

Joanna Brzozowska, Julia Kluczyńska,
Anna Sienicka

Spółdzielnia socjalna



Spis treści

Czym jest spółdzielnia socjalna?	4
Kto może założyć spółdzielnię socjalną?	5
Członkostwo w spółdzielni socjalnej	5
Procedura rejestracyjna	6
Formy wsparcia dla spółdzielni socjalnych	6
Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności dla członków założycieli	6
Zwolnienia podatkowe	7
Zatrudnienie wspierane	7
Rozważania nad potencjalnymi kierunkami zmian oraz trudności i bariery związane z działalnością spółdzielni socjalnych	7
Modele spółdzielni socjalnej wykorzystujące kluczową rolę osób prawnych	7
Rozszerzenie możliwości członkostwa w spółdzielni socjalnej	8
Inne problemy związane z członkostwem	9
Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej	10
Bariery dla korzystania z ustawowego wsparcia dla spółdzielni socjalnych	10
Rekomendacje	11

Czym jest spółdzielnia socjalna?

Spółdzielnia socjalna jest pierwszą w Polsce formą prawną, którą ustawa wprost określiła jako przedsiębiorstwo społeczne. Spółdzielnię socjalną charakteryzują cechy wspólne dla przedsiębiorstw społecznych:

- łączenie w swojej działalności funkcji społecznych i ekonomicznych;
- zakaz dystrybucji zysku; osiąganie zysku w wyniku prowadzonej działalności gospodarczej nie jest celem samym w sobie, a jedynie środkiem do realizacji celów społecznych;
- zasada demokratycznego, partycypacyjnego zarządzania, opierająca się na ogólnej zasadzie ruchu spółdzielczego, która stanowi, iż spółdzielnia jest stowarzyszeniem ludzi, a nie kapitału;
- podejmowanie ryzyka ekonomicznego;
- wysoki stopień autonomii.

Spółdzielnie socjalne, tak jak inne spółdzielnie działające w Polsce, są przedsiębiorstwami. Podlegają więc tym samym przepisom, które dotyczą przedsiębiorstw, m.in. prawu pracy, ustawie o rachunkowości, prawu podatkowemu itd. Spółdzielnia socjalna prowadzi zatem działalność gospodarczą na zasadach rachunku ekonomicznego i odpowiada za swoje zobowiązania całym majątkiem. Natomiast członek spółdzielni nie odpowiada za zobowiązania spółdzielni wobec jej wierzycieli, a jedynie uczestniczy w pokrywaniu strat spółdzielni do wysokości zadeklarowanych udziałów.

Spółdzielnia socjalna, jak każda inna spółdzielnia, jest również przedsiębiorstwem specyficznym, gdyż jej majątek jest prywatną własnością członków, jest ona zrzeczeniem osób, a nie kapitału, na co wskazuje zasada „jeden członek – jeden głos”, jest zrzeczeniem samorządnym, co oznacza, że każdy członek ma prawo udziału w zarządzaniu sprawami spółdzielni, a wyraża się to w demokratycznym zarządzaniu spółdzielnią poprzez organy pochodzące z wyboru.

W wielu krajach (w przeciwieństwie do Polski) nie funkcjonuje osobne prawodawstwo spółdzielcze, a tam, gdzie istnieje, uregulowania prawne bardzo mocno się różnią. W takiej sytuacji testem sprawdzającym, czy dane przedsiębiorstwo może być nazwane spółdzielnią, czy nie, są Międzynarodowe Zasady Spółdzielcze. Najnowsza ich wersja pochodzi z 1995 r., kiedy to Międzynarodowy Związek Spółdzielczy na swoim Kongresie w Manchesterze przyjął Deklarację Spółdzielczej Tożsamości. Swoimi korzeniami sięgają one zasad ustalonych dla przedsiębiorstwa spółdzielczego jeszcze przez pionierów z Rochdale w 1844 r. – i choć wielokrotnie modernizowane i dostosowywane do współczesności, opierają się na wartościach, które legły u podstaw tego ruchu, czyli samopomocy, współodpowiedzialności, równości, demokracji i solidarności. Idea spółdzielczej samopomocy wywodzi się z koncepcji, iż każda jednostka może i powinna brać odpowiedzialność za swoje życie. Jednakże

ze „spółdzielczego” punktu widzenia – jednostki nie mogą się rozwijać bez współpracy i współdziałania z innymi. Wartości etyczne w spółdzielczości to uczciwość, otwartość, społeczna odpowiedzialność i troska o innych. Mogą one występować w innych przedsiębiorstwach, ale w spółdzielniach są koniecznością.

