

Andrzej Michalik

Zmiany w Ustawie o spółdzielniach socjalnych szansą na rozwój sektora spółdzielni socjalnych (część pierwsza)

AUTOR

jest pracownikiem Powiślańskiej
Szkoły Wyższej w Kwidzynie.

SŁOWA KLUCZOWE:

spółdzielnia socjalna,
ekonomia społeczna,
usługi użyteczności publicznej

DOI:

10.26368/17332265-043-3-2018-2

ABSTRAKT

Celem artykułu jest analiza skuteczności nowych rozwiązań prawnych w zakresie funkcjonowania spółdzielni socjalnych jako istotnego instrumentu aktywizacji w obszarze ekonomii społecznej. Zmiany były postulowane przez ruch spółdzielczości socjalnej, a dotyczą sposobu finansowania miejsc pracy, zwiększenia rozpoznawalności spółdzielni, przywrócenia kontroli pracowników spółdzielni nad organizacjami oraz zapewnienia rozwoju nowego modelu spółdzielni socjalnej świadczącej usługi użyteczności publicznej. Spółdzielnie socjalne zostały przedstawione w artykule jako instrument umożliwiający ograniczenie wykluczenia społecznego. Autor wskazuje, że ich liczba w ostatniej dekadzie systematycznie rosła, ale pojawiały się problemy natury prawnej, które uniemożliwiały ich rozwój – stąd konieczność opisanych w artykule modyfikacji.

Spółdzielnie socjalne jako samodzielne podmioty prowadzące działalność gospodarczą istnieją na polskim rynku od 2006 roku. Ich rozwój był możliwy dzięki zaangażowaniu wielu środowisk lokalnych i wprowadzeniu stosownych zmian w przepisach prawa. Podstawą ich funkcjonowania jest art. 2 Ustawy o spółdzielniach socjalnych, regulującej prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa opartego na osobistej pracy członków spółdzielni. Spółdzielnię socjalną mogły założyć jedynie osoby fizyczne zaliczone do katalogu osób wykluczonych (osoby bezrobotne, z niepełnosprawnością czy korzystające z zatrudnienia socjalnego), co ograniczało liczbę tworzonych podmiotów ze względu na brak doświadczenia tej kategorii osób w prowadzeniu samodzielnej działalności gospodarczej. Podstawową przyczyną istnienia tych spółdzielni w polskim systemie prawnym miało być zwiększenie skuteczności reintegracji zawodowej i społecznej osób wykluczonych, podobnie jak we Włoszech, gdzie pierwsze spółdzielnie socjalne powstały już na początku lat siedemdziesiątych XX wieku. Niestety, ograniczenie liczby powstających spółdzielni socjalnych zaowocowało koniecznością wprowadzenia nowelizacji obowiązujących regulacji, dokonanej w 2009 roku Ustawą o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Dzięki wprowadzonym tam rozwiązaniom – umożliwiającym powstanie spółdzielni socjalnych osób prawnych zakładanych przez fundacje, stowarzyszenia i jednostki samorządu

terytorialnego – i zmianom w prawie o zamówieniach publicznych, zapewniającym uprzywilejowany udział w przetargach o zamówienia publiczne, liczba nowych spółdzielni wzrosła. Tym samym dzięki zaangażowaniu organizacji pozarządowych i samorządu mogły one bardziej skutecznie osiągać swoje podstawowe cele związane z ograniczaniem wykluczenia społecznego.

Ostatnie dziesięciolecie zaowocowało stabilizacją sektora, ale bez dalszego jego rozwoju. W działalności spółdzielnie napotykały również wiele nowych problemów, z którymi bez wprowadzonych zmian w przepisach prawa nie mogły sobie poradzić. Zaistnienie na rynku spółdzielni społecznych osób prawnych doprowadziło do wystąpienia dwóch kategorii osób pracujących w tych podmiotach: członków i pracowników, przy czym pracownicy nie byli zgodnie z prawem objęci reintegracją społeczną i zawodową, gdyż tylko część spółdzielni realizowała takie działania na ich rzecz z własnej inicjatywy. Dodatkowym problemem, jaki się pojawił we współpracy z podmiotami zewnętrznymi w zakresie reintegracji społecznej, była utrudniona możliwość prowadzenia praktyk w spółdzielniach dla osób z warsztatów terapii zajęciowej. W konsekwencji uczestnicy warsztatów musieli zrezygnować ze wsparcia w ramach tej instytucji, aby przejść do spółdzielni społecznej.

