dziedzictwa kulturowego. Trydent był jedną z pierwszych prowincji we Włoszech, która zaczęła stosować te skuteczne instrumenty aktywnej polityki rynku pracy już od końca lat 80.

Po krótkiej prezentacji trendów w polityce zatrudnienia realizowanej w ostatnich latach w Trydencie, przejdziemy do opisu sektora spółdzielczego, który w sposób szczególny nastawiony jest na inkluzję zawodową osób zagrożonych wykluczeniem. Następnie zajmiemy się głębszą analizą *Działania 18* i *19* oraz *Progettone*, odwołując się do prawodawstwa Prowincji, a także do przykładu dwóch gmin działających w tym obszarze: gminy Rovereto (ok. 40.000 mieszkańców) i gminy Ton (ok. 1.400 mieszkańców). Wybór tych właśnie gmin wynika z chęci przedstawienia dwóch samorządów działających na terytorium zróżnicowanym pod względem populacji. Dla celów niniejszego raportu przeprowadziliśmy wywiady z przedstawicielami dwóch konsor-

cjów spółdzielni, które odgrywają istotną rolę we wdrażaniu polityki zatrudnienia, ściśle współpracując przy tym z władzami prowincji. Są to: Konsorcjum Spółdzielni Socjalnych „Consolida" oraz Konsorcjum CLA „Lavoro e Ambiente" (Praca i Środowisko) zrzeszające spółdzielnie o profilu produkcyjnym i usługowym. Kolejnymi naszymi rozmówcami byli: Kierownik Urzędu Pracy Prowincji, Kierownik Urzędu ds. Ochrony Przyrody i Rewitalizacji Środowiska (również organ szczebla prowincjonalnego, współpracujący z ww. konsorcjami w realizacji prac użyteczności publicznej), Burmistrz Gminy Ton, urzędnik Gminy Rovereto odpowiedzialny za lokalne polityki na rynku pracy i współpracę z Urzędem Pracy Prowincji ze spółdzielniami socjalnymi, i pracownik Urzędu Pracy Prowincji, osoba zatrudniona w Trento w ramach *Progettone* oraz przedstawiciel związków zawodowych CGIL.

W końcowej części przedstawione zostaną wyniki badania fokusowego przeprowadzonego na trzech grupach złożonych z przedstawicieli członków założycieli 3 inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia oraz Markowic. Badanie to miało na celu wypracowanie oraz pogłębienie sposobów wprowadzenia modelu trydenckiego do gmin zaangażowanych w projekcie *PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej.* Główny cel projektu, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Priorytet VII. Promocja integracji społecznej. Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej. Poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym), jest poprawa sytuacji społeczno-zawodowej 30 niezatrudnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w wieku aktywności zawodowej z terenu województwa kujawsko-pomorskiego poprzez ich aktywizację społeczno-zawodową oraz umożliwienie zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, których przedstawiciele wzięli udział w tymże badaniu. W trakcie fokusu omówiono szanse, bariery oraz możliwe sposoby implementacji modelu trydenckiego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, widziane z perspektywy samorządowców i spółdzielców. Dyskusja koncentrowała się głównie wokół kwestii spółdzielni socjalnych osób prawnych. W Polsce ta forma prawna weszła w życie w 2009 r. w ramach nowelizacji Ustawy o spółdzielniach socjalnych. Przewiduje ona możliwość założenia spółdzielni socjalnej przynajmniej przez dwie osoby prawne, które stają się współzałożycielami tej spółdzielni. Mogą to być organizacje pozarządowe w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne. Osoby prawne po założeniu spółdzielni socjalnej zobowiązane są do zatrudnienia co najmniej 5 osób spośród tych zagrożonych wykluczeniem społecznym (wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych) w terminie 6 miesięcy od zarejestrowania spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Przedstawiciele inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia i Markowic, którzy wzięli udział w badaniu fokusowym, założyli na swoim terenie spółdzielnie socjalne osób prawnych ze wsparciem Stowarzyszenia na Rzecz

Spółdzielni Socjalnych, lidera projektu oraz Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka, partnera projektu „PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej". W ramach komponentu ponadnarodowego projektu, zostały zorganizowane przez Stowarzyszenie wizyty studyjne do Włoch, w trakcie których uczestnicy mieli okazję poznać trydencki model spółdzielczości socjalnej.

Autonomiczna prowincja trydent – aktualna sytuacja ekonomiczna, uwarunkowaniaw zakresie zatrudnienia i innowacyjny charakter aktywnej polityki na rynku pracy

We Włoszech, podobnie jak w wielu innych krajach europejskich, możemy wyróżnić dwa rodzaje działań na rynku pracy: politykę aktywną i pasywną. Polityka pasywna to różnego rodzaju formy pomocy finansowej (zapomogi) przeznaczone zarówno dla osób będących na długotrwałym bezrobociu, jak i dla tych, którzy jedynie czasowo pozostają bez pracy (np. pracownicy firm zawieszających okresowo działalność ze względu na jej sezonowy charakter), są to zatem osoby, które nie utraciły pracy. W przypadku tych ostatnich chodzi o dodatki wyrównawcze do pensji. Istnieją też działania w zakresie aktywnej polityki na rynku pracy, takie jak: wsparcie dla pracodawców, wsparcie związane z promocją samozatrudnienia, rozwojem przedsiębiorczości, finansowanie szkoleń zawodowych i projektów skierowanych do poszczególnych kategorii osób: kobiet, ludzi młodych, długotrwale bezrobotnych, osób zagrożonych wykluczeniem.

Włoski system administracji jest mocno zdecentralizowany, w związku z tym polityka społeczna różni się w zależności od regionu.

Region Trydent-Górna Adyga ma „status specjalny" i już od czasów uchwalenia Konstytucji Republiki Włoskiej cieszył się dużą autonomią. Mieszkańcy tego regionu to ludność w jednej trzeciej niemieckojęzyczna, a w prowincji Bolzano (która po niemiecku nazywana jest Südtirol, czyli Południowy Tyrol) stanowi nawet około 2/3 populacji. Region ten ma jeszcze jedną cechę szczególną - składa się z dwóch prowincji: Trydent i Bolzano, które w ramach regionu również mają swoją własną autonomię. Niniejsze badanie poświęcone jest głównie Autonomicznej Prowincji Trydent, zwanej Trentino, którą zamieszkuje ok. 540 tysięcy mieszkańców i której stolicą jest miasto Trento.

Swą autonomię Trentino zawdzięcza zmianom w Statucie o autonomii regionu Trydent-Górna Adyga, wprowadzonym w 1972 r. Podczas gdy wszystkie pozostałe pro-

wincje Włoch mają uprawnienia wykonawcze, autonomiczna prowincja Trydent (podobnie jak i Bolzano) posiada władzę ustawodawczą w wielu dziedzinach zwyczajowo pozostających w gestii państwa lub regionu. Dotyczy to między innymi aktywnej polityki na rynku pracy. W porównaniu z innymi regionami Włoch prowincja ta jest bogata. Wartość PKB na jednego mieszkańca przewyższa tu średnią krajową (+22% w 2010 r.), a także średnią europejską. Środki przeznaczane na inwestycje publiczne (w tym na aktywną politykę na rynku pracy) pochodzą z podatków (Prowincja zatrzymuje 90% wartości podatku od dochodów mieszkańców oraz pewną część innych podatków, np. VAT czy podatek od spadków).

Zanim przejdziemy do opisu trzech działań aktywnej polityki na rynku pracy w Prowincji, przedstawimy zarys aktualnej sytuacji na tamtejszym rynku pracy.

Według danych Urzędu Statystycznego Autonomicznej Prowincji Trydent stopa bezrobocia wzrosła tu z 4,5% w 2011 do 6,2% w roku 2012. Stanowi to odzwierciedlenie trendu ogólnokrajowego we Włoszech, który swój najwyższy wzrost odnotował w latach 2011-2012, przechodząc z poziomu 8,4% do 10,7%[1] (dane ISTAT - *odpowiednik polskiego GUS*). Spadek zatrudnienia dotknął w głównej mierze mężczyzn, w latach 2006-2012 liczba zatrudnionych w tej grupie zmniejszyła się o 3 punkty procentowe. Natomiast w przypadku kobiet wskaźnik zatrudnienia wzrósł niemal o 2 punkty procentowe. Zjawisko kurczenia się rynku pracy wynika też z coraz większej popularności zawierania umów na czas określony (także w tym przypadku można mówić o tendencji ogólnokrajowej). W 2012 r. 17,1% pracowników zatrudnionych na terenie prowincji miało umowę na czas określony, podczas gdy w roku wcześniejszym wskaźnik ten kształtował się na poziomie 15,9%. Z 18,2% w 2011 do 19,3% w 2012 wzrósł także wskaźnik umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Decyzja o zawieraniu różnego rodzaju kontraktów elastycznych, „na zlecenie", wynika - z punktu widzenia pracodawcy - z niepewnej sytuacji gospodarczej w ujęciu zarówno krótko-, jak i długoterminowym. Perspektywy na poziomie ogólnokrajowym i lokalnym nie są zachęcające.

Dane na temat zatrudnienia odzwierciedlają trudną sytuację gospodarczą. Liczba przyjmowanych pracowników, która rosła nieustająco do 2007 r., od końca 2008 r. i przez cały rok 2009 zaczęła się obniżać, a zjawisko to dotknęło wszystkie segmenty działalności produkcyjnej. W latach 2008-2012 zarówno w skali krajowej, jak i na poziomie prowincji zapanował poważny kryzys, którego przejawem był spadek konsumpcji gospodarstw domowych oraz inwestycji (głównie w branży budowlanej). Odnotowano także systema-

1. ISTAT, Rapporto annuale 2013, la situazione del Paese, Roma 2013.

tyczną redukcję eksportu z Trydentu zarówno do innych regionów, jak i na rynki zagraniczne. Spadki zanotowały niemal wszystkie branże: od rolnictwa po sektor wydobywczy i transport. Jedyną branżą w Prowincji, która odnotowuje wzrost, jest turystyka: w latach 2011-2012 liczba turystów przybywających do Trydentu wzrosła o 2,3%. Skraca się jednak długość pobytu turystów w placówkach hotelowych[2].

W tej sytuacji Urząd Pracy, organ odpowiedzialny za politykę zatrudnienia w prowincji Trydent, odnotował wzrost liczby interwencji. Ustala się je okresowo na podstawie propozycji Komisji ds. Zatrudnienia Szczebla Prowincjonalnego (*Commissione Provinciale per l'Impiego*), która określa działania w zakresie zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych lokalnych pracowników.

Jak podkreśla Carlo Borzaga – Profesor z Trento, jeden z najbardziej uznanych we Włoszech i w Europie autorytetów wśród badaczy zajmujących się ekonomią społeczną – to co wyróżnia Autonomiczną Prowincję Trydent na tle całych Włoch, to podejmowanie na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem najbardziej innowacyjnych działań w zakresie tworzenia miejsc pracy. Do tej kategorii osób zalicza się we Włoszech: osoby niepełnosprawne, osoby o niepełnosprawności fizycznej, psychicznej czy sensorycznej, uzależnione od substancji psychoaktywnych, osoby skazane pełnomocnym wyrokiem na kary alternatywne do kary pozbawienia wolności, a także imigranci, którzy znaleźli się w sytuacji wyzysku i przemocy. Jednym z przejawów innowacji, o których mówi Borzaga, jest objęcie tymi działaniami także ludzi bezrobotnych w wieku „50+". Kolejnym elementem innowacyjnym, jest zaangażowanie władz Prowincji (poprzez Urząd Pracy) w tworzenie miejsc pracy w obszarze robót publicznych. Władze samorządowe nie tylko próbują stymulować sektor prywatny do zwiększenia zatrudnienia poprzez różnego rodzaju motywacje finansowe, lecz także starają się stworzyć nowe miejsca pracy dzięki inwestycjom w działania użyteczności publicznej, zmierzające szczególnie do zwiększenia potencjału turystycznego i przyrodniczego danego terytorium. Trzeci rodzaj innowacji, w aktywnej polityce na rynku pracy, polega na tym, że większość działań planuje się i realizuje w oparciu o zasadę pomocniczości. Samo kierownictwo Urzędu Pracy składa się z trzech kategorii członków, którzy mają podobne uprawnienia: przedstawicieli organizacji pracowniczych, pracodawców i władz samorządowych. Dzięki temu konkretne działania są uzgadniane i aprobowane przez różne grupy społeczne. Prowadzi to do zacieśniania współpracy i poprawia przepływ informacji pomiędzy organizacjami działającymi w różnych sektorach. Urząd Pracy ściśle współpracuje ze spółdzielniami produkcyjnymi i spółdzielniami socjalnymi. Te ostatnie, w ramach „Działania 18" otrzymują różnorodne wsparcie na zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem. Oprócz spółdzielni w aktywną politykę na rynku pracy angażują się też inne podmioty, takie jak: instytucje szkoleniowe, stowarzyszenia branżowe, wszelkie podmioty działające w edu-

2. Osservatorio del Mercato del Lavoro (pod. red) XXVIII Rapporto sull'occupazione nella Provincia di Trento - Wyd. FrancoAngeli, Mediolan 2014, s. 26.

kacji, w tym szkoły wyższe, a także organizacje pozarządowe. Tam, gdzie to możliwe, Urząd Pracy stara się propagować działania oparte na wspólnym udziale finansowym, jak to ma miejsce w przypadku *Działania 19* i *Progettone*, o czym będzie mowa w dalszej części raportu.

W całej Prowincji jest 12 „biur zatrudnienia", podlegających Urzędowi Pracy, który sprawuje pieczę nad budżetem. Są to jednostki operacyjne, które świadczą następujące usługi dla osób bezrobotnych: rejestracja na listach osób szukających pracy, przekazywanie informacji z Urzędu Pracy, pomoc w przygotowaniu do podjęcia pracy, doradztwo indywidualne, dobór odpowiednich ofert i kandydatów z rynku pracy. Ponadto Urząd Pracy, wykorzystując środki z budżetu Prowincji i z Europejskiego Funduszu Społecznego, finansuje liczne szkolenia dla osób bezrobotnych poszukujących pracy.

Spółdzielczość i spółdzielczość socjalna w trydencie

Zanim przejdziemy do szczegółowej analizy polityki zatrudnienia w Prowincji Trydent, przedstawimy pokrótce model organizacyjny spółdzielni. Jest ich w Trydencie wyjątkowo dużo i odgrywają one istotną rolę zarówno w gospodarce, jak i w życiu społecznym mieszkańców.

