



Michał Jerzy Sobczak

Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Pracy i Polityki Społecznej,
msobczak@uni.lodz.pl

Przebieg reintegracji zawodowej w spółdzielniach społecznych w województwie łódzkim

Streszczenie: Spółdzielnie społeczne są jednym z narzędzi aktywnej polityki społecznej. Mają one na celu wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i prowadzenie do nich skierowanych działań inkluzyjnych poprzez reintegrację społeczno-zawodową. Dzięki temu osoby te odzyskują zatrudnialność w dalszych etapach swoich karier zawodowych i mogą prowadzić życie według modelu akceptowanego przez społeczeństwo. Spółdzielczość socjalna w Polsce rozwija się od ponad 10 lat, co pozwala na analizę skuteczności tych organizacji w zakresie ich celów działania. Tego typu analizy są szczególnie istotne ze względu na fakt, że spółdzielczość socjalna jest hojnie wspierana i promowana przez władze krajowe. Warto zatem dowiedzieć się, czy należy przeznaczać znaczne środki budżetowe na rozwój tego typu organizacji. Referat został oparty na wynikach badań ankietowych prowadzonych na grupie 116 założycieli oraz 74 pracowników najemnych z 42 spółdzielni społecznych z województwa łódzkiego w okresie od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku. Badania te były częścią większego projektu związanego z oceną skuteczności spółdzielczości socjalnej w zakresie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Polsce. Prowadzono je w województwie łódzkim i podjęto próbę dotarcia do wszystkich 82 spółdzielni społecznych zarejestrowanych w regionie na koniec listopada 2013 roku. Przeprowadzone analizy pozwoliły zweryfikować spółdzielnie społeczne jako skuteczną metodę ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową. Spółdzielców społecznych trzeba oceniać osobno w dwóch podgrupach, tj. pracowników najemnych oraz założycieli. Różnili się oni stopniem oddalenia od otwartego rynku pracy, co wynikało z różnej skali problemów wpływających na ich zagrożenie ekskluzją społeczną. Pracownikami byli ludzie o małym stopniu samodzielności, oczekujący na zaproponowanie im gotowych rozwiązań ich sytuacji społeczno-zawodowej. Założyciele to ludzie o zupełnie innej charakterystyce – samodzielni i przedsiębiorczy. Spółdzielnia socjalna dała im możliwość przezwyciężenia chwilowych problemów poprzez założenie przedsiębiorstwa będącego często spełnieniem ich marzeń i pasji. Dzięki pracy w spółdzielni przedstawiciele obu podgrup rozwijali kompetencje w zakresie umiejętności zawodowych i postaw. Dzięki temu stawali się atrakcyjnymi do zatrudnienia przez pracodawców z otwartego rynku pracy.

Słowa kluczowe: reintegracja zawodowa, wykluczenie społeczne, inkluzja społeczna, spółdzielnia socjalna, ekonomia społeczna

JEL: D29, D64, I138, J48, J68, L31, O35, P13

1. Wprowadzenie

Spółdzielnie socjalne są jednym z narzędzi aktywnej polityki społecznej. Mają na celu wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i prowadzenie do nich skierowanych działań inkluzyjnych poprzez reintegrację społeczno-zawodową. Spółdzielcy odzyskują dzięki temu zatrudnialność w dalszych etapach ich karier zawodowych, co pozwala na prowadzenie życia według modelu rozpowszechnionego w społeczeństwie. Realizacja tego zadania jest istotna ze względu na fakt, że w Polsce w 2014 roku 1/4 osób zamieszkiwała w gospodarstwach domowych zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Jak pokazują badania, województwo łódzkie w zakresie zagrożenia wykluczeniem społecznym mieści się w okolicy średniej dla całego kraju (Sobczak, 2012: 174–175). Problem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu jest więc jednym z ważniejszych wyzwań polityki społecznej, tym samym jawi się jako istotny problem badawczy nauk społecznych na początku XXI wieku.

Spółdzielczość socjalna w Polsce rozwija się od ponad 10 lat, co pozwala na analizę skuteczności tych organizacji w zakresie ich celów działania. Tego typu analizy są szczególnie istotne ze względu na fakt, że spółdzielczość socjalna jest hojnie wspierana i promowana przez władze krajowe. Warto zatem dowiedzieć się, czy należy przeznaczać znaczne środki budżetowe na rozwój tego typu organizacji? Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, w jaki sposób przebiegał proces reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim i na ile był skuteczny.