Zainteresowanie spółdzielniami społecznymi rosło, pojawiały się jednak organizacyjne problemy utrudniające ich założenie. Przepisy ustawy uniemożliwiały zakładanie ich przez mniejszą niż pięcioosobową grupę osób. W konsekwencji wiele interesujących projektów nie mogło być zrealizowanych również przez to, że niewłaściwie była dobrana struktura zatrudnienia spółdzielni społecznej i występowały utrudnienia w zatrudnianiu osób spoza kategorii osób wykluczonych, posiadających odpowiednią wiedzę dla rozwoju organizacji. Problemem dla spółdzielni rozwijających działalność były również trudności w pozyskiwaniu zleceń, gdyż przedsiębiorcom pojęcie „spółdzielnia społeczna” kojarzyło się z produktami lub usługami gorszej jakości.

Dodatkowo spółdzielczość społeczną postrzegano przez pryzmat jej założycieli. Dla wielu środowisk przedsiębiorców osoby wykluczone, w tym osoby niepełnosprawne, to pracownicy wykonujący swoje zadania mniej dokładnie i precyzyjnie, co miało wpływ na postrzeganie wytwarzanych przez nich produktów. W konsekwencji środowisko spółdzielców podnosiło kwestię wprowadzenia do rozwiązań ustawowych pojęcia osoby z niepełnosprawnością zamiast osoby niepełnosprawnej, rozdzielając określenia „niepełnosprawność” i „osoba”, tym samym zdejmując z takich osób pewne piętno (Giełda 2015). Niestety, nie dokonano stosownych zmian w ustawach, dlatego na potrzeby niniejszego artykułu pojęcia te będą stosowane zamiennie, choć z takim samym znaczeniem, zwłaszcza że przy cytowaniu przepisów nie można zmieniać znaczenia terminów, jakie nadał im ustawodawca.

Ostatnim utrudnieniem, które sprawiało problemy funkcjonującym spółdzielniom, był system wsparcia, szczególnie środki na przystąpienie do spółdzielni, ponieważ system ich przyznawania nie umożliwiał dopasowania wielkości pomocy finansowej do potrzeb konkretnego projektu oraz nie zabezpieczał możliwości obniżenia kosztów działalności spółdzielni socjalnej na początku działalności podmiotu, choćby przez ograniczenie dublowania opłat do związku rewizyjnego, do którego należała spółdzielnia socjalna, i do Krajowej Rady Spółdzielczej. Brakowało także narzędzi, które umożliwiały szerszą integrację sektora spółdzielczości oraz innych organizacji pomocowych. Wszystkie te problemy doprowadziły do stagnacji sektora, ich rozwiązanie było więc priorytetem dla skuteczniejszego zwalczania wykluczenia społecznego, co będzie wynikać z poniższej analizy wprowadzonych zmian dokonanych w 2017 roku Ustawą o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw. Ze względu na dużą liczbę zmian wprowadzonych przez ustawodawcę niniejszy artykuł zawierający szczegółowe ich omówienie podzielono na dwie części. Pierwsza z nich obejmuje analizę wdrożonych narzędzi wspierających proces reintegracji społecznej i zawodowej prowadzonych przez spółdzielnie, druga skupi się na ocenie narzędzi wspierających rozwój spółdzielni socjalnych jako przedsiębiorców.