Korzenie ruchu spółdzielczego w regionie sięgają okresu rządów austriackich, kiedy to w 1867 r. uchwalono prawo do zrzeszania się, a w 1873 r. – do tworzenia konsorcjów gospodarczych o ograniczonej i nieograniczonej odpowiedzialności. Na podstawie tych przepisów od 1889 r. zaczęła rodzić się spółdzielczość w Południowym Tyrolu, a od 1890 – spółdzielczość trydencka.

Liderami ruchu spółdzielczego w Trydencie byli ksiądz Lorenzo Guetti i Emanuele Lanzerotti. To oni, dzięki swojemu charyzmatycznemu charakterowi i intuicji przyczynili się do upowszechnienia idei spółdzielczości w różnych sektorach: finansowym (w oparciu o model Raiffeisenkasse), sprzedaży artykułów konsumpcyjnych, rolnictwie i produkcji energii. Pod koniec 1900 r. w Trydencie było 105 Kas Rolniczych, które miały 8.000 członków; 135 tzw. *Famiglie Cooperative* (głównie spółdzielnie spożywców zajmujące się handlem), mających 20.000 członków i z obrotami na poziomie 40 milionów koron. Dzięki temu, że podmioty spółdzielcze, głównie banki rolne, szybko zyskały popularność i znajdowały się na terytorium całego regionu, mieszkańcy Trydentu byli w stanie stawić czoła problemom okresu powojennego, kiedy to zapanowało powszechne ubóstwo i brakowało wsparcia instytucjonalnego. Należy zatem podkreślić istotną rolę, jaką odegrała spółdzielczość w rozwoju gospodarczym i społecznym Trydentu. Po dziś dzień stanowi ona siłę gospodarki tego regionu – w większości górzystego, gdzie ludność skoncentrowana jest w niewielkich ośrodkach. Gdyby nie zasady spółdzielcze zarówno w systemie produkcji, jak i w handlu, mieszkańcom Trydentu trudno byłoby utrzymać wysoki po-

ziom życia utrwalony w ostatnich latach, mimo kryzysu gospodarczego, który nie ominął również tego bogatego regionu Włoch.

Począwszy od pierwszej wielkiej reformy sektorowej polityki społecznej prowincji (ustawa nr 35 z 1983 r.), spółdzielczość trydencka stała się równouprawnionym partnerem władz lokalnych i otrzymywała różnego rodzaju wsparcia.

„System trydencki" jako pierwszy we Włoszech upowszechnił współpracę między administracją publiczną a przedsiębiorstwami społecznymi w zakresie planowania i realizacji różnorakich działań w obszarze polityki społecznej; po 20 latach system ten upowszechnił się i przyjął w niemal wszystkich regionach Italii, głównie zaś na północy kraju.

Dzisiaj w Trydencie jest około 600 spółdzielni zrzeszających ponad 200 tys. członków. Działają one głównie w sektorach: kredytowym, handlowym, rolnym oraz mieszanym, łączącym specyfikę spółdzielni pracy, socjalnych, usługowych i mieszkaniowych.

Spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne należą do najmłodszej kategorii spółdzielni, te ostatnie zaś stanowią przedmiot niniejszego opracowania. Około 175 podmiotów to tzw. spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie pracy, które liczą ok. 3.300 zatrudnionych i 15.500 członków. Działają one w takich obszarach jak: transport, ochrona środowiska, catering, rzemiosło, technologie informatyczne, doradztwo i działalność kulturalna. Spółdzielnie te zgrupowane są razem w Konsorcjum CLA (Pracy i Środowisko).

Spółdzielnie socjalne dzielą się na spółdzielnie „typu A" – świadczące usługi społeczno-opiekuńcze, zdrowotne i wychowawcze, oraz spółdzielnie „typu B" – nastawione na reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W niniejszym opracowaniu zajmiemy się spółdzielniami typu B ze względu na ich szczególną rolę w aktywnej polityce na rynku pracy. Przynajmniej 30% pracowników spółdzielni musi należeć do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

W Prowincji działa około 80 spółdzielni socjalnych, co oznacza 15,7 spółdzielni na każde 100.000 mieszkańców. Mają one około 3.600 członków, dają pracę 3.000 pracowników i korzystają ze wsparcia około 1.200 wolontariuszy[3]. Spółdzielni socjalnych typu B jest około 15 i zatrudniają one ok. 250 pracowników zagrożonych wykluczeniem. Prowadzą bardzo różnorodną działalność, zarówno usługową, jak i produkcyjną. W Trydencie spółdzielnie typu B prowadzą np. pracownie rękodzielnicze, świadczą usługi w zakresie utrzymania zieleni, sprzątania, pakowania, cateringu czy też wykonują prace z zakresu mechaniki i stolarstwa itp.

3. Dane pochodzące z Urzędu Pracy.

Spółdzielnie socjalne są zrzeszone w konsorcjum Consolida.

Większość lokalnych spółdzielni jest członkami „Federazione Trentina della Cooperazione" (Federacji Spółdzielczości Prowincji Trydent). Federacja została założona w 1895 r. jako organ mający zapewnić nadzór nad spółdzielniami i świadczyć dla nich usługi doradcze, a także, aby chronić interesy i stać się reprezentantem pojedynczych spółdzielni.

Federacja pracuje nad projektami na rzecz zwiększenia roli i kultury spółdzielczości.

Działanie 18

Działanie 18, narzędzie w gestii Urzędu Pracy finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, skierowane jest do spółdzielni socjalnych typu B nastawionych na integrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem. Te organizacje mogą prowadzić działalność gospodarczą w każdym zakresie, tak samo, jak klasyczne przedsiębiorstwa. Działalność tę można podzielić na kilka makro-sektorów: rzemiosło, handel, rolnictwo, przemysł (produkcja) i usługi. Zazwyczaj spółdzielnie socjalne prowadzą działalność w kilku obszarach, po pierwsze, aby jak najpełniej móc odpowiadać na nowe potrzeby rynku, po drugie dzięki temu stwarzają optymalne warunki aktywizacji zawodowej dla różnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ponieważ proponują im wykonywanie zarówno prac prostych (np. montowanie i składanie wyrobów, bardzo powszechnie wykonywane w spółdzielniach), jak też bardziej złożone, w warsztatach rzemieślniczych różnego typu, na przykład w pracowniach produkcji wyrobów skórzanych, takich, jak torebki, portfele, obuwie, itp. Stopień złożoności oferowanej pracy zależy od stopnia samodzielności osoby zagrożonej wykluczeniem.

Ostatnie oficjalne dane na temat działalności spółdzielni socjalnych typu B pochodzą z ICISI[4]: w 2006 roku 50% spółdzielni prowadziło działalność w zakresie utrzymania zieleni, 37,8% oferowało usługi sprzątania, przeprowadzek i innych usług na rzecz gospodarstw domowych, 33,3% prowadziło zbiórkę odpadów i usługi na rzecz środowiska, 15,6% zajmowało

4. Impresa Sociale 3/2007, Trento 2007.

się produkcją wyrobów rzemieślniczych (skórzanych, drewnianych, papierowych, itp.), 15,6% oferowało usługi wydawnicze, informatyczne i call center, 14,4% gastronomiczne (prowadzenie restauracji, kawiarni, usługi cateringowe), 12,2% prowadziło sprzedaż produktów, 8,9% świadczyło usługi pralnicze, około 7,8% działało w sektorze rolnictwa. Z tych samych danych wynika, że 40% spółdzielni prowadzi działalność w kilku sektorach (dlatego suma wartości procentowych przekracza 100%). Badania wskazują ponadto na niski stopień specjalizacji w większości spółdzielni socjalnych, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, co wynika z tego, iż zasadniczym zadaniem spółdzielni socjalnej jest wprowadzenie na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem. Osoby te w większości przypadku nie są wstanie podjąć pracę zbyt skomplikowane. W ramach działania 18 są przewidywane środki finansowe, które mają kompensować mniejszą wydajność pracowników z grupy zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jest to dofinansowanie przysługujące na okres około 3 lat (jego wartość nie jest stała, ale zmniejsza się w kolejnych latach) i przeznaczone na pokrycie kosztów zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem, pod warunkiem że zostaną one zatrudnione na czas nieokreślony, a spółdzielnia zobowiąże się wesprzeć takiego pracownika w sposób indywidualny, w procesie reintegracji społecznej i zawodowej.

W pierwszym roku spółdzielnia otrzymuje dofinansowanie w wysokości 60% kosztów zatrudnienia osoby zagrożonej wykluczeniem. W drugim i trzecim roku kwota ta wynosi 40%. Chodzi o to, żeby miała miejsce rotacja w zatrudnianiu takich osób i aby docelowo trafiały one na prywatny rynek pracy. Głównym celem jest stworzenie ścieżki rozwoju zawodowego, która pozwoliłaby pracownikowi na zdobycie nowych umiejętności zarówno społecznych, jak i zawodowych.

W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo lub intelektualnie, które po upływie 3 lat nie znajdą pracy, „Działanie 18" przewiduje dalsze finansowanie kosztów ich zatrudnienia w wysokości 30% przez maksymalny okres następnych 6 lat.

Kolejne wsparcie przewidziane w ramach *Działania 18* dotyczy tzw. trenerów pracy (*tutor*). Mowa tu o pracownikach, którzy opiekują się osobami zagrożonymi wykluczeniem, towarzysząc im w wykonywaniu ich obowiązków zawodowych. *Działanie 18* przewiduje pokrycie (do 35%) kosztów pracy trenerów, którzy zajmują się przynajmniej dwoma podopiecznymi.

Oprócz trenerów pracy, Prowincja wspiera także działalność tzw. opiekunów, czyli osób, które we współpracy z lokalnymi podmiotami udzielają wsparcia psychologiczno-społecznego osobom zagrożonym wykluczeniem. Kwota dofinansowania na pokrycie kosztów zatrudnienia opiekuna obliczana jest w wymiarze rocznym, proporcjonalnie do liczby osób zagrożonych wykluczeniem. W obliczeniach tych należy uwzględnić również te osoby zagrożone, w odniesieniu do których upłynął już okres dofinansowania (w systemie 3 lat lub 3+6, o czym była mowa wcześniej), a które nadal pracują w spółdzielni. Urząd Pracy określa całkowitą liczbę godzin tygodniowo pracy opiekuna i na tej podstawie wylicza się kwotę dofinansowania, np.: 10 godzin tygodniowo przy maksymalnie 5 osobach zagrożonych wykluczeniem, 20 godzin – przy 11-15 osobach, cały etat – przy

ponad 25 osobach zagrożonych wykluczeniem, które pracują w spółdzielni. Ponadto w ramach „Działania 18" spółdzielnie socjalne mogą składać wnioski o dofinansowanie na przeprowadzenie studium wykonalności, usługi doradcze i szkolenie personelu.

Przewidziane jest również dofinansowanie na wykonanie analizy szans zatrudnienia na rynku otwartym, poradnictwo i wsparcie integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, którym kończy się czas pracy w spółdzielni. Kwoty te mogą osiągać rocznie: 1.000 euro – za świadczenia na rzecz maks. 10 osób, 3.000 euro – gdy ich liczba mieści się w przedziale 10-20 oraz 4.000 – przy 21 osobach rocznie. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie w przypadku, gdy dana osoba zostanie zatrudniona na czas nieokreślony lub na czas określony, ale nie krótszy niż 12 miesięcy, w firmie nie będącej spółdzielnią. O takie wsparcie spółdzielnie zwracają się rzadziej. Kwota dofinansowania nie jest ogromna, za to rynek pracy coraz trudniejszy. W dalszej części przedstawimy nowe narzędzia, które wdrożył Urząd Pracy, aby ułatwić osobom zagrożonym wykluczeniem przejście na otwarty rynek pracy. Aby otrzymać przewidziane środki pomocowe, każdego roku spółdzielnia musi przedstawić plan działań, w którym wykaże swoje własne zdolności operacyjne, zarówno finansowe, jak i te związane z realizacją celów społecznych (np. poprzez przyjęcie odpowiednio przeszkolonego personelu).

Kwota wypłaty na pokrycie kosztów zatrudnienia jest proporcjonalna do rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi, trenerowi pracy czy opiekunowi, przy jednoczesnym uwzględnieniu np. liczby dni zwolnienia chorobowego czy ewentualnych zmian w układach zbiorowych pracy. Wsparcie otrzymywane przez spółdzielnie socjalne ze środków publicznych należy rozumieć jako formę uzupełnienia deficytu produkcyjnego wynikającego ze szczególnej sytuacji, w jakiej znajdują się osoby zagrożone wykluczeniem. Dzięki dofinansowaniu spółdzielnie mogą w swej działalności zachować równowagę między dążeniem do realizacji celów ekonomicznych (spółdzielnia socjalna typu B jest pod każdym względem przedsiębiorstwem działającym na otwartym rynku i konkurującym z innymi podmiotami na zasadach wolnorynkowych) i celów społecznych.

W wielu przypadkach osobom zagrożonym wykluczeniem trudno jest ponownie odnaleźć się na rynku pracy (i w społeczeństwie). Dlatego też większość spółdzielni socjalnych w Trydencie jest nastawiona na integrację zawodową tych osób poprzez zaoferowanie im stabilnej pracy w ramach własnych struktur.

Oprócz różnych form wsparcia dla spółdzielni socjalnych typu B ze strony władz samorządowych istnieją także formy pomocy (w zakresie kosztów ubezpieczeń społecznych) na poziomie krajowym. Art. 4 ustęp 3 ustawy rządowej o spółdzielczości socjalnej (381/91) przewiduje całkowite zwolnie-

nie z obowiązkowych składek na ubezpieczenie i składek zdrowotnych w odniesieniu do osób zagrożonych wykluczeniem.

Na poziomie ogólnokrajowym (a więc i w Trydencie) istnieją także inne mechanizmy pomocowe. Ważną rolę odgrywa np. procedura zleceń bezpośrednich w zakresie prac publicznych, których wartość nie przekracza progu europejskiego wynoszącego około 194 tys. euro, czy też stosowanie klauzul społecznych w przetargach: za zatrudnienie w ramach zlecenia osób zagrożonych wykluczeniem podmioty otrzymują wyższą punktację. Art. 45 Konstytucji włoskiej stanowi: Republika uznaje społeczną funkcję spółdzielczości o charakterze samopomocowym, nie mającej na celu prywatnej spekulacji. Ustawa wspiera spółdzielczość i wspomaga jej rozwój stosownymi środkami i zapewnia, przy użyciu stosownych środków kontroli, jej charakter i cele. Dzięki takiemu zapisowi ustawodawca przywrócił znaczenie i uwierzytelnił spółdzielczość po ciosie, jaki zadał jej reżim faszystowski. Głównie za sprawą tego artykułu możliwe stało się uchylenie zapisu kodeksu zamówień publicznych, co umożliwia samorządom bezpośrednie zlecanie przedsiębiorstwom społecznym robót, o ile ich wartość nie przekracza w ciągu roku wartości progowej ustalonej przez UE, która na dzień dzisiejszy wynosi 193 mln euro.