Artykuł został oparty na wynikach badań ankietowych prowadzonych na grupie 116 założycieli oraz 74 pracowników najemnych z 42 spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego w okresie od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku. Badania były przeprowadzone przez ankierów bezpośrednio w spółdzielniach, co dawało możliwość udzielenia pomocy w wypełnieniu ankiety, gdy zachodziła taka potrzeba u respondenta. Wykorzystane na potrzeby niniejszego artykułu badania były częścią większego projektu związanego z oceną skuteczności spółdzielczości socjalnej w zakresie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Polsce. Prowadzono je na terenie województwa łódzkiego i podjęto próbę bezpośredniego dotarcia do wszystkich 82 spółdzielni socjalnych zarejestrowanych w regionie na koniec listopada 2013 roku. Dzięki temu udało się zidentyfikować 19 spółdzielni jako nieaktywnych. W ramach tego projektu badawczego przeprowadzono też ankiety skierowane do zarządów spółdzielni, dzięki czemu możliwe było przeanalizowanie spółdzielni jako przedsiębiorstwa. Przeprowadzono również wywiady z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych, jak ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, urzędy, czy Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych. Tak więc, mimo że artykuł oparty został na jednym komponencie badawczym, wyciągane przez autora wnioski wynikają także ze znajomości wyników szerszych badań.

2. Proces reintegracji zawodowej w ramach spółdzielczości socjalnej

Jednym z ważniejszych procesów jakie dokonują się w systemie pomocy i integracji społecznej w Polsce w ostatnich latach jest coraz większa pluralizacja usług społecznych. Coraz więcej usług społecznych dostarcza się zatem poza sektorem publicznym, czyli przez sektor prywatny, gospodarki społecznej czy kościoły i instytucje wyznaniowe. Proces ten sprzyja podniesieniu jakości usług społecznych dzięki wprowadzeniu konkurencji (Grewiński, 2011: 44). Udział trzeciego sektora jako komplementarnego dla publicznych służb zatrudnienia będzie prawdopodobnie dalej wzrastał. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwiła podmiotom gospodarki społecznej podejmowanie działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Trzeci sektor może z powodzeniem uzupełniać liczne deficyty usług publicznych służb zatrudnienia, szczególnie dla osób o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy – zagrożonych wykluczeniem społecznym (Grewiński, 2009: 344–345).

Źródeł wykluczenia społecznego można się doszukiwać w dynamicznym rozwoju globalnej gospodarki rynkowej i związanego z tym zjawiskiem wzrostu niepewności pracy i bezrobocia. Narzędziem pomocnym w rozwiązaniu tego problemu może być stymulowanie rozwoju gospodarki społecznej o funkcjach reintegracyjnych. Praca w reintegracyjnych podmiotach gospodarki społecznej nie cieszy się dużym prestiżem oraz jest zazwyczaj niżej opłacana niż na otwartym rynku pracy, ale służy ważnym celom społecznym. Osoby, które – wydawać by się mogło – są zbędne dla współczesnej dynamicznej gospodarki globalnej, mogą w tego typu organizacjach odnaleźć swoje miejsce i służyć społeczeństwu. Uzyskiwane z takiej pracy dochody są raczej skromne, ale pozwalają na zmniejszenie otrzymywanego wsparcia społecznego z innych źródeł (Szarfenberg, 2013: 37).

Spółdzielnie socjalne to organizacje, które oferują usługę zatrudnienia socjalnego osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Przez zatrudnienie socjalne rozumie się pracę, która uwzględnia ograniczone możliwości osób zagrożonych ekskluzją społeczną. Mając na uwadze ekonomiczne, ale i społeczne skutki pracy, proponuje się takim osobom jakąś pracę społecznie użyteczną. Społeczne korzyści z pracy zawodowej, jak interakcja ze współpracownikami, identyfikacja z miejscem pracy, czy poczucie przydatności i bezpieczeństwa mają tu zasadnicze znaczenie. Wynagrodzenie za pracę w tej sytuacji jest mniej istotne (Karwacki, 2011: 202–203). Celem zatrudnienia socjalnego jest zatem reintegracja społeczna i zawodowa beneficjentów poprzez wyrobienie postaw i zachowań dających szansę w przyszłości na samodzielność na otwartym rynku pracy. Zatrudnienie socjalne wpisuje się w koncepcję przejściowych rynków pracy (*Transitional Labour Markets*), gdzie trafiają osoby niezdolne do podjęcia pracy na rynkach otwar-

tych. Zgodnie z założeniami, ludzie trafiający na przejściowy rynek pracy powinni w tym czasie uniezależnić się od większości pomocy publicznej i przygotować do powrotu na otwarty rynek pracy (Schmid, 1998: 5–10).