Międzynarodowy Związek Spółdzielczy przyjął 7 zasad, do których należą:

- dobrowolne i otwarte członkostwo;
- demokratyczna kontrola członków;
- ekonomiczne współuczestnictwo członków;
- autonomia i niezależność;
- oświata, szkolenie i informacja;
- współpraca między spółdzielniami;
- troska o lokalną społeczność.

Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.

Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:

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

- a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej.

Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Ustawa stwierdza również, że statutowa działalność spółdzielni socjalnej w części obejmującej działalność w zakresie społecznej i zawodowej reintegracji, jak również działalność społeczna i oświatowo-kulturalna na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych, nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu przepisów ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna.

Prowadzenie działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej jest głęboko zakorzenione w tradycji ruchu spółdzielczego. Tradycyjne spółdzielnie prowadzą działalność m.in. w zakresie pomocy społecznej, usług socjalnych, sportu, turystyki i rekreacji, podejmują działania na rzecz rozwoju

lokalnego oraz działalność kulturalną. Doskonałym przykładem tego rodzaju działalności może być tutaj Spółdzielnia Pracy „Muszynianka” produkująca wodę mineralną, od kilkunastu lat wspierająca finansowo drużynę siatkarską kobiet, która osiągnęła dwa lata temu ogromny sukces zdobywając mistrzostwo Polski. Przykładem działalności kulturalno-oświatowej mogą być szkolenia interpersonalne, spotkania integracyjne dla członków spółdzielni, wspólny udział w wydarzeniach kulturalnych lub nawet wspólna organizacja tego rodzaju wydarzeń.

W przypadku spółdzielni socjalnych podstawową korzyścią społeczną, która wynika z sukcesu osiąganego przez takie podmioty, jest realizacja podstawowego celu, dla którego powstają, a mianowicie osiągnięcie społecznej i zawodowej reintegracji członków spółdzielni poprzez zatrudnianie osób, dla których praca w spółdzielni jest jedyną możliwością wyjścia z wykluczenia i marginalizacji społecznej. Dodatkowo, jak wynika z badań Stowarzyszenia Klon/Jawor „Kondycja sektora ekonomii społecznej w Polsce 2006”, spółdzielnie socjalne pytane o zaangażowanie w działalność społeczną w prawie 82% odpowiedziały twierdząco, jednak 18% deklaruje brak podejmowania tego rodzaju działań. Badania te wskazują jednak wyraźnie, że większość spółdzielni zdaje sobie sprawę, iż ich podstawowym celem społecznym jest działalność w zakresie aktywizacji zawodowej, zatrudniania osób bezrobotnych lub wykluczonych (70,4%).

Edukacja i wychowanie Kultura i sztuka	7,4 %
Ochrona zdrowia	3,7 %
Usługi socjalne, pomoc społeczna	33,3 %
Rynek pracy, zatrudnienie, aktywizacja zawodowa	70,4 %
Ochrona środowiska	11,1 %
Rozwój lokalny w wymiarze społecznym	22,2 %
Prawo i jego ochrona, prawa człowieka	3,7 %
Wsparcie dla instytucji, organizacji pozarządowych	18,5 %
Działalność międzynarodowa	7,4 %
Sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe	14,8 %

Źródło: Badania „Kondycja sektora ekonomii społecznej w Polsce 2006”

Działalność społecznie użyteczna spółdzielni socjalnych w sferze zadań publicznych odbywa się na takich samych zasadach, jak działalność tego rodzaju podejmowana przez organizacje pozarządowe, mianowicie poprzez zlecanie spółdzielniom realizacji zadań przez organy administracji publicznej. Wśród zadań możliwych do zlecenia, którymi w sposób szczególnie mogą być zainteresowane spółdzielnie socjalne, są zadania określone w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, m.in. działania na rzecz osób niepełnosprawnych, promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy lub zagrożonych zwolnieniem, działalność wspomagająca rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości, wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych, działania w zakresie edukacji, kultury, czy też działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Konkretnym przykładem takiej działalności może być prowadzenie Klubu Inte-

gracji Społecznej przez spółdzielnię socjalną, jednak, jak wynika z doświadczeń spółdzielni, które o tego rodzaju granty się starały, występuje sporo problemów z interpretacją przepisów pozwalających spółdzielniom na start konkursach.