Zmiany norm prawnych w zakresie zwiększenia skuteczności reintegracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych w spółdzielni socjalnej

Redefiniowanie podstawowych celów istnienia spółdzielni socjalnych

Wprowadzenie do polskiego systemu gospodarczego spółdzielni socjalnej nastąpiło w 2006 roku w związku z nieskutecznością innych instrumentów zwalczania wykluczenia społecznego, jak nieefektywnie działających centrów integracji społecznej i warsztatów terapii zajęciowej, które nie gwarantowały dalszego wsparcia uczestnikom tych organizacji po wyjściu na rynek pracy, co miało zapewnić rozwijanie procesu reintegracji zawodowej i społecznej. Problem polegał jednak na tym, że proces ten obejmował jedynie członków spółdzielni socjalnej, a więc osoby, które założyły taką spółdzielnię lub przystąpiły do niej na prawach członka. Działania tego typu nie były jednak kierowane do pracowników spółdzielni przed uzyskaniem przez nich praw członka. Takie rozwiązanie prowadziło do różnicowania osób uczestniczących w budowaniu potencjału ekonomicznego organizacji, gdyż osoby zatrudnione w spółdzielni socjalnej na umowę o pracę bez statusu członka nie mogły liczyć na pełne wsparcie w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej jak pełnoprawni członkowie. W konsekwencji – mimo że część organizacji oferowała wsparcie dla pracowników spółdzielni – nie miało

ono takiego samego charakteru jak wobec członków spółdzielni, co utrudniało ich adaptację w organizacji, zwłaszcza na początku ich pracy w spółdzielni.

Na analogiczny problem można zwrócić uwagę, analizując sytuację prawną pracowników zatrudnionych w spółdzielniach społecznych osób prawnych. Powoływane są one do życia najczęściej przez samorządy i fundacje, aby rozwijać zatrudnienie osób wykluczonych. Problem polega jednak na tym, że podmioty założycielskie – ze względu na oszczędności – bez ustawowego obowiązku jedynie w ograniczonym stopniu prowadziły wsparcie w zakresie inkluzji społecznej (Sobczak 2016a). Wprowadzenie jako obowiązkowej zasady, że spółdzielnie socjalne, bez względu na typ, muszą prowadzić reintegrację społeczną i zawodową wobec zarówno swoich członków, jak i pracowników może przelożyć się na liczne korzyści. Przede wszystkim pracownicy i członkowie spółdzielni mogą wzajemnie się wspierać, dzięki czemu wzrośnie ich samoocena, a wykonując zadania w grupie, zmniejszy się ryzyko popełnienia przez nich błędu podczas czynności zawodowych. Dodatkowo podczas wykonywania pracy uczestnicy spółdzielni wzajemnie się od siebie uczą, dzięki czemu jest osiągany podstawowy cel integracji zarówno zawodowej, jak i społecznej.

Takie rozwiązanie przyniesie również realne korzyści dla samorządu. Przede wszystkim zwiększy szanse na obniżenie wykluczenia społecznego w gminie i podniesie efektywność środków wydatkowanych na ten cel, którym jest przede wszystkim aktywizacja zawodowa pracowników i członków spółdzielni (Sobczak 2016b). Ponadto ściśle zdefiniowanie w ustawie pojęcia integracji społecznej i zawodowej umożliwi ich właściwe rozumienie przez podmioty stosujące prawo w praktyce, bez dawania pola do nadinterpretowania przepisów czy ich obchodzenia ze stratą dla pracowników i członków spółdzielni. Można więc wskazać, że dzięki temu realizowane będą dobre praktyki, obejmujące w zakresie reintegracji społecznej chociażby działania proobywatelskie, samopomocowe (pomoc w wykonywaniu zadań w zakresie pracy lub poza nią) czy kooperacyjne (obejmujące współpracę z innymi podmiotami społecznymi). Z kolei reintegracja społeczna może bezpośrednio dotyczyć współpracy ze specjalistami, chociażby psychologami czy doradcami zawodowymi, aby zwiększyć skuteczność działań pracowników nie tylko na etapie zatrudnienia w spółdzielni socjalnej, ale także poza nią (Pleśniak 2017).