Ogólnie spółdzielnia oznacza autonomiczny podmiot gospodarczo-społeczny, którego członkowie godzą się dobrowolnie zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne (Rozporządzenie Rady (WE) nr 1435/2003 z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE)). Spółdzielnię socjalną można zatem uznać za wspólną organizację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, umożliwiającą im aktywizację zawodową, a przy okazji przywrócenie ról społecznych (Janowska, 2009: 8).

Już sam fakt, że w spółdzielniach socjalnych zatrudnienie znajdują osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oznacza, iż pracownicy spółdzielni przechodzą proces reintegracji społeczno-zawodowej. Dodatkowo, konkurencja rynkowa zmusza spółdzielców do ciągłej profesjonalizacji, poprawy jakości świadczonych usług oraz lepszej obsługi klientów. Dzięki prowadzeniu biznesu w formie spółdzielni socjalnej można uzupełnić oraz podnieść kwalifikacje zawodowe lub też przejść pełną reorientację zawodową. Co więcej, konieczność współdecydowania, czy wypracowywania wspólnych rozwiązań przez członków pozwala realizować również proces integracji społecznej (Sobol, 2009: 33).

Od 2009 roku spółdzielnie socjalne mogą też być zakładane przez osoby prawne, co sprawiło, że pojawiły się dwie możliwe ścieżki reintegracji społeczno-zawodowej. Można przystąpić do istniejącej organizacji w charakterze pracownika albo założyć nową organizację i zostać przedsiębiorcą. Założycielami spółdzielni są najczęściej osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej, które w momencie zakładania akurat nie mieli pracy. W ich przypadku prowadzenie spółdzielni socjalnej to nowe wyzwanie i doświadczenie, a przy okazji jedno z rozwiązań problemu bezrobocia. Taka praca daje im sporo satysfakcji i jest szansą na samorealizację. Pracownicy najemni spółdzielni to najczęściej osoby w zdecydowanie trudniejszym położeniu życiowym. W ich przypadku występują braki wykształcenia i umiejętności, które warunkują ich znaczne oddalenie od otwartego rynku pracy. Stabilne zatrudnienie w spółdzielniach daje szansę na odbudowę ich zdolności do zdobycia pracy u innych pracodawców w przyszłości. Proces reintegracji społeczno-zawodowej ma oczywiście lepszy przebieg w grupie założycieli, których rokowania na powrót na otwarty rynek pracy już na wstępie są lepsze.

3. Skuteczność reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych w woj. łódzkim

Według danych Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych w maju 2015 roku w województwie łódzkim zarejestrowanych było 85 spółdzielni socjalnych, z czego aż w 2/3 w latach 2011–2013. Wynikało to z faktu, że w tych latach powstawanie spółdzielni socjalnych było hojnie wspierane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (wsparcie rządu 35 tys. PLN na jednego członka spółdzielni w pierwszym roku działalności). Wstrzymanie tej formy finansowania właściwie zawiesiło powstawanie nowych organizacji w kolejnych dwóch latach w oczekiwania na środki z nowej perspektywy finansowej UE.

Przed autorem artykułu badania na temat spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim przeprowadził zespół pod kierownictwem Z. Janowskiej w roku 2012. Podjęto próbę dotarcia do wszystkich spółdzielni socjalnych w regionie, jednak koniec końców udało się objąć badaniami 30 organizacji. Z badań tych wynika, że spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim prowadziły działalność wielobranżową, a najczęściej w sferze kultury, działalności specjalistyczno-doradczej oraz usług porządkowych i remontowo-budowlanych. Wśród spółdzielców najliczniejszą grupę stanowiły młode kobiety (25–34 lata), czyli z grupy, w której w momencie badań stopa bezrobocia wynosiła 25%. Zidentyfikowano też szereg barier funkcjonowania i rozwoju spółdzielni socjalnych w zakresie:

- 1) braku należytego wsparcia ze strony władz lokalnych i samorządu, instytucji pomocy społecznej i organizacji pozarządowych,
- 2) braku współpracy z biznesem,
- 3) niedociągnięć ustawodawczych,
- 4) braku instytucjonalnej reprezentacji spółdzielców, szczególnie na poziomie regionu (Janowska, 2012, 35–37).