Art. 5 ustawy 329/1991 o spółdzielczości socjalnej stanowi: Samorządy, w tym instytucje finansowe i spółki kapitałowe z udziałem skarbu państwa, również w drodze derogacji przepisów dotyczących zamówień publicznych, mogą zawierać umowy ze spółdzielniami prowadzącymi działalność, o której mowa w art. 1 ustęp 1 litera b), lub z podobnymi podmiotami mającymi siedzibę w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej, na dostawę dóbr i usług innych niż świadczenia socjalne i zdrowotne oraz edukacyjne, których ustalona wartość netto nie przekroczy wartości wskazanych w dyrektywach unijnych w przedmiocie zamówień publicznych, o ile ww. umowy służą do stworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, o których mowa w art. 4 ustęp 1.

Art. 52 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie zamówień publicznych odwołuje się do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych takim oto zapisem: Z wyjątkiem zastosowania obowiązujących przepisów do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych. Oznacza to, że samorządy mogą zlecać produkcję lub świadczenie usług spółdzielniom socjalnym w drodze umowy, bez konieczności ogłaszania przetargu

Z wyżej wymienionych obszarach działalności spółdzielni socjalnych, samorządy zlecają bezpośrednio pracę przede wszystkim w tzw. „pracach zielonych". Prace te obejmuję gospodarowanie odpadami (zbieranie, transport, odzysk itp.), zamiatanie dróg, koszenie trawy, ogrodnictwo i utrzymania zieleni. Samorządy zlecają spółdzielniom także usługi gastronomiczne i przemysłowe usługi pralnicze (np. dla szkół i szpitali), szeroko pojęte usługi takie jak np. digitalizacja i archiwizacja dokumentów, oraz drobne prace konserwatorskie z zakresu budownictwa.

Jak wspominaliśmy w rozdziale poświęconym spółdzielczości, zasadniczą rolę w tym systemie odgrywają konsorcja. Reprezentują one interesy pojedynczych spół-

dzielni, planują działania, rozwijają i świadczą usługi na rzecz spółdzielni członkowskich. Do najważniejszych zadań konsorcjów należy występowanie w roli generalnego wykonawcy. Reprezentują one wtedy interesy spółdzielni socjalnych poprzez bezpośredni udział w przetargach lub negocjowanie z samorządami umów zlecanych bezpośrednio. Rola konsorcjów polega również na zapewnianiu swoim członkom takich usług jak: zarządzanie zasobami ludzkimi, rachunkowość, doradztwo podatkowe, szkolenia, zarządzanie prawno-administracyjne, marketing itp. Taka forma zrzeszania się, której przykładem w Trydencie są Konsorcjum „Consolida" i Federazione Trentina della Cooperazione, jest niezwykle silna, zwarta i ma dużą moc oddziaływania na politykę w różnych obszarach, nie tylko w tym społecznym.

Charakterystyczną cechą spółdzielni socjalnych typu B jest wzajemna ścisła współpraca; spółdzielnie wspierają się, zlecając sobie, o ile to możliwe, różne usługi.

W Trydencie przykładem takiego zjawiska jest pewna spółdzielnia socjalna typu A, która prowadzi kilka domów opieki dla osób w podeszłym wieku (ok. 500 osób, przebywającymi w 6 całodobowych placówkach na terenie prowincji) i która zleca usługi pralnicze i prasowalnicze innej spółdzielni socjalnej typu B.

Podsumowując, trydenckie spółdzielnie socjalne typu B (tak jak to ma miejsce w większości innych włoskich regionów) działają według dwóch modeli: tranzytowego i inkluzyjnego. Pierwszy model opiera się na założeniu, że osoba zagrożona wykluczeniem pracuje w spółdzielni przez określony czas. Dąży się w tym przypadku do tego, aby uruchomić w niej potencjał, który z różnych przyczyn mniej lub bardziej trwałych, nie może się ujawnić. Natomiast model inkluzyjny proponowany jest osobom, którym ich ułomność nie pozwoli na podjęcie pracy w tradycyjnym przedsiębiorstwie. Dzięki pomocy trenerów i opiekunów, także osoby ze znaczącymi problemami mogą być produktywne. Zarówno model inkluzyjny, jak i tranzytowy opierają się na koncepcji *empowerment*, czyli wzmacnianiu potencjału i umiejętności zawodowych (i społecznych), jakie tkwią w każdym człowieku. Dokonuje się to poprzez działanie oparte na relacjach, które oddziałuje w różnych wymiarach: aspekt motywacyjny, który prowadzi do stopniowego wzrostu poczucia własnej wartości, ciągłe uczenie się, obudzenie możliwości drzemiących w człowieku, zdobycie doświadczenia zawodowego. Niezwykle istotny jest także wymiar interpersonalny, nad czym czuwają trener i opiekun zarówno podczas pracy w spółdzielni, jak i poza nią.

Jak już wspomnieliśmy, większość trydenckich spółdzielni socjalnych typu B działa według modelu inkluzyjnego. Z tego względu Urząd Pracy wprowadził ostatnio nowe działanie zwane „18 ter". Jest to dofinansowanie, które pomaga osobom zagrożonym wykluczeniem w przejściu do pracy w fir-

mach prywatnych. Obejmuje ono szkolenie, doradztwo, poradnictwo, wsparcie i pomoc w skutecznym przejściu do nowej firmy. Zwrotowi podlega 70% kosztów zatrudnienia pracownika spółdzielni lub współpracowników zewnętrznych. Świadczenie przysługuje na okres maksymalnie 6 miesięcy (z zasady jest to ostatnich 6 miesięcy procesu integracji zawodowej). Również i w tym przypadku środki te są przyznawane na podstawie osiągniętych rezultatów, czyli wtedy, gdy dana osoba zostanie przyjęta do pracy na czas nieokreślony lub na czas określony, ale nie krótszy niż rok. Wydatki na działania związane z „przejściem" nie przewidują pokrycia kosztów pracy samej osoby zagrożonej wykluczeniem.

Na zakończenie tego rozdziału przedstawimy wyniki badania przeprowadzonego przez Sarę Depedri dotyczącego oszczędności środków publicznych uzyskanych dzięki wykorzystaniu narzędzi aktywnej polityki na rynku pracy przez spółdzielnie socjalne typu B zarówno w ramach *Działania 18* (w przeszłości noszącego nazwę *Działania 9*), jak i w ramach innych form wsparcia ze strony państwa. W trwającym cztery lata badaniu (od 2003 do 2006) uwzględniono różnicę między wartością dofinansowania i zwolnień podatkowych a zyskami osiągniętymi z tytułu mniejszych wydatków na świadczenia socjalne, zasiłki i renty. Oprócz powyższych elementów policzono także dochody samorządów z tytułu podatku dochodowego (bowiem osoby zagrożone wykluczeniem stają się podatnikami) i VAT-u zapłaconego przez spółdzielnie. Z analizy tej wynika, że każdego roku jedna osoba zagrożona wykluczeniem przyjęta do pracy w spółdzielni socjalnej generuje oszczędności dla budżetu samorządowego średnio w wysokości 5.000 euro. W omawianym okresie, gdy prowadzono ww. badania, w spółdzielniach socjalnych znalazły pracę 194 osoby.

Pracownik Urzędu Pracy, z którym rozmawialiśmy, stwierdził, że w przyszłości środki z budżetu prowincji na *Działanie 18* powinny wzrosnąć. Urząd stara się bowiem inwestować przede wszystkim w konkretne działania pomocowe. Oto fragment jego wypowiedzi: *Nasze spółdzielnie mają już ponad 15- i 20-letnie doświadczenie w zakresie integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem i potrafią to robić. Działanie „18 ter" jest czymś zupełnie nowym, więc jeszcze nie możemy stwierdzić, czy się sprawdzi, czy nie. Zaprezentowaliśmy je dopiero 2 tygodnie temu. Jak wszystkie nowości, najpierw przeraża, a potem przyciąga. To kolejna szansa dla spółdzielni socjalnych i osób zagrożonych wykluczeniem.*

Działanie „18 ter" ma wzmocnić rolę spółdzielni socjalnej jako agencji zatrudnienia. Mając to na względzie, po analizie sytuacji sektora ekonomii społecznej w regionie Trydent, założono, że niektóre spółdzielnie mogłyby się wyspecjalizować w roli mediatora w trzecim sektorze i na rynku otwartym. Biorąc pod uwagę determinację Urzędu Pracy w tej strategii wnioskujemy, że w krótkim czasie rozpowszechniłyby się w Prowincji trzy modele spółdzielni socjalnych: tranzytowe, gdy spółdzielnia jest pracodawcą tymczasowym, średnio na trzyletni okres; inkluzyjne, gdy spółdzielnia staje się stałym miejscem pracy dla danej osoby zagrożonej wykluczeniem na rynku pracy i te najnowsze, wyspecjalizowane w pośrednictwie na rynku pracy, świadczące różno-

rodne usługi mediacji w procesie przechodzenia danej osoby z pracy chronionej do pracy na rynku otwartym. Ostatnie te organizacje byłyby czymś w rodzaju spółdzielczych agencji pracy, zajmujących się szeroko pojętym pośrednictwem. Tego typu spółdzielnia mogłaby się stać swoistym ogniwem łączącym rynek tradycyjny i spółdzielczy.

Działanie 19

Działanie 19 to trydencka wersja tzw. prac społecznie użytecznych, a jego celem jest zatrudnianie osób bezrobotnych na czas określony, wynoszący od 4 do maksymalnie 10 miesięcy. W kolejnym roku dana osoba może się ponownie ubiegać o taką pracę. Po 5 latach musi nastąpić rok przerwy, aby dać tym samym szansę innym osobom na skorzystanie z tego narzędzia.

Działanie jest skierowane do: osób powyżej 35 roku życia, które od ponad 12 miesięcy pozostają bez pracy; osób w wieku 50+, które nie mają pracy od 3 miesięcy; bezrobotnych osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy nr 68/99 (zaświadczenie o niepełnosprawności); osób bezrobotnych, które nie mogą znaleźć zatrudnienia ze względu na wykluczenie społeczne lub niepełnosprawność fizyczną, umysłową lub sensoryczną posiadających stosowne skierowanie z pomocy społecznej i/lub od lekarza, bezrobotnych z rodzin o najniższych gwarantowanych dochodach posiadających stosowne skierowanie z pomocy społecznej i/lub od lekarza.

Proponowana praca tymczasowa dotyczy najczęściej zajęć związanych z utrzymaniem i doglądaniem terenów zielonych, prac porządkowych w archiwach, pomocy w opiece nad podopiecznymi przebywającymi w Domach Opieki lub pozostających we własnych domach (system opieki domowej), ochrony i dozoru obiektów sportowo-rekreacyjnych, świetlic, ognisk, domów kultury i innych placówek zarządzanych przez samorządy.

Obecnie tego typu projekty realizowane są w 15 gminach na terenie Prowincji, a ich łączna wartość wynosi blisko 1.300.000 euro[5]. Urząd Pracy finansuje ww. dzia-

5. Dane z Urzędu Pracy.

łalność w postaci zwrotu kosztów zatrudnienia w wysokości 70%. Pozostałe 30% pokrywają gminy. W przypadkach osób, których niepełnosprawność określa się na poziomie ponad 80%, Urząd Pracy finansuje 100% kosztów ich zatrudnienia.

Oprócz zwrotu kosztów zatrudnienia osób spełniających warunki określone w przepisach, z Działania 19 pokrywany jest koszt pracy kierownika drużyny – w projektach, w których bierze udział zespół składający się przynajmniej z 3,5 osób (1 osoba w niepełnym wymiarze godzin) – oraz przewidziane są dodatkowe środki dla koordynatora projektu w wysokości 13% przyznanego dofinansowania. Oprócz tego, że osoby objęte tym działaniem otrzymują możliwość zarobku, mają również okazję, aby dać się poznać i móc wejść na rynek pracy. Koordynator projektu ma za zadanie obserwować podejście podopiecznego do pracy, jego motywacje, umiejętności i możliwości.

Także w przypadku Działania 19 zadania są zlecane spółdzielniom pracy oraz socjalnym w drodze przetargu dla podmiotów spółdzielczych na mocy Ustawy władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1).

Po zakończeniu projektu jego koordynator wskazuje spółdzielniom pracowników, którzy wykazują chęć dalszej pracy.

W 2013 r. w Biurze Zatrudnienia w gminie Rovereto złożono 313 podań o zatrudnienie w ramach Działania 19. Wśród wnioskodawców było 74 bezrobotnych między 35 a 50 rokiem życia, 68 osób w wieku 50+, 42 osoby niepełnosprawne i 129 osób zgłoszonych przez lokalne ośrodki pomocy społecznej i zdrowotnej (ośrodki walki z alkoholizmem, narkomanią, pomoc społeczna). Z biegiem lat liczba podań rosła. W 2014 roku gminie udało się zapewnić pracę 68 osobom.

W sumie osoby bezrobotne zostały zatrudnione przy 13 projektach: 6 z nich dotyczyło prac związanych z poprawieniem wyglądu miasta (opieka nad pomnikami, utrzymanie terenów zielonych), 3 – pracy w muzeach i 4 – porządkowania dokumentów (w biurach urzędu gminy, w bibliotece i w archiwum historycznym)[6].

W praktyce wygląda to tak, że osoby zainteresowane w okresie listopad-grudzień zapisują się na stosowne listy w Biurach Zatrudnienia. Biura przesyłają informacje do Urzędu Pracy, który we współpracy z gminą ustala kolejność kandydatów uwzględniając charakter problemów tych osób. Następnie, w miarę możliwości, osobom z listy proponuje się konkretną pracę.

Zlecenia przyznawane są lokalnym spółdzielniom w drodze przetargu skierowanego wyłącznie do spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych (lub

6. Dane przekazane przez Gminę Rovereto.

konsorcjów spółdzielni) na mocy Ustawy władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1).