W ramach zmian obejmujących sprecyzowanie działalności związanej z reintegracją społeczną i zawodową ustawodawca doprecyzował także to, że działalność społeczna i oświatowa spółdzielni socjalnej powinna być realizowana również na rzecz pracowników spółdzielni i ich środowiska lokalnego. Wcześniej takie działania obejmowały jedynie członków spółdzielni, co ograniczało jej skuteczność wobec nowych pracowników bez takiego

statusu. Tym samym spółdzielnia socjalna jest zobowiązana do realizowania tego typu zadań nie tylko na rzecz swoich członków, ale także środowiska lokalnego. Dzięki takiemu rozwiązaniu spółdzielnie mogą tworzyć partnerstwa z organizacjami pozarządowymi oraz samorządem lokalnym, które zmniejszają zagrożenie wykluczeniem społecznym w gminach, co ma duże znaczenie zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością, osób długotrwale bezrobotnych czy objętych wsparciem socjalnym. Zagrożeniem dla ich rozwoju może być jednak niechęć ze strony decydentów samorządowych, którzy niewiele wiedzą o idei spółdzielczości socjalnej. Można to zmienić jedynie propagowaniem wspólnych projektów jako zespołu dobrych praktyk (Bieńkowska 2016).

Nieodzownym elementem działalności spółdzielni socjalnych w środowisku lokalnym jest również działalność pożytku publicznego, pozwalająca na szersze zaangażowanie tych podmiotów we wspieraniu lokalnych społeczności w rozwiązywaniu ich podstawowych problemów. Ustawodawca, modyfikując przepisy ustawy, wprowadził obowiązek objęcia działaniami w zakresie pożytku publicznego także pracowników spółdzielni. Ma to duże znaczenie zwłaszcza w wypadku spółdzielni socjalnych osób prawnych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, muszą one bowiem bardziej wspierać swoich pracowników nie tylko podczas obowiązków zawodowych, ale także poza nimi, organizując dla nich choćby dodatkowe imprezy integracyjne, w których mogą uczestniczyć ich najbliżsi i przyjaciele, co prowadzi do szerszego zbliżenia kadry danej organizacji ze środowiskiem lokalnym, które jest nie tylko odbiorcą jej usług czy produktów, ale przede wszystkim miejscem funkcjonowania jej pracowników (Sobczak 2016a).

Spółdzielnie socjalne działające na rynku mogą pozytywnie wpłynąć na wiele aspektów środowiska lokalnego. Niewątpliwie do najważniejszych takich działań należy aktywizowanie ich członków do powrotu na otwarty rynek pracy. Dzięki takiemu rozwiązaniu wzrasta skuteczność innych podmiotów zaangażowanych w ten proces, głównie organizacji pozarządowych. Poza budowaniem stabilnych miejsc pracy spółdzielnie socjalne mają dodatkowo wpływ na realizowanie działań integracyjnych na rzecz lokalnej wspólnoty. Realizując zadania pożytku publicznego, mogą one inspirować kadrę kierowniczą innych organizacji i inicjować powstanie innych spółdzielni na danym terenie. Dotyczy to przede wszystkim spółdzielni socjalnych osób prawnych, które dzięki podziałowi mogą tworzyć nowe spółdzielnie socjalne. Większa liczba spółdzielni socjalnych na danym terenie – poza zmniejszeniem wykluczenia społecznego – może się przekładać dodatkowo na tworzenie silniejszych więzi między organizacjami. Pozwala im ponadto doskonalić swoją działalność, tym samym zwiększa konkurencyjność sektora spółdzielczego z zachowaniem ideałów leżących u podstaw samego ruchu.