Badania, których wyniki zostaną zaprezentowane poniżej były pierwszymi, które objęły samych spółdzielców socjalnych. Dzięki temu można przedstawić przebieg procesu reintegracji społeczno-zawodowej i powiązany z nim rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców. Wynika to z wielu korzyści, które pracownicy i założyciele uzyskują dzięki pracy w tego typu organizacjach. Tabela 1 prezentuje zestawienie najważniejszych oczekiwanych korzyści, jakie według ankietowanych może przynieść im praca w spółdzielni socjalnej.

Korzyści z grupy ekonomicznych, związane głównie z uzyskiwaniem dochodów, były istotne zarówno dla pracowników najemnych jak i założycieli spółdzielni socjalnych. Korzyści z tytułu uzyskiwania dochodów częściej były wskazywane przez pracowników najemnych (75,7%), co wskazuje na dużą chęć poprawy sytuacji ekonomicznej w tej grupie. Korzyści z grupy zawodowych były bardziej

istotne dla założycieli spółdzielni (średnio 48,3%). Należy podkreślić, że chęć uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych była częściej wskazywana od uzyskania dochodów. Wśród korzyści społecznych warto zauważyć, że około 1/3 pracowników i założycieli, doceniała możliwość poznania nowych kolegów i przyjaciół. Wśród korzyści psychologicznych dość duża grupa ankietowanych wskazała na pewność siebie i wiarę we własne możliwości.

Tabela 1. Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli

Najważniejsze oczekiwane korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Grupa			Ogółem [N = 190]
	Założyciele spółdzielni [N = 116]	Pracownicy spółdzielni [N = 74]		
Korzyści ekonomiczne				
Uzyskanie dochodów	N	64	56	120
	%	55,2	75,7	63,2
Niezależność	N	40	19	59
	%	34,5	25,7	31,1
Korzyści zawodowe				
Nowe kwalifikacje zawodowe	N	65	25	90
	%	56,0	33,8	47,4
Kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	N	58	23	81
	%	50,0	31,1	42,6
Realizacja własnych marzeń	N	45	9	54
	%	38,8	12,2	28,4
Korzyści społeczne				
Poznanie nowych kolegów, przyjaciół	N	35	26	61
	%	30,2	35,1	32,1
Uznanie wśród bliskich	N	9	8	17
	%	7,8	10,8	8,9
Powód do wyjścia z domu	N	14	11	25
	%	12,1	14,9	13,2
Korzyści psychologiczne				
Pewność siebie, wiara we własne możliwości	N	48	24	72
	%	41,4	32,4	37,9
Możliwość czerpania radości z życia	N	12	11	23
	%	10,3	14,9	12,1

Źródło: opracowanie własne

Powyższe dane wskazują na zupełnie inne podejście do pracy w spółdzielni socjalnej u pracowników najemnych i założycieli. Dla pierwszych zdecydowanie najistotniejszy był dochód, a pozostałe korzyści wskazywali niejako przy okazji. Natomiast założyciele stawiali na rozwój kapitału społecznego poprzez rozbudowę sieci kontaktów, a poprawę kwalifikacji zawodowych traktowali praktycznie

na równi z pozyskiwaniem dochodów. Możemy uznać, że ich oczekiwania dawały szansę na trwałą poprawę ich sytuacji społeczno-zawodowej.

Jako uzupełnienie analizy korzyści związanych z pracą w spółdzielniach socjalnych przebadano stan rozwoju kompetencji przydatnych w pracy zawodowej i innych istotnych cech rozwoju osobistego, co prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Kompetencje zawodowe rozwinięte przez pracowników najemnych i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej

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

Źródło: opracowanie własne

W obu grupach, tj. pracowników najemnych i założycieli spółdzielni, respondenci rozumieli, że poprzez pracę w spółdzielniach socjalnych mieli szansę rozwinięcia szeregu kompetencji, które mogą być im przydatne na dalszych etapach rozwoju zawodowego. Szczególnie dotyczyło to zakresu zagadnień związanych z wykonywaną pracą (85,8% respondentów), z prowadzeniem działalności gospodarczej (75,8%), z umiejętnością pracy w zespole (71,6%) oraz jakością wykonywanej pracy (70%).