Od początku 2014 r. na terenie gminy Rovereto w ramach Działania 19. pracują 4 spółdzielnie. Organizacje te od lat współdziałają z gminą i znane są urzędnikom pracującym w ramach Działania 19. Jeden z nich mówi tak: *Uważam, że spółdzielnia jest bardzo skutecznym podmiotem w tego typu działaniach, gdyż nie jest nastawiona na zysk. Jakość pracy świadczonej przez te organizacje jest wyśmienita. Z biegiem lat spółdzielnie bardzo się rozwinęły. Znamy je. Stale monitorujemy pracę, którą wykonują. Można więc mówić o ścisłej współpracy między gminą a spółdzielniami.*

W dalszej części ten sam urzędnik wypowiedział się na temat efektywności samego Działania. Jego opinia potwierdza w części wnioski z analizy przeprowadzonej przez Sarę Depedri, mimo że jej badanie dotyczyło nieco stabilniejszej formy integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, jaką było zatrudnienie ich w spółdzielni socjalnej w ramach Działania 18. *Ogólnie oceniam te działania jako bardzo efektywne. Są bardzo opłacalne. Przeprowadziliśmy analizę kosztów pracy w ramach tego działania i porównaliśmy je z kosztami, jakie musielibyśmy ponieść, zlecając te prace firmom prywatnym. I okazało się, że prace, które wykonujemy w ramach Działania 19, opłacają się również w wymiarze ekonomicznym. Ponadto dajemy pracę tym, którzy mogą pracować, realizować się, sami rozwiązywać swoje problemy. W dodatku nie domagają się płacy minimalnej. Działanie jest bardzo skuteczne. Jeśli jest dobrze zarządzane dzięki ścisłej współpracy, nadzorowi i kontroli, to przynosi zysk także samorządowi. Jeśli i my, samorządowcy, się zaangażujemy, to efekt jest murowany!*

Zarówno w przypadku Działania 18 i 19, jak i Progettone podstawowe założenia są bardzo podobne: skuteczność tych narzędzi aktywnej polityki na rynku pracy pod względem ekonomicznym i społecznym (zachowanie pracy przez osobę zagrożoną wykluczeniem) może być osiągnięta wtedy, kiedy zapewni się i zadba o dobrą współpracę między samorządami a spółdzielniami i/lub konsorcjami spółdzielni.

W ramach Działania 19 w gminie Ton pracuje 6 osób: 2 byłych bezrobotnych, 2 osoby upośledzone umysłowo, 1 osoba wykluczona ze względu na problemy z uzależnieniem i 1 szef zespołu. Są oni zatrudnieni na umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin przez okres 7 miesięcy. Ich działalność związana jest z głównie z poprawianiem wyglądu gminy poprzez utrzymanie terenów zielonych (ogrody, parki i cmentarze), dbałość o pobocza (koszenie trawy, wycinka drzew), wykonywanie innych drobnych prac w obrębie dróg i chodników na terenie gminy oraz utrzymanie szlaków na terenie gminy. Łączna wartość zaplanowanych prac wynosi 60.795,43 euro. W ramach Działania 19 władze prowincji finansują projekt w wysokości 41.318,49 euro.

W załączniku nr. 6 przedstawiamy uchwałę gminy, w której aprobuje ona ww. projekt. W tym samym załączniku znajduje się także umowa zawarta między gminą, a spółdzielnią (w tym przypadku socjalną), która ten projekt realizuje.

Jest to standardowa umowa, jaką zazwyczaj samorządy podpisują ze spółdzielniami działającymi w zakresie prac użyteczności publicznej. Zastosowanie ujednoliconych formu-

larzy upraszcza relacje między samorządami, spółdzielniami, a Urzędem Pracy.

W Gminie działają jeszcze 2 spółdzielnie zaangażowane w Progettone, działanie, o którym będzie mowa w następnym rozdziale.

Pani Burmistrz Gminy Ton podkreśla rolę spółdzielni w Gminie i bezpośrednie zaangażowanie samorządu w promowanie tego rodzaju działalności*: Jesteśmy bardzo usatysfakcjonowani ze współpracy ze spółdzielniami. Są one elastyczne i możemy im zlecać bezpośrednio zadania bez przetargu, dzięki ustawie Prowincji.*[Ustawa władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1). – przypis autora] *Angażujemy się także bezpośrednio promując model spółdzielni, w który wierzymy. Już zorganizowaliśmy kilka eventów promocyjnych, wieczorami, dla naszych mieszkańców, żeby im wytłumaczyć jak te* organizacje d*ziałają i zachęcić ich do utworzenia spółdzielni na terenie naszej gminy. Na razie takiej nie mamy, ale może wkrótce powstać. Mogła by na przykład świadczyć usługi gastronomiczne dla zwiedzających nasz Zamek. Brakuje nam takiej usługi, a wydaje nam się, że jest na nią popyt.*

Progettone

W 1989 r. autonomiczna prowincja Trydent opracowała „Specjalny projekt na rzecz zatrudnienia przy pracach prowadzących do podniesienia walorów turystycznych i ekologiczno-przyrodniczych" – tzw. *Progettone* – który miał rozwiązać naglący problem bezrobocia wywołany restrukturyzacją i zmianami w przemyśle, jakie dokonywały się wtedy na terenie Prowincji.

Był to czas, w którym zamykano wiele zakładów i redukowano personel. W trudnej sytuacji znalazły się głównie osoby powyżej 50 roku życia, które nie były w stanie znaleźć sobie nowej pracy. Głównym celem projektu było, i pozostaje do dzisiaj, stworzenie miejsc pracy osobom, które pracę utraciły, do momentu, aż osiągną wiek emerytalny. Jeden z kierowników szczebla prowincjonalnego zapowiada, że wkrótce warunek wiekowy zostanie zmieniony, aby z *Progettone* mogli skorzystać również ludzie młodzi, których we Włoszech (i w Trydencie) wyjątkowo dotknął kryzys na rynku pracy.

Koncepcja szukania miejsc pracy w sektorze związanym z ochroną przyrody wywodzi się z pewnej wrażliwości na te zagadnienia. Ujawniła się ona zasadniczo po katastrofie w Valle di Sava, kiedy to w 1985 r. wody w osadnikach kopalni Prestavel przerwały wały i 160 m^3 błota zalało niewielką miejscowość Stava w gminie Tesero, w skutek czego 268 osób poniosło śmierć. Rok po tym wydarzeniu przyjęto Progettone. Była to całkowicie nowa – w skali całego kraju - inicjatywa w zakresie aktywnej polityki na rynku pracy, która łączyła w sobie dążenie do integracji zawodowej osób pozostających bez pracy z chęcią zatroszczenia się o walory środowiskowe. Tego typu dofinansowanie miało zapobiegać tragediom podobnym do tej, jaka wydarzyła się w Stava, i sprawić, że terytorium prowincji stałoby się bardziej atrakcyjne zarówno dla mieszkańców, jak i dla turystów przyjeżdżających do Trydentu.

Wszyscy nasi rozmówcy uznali, że *Progettone* nadal pozostaje niezwykle innowacyjnym narzędziem aktywnej polityki na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku Działania 19, również *Progettone* zalicza się do kategorii prac społecznie użytecznych. W 2012 r. władze prowincji podniosły wiek, w którym można ubiegać się o udział w projekcie. Obecnie jest to 49 lat dla kobiet i 53 lata dla mężczyzn (wcześniej odpowiednio 45 i 50) – chodzi o wiek w chwili utraty pracy. Ponadto należało przez 2 lata korzystać z zasiłku (w wysokości około 70% wysokości wynagrodzenia pobieranego w trakcie pracy). Ponadto ubiegający się powinien mieszkać i być zameldowanym w prowincji Trydent przez co najmniej 5 lat (bez przerwy) bezpośrednio poprzedzających zwolnienie z pracy lub przez 10 lat (w ciągu całego życia), ale – w tym drugim przypadku – przynajmniej przez ostatni rok powinien mieszkać i być zameldowanym w Trydencie. Powinien również być osobą bezrobotną i w momencie zwolnienia mieć co najmniej 15-letni staż pracy, rozumiany jako okres płacenia składek.

Kolejną zmianą, wprowadzoną w 2013 r., jest zasada pierwszeństwa wobec osób, którym pozostało 5 lat do emerytury. Stało się tak dlatego, że w ostatnich latach znacznie wzrosła ilość wniosków (ze względu na trudności na rynku pracy), natomiast dostępne fundusze, a w konsekwencji również i miejsca pracy, pozostały mniej więcej na tym samym poziomie.

Warto ponadto zaznaczyć, że w 2013 r. we Włoszech wprowadzono ustawę, która podwyższa wiek emerytalny, co sprawia, że mniej ludzi w najbliższym czasie zakończy udział w Progettone. Przed tą reformą średnio około 100-120 osób rocznie przechodziło na emeryturę, czyli kończyło udział w projekcie. W roku 2013 takich osób było tylko 12.[7]

Zgodnie z Ustawą Prowincjonalną 32/90 (tłumaczenie w załączniku nr 1) prace w ramach Progettone są powierzane spółdzielniom pracy zrzeszonym w CLA, po uzgodnieniu z Biurem ds. Ochrony i Konserwacji Przyrody autonomicznej prowincji Trydent.

Również w tym przypadku zakres prac jest podobny do tego z Działania 19, czyli chodzi głównie o wykonanie i utrzymanie szlaków turystycznych, terenów rekreacyjnych i miejsc biwakowych, wykonanie i utrzymanie ścieżek rowerowych, melioracje i przywracanie do stanu właściwego terenów zniszczonych, opuszczonych kamieniołomów i hałd, realizację terenów sportowych, parków miejskich i tematycznych, odzyskiwanie i waloryzację terenów o szczególnych walorach środowiskowych, przywracanie użyteczności obszarom przylegającym do rzek, strumieni i jezior, realizację zieleni na nasypach, rozjazdach ulicznych, wysypiskach śmieci oraz inne podobne dzia-

7. Dane przekazane przez Konsorcjum CLA (Consorzio Lavoro ed Ambiente).

łania w zakresie ochrony środowiska (oszczędność energetyczna, zaopatrzenie w wodę), działalność związaną z dozorem i ochroną, drobne prace naprawcze, prace porządkowe w muzeach, zamkach, bibliotekach i parkach. Pełna lista tych prac jest zawarta w przytaczanej już Ustawie Prowincjonalnej 32/90.

Władze Prowincji przewidziały możliwość zakwalifikowania do udziału w *Progettone* osób zagrożonych wykluczeniem w tzw. *Progettone Sociale*, działającym podobnie jak *Progettone*, ale angażującym w realizację spółdzielnie socjalne (a nie pracy), ze względu na ich szczególną specjalizację organizacji pracy osób zagrożonych wykluczeniem. Przykładem takiej osoby jest jeden z naszych rozmówców. Pracował w firmie, którą zamknięto. Po dwóch latach pobierania zasiłku został objęty programem *Progettone*, w ramach którego pracuje od 5 lat. W tym czasie zmienił już 3 spółdzielnie. Ostatnia zmiana była wynikiem wypadku drogowego, jakiemu uległ i na skutek którego został zakwalifikowany do grupy osób zagrożonych wykluczeniem. W ten sposób przeszedł ze spółdzielni produkcyjnej zrzeszonej w Konsorcjum CLA do spółdzielni socjalnej należącej do Konsorcjum Consolida. Pracuje obecnie jako stróż w parku i jest bardzo zadowolony ze swojej pracy. Ogólnie uważa swój udział w *Progettone* za bardzo pozytywne doświadczenie.

Obecnie tym działaniem objętych jest 1.350 pracowników, z czego 200 zakwalifikowano do tzw. *Progettone Sociale* (jak przypadek osoby, który opisano powyżej). W tej kategorii wykonuje się prace jeszcze prostsze, bardziej chronione, a drużynom składającym się z osób wykluczonych towarzyszą osoby mające duże doświadczenie zarówno w wykonywaniu tego typu prac, jak i w towarzyszeniu takim osobom.

Obecnie całkowita liczba osób objętych *Progettone* jest około dwa razy większa w porównaniu z rokiem 2007[8].

W ramach projektu pracuje 110 drużyn i 14 koordynatorów będących pracownikami konsorcjów CLA i Consolida, a także 20 pracowników samorządu, którzy są odpowiedzialni za kierowanie pracami. Około 500 osób pracuje przy utrzymaniu zieleni (budowa placów zabaw, przygotowanie i utrzymanie szlaków turystycznych, parków itp.), 700 – w charakterze stróżów (głównie w muzeach i bibliotekach publicznych – są to w większości kobiety). Pozostałe osoby zajmują się drobnymi pracami naprawczymi i konserwatorskimi[9].

W praktyce, podobnie jak w przypadku pozostałych działań, zainteresowani zgłaszają się do biur zatrudnienia. Te przekazują listę wnioskodawców do Urzędu Pracy. Po tym, jak ten ostatni sprawdzi termin zakończenia okresu przysługiwania zasiłku, zgłasza kandydata do Biura ds. Ochrony i Konserwacji Przyrody. Tam na podstawie złożonych dokumentów oraz rozmowy analizuje się doświadczenie danej osoby i jej predyspozycje. Na rozmowach obecni są przedstawiciele konsorcjum CLA i Biura, aby na podstawie uzy-

8. Dane przekazane przez Biuro Konserwacji i Ochrony Przyrody Prowincji Trydent.

9. Dante przekazane przez CLA.

skanych informacji móc wybrać dla zainteresowanego najbardziej odpowiednią pracę, również uwzględniając odległość od jego miejsca zamieszkania.

Wspólnym celem władz prowincji i konsorcjum jest w możliwie jak najkrótszym czasie znalezienie właściwego miejsca pracy dla konkretnego kandydata. I to jest właśnie mocna strona Progettone.

Kandydaci zostają następnie zatrudnieni w spółdzielniach, należących do dwóch konsorcjów, na 3-miesięczny okres próbny, po czym zawierają umowę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie jest jednakowe zarówno dla osób pracujących przy utrzymaniu zieleni, jak przy stróżowaniu (ok. 1000-1150 euro miesięcznie). W przypadku prac na powietrzu w okresie zimowym zazwyczaj działalność zostaje zawieszana na jeden miesiąc. Wtedy pracownik otrzymuje około 80% pensji w ramach tzw. zasiłku dla pracowników sezonowych.

Na początku roku Biuro Konserwacji i Ochrony Przyrody zatwierdza plan robót, który gwarantuje wszystkim zespołom pracę przez co najmniej 11 miesięcy. Gminy finansują około 20-30% całkowitej wartości prac. Po ukończeniu robót w jednym obiekcie - mowa tu o robotach naprawczych i konserwacyjnych - spółdzielniom zleca się następne zadanie. To kolejny mocny punkt *Progettone*: elastyczność w dostosowaniu się do pojawiających się okazjonalnie zleceń.