Praktyka w spółdzielniach socjalnych

Rozwijanie kompetencji pracowników rozpoczynających zatrudnienie w spółdzielni socjalnej wymaga przygotowania ich do pracy w nowej organizacji. Do tej pory przepisy prawa nie dawały jasnej możliwości organizowania stażu w spółdzielni przez osoby korzystające ze wsparcia w ramach warsztatów terapii zajęciowej. Ich uczestnik, aby rozpocząć pracę w spółdzielni, musiał zakończyć działania w ramach warsztatów. Zgodnie z art. 10a ust. 3a Ustawy o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wszystkie osoby realizujące w ramach warsztatów terapii zajęciowej indywidualny program mogą odbyć bezpłatną praktykę trwającą piętnaście godzin tygodniowo przez okres trzech miesięcy. Fakultatywnie może być ona przedłużona do sześciu miesięcy po przedstawieniu właściwego uzasadnienia. Takie rozwiązanie ma jednak swoje ograniczenia. Przede wszystkim osoby pozostają nadal uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej, a tym samym nie posiadają statusu pracowników. Nie łączy ich ze spółdzielnią socjalną jako pracodawcą ani umowa o pracę czy jej spółdzielcza odmiana, ani umowa cywilnoprawna. Tym samym nie korzystają oni z ochrony ubezpieczeniowej. Konsekwencje tego są istotne o tyle, że nie przekłada się to na lata pracy liczone do świadczeń z ubezpieczenia społecznego odciążających system pomocy społecznej. Brak takiej ochrony w pewnych okolicznościach może obciążać organizacje społeczne, które będą musiały opłacać za nich składki, zwłaszcza gdy prowadzą warsztaty terapii zajęciowej. Potwierdzają to badania realizowane w ramach monitorowania kondycji spółdzielni socjalnych w latach 2015–2016 (*Monitoring...* 2015).

Pozytywny aspekt wprowadzenia okresu praktyk umożliwia przygotowanie ich do reintegracji społecznej, ale przede wszystkim zawodowej, realizowanej w spółdzielni socjalnej, w której panują zupełnie inne warunki niż w warsztatach terapii zajęciowej. Jest to korzystne przede wszystkim dla osób starszych, które mają niższe kwalifikacje zawodowe i trudniej adaptują się do nowych warunków. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe jest ich przystosowanie się do relacji panujących w środowisku pracy, zwłaszcza w zakresie budowania relacji interpersonalnych i doskonalenia zdolności zawodowych w warunkach konkurencyjnego rynku pracy. W dalszej kolejności mogą oni przystąpić do spółdzielni, w której odbywali praktykę, lub mając stosowne doświadczenie, założyć zupełnie niezależny podmiot spółdzielczy działający w odrębnej branży.

Nie bez znaczenia pozostaje weryfikacja kompetencji zawodowych zdobytych w trakcie udziału w warsztatach terapii zajęciowej. Dzięki temu mogą oni zdecydować, czy kontynuować kształcenie w ramach danego zawodu, czy też zmienić jego profil na inny, bardziej pasujący do posiadanych przez nich cech (Draniewska 2014).

Podsumowując, należy wskazać, że rozwiązanie to, choć ma znaczne ograniczenia, można ocenić pozytywnie. Najbliższa przyszłość pokaże, czy pozwoli ono skutecznie ograniczać rozwój wykluczenia społecznego w gminach.

Nowe kategorie osób uprawnionych do założenia spółdzielni socjalnej i zmiana liczby członków założycieli

Zmiany w przepisach Ustawy o spółdzielniach socjalnych objęły dodatkowe kategorie osób, które mogą założyć spółdzielnię socjalną. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 5 nowelizacji tej regulacji, obowiązującej od 31 marca 2018 roku, założycielami mogą być opiekunowie osób niepełnosprawnych niewykonyjący pracy lub niepozostający w zatrudnieniu. Ustawodawca uniemożliwił tym samym bezpośrednio pełnienie funkcji założyciela osobom pobierającym świadczenie pielęgnacyjne lub zasiłek pielęgnacyjny. Takie rozwiązanie należy uznać za właściwe, ponieważ ze względu na cel istnienia tych świadczeń mogą je pobierać jedynie osoby, które rezygnują z pracy zawodowej, aby sprawować opiekę nad członkiem najbliższej rodziny. Tym samym przepis ten jest kierowany do osób, które rzeczywiście opiekują się osobą z niepełnosprawnością, ale nie korzystając z systemu wsparcia socjalnego, mogą podjąć pracę, która jednak musi być dopasowana do ich potrzeb. Zatrudnienie powinno być realizowane na tyle elastycznie, aby pogodzić to z opieką, na co pozwala praca w spółdzielni socjalnej, gdzie osoby z podobnymi problemami potrafią pogodzić liczne obowiązki zawodowe z sytuacją osobistą jej członków i pracowników. Pomoc ta jest możliwa do zrealizowania także dzięki zaangażowaniu kadry kierowniczej, która doskonale rozumie problemy, z jakimi borykają się pracownicy spółdzielni. Obejmuje to chociażby budowanie grafiku pracy lub doboru zadań, a więc działań, które wymagają indywidualnej analizy możliwości każdego pracownika. W ten sposób opiekunowie nie są wykluczani z rynku pracy, doskonaląc swoje umiejętności, co owocuje możliwością otrzymywania dochodów zdecydowanie wyższych niż świadczenia uzyskiwane z systemu zabezpieczenia społecznego (Kawa, Kuźniar 2016).