Niektóre z nich w sposób szczególny rozwinęły się właśnie u założycieli, m.in. w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej (81,9%) czy umiejętności obsługi klienta, prowadzenia negocjacji handlowych (70,7%). Związane jest to ze zdecydowanie szerszym zakresem obowiązków założycieli spółdzielni w porównaniu z pracownikami. Ponadto, założyciele nieco częściej kończyli specjalistyczne kursy czy szkolenia zawodowe (55,2%), a te z dużym prawdopodobieństwem spozycykują również na późniejszych etapach swojego rozwoju zawodowego. Wszystko to ma swoje źródło w ich większej determinacji do dalszej poprawy własnej sytuacji na rynku pracy. U pracowników najemnych częściej za to można był zauważyć poprawę umiejętności pracy w zespole (77%), jakości wykonywanej pracy (75,7%), wykorzystania czasu pracy (74,3%) samooceny (68,9%) oraz dbałości o stan zdrowia i schludny wygląd (56,8%), choć należy pamiętać, że założyciele zaiste rzadziej odczuwali deficyty w tych zakresach.

Mając na uwadze powyższe analizy, dla lepszej oceny spółdzielczości społecznej należało sprawdzić, jak pracownicy najemni i założyciele zapatrują się na przyszłość ich pracy w tego typu organizacjach (tab. 3).

Tabela 3. Podejście do pracy w spółdzielni społecznej w perspektywie trwałości pracy wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

Podejście do dalszego trwania pracy w spółdzielni społecznej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]	Liczba osób	[%]
Trwałe miejsce pracy	53	50,0	36	51,4	89	50,6
Przejściowe miejsce pracy	15	14,2	8	11,4	23	13,1
Wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej w przyszłości	13	12,3	4	5,7	17	9,7
Brak wiedzy	16	15,1	17	24,3	33	18,8
W zależności od otrzymanej oferty zmiany pracy	6	5,7	4	5,7	10	5,7
Inny	3	2,8	1	1,4	4	2,3
Ogółem	106	100,0	70	100,0	176	100,0

Źródło: opracowanie własne

Mimo że przygotowanie na konieczność odejścia ze spółdzielni społecznej warunkuje skuteczną reintegrację, połowa ankietowanych traktowała pracę w spółdzielni jako trwałe miejsce pracy. Nie można tu zatem mówić o efekcie reintegracji społeczno-zawodowej skutkującej przejściem spółdzielców na otwarty rynek pracy. Co czwarty z pracowników najemnych i 15% założycieli nie wiedziało jak traktować spółdzielnię społeczną przez pryzmat ich kariery zawodowej. Nieznacznie więcej założycieli niż pracowników traktowało tego typu organizacje jako przejściowe miejsce pracy lub wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej.

Pomocne w ocenie stabilności pracy w spółdzielniach socjalnych mogą być również wypowiedzi na temat hipotetycznej sytuacji, w której spółdzielcy gotowi byłiby dobrowolnie odejść z organizacji, co przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią socjalną wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim

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

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie tabeli 4 trudno wskazać na jakieś znaczące rozbieżności między grupą założycieli i pracowników najemnych. Dla co trzeciego z ankietowanych dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodziło w grę. Możliwość podjęcia pracy w innych organizacjach, czy nawet instytucjach publicznych za zbliżone wynagrodzenie również nie było dostatecznym motywatorem do opuszczenia spółdzielni. Dla ponad 1/5 spółdzielców (w tym 1/4 założycieli) odejście dobrowolne byłoby możliwe w przypadku podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i szans na dalszy rozwój zawodowy, a dla mniej więcej co dziesiątego w przypadku podjęcia własnej działalności gospodarczej. Można zatem stwierdzić, iż spółdzielcy socjalni są zazwyczaj mocno przywiązani do swoich organizacji i nie mają zamiaru ich opuścić w najbliższej przyszłości. Wyodrębniono również znaczącą grupę skierowaną na rozwój osobisty i przedsiębiorczość. Te osoby były gotowe do odejścia ze spółdzielni socjalnej w razie podjęcia własnej działalności gospodarczej lub zdobycia pracy dającej im dużo satysfakcji i szans rozwoju. Dla większości dobrowolny powrót na otwarty rynek pracy był mało prawdopodobny z powodu stawiania wygórowanych wymagań ewentualnemu nowemu pracodawcy.