Jest to możliwe głównie dzięki strukturze konsorcyjnej, która zapewnia ciągłość działań, a konsorcjum odgrywa rolę jedynego partnera w kontaktach z samorządem, występując w imieniu spółdzielni członkowskich, i rozdziela pracę sprawiedliwie pomiędzy spółdzielnie. Jak twierdzi pracownik odpowiedzialny za *Progettone* w konsorcjum CLA: *W ostatnich latach staramy się być jeszcze bardziej elastyczni. Jeśli trzeba wykonać jakąś pracę, robimy to natychmiast. Np. potrzebowano 200 osób na otwarcie Muzeum „Muse" i my szybciutko je znaleźliśmy. 5 lat temu było nie do pomyślenia, żeby osobom zatrudnionym przy stałych zajęciach, zlecać praktycznie z dnia na dzień coś innego.*

Prowincja płaci konsorcjum, które – w zależności od zlecenia – zatrzymuje około 10% jego wartości. Konsorcjum zleca uzgodnione w ramach planu robót prace zrzeszonym w nim spółdzielniom. Kryteria przyznawania zleceń poszczególnym spółdzielniom są następujące: terytorialny zasięg działania, doświadczenie, odpowiednie przygotowanie sprzętu oraz pracowników. Ponadto, według ostatnich ustaleń, całkowita wartość powierzonego spółdzielni zlecenia nie może przekraczać 40% całkowitej wartości jej obrotów. Wynika to z chęci uniknięcia sytuacji, w której spółdzielnie utrzymują się na rynku głównie dzięki Progettone. Żeby stać się członkiem konsorcjum spółdzielnia płaci stałą składkę roczną lub procent od obrotów danej spółdzielni (około 0,5%). W przypadku zleceń bezpośrednich ze strony Prowincji na rzecz konsorcjów, spółdzielnia która otrzymuje dane zlecenie, wpłaca pewną wartość procentową od rocznej wartości wykonanej pracy (średnio od 0,5% do 3%).

Słabą stroną Progettone jest natomiast nie zawsze wysoka wydajność pracowników, o czym mówi ten sam rozmówca: *Wiele można by poprawić... od pracowników możemy wymagać o wiele więcej niż to, co robią do tej pory*.

Mowa tu o pracownikach niewyspecjalizowanych. To dlatego w zespołach, obok osób z mniejszym doświadczeniem, są również tacy, którzy dobrze znają tę pracę. Ponadto sposób wykonania danej pracy jest dobierany tak, aby mogły temu podołać osoby nie mające specjalnego przygotowania. Kierownik Biura ds. Rewitalizacji w trakcie wywiadu stwierdził: *Tak planujemy pracę, aby w miarę możliwości mogli ją wykonać niewyspecjalizowani pracownicy. Na przykład glazury na podłodze nie kładziemy w „pawi ogon" czy inne wyszukane wzory, bo do tego potrzebni byliby fachowcy. Układamy ją prosto lub robimy podłogi z kamyków. Upraszczamy prace, aby mogli pracować wszyscy*.

Pracownicy Biura nadzorują finanse, pilnują terminów i czuwają nad prawidłowym przebiegiem prac. Pracownicy konsorcjum natomiast zajmują się zakupem materiałów i sprawdzają, czy pracownicy poprawnie wywiązują się ze swoich zadań.

Na zakończenie tego rozdziału przedstawimy wypowiedzi dwóch osób, które potwierdzają, jak wielkie znaczenie odgrywa Progettone zarówno w zakresie ochrony środowiska, jak i ze względu na swój aspekt społeczny.

W opinii Kierownika Biura Konserwacji i Ochrony Przyrody: *Pracownicy ci, odkąd wszedł w życie Progettone, zmienili nieco wygląd naszego regionu, jako że razem wykonaliśmy wiele prac: od szlaków turystycznych i ścieżek rowerowych po miejsca biwakowe... prace te wymagały sporych nakładów finansowych, ale zwróciły się w postaci nowego, lepszego wizerunku. Progettone wciąż pozostaje narzędziem innowacyjnym. Od pierwszego maja zmieni się nazwa projektu, który już nie będzie nazywał się Progettone, ale „Usługi na rzecz wsparcia zatrudnienia i ochrony środowiska". To dlatego, żeby jeszcze bardziej podkreślić znaczenie pracy (...) Do tej pory nie brakowało środków. Choć uważam, że wcale nie potrzeba ich więcej. Należy bowiem zachęcać firmy prywatne, by zatrudniały pracowników, i wspierać je w poszukaniu innowacji. Nie uważam też, żeby można było dziś znaleźć nowe rodzaje prac, nie wchodząc w konflikt z sektorem prywatnym. W przyszłości Progettone stanie się jeszcze bardziej elastyczny i spersonalizowany. Będą mogli z niego skorzystać ludzie młodzi pozostający bez pracy i będzie to odpowiedź na pojawiające się obecnie problemy społeczne.*

Z tej rozmowy wynika jeszcze jeden istotny aspekt, a mianowicie uznanie przez firmy prywatne znaczenia tego projektu. Dzieje się tak między innymi dlatego, że samorząd Prowincji stara się nie ingerować w te obszary rynkowe, w których działa sektor prywatny.

Na sam koniec jeszcze wypowiedź pracownika zatrudnionego w ramach *Progettone Sociale*, o którym wspomnieliśmy na początku rozdziału: *Nie czuję się pracownikiem chronionym. Wszyscy powinni mieć prawo do pracy!*

Podsumowanie wyników badania fokusowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli członków założycieli 3 polskich spółdzielni socjalnych pod kątem możliwości wprowadzenia modelu trydenckiego

Badanie zostało przeprowadzone poprzez realizację 3 grup fokusowych (czyli tzw. zogniskowanych wywiadów grupowych) z przedstawicielami członków założycieli 3 inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia oraz Markowic. W spotkaniach uczestniczył także Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, które jest liderem projektu „PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej" realizowanego na terenie tych gmin oraz wsi Markowice.

Uczestnicy spotkań wysoko oceniali funkcjonujący w Trydencie model spółdzielczości socjalnej biorąc pod uwagę jego poziom rozwoju, skalę, dopracowanie i środki na działania. Zauważali przy tym, że jest dużo do zrobienia w zakresie rozwoju spółdzielczości socjalnej w Polsce zarówno od strony formalnej (przepisów, ustaw itd.), organizacyjnej (np. dopracowania współpracy lokalnej), merytorycznej (np. w postaci znalezienia odpowiednich ludzi mających wizję i doświadczenie, lub wykształcenia takich osób) oraz takiego kształtowania założeń polityki ekonomii społecznej, aby przedsiębiorstwa społeczne i przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą wzajemnie się uzupełniali na rynku, nie stanowiąc dla siebie bezpośredniej konkurencji (co jest szczególnie ważne w małych miejscowościach, gdzie rynek usług jest bardzo ograniczony). Jak wynika z wywiadów z rozmówcami włoskimi – ten aspekt brany jest pod uwagę także przez samorządowców z Prowincji Trydent.

Uczestnicy grup fokusowych mają przy tym świadomość, że polski model dopiero się kształtuje, dlatego wypracowując własne rozwiązania, warto korzystać z dobrych, sprawdzonych wzorców w takim zakresie, w jakim można je zaimplementować na polskim gruncie.

Analizując wyniki badania podzieliliśmy je na trzy główne obszary tj.:

tematy dotyczące skali krajowej – kwestii ustaw, przepisów, wymiarów kulturowych i kapitału społecznego,

współpracy międzysektorowej,kwestii tworzenia konsorcjów (instytucji nadrzędnych), wsparcia lokalnego poprzez możliwość zlecania prac podmiotom ekonomii społecznej przez jednostki samorządowe),

tematy dotyczące problemów wewnętrznej konkurencji na lokalnym rynku pracy.

Osoby, które wzięły udział w spotkaniu grupy fokusowej zwróciły uwagę na niedostatki przepływu informacji o beneficjentach korzystających z różnych typów i źródeł pomocy. Pojawiła się opinia, że we Włoszech jest lepszy przepływ informacji. W Polsce wsparcie osób bezrobotnych i wykluczonych realizowane jest na różnych szczeblach samorządu (Urząd Pracy na poziomie powiatowym, pomoc społeczna na poziomie gminnym). Jak informuje Dyrektor jednego z Powiatowych Urzędów Pracy: *I z tego tytułu, że Urzędy Pracy są w powiecie, a ośrodki pomocy społecznej są w gminach, już nie jest kompatybilne, mimo, że podlegamy pod jedno ministerstwo, to nie ma takiej ścisłej współpracy.* Urzędnicy wspomagają się poprzez nieformalną współpracę (co jest możliwe tylko w mniejszych miejscowościach), ale brakuje im jednolitej platformy wiedzy o beneficjencie, w której zebrane by były informacje o wszystkich narzędziach i środkach pomocowych zaoferowanych danej osobie niezależnie od typu instytucji dostarczającej tę pomoc. Jeden z Prezesów spółdzielni socjalnej podaje przykład: *Ja widziałem takie fajne rozwiązanie w Szwajcarii, że np. takie rodziny kwalifikowane, one miały swoje karty i tam była rejestrowana każda pomoc, czyli jeżeli ktoś do mnie przychodzi i ja mogę widzieć jaką on pomoc otrzymuje i jest to monitorowane, ja mogę podejmować wtedy decyzje, czy w takiej sytuacji pomóc, czy nie.* Rozmówcy wspominają, że w przeszłości tworzone były narzędzia, których celem była integracja wiedzy o beneficjencie środków pomocowych, jednak prace te nie zostały doprowadzone do końca. Jako jeden z powodów zatrzymania prac wskazują zapisy dotyczące ochrony danych osobowych, których obecna konstrukcja bardzo utrudnia, czy wręcz uniemożliwia gromadzenie tej wiedzy. Rozwiązaniem tego problemu byłoby wprowadzenie zapisów ustawy regulujących tę kwestię.

Uczestnicy grup fokusowych wskazują, że należy wykorzystać wiedzę zaczerpniętą z Włoch i kształtować przepisy prawa, które będą wspierać ekonomię społeczną w Polsce. Starosta jednego z powiatów mówi: *Włoskie doświadczenia powinny być przez nas przetrawione i gdzieś wykrzyczane naszym rządzącym. Cały czas nie mamy u nas takich narzędzi prawnych jakie mają Włosi. Nie chodzi mi tutaj o kwoty wolne od podatku. Spółdzielczość socjalna na tę chwilę trochę się rozbija o rafy wszystkich innych przepisów. Jak porównamy przepisy determinujące ukształtowanie rynku pracy … patrząc na cały rynek pracy niewiele wartości dodanej mamy. Byłoby dobre (jak w 18-ce włoskiej) gdyby pewne koszty pracy zostały dostrzeżone przez ustawodawców i gdyby to pokrywali. Musimy postulować. Będzie dużo spółdzielni, będą takie stowarzyszenia jak wasze. Powinniśmy tutaj atakować polityków, interpelować, bo to na szczeblu centralnym cały system się ustala i jego kształt nie od nas zależy.*

Uczestnicy spotkań wskazują także na niski poziom kapitału społecznego w Polsce. W związku z tym niezwykle ważna wydaje się edukacja dotycząca m in. praw i obowiązków osób tworzących nowe podmioty (np. spółdzielnie socjalne, stowarzyszenia). Ich uwarunkowania prawne są znacząco bardziej skomplikowane niż np. w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej. Osoby planujące stworzenie spółdzielni muszą być w pełni świadome odpowiedzialności, która na nich będzie spoczywała. Rozmówcy zauważali, że w ich praktyce zawodowej sporo było przypadków zainteresowania stworzeniem spółdzielni socjalnej w celu otrzymania stanowiska prezesa spółdzielni oraz wykorzystania profitów związanych z taką inicjatywą, natomiast brak było wiedzy na temat odpowiedzialności i obowiązków związanych z zarządzaniem spółdzielnią. Jak zauważył Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy: *To co my doświadczyliśmy przy tworzeniu spółdzielni socjalnych, często ludzie na samym początku chcą zakładać spółdzielnie, bo nie mają świadomości swoich praw i obowiązków. Kiedy zaczyna się z nimi na ten temat rozmawiać, jakie obowiązki, bo to nie jest tylko, że ja jestem teraz prezesem, jakie obowiązki, to wtedy część się wycofuje. Bo jak byśmy tak szczerze porównali metodą zero-jedynkową spółdzielnię socjalną i działalność jednoosobową, to działalność jednoosobowa jest dużo prostsza.* Swoją opinią podzieliła się także Przedstawicielka Starostwa Powiatowego*: Boję się, że w spółdzielczości może tak być, że on chce być prezesem, on chce być kimś ważnym, kimś, kto przewodzi, ale nie zdaje sobie sprawy, ile to kosztuje wysiłku.*

Innym ważnym elementem mającym wpływ na funkcjonowanie i przyszłość spółdzielni socjalnych są ludzie, którzy je tworzą i którzy muszą posiadać wiedzę i wizję. Pracownik jednego z Powiatowych Urzędów Pracy mówi: *W każdej spółdzielni jest potrzebna idea, jest potrzebny człowiek, który ma koncepcję. Tu w Markowicach mamy księdza Jacka, który od początku wiedział jak ta spółdzielnia ma wyglądać.* Dyrektor jednego z Urzędów Pracy dodaje: *Kluczowym jest nie tylko poszukać ludzi, ale poszukując wśród tych ludzi pomysłu racjonalnego, dającego płynność finansową.*

Rozmówcy wskazują, że w Polsce brakuje wzajemnego zaufania i dlatego część inicjatyw nie przeradza się w spółdzielnie socjalne. Jak opisuje Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy: *Gdy dochodziło do założenia, burmistrz Mogilna też proponował budynek na przedszkole, czy na klubik dziecięcy, jednak te osoby nie zaufały sobie. To był problem. Sobie nie zaufały, że razem potrafią, nie znający siebie. Wyszły takie stereotypy nieufności do drugiego człowieka, a po szkoleniu przychodziły, przecież mieliśmy już dwukrotnie w środkach Funduszu Pracy nasze środki na założenie spółdzielni, na wkład do spółdzielni socjalnej. Jednak te grupy 5 osób jakoś się nie dogadały ze sobą.*

Jednocześnie brakuje chęci uczenia się od innych i powielania wypracowanych przez innych wzorców (pójścia tropem dobrych, udanych przedsię-

wzięć). Cudze, udane inicjatywy postrzegane są często zawistnie jako chęć „zagarnięcia korzyści dla siebie". Jak wspomina Przedstawicielka Starostwa Powiatowego: *To widać jak jest sołectwo i jak sołtys zaczyna coś robić, to od razu się znajdzie 5 innych, którzy twierdzą, że to na pewno dla siebie zarabia. Od razu już się podkopuje dołki, nie cieszymy się czyimś sukcesem, że robimy coś razem. Ja widzę jak moi sołtysi, jak się zmagają z tym i to ludzie nie mówią, że być może coś dobrego robi, tylko już od razu plotka idzie w świat. A jeszcze jak zobaczą, że żona przy czymś pomaga, to ona na pewno jest zatrudniona i ona na pewno zarabia.*