Kolejną grupą wykluczonych, którzy mogą założyć spółdzielnię socjalną, są osoby poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu oraz niewykonyjące jakiejkolwiek pracy. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 6 znowelizowanej Ustawy o spółdzielniach socjalnych można zaliczyć do tej kategorii przede wszystkim osoby spoza katalogu osób wykluczonych społecznie. Stanowi to swoiste otwarcie się ruchu spółdzielczego na inne grupy społeczne, w tym niepodlegające żadnej aktywności zawodowej i przez dłuższy czas pozostające poza systemem wsparcia. Organizacje pozarządowe pracujące z takimi osobami mają teraz możliwość bezpośredniego inicjowania zaangażowania tych osób w projekty związane z założeniem spółdzielni socjalnej bez konieczności

dotatkowego dokumentowania poza rejestracją w powiatowym urzędzie pracy statusu tych osób. Taka możliwość w pewnych okolicznościach może być jednak nadużywana, chociażby przy pozyskiwaniu funduszy na rozpoczęcie działalności spółdzielni (Ziobrowska 2016).

Ostatnią kategorią osób fizycznych wprowadzonych przez ustawodawcę do katalogu osób mogących założyć spółdzielnię socjalną są osoby opuszczające po osiągnięciu pełnoletniości rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka, placówkę opiekuńczo-wychowawczą lub regionalną placówkę opiekuńczo-terapeutyczną. Problem z wprowadzeniem tego rozwiązania w życie może jednak polegać na tym, że władze placówek tego typu niewiele wiedzą na temat idei spółdzielczości socjalnej. Wynika to stąd, że ta grupa docelowa uczestnicząca w tworzeniu spółdzielni socjalnej zdecydowanie odbiega od kryteriów osób opuszczających tego typu placówki. Rzeczywiste zagrożenie wykluczeniem społecznym sprawia jednak, że taka możliwość powinna być prawnie dopuszczalna. Oznacza to, że praca w spółdzielni socjalnej powinna być możliwa, zanim byli wychowankowie zostaną zakwalifikowani do rzeczywistej kategorii osób wykluczonych.

Spółdzielnie socjalne mogą obecnie założyć także inne osoby niezaliczane do grona osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W przeciwieństwie do wcześniejszych przepisów, w których liczba ta wynosiła 50% ogólnej liczby założycieli, w nowelizacji ustawodawca ściśle zdefiniował procentowy udział tych osób w ogólnej liczbie pracowników na 50%, określając tym samym górny limit zatrudnienia. Możliwe jest poszerzenie tej liczby do 70%, gdy spółdzielnia realizuje zgodnie z ustawą zakres działań z obszaru pomocy społecznej wspierania osób niepełnosprawnych, rodziny i pieczy zastępczej, realizowania zadań w ramach niepublicznych przedszkoli, jak również innych form wychowania przedszkolnego czy w zakresie opieki nad dzieckiem do lat trzech. Uprzywilejowanie tego typu spółdzielni wynika z faktu deficytowego charakteru usług opiekuńczych oraz chęci zapewnienia zatrudnienia dla pracowników rozwijających się spółdzielni, co należy uznać za pozytywny charakter tego typu rozwiązania (Jachowska 2016).