Taka sytuacja mocnego przywiązania do spółdzielni socjalnych ma swoje podłoże w dużym przywiązaniu spółdzielców do swoich organizacji. Szczegółowe dane na ten temat prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Poziom ogólnego zadowolenia beneficjentów z pracy w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

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

Źródło: opracowanie własne

W zdecydowanej większości spółdzielcy socjalni wskazywali na dość duży poziom zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych, i tak: 35,5% oceniło go w stopniu najwyższym, a 55% w stopniu wysokim. Niezadowolonych było jedynie 7,1% respondentów, a mocno rozczarowanych zaledwie 2,4%; łącznie 9,5%. Jednocześnie nieznacznie większy był poziom zadowolenia w grupie pracowników, wśród nich 42,9% osób było bardzo zadowolonych, a wśród założycieli 31,1%. Przyczyn większego zadowolenia wśród pracowników najemnych można się doszukiwać w bezpieczeństwie zatrudnienia i dochodów jakie zapewnia im spółdzielnia, przy minimalnej

odpowiedzialności za przedsiębiorstwo jednocześnie. Nie zawsze musieli być zainteresowani problemami spółdzielni socjalnej, za to mogli czerpać ze wszystkich jej korzyści. Negatywna ocena pracy w spółdzielni socjalnej dokonana przez co ósmego założyciela, wynikała zapewne z tego, że przeliczyli się oni z siłami i nazbyt dużo czasu poświęcali na pracę, przy mało satysfakcjonujących zarobkach.

Jak wskazują dane z tabeli 4, dobrowolne odejście pracowników i założycieli ze spółdzielni socjalnych było prawie niemożliwe, co miało też związek z bardzo wysokim poziomem zadowolenia z pracy w spółdzielniach (tab. 5). Dlatego nie można przez ten pryzmat oceniać skuteczności reintegracji zawodowej w tego typu organizacjach. Spektrum analiz należy poszerzyć zatem o sprawdzenie zachowania respondentów w przypadku upadku ich spółdzielni socjalnych.

Tabela 6. Hipotetyczne zachowanie spółdzielców w sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim

Podejście spółdzielców do sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna		Grupa		Ogółem [N = 190]
		Założyciele spółdzielni [N = 116]	Pracownicy najemni [N = 74]	
Utrata reszty nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy sytuacji życiowej	N	8	18	26
	%	6,9%	24,3%	13,7%
Bez znaczenia, gdyż spółdzielnia socjalna to okres przejściowy	N	11	12	23
	%	9,5%	16,2%	12,1%
Pewność swoich kwalifikacji i zdobycia kolejnej pracy	N	58	13	71
	%	50,0%	17,6%	37,4%
Chęć znalezienia innej spółdzielni socjalnej	N	4	11	15
	%	3,4%	14,9%	7,9%
Chęć założenia nowej spółdzielni socjalnej	N	10	3	13
	%	8,6%	4,1%	6,8%
Chęć podjęcia działalności gospodarczej	N	24	9	33
	%	20,7%	12,2%	17,4%
Chęć podjęcia działalności w organizacji pozarządowej	N	6	2	8
	%	5,2%	2,7%	4,2%
Powrót do urzędu pracy po pomoc	N	5	7	12
	%	4,3%	9,5%	6,3%
Inne podejście	N	5	1	6
	%	4,3%	1,4%	3,2%
Nie wiadomo	N	26	15	41
	%	22,4%	20,3%	21,6%

Źródło: opracowanie własne

Ponad 1/5 badanych nie wiedziało co by robili, gdyby ich spółdzielnia socjalna upadła. U założycieli można zaobserwować zdecydowanie większy optymizm w tej materii. Co drugi z badanych był przekonany, że zdobędzie nową pracę dzięki