Kto może założyć spółdzielnię socjalną?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami spółdzielnie socjalne mogą założyć osoby wymienione w art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych:

- a. a. osoby bezrobotne w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- b. b. osoby, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1-4, 6, 7 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, czyli:
 - bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
 - uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
 - chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego
 - zwalniani z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej
 - uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym,
 - osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Spółdzielnię socjalną może założyć co najmniej pięć osób spełniających wymienione wyżej warunki, nie więcej jednak niż pięćdziesiąt. Ustawa dopuszcza jednak jeden wyjątek w odniesieniu do spółdzielni socjalnych, które powstają w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów w spółdzielnię socjalną. W takim przypadku nie ma ograniczenia liczby członków.

Członkostwo w spółdzielni socjalnej

Istnieje możliwość nabywania członkostwa w spółdzielni socjalnej przez osoby, które nie należą do wymienionych

wyżej grup osób, posiadają jednak szczególne kwalifikacje, których nie posiadają pozostali członkowie spółdzielni. Liczba takich osób nie może być większa niż 20% ogólnej liczby członków spółdzielni. Jest to zapis bardzo restrykcyjny, przekroczenie tego limitu trwające nieprzerwanie przez okres 3 miesięcy, stanowi podstawę do postawienia spółdzielni w stan likwidacji. Członkostwo w spółdzielni socjalnej mogą nabyć także osoby prawne – organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz gminne osoby prawne, których statutowym zadaniem jest działanie na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej mieszkańców gminy.

Warto podkreślić, że każdy członek spółdzielni musi zostać zatrudniony na umowę o pracę, co wiąże się ze wszystkimi wynikającymi stąd obciążeniami finansowymi.

Procedura rejestracyjna

Spółdzielnie socjalne rejestrują się w Krajowym Rejestrze Sądowym w oparciu o ustawowe procedury obowiązujące dla wszystkich spółdzielni. Spółdzielnie socjalne, które rejestrują się w rejestrze przedsiębiorstw, są zwolnione z opłaty za rejestrację w KRS oraz za ogłoszenie wpisu do KRS w Monitorze Sądowym i Gospodarczym.

Grupa założycielska spółdzielni socjalnej powinna złożyć następujące dokumenty w celu rejestracji spółdzielni socjalnej:

Wniosek o rejestrację spółdzielni, do którego należy dołączyć dokumenty poświadczające, iż każdy z członków założycieli jest uprawniony do zakładania spółdzielni socjalnej,

Dokumentację założycielskiego Walnego Zgromadzenia spółdzielni socjalnej, m.in. statut spółdzielni, uchwałę Walnego Zgromadzenia o przyjęciu statutu, listę obecności wraz z adresami członków-założycieli oraz oryginałami podpisów, uchwałę Walnego Zgromadzenia o powołaniu spółdzielni, uchwałę Walnego Zgromadzenia o powołaniu organów spółdzielni, protokół założycielskiego Walnego Zgromadzenia spółdzielni socjalnej.

Procedury rejestracyjne spółdzielni socjalnej są obiektywnie nieskomplikowane. Jednakże specyfika osób, które mogą zakładać spółdzielnie socjalną, powoduje, że nawet najprostsze procedury stanowią problem, z którym grupy założycielskie często same sobie nie radzą.

Początkowo procedury rejestracji spółdzielni socjalnych trwały wiele miesięcy. Obecnie czas rejestracji w sądach rejestrowych uległ zdecydowanemu skróceniu. Jest to związane ze wzrostem znajomości tematu przez urzędników,

powiązanej z kampanią promocyjną i szkoleniową, realizowaną przez różne instytucje.

Niestety w wielu innych urzędach, np. w urzędach pracy, urzędnicy nie są przygotowani do rejestracji spółdzielni socjalnych i udzielenia informacji na ich temat. Dość często zdarza się tak, że sami zainteresowani muszą poinformować pracowników urzędu o prawach przysługujących osobom zakładającym spółdzielnie socjalne.