Ustawodawca, chcąc znacznie zwiększyć liczbę zakładanych spółdzielni socjalnych, zmniejszył liczbę członków założycieli w wypadku spółdzielni socjalnych osób fizycznych. Zamiast pięciu członków założycieli do jej powołania wystarczą na mocy obecnie obowiązujących przepisów jedynie trzy osoby. Warunkiem dalszego istnienia jest spełnienie treści normy art. 5 ust. 1a Ustawy o spółdzielniach socjalnych, czyli przyjęcie do spółdzielni dwóch członków w ciągu dwunastu miesięcy od momentu wpisu do Krajowej Rady Spółdzielczej. Taki model tworzenia spółdzielni pociąga za sobą określone ryzyko. Przede wszystkim w wypadku niedotrzymania tego warunku spółdzielnia podlega likwidacji. Tym samym cały trud związany z jej tworzeniem

zostaje zaprzepaszczony, a członkowie założyciele pozostają bez źródła dochodu. Ważny jest także fakt, że członkowie, którzy uzupełniają liczbę niezbędną do powołania spółdzielni, muszą należeć do kategorii osób zdefiniowanych w art. 4 cytowanej wcześniej ustawy, do których można zaliczyć między innymi osoby bezrobotne (w tym w wieku poniżej trzydziestu i powyżej pięćdziesięciu lat), osoby korzystające z zatrudnienia socjalnego, osoby z niepełnosprawnością czy osoby usamodzielniające się. Niewątpliwie ustawodawcy zależało na tym, aby liczba spółdzielni socjalnych rosła bardziej dynamicznie. Ma to duże znaczenie zwłaszcza na obszarach wiejskich, gdzie problem wykluczenia społecznego jest nader istotny, a przełamanie bariery liczby członków założycieli czasami uniemożliwia realizację wielu ciekawych przedsięwzięć inicjowanych przez liderów środowisk lokalnych. Tym samym nie bez znaczenia dla pełnego wykorzystania tego rozwiązania jest zaangażowanie organizacji pozarządowych i samorządu w prowadzenie kampanii informacyjnych skierowanych do najbardziej zainteresowanych (Suchoń 2013).

Mimo że przepisy prawa na równi traktują pracowników spółdzielni i jej członków, należy wskazać, że uzyskanie członkostwa w spółdzielni socjalnej wiąże się z dodatkowymi uprawnieniami. Chodzi tutaj szczególnie o prawo udziału we władzach spółdzielni i współdecydowania o najważniejszych kierunkach rozwoju organizacji. Dotyczy to zwłaszcza członków spółdzielni socjalnej osób prawnych. Zgodnie z art. 5a ust. 1 Ustawy o spółdzielniach socjalnych do tychczas członkostwo można było uzyskać po dwunastu miesiącach uczestnictwa w takiej organizacji. Teraz dzięki stosownym zmianom stowarzyszenia, fundacje i jednostki samorządu terytorialnego mogą swobodnie dokonywać zapisów w statucie, które pozwolą na uzyskanie członkostwa w spółdzielni przed tym okresem. Ma to duże znaczenie, ponieważ dzięki takiemu rozwiązaniu można wpisać do statutu kryteria pozwalające zdecydowanie szybciej przyjąć w poczet członków, co może mieć znaczenie dla udziału członków w procesie kierowania spółdzielnią i nadzoru nad działaniami władz (Starnawska 2016).

Innym problemem pojawiającym się w działalności spółdzielni socjalnych osób prawnych była kwestia obowiązkowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy członek lub pracownik podjął zatrudnienie w innym miejscu albo został członkiem innej spółdzielni socjalnej. Znacznie ograniczało to możliwość podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej poza pracą w samej spółdzielni, co skutkowało utratą możliwości samodzielnej pracy na otwartym rynku. W konsekwencji członkowie i pracownicy takiej organizacji pozostawali bierni w poszukiwaniu nowego miejsca pracy. Dzięki uchynieniu art. 5a ust. 3 Ustawy o spółdzielniach socjalnych wykluczeni rozwijający zawodowe umiejętności w takim podmiocie mogą poszukiwać alternatywnych form zatrudnienia, powracając na otwarty rynek pracy bez obaw, że zostaną bez środków do życia.