Innym obszarem nad którym trzeba pracować jest bardzo żmudna zmiana postaw w polskim społeczeństwie w zakresie prac dla dobra wspólnego. Stosowane w okresie PRLu metody prac społecznych, rugowanie własności prywatnej na rzecz własności wspólnej postrzeganej przez wiele osób jako niczyjej, wypaczyły idee myślenia kategoriami wspólnotowymi oraz odpowiedzialność za dobro wspólne. Przedstawicielka Starostwa Powiatowego mówi*: To jest ta rzecz – cały czas praca nad mentalnością, nad formowaniem ludzi i odpowiedzialności za dobro wspólne, cieszenia się tym dobrem wspólnym.*

Uczestnicy wizyty studyjnej zauważają i wysoko cenią istniejący we Włoszech model spółdzielczości socjalnej i pracy na rzecz dobra wspólnego. Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy mówi: *Mnie we Włoszech najbardziej podobała się sama istota spółdzielczości, może idealistycznie do tego podchodzę, ale tam wszyscy pracowali na swoje ogólne dobro.*

Uczestnicy spotkania przywołują też przykłady prac społecznie użytecznych wykonywanych w ich gminach, dzięki którym udało się zmienić percepcję tych prac i osób je wykonujących, działających na rzecz dobra lokalnej społeczności:

Sprzątają wieś, codziennie idą i sprzątają wieś, oni pracują 10 h tygodniowo, czyli po 2 godz. dziennie. Najpierw byli odbierani jako takie pasożyty, „a tam mają robotę w wiosce, głupca rżną – tak mówiąc kolokwialnie – nic nie robią". Ale teraz ludzie dostrzegają, że oni jednak nie tylko biorą zasiłki z opieki społecznej, tylko coś od siebie dają. Są samorządy gminne, które bardzo chcą prac społecznie użytecznych. Niektórzy burmistrzowie, wójtowie dostrzegają sens tego działania, żeby te osoby jakoś aktywizować.

Też zatrudniamy osoby, znaczy oni przyjeżdżają codziennie z zakładu karnego. Te osoby już się pytają, czy jak one będą zwolnione, czy one będą mogły liczyć tu na zatrudnienie, bo one widzą, że są tutaj normalnie traktowane.

My 3 lata temu przekonaliśmy zakład poprawczy do założenia spółdzielni socjalnej w Poznaniu. Spółdzielnia powstała dla osób od 16-tego do 21-go roku życia została dostrzeżona przez PARP i w konkursie PARP „Kreowanie jutra" razem w Volkswagenem stanęli jako laureaci nagrody.

Patrząc szeroko na rynek osób wykluczonych zawodowo lub zagrożonych wykluczeniem rozmówcy wskazywali także na jednakowe podejście do osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, czy posiadających deficyty społeczne (z powodów psychicznych, karnych, uzależnień itd.). Wypowiadali się następująco:

Bo u nas to jest jeden duży worek i nazywa się wykluczeniem społecznym osoby bezrobotne, które pracowały 20-30 lat w jednej firmie, one mają nawyk pracy, tracą pracę, bo się firma rozwiązuje i teraz te osoby bardziej potrzebują tylko zatrudnienia, one są już gotowe do pracy, one są zdolne pracować. I są osoby, które są z różnymi przejściami, natomiast nie są nauczone w ogóle pracy, kultury pracy, odpowiedzialności za działania, są jeszcze przy okazji poranione. Tak samo zresztą jest z niepełnosprawnością.

Dla mnie problem jest taki, żeby nie zbijać wszystkich osób w jeden worek, bo to są i osoby bezrobotne i uzależnione i bezdomne itd.

Zgadzam się z tym, że w Polsce jest problem wrzucania niepełnosprawnych do jednego worka, niepełnosprawnych ruchowo, intelektualnie, to jest bardzo duży problem.

Warto byłoby rozważyć opracowanie segmentacji całego rynku osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Byłoby to narzędzie pomocne do dokonania szacunków ile osób znajduje się w poszczególnych grupach oraz do profilowania osób bezrobotnych – zadania, przed którym stoją obecnie Urzędy Pracy. W wyniku dokonania segmentacji i oszacowania liczebności powstałych grup możliwe byłoby planowanie przedsięwzięć krajowych i lokalnych dostosowanych do potrzeb poszczególnych segmentów bezrobotnych/wykluczonych.

Uczestnicy spotkań zauważają, że silniejsze i dające większą szansę na przetrwanie są przedsiębiorstwa społeczne tworzone na bazie jednostek prawnych. Jak wskazuje jeden z przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy: *Każdą spółdzielnię socjalną wesprzemy, kiedy jest partner instytucjonalny, tak jak tutaj parafia, gdzie naprawdę widać, że tu się coś dzieje. Te spółdzielnie, które powstają i za nimi stoją jednostki prawne są dużo, dużo silniejsze*. Przedstawiciel Starostwa zauważa: *My jako powiat chcieliśmy i utworzyliśmy spółdzielnię socjalną. To właśnie samorządy muszą zainicjować to. To muszą być na tyle silni partnerzy, aby przynajmniej dać zaczyn temu. Z biegiem czasu to się będzie rozwijało to ureguluje życie i przepisy prawa uregulują to co się wtedy zadzieje. Natomiast podmioty, które tworzą tę spółdzielnię socjalną muszą być na tyle wiarygodne, silne ekonomicznie i organizacyjnie żeby to się nie rozsypało. Są przykłady tych spółdzielni, które zakładały osoby fizyczne pokazują one, że różnie to bywało. Osoby, które były bezrobotnymi, trwale zostawały bez pracy nie były dość silne ekonomicznie, wytrwałe w tym biznesie żeby go kontynuować. Dlatego ten zaczyn, początek to tacy partnerzy jak samorządy powinny to robić.*

Bardzo ważna jest współpraca międzysektorowa. Z uwagi na potrzebę współpracy międzysektorowej (sektora publicznego, przedsiębiorstw i organizacji trzeciego sektora) można szukać sprawdzonych rozwiązań korzystając z koncepcji partnerstwa publiczno-prywatnego i koncepcji klastrów. Partner-

stwo publiczno-prywatne to współpraca pomiędzy jednostkami administracji publicznej i samorządowej a podmiotami prywatnymi w sferze usług publicznych. „Zgodnie z definicją zawartą w ustawie PPP (art.1 ust.2), partnerstwo publiczno-prawne można określić jako wspólną realizację przedsięwzięcia, opartą na podziale zadań i ryzyka pomiędzy podmiot publiczny i partnera prywatnego”[10]. Koncepcja klastrów to nowy sposób kreowania konkurencyjności przedsiębiorstw. „Klastry są efektywnym sposobem poszukiwania efektów synergii wynikających ze współpracy poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tzw. potrójnej helisy (ang. *triple helix*), a więc przedsiębiorcami, nauką i władzami publicznymi. Klastering odgrywa szczególnie ważną rolę w kontekście zwiększania innowacyjności gospodarki, ponieważ *we* współczesnych modelach procesów innowacyjnych, innowacje są traktowane jako produkt współpracy i interakcji między ludźmi i organizacjami, a ich otoczeniem. Zarówno w krajach uprzemysłowionych, jak i rozwijających się, w ramach polityki klastrowej uruchamiane są różnorodne działania mające na celu stymulowanie rozwoju regionalnego poprzez wspieranie podmiotów gospodarczych w poprawianiu ich pozycji konkurencyjnej. Wzrost zainteresowania klasteringiem obserwuje się także w Polsce, o czym świadczy wiele inicjatyw oraz przedsięwzięć odwołujących się do koncepcji klastra i stosujących to słowo w nazwie” [11]. Uczestnicy spotkań fokusowych mówią: *Ekonomia społeczna ma sens, tylko tak, jak u nas, musi to być na poziomie sejmiku czyli województwa, tak jak Trydent jako prowincja (ja to odnoszę u nas do sejmiku), widzi problemy regionu i wdraża pewne rozwiązania łącząc wszystkie instytucje, wszystkie spółdzielnie socjalne, wszystkie fundacje, stowarzyszenia w to działanie, aby ten kapitał ludzki powiększyć, a przede wszystkim samorządy gminne, które dadzą tym ludziom pracę.*

Kolejna kwestia to nadzór nad spółdzielnią i pozostawanie spółdzielni pod patronatem instytucjonalnym. Z jednej strony nadzór i weryfikowanie przestrzegania zapisów ustawowych to elementy konieczne z racji przeznaczania na ten cel niemałych środków publicznych, z drugiej – jak zauważali uczestnicy badania, bez wsparcia finansowego i pomocy instytucjonalnej w znalezieniu zleceń, spółdzielcy często nie radzą sobie na rynku. Dyrektor jednego z Powiatowych Urzędów Pracy podaje przykład: *Podaję ten przykład naszej spółdzielni, która wystartowała na wolnym rynku i jak tylko się skończyło wsparcie, to praktycznie już by nie ujechali. Uważam, że to są ludzie, którzy cały czas potrzebują pomocy i trzeba dać im rynek zbytu*. Rysuje się potrzeba stworzenia instytucji koordynującej, wspierającej w szerokim zakresie spółdzielnie socjalne w okresie inkubacji i w dalszych, post-inkubacyjnych działaniach. We Włoszech takie zadania wypełniają konsorcja. Ich rola jest dla przedsiębiorstw społecznych niezwykle istotna, bowiem wspierają i usprawniają szeroko rozumianą część organizacyjną spół-

10. www.centrum-ppp.pl [dostęp: 30 kwietnia 2014 r.].

11. www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiebiorczosci/Wsparcie+finansowe+i+inwestycje/Klastry [dostęp: 15 kwietnia 2014 r.].

dzielni socjalnych o czym szerzej była mowa w rozdziale DZIAŁANIE 18. Uczestnicy grup fokusowych mówią:

Konsorcjum, chwyciło to we Włoszech najbardziej, rzeczywiście brakuje tutaj tego rodzaju instytucji, brakuje tego konsorcjum, dlatego często bywa tak, że spółdzielnie socjalne tworzone są przez osoby, które znają się na jakiejś czynności którą mają wykonywać, natomiast przerasta ich to zarządzanie tą spółdzielnią, bycie prezesem, nie zdają sobie sprawy z ogromu funkcji, które będą na nich ciążyły, dlatego warto by było, żeby takie konsorcjum istniało i żeby w tym zakresie odciążyło chociażby tych członków.

We Włoszech to jest rozbudowane już bardzo, to konsorcjum, które ma opiekę nad tymi spółdzielniami prawną, ale również pozyskuje dla nich zlecenia. Oni oceniają komu zlecenie mogą dać, na ile spółdzielnia socjalna ma możliwości, jakie to zadanie im dają. Czy to nie jest fajna sprawa? To jest takie wzmocnienie spółdzielni i również tej roboty, którą oni wykonują. Bo to wtedy w ramach tych naszych powiatowych struktur można by powołać takie ciało...

Rozważając powstanie tego typu zrzeszeń czy instytucji koordynujących w Polsce należy myśleć o szerokim zakresie pomocy – od strony prawnej, księgowej, podatkowej, strategiczno-biznesowej, sprzedażowo-marketingowej, itd.

Uczestnicy grup fokusowych rozważali także kwestie relacji spółdzielni socjalnych i przedsiębiorców w kontekście konkurencji na rynku zleceń. Pojawiały się obawy o zaniżanie cen przez spółdzielnie socjalne (ze względu na korzystanie ze wsparcia finansowego), co z jednej strony wyklucza z rynku zleceń część firm działających na zasadach biznesowych lub doprowadza je na skraj bankructwa. Z drugiej strony stosowane przez spółdzielnie socjalne niskie (zaniżone w stosunku do otwartego rynku) ceny, nie są możliwe do utrzymania przez nie po okresie inkubacji, gdy spółdzielnia socjalna zaczyna działać na warunkach rynkowych (bez dotacji). Jest to dla spółdzielni moment kryzysowy ze względu na możliwość utraty dotychczasowych klientów z powodu podwyższenia cen lub – przy utrzymaniu dotychczasowych cen – prawdopodobieństwo generowania strat. Dyrektor jednego z Urzędów Pracy nadmienia: *Wystartowali w przetargu i w tym momencie mieli wsparcie projektowe i było dobrze. W momencie kiedy się wsparcie projektowe skończyło, pieniędzy jest mniej, wygrywając przetarg tak stawkę zaniżyli, że po prostu w tej chwili nie są w stanie przeżyć.* Rozmówcy zauważali też jeszcze inny aspekt dotyczący konkurencyjności zleceń. Niekiedy okazuje się, że ceny spółdzielni socjalnych są wyższe, niż firm prowadzących działalność gospodarczą ze względu na przestrzeganie przepisów prawa pracy i podatkowych przez spółdzielnie oraz omijanie niektórych przepisów przez firmy z otwartego rynku (umowy o dzieło i zlecenia oraz zatrudnianie na czarno).

Generalnie rozmówcy uważają, że konieczne jest zachowanie równowagi dającej możliwość współistnienia na rynku zleceń zarówno podmiotów prywatnych, jak i spółdzielni socjalnych. Przedstawiciele starostwa zauważają*:*

W poczuciu nawet takiej sprawiedliwości społecznej byłoby źle odebrane, rzeczywiście jako atak, jako konkurencja, a źle jest jeżeliby samorząd konkurencję swojemu podatnikowi robił. Dlatego będziemy się starać wymyślać takie branże, takie nisze, które nikomu bezpośrednio nie stwarzają konkurencji.

My jako samorządowcy musimy patrzeć w ten sposób, żeby nie odbierać komuś jego udziału w rynku. Musimy szukać takich nisz w gospodarce, rynku, żeby na początku nie powodować konkurencji. Szukamy takich rozwiązań, których nie ma na rynku i nie ma niebezpieczeństwa, zagrożenia zabrania komuś miejsc pracy, żeby dać je komuś innemu.