Co ważne, rejestracja w Krajowym Rejestrze Sądowym nie jest jednoznaczna z rozpoczęciem działalności gospodarczej. Spółdzielnia nie musi określić we wniosku do KRS -u terminu, w którym zamierza rozpocząć działalność, ale art. 115 ustawy Prawo Spółdzielcze z 16 września 1982 r. stwierdza, iż „Jeżeli spółdzielnia nie rozpoczęła działalności gospodarczej w ciągu roku od dnia jej zarejestrowania i nie posiada majątku, może ulec wykreśleniu z rejestru na wniosek związku rewizyjnego”. Oznacza to, że spółdzielnia ma rok na podjęcie działalności, potem zostaje wykreślona – bez przeprowadzania się postępowania likwidacyjnego.

Formy wsparcia dla spółdzielni socjalnych

Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności dla członków założycieli

Zgodnie z art. 46 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta może ze środków Funduszu Pracy przyznać osobie chcącej założyć spółdzielnię socjalną jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, w wysokości nie wyższej niż 3-krotność przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 2-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu. Oznacza to, że każdy z członków założycieli spółdzielni socjalnej może ubiegać się o tą jednorazową dotację.

Osoba, która otrzymała z Funduszu Pracy jednorazowo środki na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, jest obowiązana dokonać zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, jeżeli była członkiem spółdzielni socjalnej przez okres krótszy niż 12 miesięcy albo naruszone zostały inne zasady umowy, na mocy której przyznane zostały te środki.

Jednym z warunków przyznania środków na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej jest zabezpieczenie zwrotu otrzymanych środków (w razie niewywiązania się z umowy). Zabezpieczenie to może przyjąć formę porę-

czenia, weksła z poręczeniem wekslowym (aval), gwarancji bankowej, zastawu na prawach lub rzeczach, blokady rachunku bankowego lub aktu notarialnego o poddaniu się egzekucji przez dłużnika.

Przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej jest dokonywane na podstawie umowy zawartej przez starostę z daną osobą na piśmie pod rygorem nieważności i po spełnieniu warunków w niej określonych. Umowa taka zobowiązuje bezrobotnego do udokumentowania i rozliczenia w określonym w umowie terminie (z reguły jest to termin 30-dniowy), wydatkowania w okresie od dnia zawarcia umowy do dnia podjęcia działalności gospodarczej, zgodnie z przeznaczeniem środków otrzymanych przez bezrobotnego.

Zwolnienia podatkowe

Zwolnienie z podatku od osób prawnych (CIT) obejmuje część nadwyżki bilansowej (zgodnie z ustawą co najmniej 40%), która, decyzją Walnego Zgromadzenia, została wydatkowana przez spółdzielnię w danym roku podatkowym na działalność związaną z reintegracją społeczną i zawodową w części niezaliczonej do kosztów uzyskania przychodów.

Zatrudnienie wspierane

Spółdzielnie socjalne są zobowiązane do ponoszenia wszelkich kosztów związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, w tym kosztów zatrudniania pracowników. Spółdzielnie mogą jednocześnie liczyć na wsparcie w postaci możliwości skorzystania z systemu zatrudnienia wspieranego określonego w art. 17 ustawy o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 r. Na podstawie umowy pomiędzy spółdzielnią socjalną a starostą właściwym dla siedziby spółdzielni może ona uzyskać kwartalną refundację składek płaconych na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) zarówno w części będącej składową wynagrodzenia, jak i w części należącej do kosztów osobowych pracodawcy, przez pierwsze 12 miesięcy zatrudnienia pracownika. Refundacja ta pochodzi z Funduszu Pracy i dotyczy wszystkich kategorii członków założycieli spółdzielni socjalnej wymienionych w art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych, nie zaś tylko tych, którzy są absolwentami Centrum Integracji Społecznej (zgodnie z art. 12 pkt 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Z przywilejami dla spółdzielni socjalnych łączą się także obowiązki:

W spółdzielniach socjalnych nie ma możliwości dystrybucji zysku między członków spółdzielni. Ustawa w sposób wy-

raźny określa cele, na jakie może zostać przeznaczona nadwyżka bilansowa¹.