posiadanym kompetencjom, a co piąty w sytuacji upadku spółdzielni próbowałby założyć własną działalność gospodarczą. Jest to zatem potwierdzenie wcześniejszych wniosków o zaradności życiowej i przedsiębiorczości założycieli spółdzielni socjalnych. W przypadku pracowników, gdyby ich spółdzielnia upadła, 1/4 badanych utraciłaby resztę nadziei na jakąkolwiek szansę poprawy swojej sytuacji życiowej, a niemal 15% szukałoby pracy w kolejnej spółdzielni socjalnej. Oprócz tego 9,5% szukałoby pomocy w urzędach pracy, praktycznie połowa (48,7%) pracowników najemnych charakteryzowała się zatem niestabilną, ciągle niepewną sytuacją zawodową i życiową, wymagali oni dalszego, ciągłego wsparcia. Zaradność i przedsiębiorczość to cechy, które można przypisać znacznie mniejszej liczbie pracowników, w ich przypadku raczej dominuje oczekiwanie na przedstawienie im gotowych rozwiązań ich problemów życiowych.

4. Podsumowanie

Spółdzielczość socjalna to jeszcze młoda i raczej mało rozwinięta forma przedsiębiorczości społecznej. Jednak zdaje się być dość potrzebna, a przy odpowiednim wsparciu i zarządzaniu, może przynosić spore korzyści dla lokalnej społeczności:

- 1) tworzy dodatkowy popyt na rynkach lokalnych,
- 2) może zajmować się dostarczaniem ważnych usług, w tym usług społecznych, które są mało rentowne dla przedsiębiorców komercyjnych, a istotne dla społeczności lokalnej,
- 3) dokonywać zmiany postaw spółdzielców i ich otoczenia, z niezaradnych, narzekających na swój los odbiorców pomocy społecznej na aktywnych, przedsiębiorczych obywateli, którzy biorą odpowiedzialność za swój los.

Proces reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych ma inny przebieg u założycieli i pracowników najemnych. Pierwsi podążają ścieżką przedsiębiorczą opartą o ich dużą samodzielność i zaradność, a drudzy potrzebują asysty i przeprowadzenia ich przez ten proces. Reintegrację zawodową należy zatem oddzielnie analizować dla obu tych grup. W przypadku spółdzielni socjalnych należy jednak przededefiniować rozumienie reintegracji zawodowej. Nie można jej traktować, jako doprowadzenia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a raczej jako przygotowanie do takiej ewentualności. Wynikało to z dużego przywiązania spółdzielców do swoich organizacji.

Reintegracja społeczno-zawodowa ma nieco lepszy przebieg wśród założycieli, gdyż ci już na początku tego procesu mają znacznie lepsze rokowania, a spółdzielczość socjalna to w ich przypadku jeden z możliwych sposobów na życie, okazja do spełnienia marzeń o biznesie związanym ze swoimi zainteresowaniami. Spółdzielczość socjalna to dla nich szansa na samowystarczalność, możliwość

wzięcia odpowiedzialności za swój los i pracę. Założyciele, nawet gdy czasami wykonują najprostsze prace fizyczne, mają ciągle poczucie sprawstwa w organizacji, mogą rozwijać wiele kompetencji związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, czy pracą w zespole. Ich celem była przede wszystkim chęć rozwoju zawodowego, a dodatkowo spółdzielnia umożliwiała im rozwój również innych kompetencji, m. in. społecznych i psychologicznych. Spółdzielnię traktowali jako docelowe miejsce pracy, co przejawiało się wykluczaniem dobrowolnego powrotu na otwarty rynek pracy, choć w razie upadku spółdzielni byli przekonani o swoim dalszym powodzeniu w karierze zawodowej.

U pracowników najemnych reintegracja zawodowa musiała być związana z zapewnieniem im bezpieczeństwa ekonomicznego oraz pewności zatrudnienia. Pracownicy przyłączając się do spółdzielni liczyli w pierwszej kolejności na korzyści ekonomiczne, a korzyści natury zawodowej, społecznej, czy psychologicznej otrzymywali niejako przy okazji. Mieli również możliwość rozwoju szeregu wielorakich kompetencji, niejednokrotnie tak podstawowych jak świadomość konieczności dbania o własne zdrowie, czy schludny wygląd. Podobnie jak założyciele uważali swoją spółdzielnię za docelowe miejsce pracy i raczej nie byli skłonni do dobrowolnego odejścia z organizacji. W sytuacji upadku ich organizacji prawdopodobnie wielu spośród pracowników najemnych może utracić nadzieję na jakąkolwiek poprawę swojej sytuacji życiowej, istnieje zatem ryzyko wystąpienia ich wtórnego wykluczenia. Jednakże kompetencje, jakie mieli szansę rozwinąć w spółdzielniach socjalnych powinny im mimo wszystko umożliwić odnalezienie się na otwartym rynku pracy.