Samorządowcy i pionierzy spółdzielczości myślą o takich rodzajach prac dla spółdzielni socjalnych, które nie będą zagrożeniem dla lokalnych przedsiębiorców, gdyż dotychczas nie są przez nich wykonywane: *Tutaj już myślimy dla nich o tych rzeczach typu utrzymanie zieleni, przy szosach naszych powiatowych, drogach naszych gminnych, więc praca będzie, o to się nie boimy…* – mówił jeden ze Starostów. Prezes jednej ze spółdzielni opisywał realizowane przez nią prace*: Mamy takie jedno dość duże zlecenie, na początek sprzątanie miasta i zajęcie się zielenią tutaj w Aleksandrowie Kujawskim. I to próbujemy realizować na razie tymi osobami, które posiadamy. Łącznie w projekcie jest 10 osób. Natomiast tym zadaniem zajmuje się 7 osób. Są stażyści i pracownicy. Stażyści są tutaj zatrudnieni z tego projektu wykluczenia.* Kierownik Warsztatów Terapii Zajęciowej wymieniał: *Ja mam zapisane w komputerze chyba 50 pomysłów na realizację poprzez spółdzielnię. Promocja, profilaktyka, profilaktyka uzależnień jako zadanie własne samorządów chcemy przekazać spółdzielni. Żywienie w szkołach. Jeśli chodzi o kwestię zieleni miejskiej to już mówiliśmy w ramach tej naszej umowy. Rozmawiamy z powiatem, czyli z samorządem szczebla dużo wyższego na temat utrzymania letniego dróg powiatowych. Kwestia korespondencji, gdzie teraz każdy list polecony za potwierdzeniem kosztuje samorząd chyba 6,50 złotych. Więc jeśli spółdzielnia wyposaży się w jakiś skuterek czy rower może to robić pewnie za dużo mniejszą stawkę. Takich możliwości jest więcej. I kwestia parkingu, tego parkingu przed Urzędem. Już też jesteśmy na etapie dogadywania się z powiatem na temat przekazania go spółdzielni. I nie tylko tego. Myślimy o przekazaniu miejsc parkingowych na terenie miasta, też właśnie spółdzielni.* Planują także dalsze poszukiwanie prac dotychczas nie wykonywanych przez przedsiębiorców lokalnie: *Może część usług nie znalazła tutaj miejscowego promotora i właśnie może tutaj wchodzimy w coś, co dziś importujemy, oczywiście w tej skali mikro. Takich działań można by wymyślić parę, że na pewno dzisiaj są kupowane poza powiatem te rzeczy. Myślimy o tym, żeby wejść w handel internetowy. Mamy na terenie powiatu kilka firm, które sprzedają, są dosyć aktywnymi graczami w internecie, więc nasi ludzie mogliby pakować rzeczy, które są wysyłane, bo to jest cała robota, to nie jest tylko kliknąć. Klika kupujący, ale trzeba się do tego całkiem nieźle przygotować.*

Dalsze, planowane przez inicjatorów spółdzielni socjalnych działania to: świadczenie usług opiekuńczych, remontowo-budowlanych, wykończeniowych, porządkowych oraz gastronomicznych. Jedna ze spółdzielni, która powstała przy parafii będzie także prowadziła w należących do parafii budynkach Dom Rekolekcyjny, w którym będą przyjmowani pielgrzymi odwiedzający Sanktuarium. W Sanktuarium będzie działało muzeum oraz będą sprzedawane pamiątki związane z kultem religijnym. Kolejna spółdzielnia oprócz prac porządkowych, remontowych planuje także odzyskiwanie szkła oraz prowadzenie przedszkola dla dzieci z niepełnosprawnościami. Inicjatorzy spółdzielni mocno podkreślają, że stawiają sobie za cel tworzenie nowych miejsc pracy przy zachowaniu dotychczas istniejących, a więc nie stwarzanie konkurencji lokalnym podmiotom gospodarczym. Spółdzielnia przyparafialna planuje także być ostoją dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu długoletniego bezrobocia, uzależnień czy odbytych kar pozbawienia wolności.

Uczestnicy spotkań dostrzegli i wysoko oceniali obecne w modelu włoskim indywidualne podejście do osób podejmujących pracę w ramach spółdzielni socjalnych. Czas i charakter pracy osób, u których występują deficyty dostosowywany jest do ich indywidualnych możliwości i postępów reintegracji. Przedstawicielka Starostwa Powiatowego podkreślała**:** *Mnie się podobało we Włoszech to indywidualne traktowanie osób, które podejmują pracę. U nas tego nie ma, u nas jest taki i taki przepis i tak trzeba postępować, a tam jeżeli ta osoba po roku czasu zatrudnienia, niepełnosprawna, nie radziła sobie i nie będzie radziła na wolnym rynku, to ona mogła do 3 lat, a jeśli po 3 latach nie, to ona będzie już do końca pracowała w tym zakładzie, bo ona nie rokuje, że będzie mogła samodzielnie pracować. Tego u nas nie ma. U nas są twarde przepisy.* Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy dodawała*: Tam we Włoszech była taka namacalna ta współpraca na rzecz tej spółdzielni, na rzecz tych osób. Bardzo mnie uderzył przykład osoby, która jest niepełnosprawna psychicznie i pracuje najpierw po pół godziny, po godzinie i ten czas pracy jest jej zwiększany, takie to indywidualne podejście do tej osoby. Czasami pomóc jednemu to tak, jak pomóc dziesięciu osobom.*

W Trydencie refundacja kosztów zatrudnienia tutorów, coachów i trenerów pracy znacznie usprawnia proces reintegracji społecznej i zawodowej. Dzięki ich pracy następuje identyfikacja umiejętności każdej osoby, wzmacnianie jej elementów pozytywnych oraz indywidualizacja podejścia do pracy tych osób. Takie rozwiązania w dłuższej perspektywie opłacają się administracji publicznej.

Mimo niedoskonałości dotychczasowych rozwiązań (np. w zakresie przepływu informacji), przedstawiciele Urzędu Pracy dostrzegają i mocno podkreślają udane inicjatywy zrealizowane w zakresie ekonomii społecznej,

a także pozytywne aspekty wprowadzanych od 1 maja zmian w Ustawie o pomocy społecznej, których „priorytetowym celem jest poprawa efektywności działań wszystkich instytucji i podmiotów działających w obszarze pomocy społecznej dla uzyskania skutecznego wsparcia, umożliwiającego przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych. Proponowane rozwiązania wychodzą naprzeciw najpoważniejszym problemom społecznym takim, jak: ubóstwo, bezrobocie, starzenie się populacji oraz pogłębiająca się dezintegracja grup społecznych”[12].

Jeżeli chodzi o wizerunek spółdzielni socjalnej tutaj na tym terenie, uważam, że od samego początku, w ocenie od 1-6 mogę wystawić na 6. Z tego względu, że wszystkie instytucje zewnętrzne, które tutaj działają w tym mieście, czy w tej gminie i w Wagańcu, na prawdę w sposób pozytywny odnoszą się i czują takiego ducha spółdzielczości socjalnej. Zarówno Urząd Pracy czy MOPS, no wiadomo, już nie wspomnę tutaj o Urzędzie Gminy czy Urzędzie Miasta. Wszystkie instytucje nie tylko czują, ale także służą pomocną radą i dobrze się z tymi instytucjami współpracuje.

Ja tu generalnie, oczywiście widząc te wszystkie przeciwności, wszystkie bariery, te wszystkie takie przyzwyczajenia, stereotypy, uwarunkowania formalne, powiązania prawne, ja bym widział jednak w spółdzielni socjalnej szanse...

Jak Pan widzi my sobie radzimy, poza wymogami przepisów, bo ja Wójta znam jednego drugiego, wszyscy wkoło się znamy, po prostu chcemy pomagać.

Od 1 maja jak wejdzie w życie ustawa, są jakieś jaskółki do zmiany. Różnie są przez nasze środowisko ocenianie te zmiany, które mają wejść w życie po nowelizacji, ale trzeba może wszystko, co jest dobre, z tego wykorzystać. Współpracujemy, czyli jakoś sobie radzimy, mamy partnerstwa podpisane z pomocą społeczną, mamy przepływ informacji co do naszych klientów, czyli jakoś sobie radzimy, czy musimy sobie radzić, ale nie ma tego w rozwiązaniach systemowych. Może ta zmiana, program Aktywizacja Integracja... Jesteśmy teraz na takim etapie przełomu tych zmian systemowych... nie można być sceptycznym na starcie nowych działań, najpierw trzeba spróbować.

12. „Założenia do zmian ustawy o pomocy społecznej” MPiPS, kwiecień 2013.

Wnioski: rola spółdzielczości i efektywność działań

Działanie 18 i *19* oraz *Progettone* zostały opracowane według różnych założeń (inkluzja w ramach spółdzielni vs. przejście na otwarty rynek pracy) i skierowane są do różnych kategorii osób bezrobotnych. Władze Prowincji dysponują również innymi narzędziami, przeznaczonymi dla odrębnych grup beneficjentów, np. ludzi młodych czy imigrantów, ale nie są one przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu.

To co jest wspólne dla tych działań, to podejście oparte na współpracy z samorządami oraz fakt, że spółdzielnie działają w oparciu o indywidualne programy przygotowane dla swoich pracowników z myślą o podniesieniu ich zdolności zawodowych i społecznych.

To właśnie na tym aspekcie koncentrują się inwestycje władz samorządowych, które dążą do zapewnienia większego dofinansowania na pokrycie kosztów zatrudnienia trenerów pracy i opiekunów. Charakterystyczną cechą tych działań jest to, że stymulują one nie tylko rozwój osób bezrobotnych, lecz także rozwój samych spółdzielni. Z perspektywy spółdzielni narzędzia te stymulują popyt na pracę, ale też stwarzają spółdzielniom szansę na to, aby móc wejść w kontakt z samorządami; nawiązane w ten sposób relacje często przekładają się na inne formy współpracy, nie tylko w zakresie prac użyteczności publicznej.

Dzięki pracom w obszarze ochrony środowiska, w turystyce, kulturze i sektorze usług opiekuńczych, ludzie mają możliwość poprawienia swojej sytuacji ekonomicznej, co prowadzi do wzrostu poczucia własnej wartości. Ogólnie rzecz ujmując, wzrasta jakość ich życia. Poprawia się także jakość usług zarówno w odniesieniu do mieszkańców, jak i innych osób, które przy-

jeżdżają do Trydentu nie tylko w celach turystycznych. Wreszcie poprawia się również wygląd otoczenia.

Mocnymi stronami modelu trydenckiego wydają się być:

→ Powszechne uznanie spółdzielczości, jej wartości i zasad działania. W Trydencie spółdzielczość jest historycznie silnie zakorzeniona i uznana przez mieszkańców (wielu z nich czynnie angażuje się jako członkowie, pracownicy czy wolontariusze). W tym zakresie w Polsce potrzebna będzie praca z przekonaniami i negatywnymi konotacjami dotyczącymi spółdzielczości i prac społecznych, o czym mówią uczestnicy 3 grup fokusowych. Przy czym trzeba też przyznać, że nasi rozmówcy już mają na swoim terenie przykłady zmiany percepcji tych prac i osób je wykonujących, więc może się okazać, że ta praca nie będzie aż tak dużym wyzwaniem, jak się to dziś naszym inicjatorom 3 polskich spółdzielni socjalnych wydaje.

→ Zasada subsydiarności, na której opiera się międzysektorowa lokalna polityka społeczna. Dzięki współpracy międzysektorowej spółdzielnie są z jednej strony równouprawnionym partnerem zarówno w planowaniu, jak i w realizowaniu działań (z mocy prawa), z drugiej zaś strony, jak np. podkreślali to urzędnik w gminie Rovereto i kierownik Biura ds. rewitalizacji na szczeblu Prowincji, również samorządy uczestniczą w realizacji działań. Są wśród nich urzędnicy samorządowi i pracownicy, którzy dzięki zdobytemu przez lata doświadczeniu, wiedzą, na czym polega praca z osobami zagrożonymi wykluczeniem i znają też metody działania spółdzielni.

→ Ścisła współpraca dotyczy również służb lokalnych (społecznych i zdrowotnych), które inicjują proces reintegracji zawodowej w ramach danego działania i zajmują się poszczególnymi osobami, w zależności od kompetencji. Ogólnie należy zwrócić uwagę na ścisłe powiązania, na szczeblu lokalnym, między polityką społeczną a polityką zatrudnienia. W polskim modelu pomocnym narzędziem są możliwości bezprzetargowego zlecania prac spółdzielniom socjalnym założonym przez samorząd, co ułatwia możliwość zatrudnienia osób wykluczonych z rynku pracy.

→ Oparte na zaufaniu relacje między spółdzielniami a administracją publiczną, jednak zawsze w poszanowaniu interesów podmiotów prywatnych. Te obszary także w Polsce stanowią istotny punkt etyki zawodowej. Nasi rozmówcy z jednej strony podkreślali, że właśnie fakt, że się znają pomiędzy sobą ułatwia im dobrą współpracę, z drugiej zaś, że dążą do wyszukiwania takich prac dla spółdzielni socjalnych, które nie będą uderzać w lokalnych przedsiębiorców, odbierać im usług, czy zabierać pracowników. Chcą być „dobrymi gospodarzami" na swoim terenie.

→ Wrażliwość na problemy ochrony środowiska – jest to silny punkt Prowincji Trydentu. Wrażliwość ta jest również jedną z zasad spółdzielczości.

→ Zdolność Urzędu Pracy do zaspokajania potrzeb w krótkim czasie od ich zidentyfikowania. Dzieje się to także dzięki stałej współpracy i dialogowi administracji publicznej z sektorem spółdzielczym i z przedsiębiorstwami prywatnymi.

- → Zindywidualizowane działania (np. rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane wspólnie przez przedstawicieli konsorcjów, spółdzielni i władz Prowincji w ramach Progettone).
- → Otwartość na innowacje, aktywne poszukiwanie przez samorządy odpowiedzi na potrzeby społeczne. Inwestycje w badania i analizy. Również w tym zakresie zasadniczą rolę odgrywają spółdzielnie, które nie mając nastawienia czysto rynkowego, część swoich dochodów przeznaczają na rozwój ich członków, na dobro społeczności lokalnej i na innowacje w sektorze spółdzielczym.
- → Możliwość ustanawiania nowych przepisów lub wprowadzania zmian do pakietów ustaw składających się na politykę społeczną, co jest możliwe dzięki temu, że prowincja ma status autonomii. W Polsce samorządy mają tylko władzę wykonawczą, pośrednio jednak mogą mieć wpływ poprzez raportowanie, wnioskowanie i składanie propozycji do szczebli ustawodawczych. Wiedza na temat modelu trydenckiego, a także wiedza i doświadczenia lokalne mogą im służyć jako przykłady udanych działań i propozycje konkretnych zmian w ustawodawstwie.
- → Bogactwo Prowincji, która może sobie pozwolić na zapewnienie ciągłości w finansowaniu działania polityki społecznej
- → Właściwa równowaga między aktywną i pasywną polityką na rynku pracy.
- → Uproszczenie procedur i wymaganej dokumentacji (zobacz załączniki nr 2, 3, 4, 5, 6), co nie tylko ułatwia spółdzielniom dostęp do finansowania, lecz także gwarantuje skuteczniejszy nadzór i kontrolę nad nim.
- → Wieloletnie doświadczenie zdobyte przez spółdzielnie i spółdzielnie socjalne w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem.
- → Dobrze zorganizowany i funkcjonujący system konsorcjów oraz działalność Federacji Trydenckiej Spółdzielczości.