Jest ona przeznaczana na:

- zwiększenie funduszu zasobowego² – co najmniej 40%;
- cele społecznej i zawodowej reintegracji członków spółdzielni – nie mniej niż 40%;
- fundusz inwestycyjny.

Rozważania nad potencjalnymi kierunkami zmian oraz trudności i bariery związane z działalnością spółdzielni socjalnych

Modele spółdzielni socjalnej wykorzystujące kluczową rolę osób prawnych

W obecnym stanie prawnym funkcjonuje w znaczącej przewadze jeden model spółdzielni socjalnych – takich, których głównym celem jest tworzenie **docelowych miejsc pracy** przez osoby wykluczone i dla nich. Jest to związane przede wszystkim z narzucającym ten rodzaj działania przepisami. Większość spółdzielni zakładana jest z myślą o prowadzeniu przez osoby wykluczone wspólnego przedsiębiorstwa, które zapewni im miejsce pracy, jako miejsce docelowe, nie zaś etap na drodze do zatrudnienia na tradycyjnym rynku, w sektorze prywatnym lub publicznym.

Wydaje się, że w Polsce istnieje potrzeba działania większej ilości instytucji, które odgrywałyby rolę **przejściowych rynków pracy**, stanowiących ostatni etap do rynku otwartego. Oczywistymi zaletami spółdzielni socjalnych, które mogłyby pełnić tę funkcję, jest: możliwość ekonomicznej niezależności (przynajmniej częściowej) od pieniędzy publicznych przeznaczanych na cele reintegracji społeczno-zawodowej; społeczny charakter tego przedsiębiorstwa; funkcjonowanie spółdzielni w realiach wolnego rynku, co zdecydowanie wspomaga pracę integracyjną.

Gdyby dopuścić prawną możliwość zakładania spółdzielni socjalnych przez organizacje pozarządowe:

- spółdzielnie socjalne mogłyby od początku korzystać ze wsparcia instytucjonalnego organizacji, której zadaniem będzie inicjowanie i inkubowanie powstawiania spółdzielni socjalnych,

¹ Zgodnie z art. 75 ustawy Prawo spółdzielcze „zysk spółdzielni, po pomniejszeniu o podatek dochodowy i inne obciążenia obowiązkowe wynikające z odrębnych przepisów ustawowych, stanowi nadwyżkę bilansową”.

² Fundusz zasobowy w spółdzielni powstaje z wpłaconego przez członków wpisowego, części nadwyżki bilansowej lub innych źródeł określonych w odrębnych przepisach, a przeznaczany jest w pierwszej kolejności na pokrycie strat w spółdzielni.

- spółdzielnie mogłyby działać jako miejsca integrujące społecznie i zawodowo osoby wykluczone, stwarzające przejściowe miejsca pracy, będące etapem na drodze do wolnego rynku pracy.

Przy tym należy podkreślić, że wprowadzenie możliwości zakładania spółdzielni socjalnej przez organizację pozarządową nie jest zmianą istniejącego modelu funkcjonowania tego rodzaju spółdzielni, ale raczej umożliwieniem istnienia innych modeli funkcjonowania tych podmiotów. Zamiana ta pozwoliłaby na otwarcie kolejnych możliwości działania dla spółdzielni socjalnych, uelastyczyłaby istniejące prawo, nie narzucając zarazem gotowych modeli działania.

Organizacje pozarządowe mogłyby założyć spółdzielnię, zatrudniając w niej osoby wykluczone, które przez pewien czas mogłyby pracować w warunkach zbliżonych do wolnego rynku. Osoby po pewnym okresie pracy w spółdzielni socjalnej mogłyby, przy wsparciu ze strony spółdzielni, znaleźć zatrudnienie na wolnym rynku. Wydaje się, że ten tok rozumowania jest zgodny z założeniami ustawy o zatrudnieniu socjalnym, gdzie spółdzielnia socjalna miała stanowić kontynuację działań osób, które przeszły przez centrum integracji społecznej.

Zaletą tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby prawne jest gwarancja rotacyjności, przejściowości miejsc pracy osób zatrudnianych w spółdzielni socjalnej. Większość działających w Polsce spółdzielni socjalnych jest zakładana z myślą o stworzeniu miejsca pracy dla członków założycieli.