Spółdzielczość socjalna to skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej zarówno pracowników najemnych jak i założycieli. Efekty końcowe oczywiście nieco się różnią, ze względu na zróżnicowany poziom wstępnego przygotowania do pracy jednych i drugich. Jednak nawet pracownicy najemni znacząco poprawiają swoją zatrudnialność w dalszych etapach rozwoju zawodowego. Tym samym spółdzielnie socjalne jako narzędzie polityki społecznej i rynku pracy warto dalej rozwijać i wspierać. Spełniają one swoje zadania wobec osób w bardzo trudnej sytuacji życiowej, a także dla tych mających mniejsze problemy o charakterze przejściowym. Co ważne, spółdzielnie socjalne mogą zmieniać również postawy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, z biernie oczekujących na „należną” im pomoc ze strony państwa w postawy ludzi aktywnych, biorących odpowiedzialność za swoją przeszłość.

Bibliografia

- Grewiński M. (2009), *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa.
- Grewiński M. (2011), *Od administrowania do zarządzania usługami społecznymi*, [w:] M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa.
- http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/126018_pl.htm [dostęp: 9.03.2015].
- <http://ozrss.pl/category/katalog/wojewodztwo/lodzkie/> [dostęp: 29.12.2016].
- Janowska Z. (2009), *Spółdzielnia socjalna – istota i zasady funkcjonowania*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź.
- Janowska Z. (2012), *Istota spółdzielni socjalnej*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim 2012*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź.
- Karwacki A. (2011), *Usługi społeczne w zakresie zatrudnienia socjalnego*, [w:] M. Grewiński, M. Rymśa (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa.
- Schmid G. (1998), *Transitional Labour Markets: A new European Employment Strategy*, WZB Discussion Paper, No. FS I 98–206.
- Sobczak M. (2012), *Zróżnicowanie poziomu wykluczenia społecznego w Polsce według województw*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 115, s. 163–175.
- Sobol A. (2009), *Společne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa.
- Szarfenberg R. (2013), *Spółdzielczość, gospodarka społeczna a polityka społeczna*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 20, s. 14–43.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).


Professional Reintegration in Social Cooperatives in the Lodz Region

Abstract: Social cooperatives are one of the tools of active social policies that aim to support people at risk of social exclusion and lead them through the inclusion activities aimed at the socio-professional reintegration. This allows them to regain their employability in the later stages of their careers, and lets living according to the model accepted by society. Social cooperatives in Poland are developing for over 10 years, which allows to analyze the effectiveness of these organizations in terms of reaching their objectives. This type of analysis is particularly important due to the fact that social cooperatives are generously supported and promoted by national authorities. Therefore, it is worth to find out whether substantial budgetary resources should be allocated for the development of this type of organization? The paper was based on the results of surveys carried out on a group of 116 founders and 74 employees of 42 social cooperatives from the Lodz region in the period from December 2013 to June 2014. This research was a part of larger research project on the effectiveness of social cooperatives in terms of reintegration of people at risk of social exclusion in Poland. The study was conducted on the example of the Lodz region and an attempt was made to reach all 82 cooperatives registered in the region at the end of November 2013. Undertaken analyzes enable the verification of social cooperatives as an effective method of reducing social exclusion through professional reintegration.

Beneficiaries of social cooperatives need to be evaluated separately in two subgroups, i.e. employees and founders. They differ in terms of remoteness from the open labor market, due to the varying degrees of problems affecting their social exclusion threat. Employees were people with a low degree of independence, waiting to propose them ready-made solutions to their socio-professional situation. The founders are people with completely different characteristics – self-reliant and entrepreneurial. The social cooperative gave them the opportunity to overcome temporary problems by setting up companies which are often the fulfillment of their dreams and passions. Working in a cooperative representatives of both sub-groups develop competence in terms of skills and attitudes. As a result, they became attractive to employment on the open labor market.

Keywords: professional reintegration, social exclusion, social inclusion, social cooperative, social economy

JEL: D29, D64, I138, J48, J68, L31, O35, P13

	<p>© by the author, licensee Łódź University – Łódź University Press, Łódź, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY (http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)</p>
	<p>Received: 2016-01-01; verified: 2017-05-23. Accepted: 2017-11-06</p>