Gdybyśmy popatrzyli na rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce przez pryzmat koncepcji cyklu życia stosowanej do analizy organizacji/produktów/przedsiębiorstw, obecny etap rozwoju spółdzielczości socjalnej to etap narodzin stopniowo przechodzący w fazę rozwoju.

Niniejsze opracowanie nie stawiało sobie za cel analizy porównawczej ogólnokrajowej, jego celem było skonfrontowanie działań, opinii i doświadczeń polskich pracowników samorządowych i społecznych, którzy z jednej strony mieli możliwość poznania modelu trydenckiego, a z drugiej sami są już zaangażowani w tworzenie i wspieranie przedsiębiorstw społecznych na terenie swoich gmin i dzięki temu mogli się podzielić swoją wiedzą i doświadczeniami. Opracowanie dotyczy więc wiedzy, praktyki i doświadczeń lokalnych.

Na podstawie opinii naszych rozmówców i pogłębienia modelu trydenckiego wyróżniliśmy działania, które mogłyby wzmocnić rolę spółdzielni socjalnych w Polsce w realizacji aktywnej polityki na rynku pracy. Ze względu na charakter opracowania trzeba mieć świadomość, że nie obejmują wszystkich działań ogólnokrajowych. Na ten przykładowy, powstały w wyniku tego projektu katalog działań składają się następujące tematy:

- → Wypracowanie spójnych przepisów prawnych, które będą wspierać rozwój spółdzielni w tym np. rozwiązanie problemów związanych z kwestią ochrony danych osobowych osób korzystających ze środków pomocowych. Przygotowując zapisy dotyczące przetwarzania danych osobowych warto wprowadzić taką formułę w treści zgody na przetwarzanie danych osobowych przez wszystkie instytucje publiczne, aby beneficjent wyrażał ją jednokrotnie zwracając się o pomoc do dowolnej z nich. Co prawda lokalne samorządy i działacze społeczni nie mają możliwości ustawodawczych jednak ze względu na codzienną praktykę mogą być doskonałym źródłem praktycznych informacji, dlatego mogliby uczestniczyć w zespołach roboczych lub konsultacyjnych pracujących nad nowymi przepisami i rozwiązaniami.
- → Przygotowanie narzędzi usprawniających przepływ informacji oraz zbierających w jednym miejscu wiedzę o beneficjentach i środkach, z których korzystają (ze wszystkich źródeł).
- → Edukowanie osób planujących otworzyć spółdzielnie oraz stałe podnoszenie wiedzy wśród osób prowadzących spółdzielnie socjalne poprzez szkolenia, warsztaty wymiany doświadczeń, stworzenie portalu informacyjnego, promowanie udanych przedsięwzięć jako wzorców dla innych itd.
- → Korzystanie w ramach ekonomii społecznej z rozwiązań stosowanych w biznesie, które można zaimplementować w tym segmencie gospodarki, np.: budowanie partnerstw, tworzenie klastrów, przygotowanie segmentacji rynku osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem z uwzględnieniem wszystkich typów wykluczeń i deficytów, funkcjonalne wdrożenie segmentacji i korzystanie z niej jako narzędzia wspierającego rynek podmiotów ekonomii społecznej.
- → Szerzenie świadomości dotyczącej spółdzielczości, wiedzy na temat modelu spółdzielczego, pracy dla dobra wspólnego, poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne.
- → Stworzenie instytucji patronackich – odpowiedników włoskich Konsorcjów, które zajmą się koordynacją współpracy i szeroko pojętym wsparciem dla spółdzielni.
- → Wprowadzanie w spółdzielniach socjalnych „miękkich" narzędzi wspierających identyfikację umiejętności i indywidualizację pracy zatrudnionych; zatrudnianie refundowanych trenerów pracy i opiekunów w przypadku zatrudnienia osób z określonymi, znaczącymi problemami osobistymi.
- → Rozpowszechnienie wiedzy na temat możliwości zakładania spółdzielni socjalnych osób prawnych wśród polskich samorządów.

Przykłady konkretnych rozwiązań, które mogą być wprowadzone w spółdzielniach biorących udział w badaniu i wizytach studyjnych.

Rozdziały mówiące o spółdzielczości w Trydencie oraz o *Działaniach 18*, *19* i *Progettone* pokazują szereg przykładów działań, które mogą być zaimplementowane w polskiej spółdzielczości socjalnej i na których można się wzorować dostosowując te pomysły do konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia na własnym terenie (biorąc pod uwagę zasoby, potrzeby i możliwości danego obszaru).

Przykładowe działania, zainspirowane także rozmowami uczestników wizyty studyjnej i badania fokusowego, mogłyby być następujące:

Projekty biznesowe:

→ Usługi i obiekty uatrakcyjniające zasoby samorządu – np. usługi gastronomiczne, sprzedaż rękodzieła, pamiątek (przy zachowaniu równowagi dla działań spółdzielczych i lokalnego biznesu, o czym była mowa w kontekście nie odbierania „chleba" lokalnym przedsiębiorcom). Przykładem mogą tu być działania planowane w Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret, w której pracownicy będą przygotowywać posiłki dla pielgrzymów, a także wyrabiać i sprzedawać pamiątki.

Projekty komunalne:

→ Pracownicy spółdzielni socjalnych mogliby pomagać w pracach bibliotecznych miejskich lub gminnych, pracować jako pracownicy ochrony i obsługi obiektów typu muzea, wykonywać prace archiwizacji i digitalizacji różnych dokumentów urzędowych czy bibliotecznych, mogliby zajmować się utrzymaniem czystości i porządku

w mieście/gminie i pielęgnacją terenów zielonych. Tu ponownie przykładem są prace Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret wykonywane w ogrodzie przy Sanktuarium.

Projekty społecznie użyteczne:

→ Usługi opiekuńcze dla osób starszych i dzieci, kolonie i obozy letnie i zimowe, zielone szkoły, imprezy okolicznościowe dla dzieci. Tu przykładem może być planowane przedszkole społeczne, które planuje zorganizować od września Spółdzielnia Socjalna Gold Sewis w Golubiu-Dobrzyniu. Natomiast usługi dla osób starszych (dzienne i całodobowe zarówno w domach podopiecznych, jak i w stacjonarnych domach pomocy) będą coraz bardziej potrzebne ze względu na starzejące się społeczeństwo. Innym przykładem są istniejące we Włoszech żłobki i przedszkola o bardzo elastycznej formule, w których istnieje możliwość pozostawienia dzieci na kilka godzin, ale także np. na jedną noc w tygodniu zapewniając im ciepłą, domową atmosferę. W Trydencie działania te są głównie prowadzone przez spółdzielnie socjalne w ramach Działań 18, 19 i Progettone. W Polsce natomiast usługi tego typu świadczone są jako usługi publiczne, albo prowadzone są przez firmy prywatne. Brakuje natomiast w tym zakresie udziału podmiotów z trzeciego sektora.

→ Turystyka społeczna dla osób starszych i niepełnosprawnych. Taka usługa niosła by ze sobą wartości zarówno dla odbiorców, dając im szansę integracji społecznej, jak i dla osób wykluczonych, którzy mieliby możliwość podjęcia pracy po stronie organizatora.

Niekonwencjonalne projekty kreatywno-społeczne:

→ Zapraszanie do współpracy młodych artystów. Poszukiwanie artystów wśród osób zagrożonych wykluczeniem i promowanie ich prac. Można by było w miejscach ciekawych pod kątem turystycznym wystawiać ich dzieła artystyczne, które uatrakcyjniałyby ten obiekt. Przykładem może tu być park w Trydencie, w którym artyści wystawiają swoją sztukę i która jednocześnie jest spojona z naturą. Polskim przykładem może być warszawski Park Rzeźby na Bródnie - prace artystów rozsiane są na terenie Parku Bródnowskiego, nie wszystkie mają charakter stały czy materialny; „rzeźba" definiowana jest jako rodzaj dynamicznej artystycznej wypowiedzi; „rzeźbą-ogrodem" jest np. „Raj" stworzony z różnych gatunków drzew i krzewów. Inną inspiracją może być Ogród Biblijny utworzony przy Ośrodku Wypoczynkowo-Rehabilitacyjnym Caritas Myczkowce. Ogród jest kompozycją roślin, miniatur budowli oraz krajobrazów i tymi środkami wyrazu przedstawia wybrane wydarzenia biblijne.

→ Przygotowanie ofert niestandardowych. Tu przykładem może być muzeum we Włoszech zarządzane przez spółdzielnię socjalną, które organizuje noc otwartą dla dzieci, podczas której wystawiane są sztuki teatralne grane przez samych pracowników muzeum w kostiumach historycznych. Sztuki te nawiązują do legend zwią-

zanych z dziełami, które na co dzień są wystawiane w muzeum w sposób tradycyjny. Pracownicy muzeum nie są aktorami profesjonalnymi. Są to spółdzielcy-pracownicy, którzy angażują się z pasją w to co robią.

→ Takie niekonwencjonalne działania uatrakcyjniają ofertę spółdzielni, wzmacniają jej tożsamość, co za tym idzie, rozpoznawalność i promocję na rynku. Jednocześnie bezpośrednie zaangażowanie w takie działania członków spółdzielni wzmacnia ich poczucie przynależności do spółdzielni, a także ich zaangażowanie.

Inne działania przekrojowe dotyczące wzajemnej współpracy:

→ 3 uczestniczące w projekcie spółdzielnie, a także kolejne powstające na danym terenie spółdzielnie socjalne powinny ściśle ze sobą współpracować w zakresie wymiany doświadczeń i zlecania sobie prac (tak jak spółdzielnie opisane w rozdziale DZIAŁANIE 18). Mogłaby to być współpraca np. w ramach klastra. Mogą one stworzyć platformę spółdzielni socjalnych osób prawnych, a w jej ramach dzielić się doświadczeniami, szukać wspólnie rozwiązań i postępowania w ramach procedur, przygotowywać propozycje legislacyjne, które ułatwią prowadzenie tych prac i wnioskować do organów ustawodawczych o uwzględnienie ich propozycji. W ramach klastra/platformy współpracy mogą także organizować wspólne eventy, na które będą zapraszać lokalną społeczność w celu promowania modelu spółdzielczego.

→ Rozwijanie franczyzy społecznej, która wzorowana jest na klasycznym modelu franczyzy, (gdy jeden podmiot oferuje drugiemu swoją markę, *know-how*, własność intelektualną i nierzadko również finansowanie w początkowej fazie), ale w przypadku franczyzy społecznej jej celem jest określony zysk społeczny, a nie tylko finansowy. W tym przypadku istniejące już spółdzielnie mogłyby w przyszłości przekazywać sprawdzone, działające już u nich rozwiązania nowym spółdzielniom, jako ustandaryzowane, działające pod tą samą marką usługi.

Podsumowanie

Polski model spółdzielni socjalnych osób prawnych daje dużo szans dla rozwoju spółdzielczości polskiej w zakresie prac użytecznych społecznie, sprzyja podtrzymaniu aktywności zawodowej osób bezrobotnych i daje im możliwość osiągnięcia dochodu. Jest dobrą alternatywą dla biernego systemu zasiłkowego, może się przyczynić do dalszego rozwoju aktywnej polityki na rynku pracy w Polsce, także przy wykorzystaniu wiedzy i doświadczeń z modelu włoskiego.

Polska jest gotowa na zmiany, co bardzo dobrze zostało uwidocznione na przykładzie przystosowania się do wymogów unijnych w innych sektorach – np. w systemie kontroli produkcji żywności. Dlatego wierzymy, że podobnie będzie w sektorze ekonomii społecznej. Zaobserwowane zaangażowanie lokalnych samorządów i działaczy społecznych, ich chęć do podejmowania wyzwań i wiara w powodzenie zainicjowanych działań są dobrym prognostykiem rozwoju projektów ekonomii społecznej. Samorządowcy mają świadomość, że nie wszystko od razu jest możliwe do zrobienia, ale starają się wdrażać najlepsze możliwe rozwiązania na swoim terenie. Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych puentuje: *My wszystkiego tutaj nie zmienimy. Ale powinniśmy się skupić na tym co my zrobić możemy. Również nie wszystkie doświadczenia włoskie przeniesiemy do Polski. Nie ma takich szans. Mam nadzieję, że wypracujemy jeszcze inne, i że włosi będą przyjeżdżać do nas, żeby zobaczyć jak my to robimy. Natomiast, tak jak mówię, szukajmy w tej naszej koncepcji, w tych naszych działaniach jakiś takich akcentów optymistycznych. I zdecydowanie skupmy się na tym co możemy robić i co możemy zmienić.*

Pragnę podziękować wszystkim moim rozmówcom za otwartość i przejrzystość z jaką podeszli do nie zawsze łatwych tematów poruszanych w tej pracy. Entuzjazm, chęć do pracy, współpracy, gotowość do przezwyciężania trudności i podejmowania nowych wyzwań, wyrażane podczas wywiadów z pewnością przełożą się na budowę i rozwój struktur spółdzielczych.

Bibliografia

C. Borzaga, L. Fazzi (pod. red.) *Impresa Sociale 3/2007*, Trento 2007.

S. Depedri (pod. red.), *L'inclusione efficiente*, wyd. FrancoAngeli, Milano 2014.

M. Ferrara, *Le politiche sociali*, wyd. Il Mulino, Bologna 2006.

ISTAT, *Rapporto annuale 2013, la situazione del Paese*, Roma 2013.

Osservatorio del Mercato del Lavoro (pod. red) *XXVIII Rapporto sull'occupazione nella Provincia di Trento*, wyd. FrancoAngeli, Milano 2011.

Adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej.
Doświadczenia z realizacji projektu: PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej.

Wydawca:
Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych
ul. Chłapowskiego 15/1, 61-504 Poznań
www.spoldzielnie.org

Redakcja i korekta:
Anna Dranikowska

Projekt graficzny:
bękarty

ISBN 978-83-940877-2-2

Poznań 2015

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja sfinansowana w ramach projektu „PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej", który jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.