Rozszerzenie katalogu osób uprawnionych do założenia spółdzielni socjalnej może być jednak postrzegane negatywnie. W sytuacji, gdy organy państwa nie radzą sobie z jakimś problemem, a takim od wielu lat pozostaje wykluczenie społeczne, odsuwają od siebie ten problem. Mogą to zrobić, między innymi przekazując takie zadania na rzecz samorządu lub organizacji pozarządowych. Tym samym poszerzenie katalogu osób uprawnionych do założenia spółdzielni socjalnej może być oceniane nie jako szansa, ale jako potencjalne zagrożenie. Wiele zależy tutaj od władz spółdzielni i samorządu lokalnego, aby potencjalne ryzyko przekształcić w sukces.

Podsumowując, można wskazać, że rozszerzenie katalogu osób uprawnionych do założenia spółdzielni socjalnej oraz obniżenie liczby osób niezbędnych do jej założenia jest krokiem w dobrym kierunku. Podobnie jak preferowanie zatrudnienia osób spoza grupy wykluczonych w spółdzielni socjalnej w podmiotach realizujących usługi społeczne – ze względu na warunki sprzyjające rozwojowi tego typu usług na rynku. W odpowiednich warunkach gospodarczych i przy wykorzystaniu nowych możliwości prawnych w zakresie wspierania ekonomicznego spółdzielni ich liczba może być zdecydowanie większa, co będzie rozwijać proces reintegracji zawodowej i społecznej osób wykluczonych, jak to się dzieje w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Stanie się to zdecydowanie szybciej, zwłaszcza że ustawodawca zdecydował się na rozszerzenie kategorii osób, do których są kierowane działania reintegracyjne, nie tylko o członków spółdzielni, ale także o osoby w nich zatrudnione niemające jeszcze takiego statusu. Tym samym wszystkie spółdzielnie socjalne zobowiązane zostały do takiej działalności na etapie zarówno członkostwa, jak i zatrudnienia czy praktyk realizowanych na podstawie umowy o pracę.

BIBLIOGRAFIA

- Bieńkowska, Beata. 2016. Spółdzielnie socjalne – szanse i bariery rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 460: 36–45.
- Draniewska, Anna. 2014. Innowacje dla WTZ. *Jak robić biznes społeczny*, 6: 3–5.
- Giełda, Małgorzata, 2015. *Pojęcie niepełnosprawności*, [w:] Jolanta Blicharz, Renata Raszevska-Skałicka (red.), *Prawno-administracyjne aspekty osób niepełnosprawnych w Polsce*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Jachowska, Julia. 2016. Spółdzielnie socjalne – szlachetne problemy i idee funkcjonowania. *Kwartalnik Prawo – Społeczeństwo – Ekonomia*, 1: 46–58.
- Kawa, Marta, Kuźniar, Wiesława. 2016. Spółdzielnie socjalne jako instytucje odpowiedzialności społecznej. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 48: 389–400.
- Pleśniak, Marcin. 2017. *Reintegracyjna funkcja spółdzielni socjalnych*, [w:] Jolanta Blicharz (red.), *Trzeci sektor i ekonomia społeczna. Uwarunkowania prawne. Kierunki działań*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Sobczak, Michał. 2016a. *Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych na przykładzie województwa łódzkiego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Sobczak, Michał. 2016b. Dwa światy spółdzielni socjalnych w Polsce. *Ekonomia Społeczna*, 2: 7–19.
- Starnawska, Marzena. 2016. Między wspólnotą a biznesem – system rządzenia w przedsiębiorstwie społecznym – studia przypadku. *Przegląd Organizacji*, 1: 28–36.
- Suchoń, Anna. 2013. Zasady organizacji i funkcjonowania spółdzielni socjalnych na rzecz rozwoju obszarów wiejskich w świetle regulacji prawnych w Polsce. *Journal of Agribusiness and Rural Development*, 2: 1–14.
- Ziobrowska, Justyna. 2016. *Spółdzielnie socjalne jako przykład rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Polsce*, [w:] Barbara Kryk (red.), *Gospodarka regionalna i międzynarodowa*. Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.

AKTY PRAWNE I DOKUMENTY

- Monitoring kondycji przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce w 2015 roku*. 2015. Kraków: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej.
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych (t.j.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1205).