Dopuszczenie organizacji pozarządowych do zakładania spółdzielni socjalnych daje możliwość funkcjonowania w jeszcze innym pośrednim modelu. Organizacje mogłyby być swego rodzaju inicjatorem dla spółdzielni socjalnych, tworzonych jako docelowe miejsca pracy dla osób wykluczonych. Początkowy, założycielski udział organizacji pozarządowej polegałby na założeniu spółdzielni, opracowaniu planów finansowych, metod zarządzania, znalezieniu miejsca na rynku, wypracowaniu stałych kontrahentów, marki spółdzielni itd., czyli właściwie udział organizacji związany byłby z rozpoczęciem działalności spółdzielni socjalnej. Następnie po ukształtowaniu się członków spółdzielni i osiągnięciu przez nią względnej stabilności organizacja wycofywałaby się z członkostwa i pozostawiała spółdzielnię socjalną, z już rozwiniętą działalnością, osobom wykluczonym.

W ramach programu EQUAL istnieje kilka projektów, w których organizacje pozarządowe pomagały zakładać spółdzielnie socjalne, następnie po jakimś czasie wycofywały się, zostawiając zarządzanie i kontrolę tylko spółdzielcom. Doświadczenie tych projektów pokazuje, że spółdzielcy socjalni potrzebują pomocy, konsultacji, porady itd. Dopuszczenie organizacji pozarządowej do zakładania spółdzielni

po prostu ułatwia inkubowanie spółdzielni, np. korzystanie z doświadczenia organizacji, jej zasobów materialnych, z pracy zatrudnionych w niej osób. Zakładanie spółdzielni socjalnych przez organizacje pozarządowe umożliwiłoby korzystanie z renomy organizacji, ułatwiłoby zdobycie finansowania, w tym zwrotnego, dałoby gwarancję stabilności przedsięwzięcia.

Doświadczenie wspomnianych wyżej projektów pokazuje, jak trudno jest kontrolować, nadzorować, wpływać na bieżącą działalność, na pracę osób zatrudnionych w spółdzielni, będąc organizacją „z zewnątrz”. Możliwość zakładania spółdzielni socjalnej przez organizacje pozarządowe mogłaby zmienić tę sytuację, właśnie ze względu na posiadania członkostwa w spółdzielni, a co za tym idzie – prawo głosu.

Powstaje jeszcze wątpliwość odnosząca się do możliwości zakładania spółdzielni socjalnych przez gminy, dotycząca konkurencyjności. Jeśli założymy, że spółdzielnie socjalne będą się w Polsce rozwijać, to powstaje pytanie, w jaki sposób ochronimy z punktu widzenia konkurencyjności fakt, że gminy mogą zlecać zadania publiczne spółdzielniom socjalnym, przy czym w jednych spółdzielniach socjalnych samorząd będzie członkiem, a w innych nie. W naturalny sposób pojawia się tutaj problem konfliktu interesów. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę centra integracji społecznej (zakładane w większości przez gminy) i ich wprost nasuwającą się rolę, którą mogłoby być zakładanie spółdzielni dla absolwentów CIS, może gminy powinny mieć możliwość założenia spółdzielni?

Obydwa modele tworzenia spółdzielni socjalnych są w Polsce możliwe, nawet w świetle obecnego stanu prawnego. Jedynym ograniczeniem jest tutaj fakt, że póki co, organizacje pozarządowe czy gminne osoby prawne nie mogą być członkami – założycielami takiej spółdzielni, mogą jedynie przystąpić do spółdzielni już istniejącej. W dalszej kolejności ich zwierzchnią rolę mógłby regulować statut spółdzielni, który decyduje o pełnej wewnętrznej strukturze każdej spółdzielni. Jednak, aby wszelkie inicjatywy w tym zakresie, niezależnie od tego, który model wybierzemy, miały szansę powodzenia, konieczne jest, aby członkowie spółdzielni od samego początku mieli świadomość, na który model się decydują. Może warto byłoby pomyśleć o dokonaniu takiego rozróżnienia już na poziomie ustawodawstwa, gdzie pewna część przepisów mogłaby być wspólna, inna część z kolei odnosić się do dwóch konkretnych typów.

Rozszerzenie możliwości członkostwa w spółdzielni socjalnej

Obecny kształt przepisów pozwala na zakładanie spółdzielni socjalnej wyłącznie przez osoby wymienione w art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych. Członkostwo w spółdzielni socjalnej mogą nabywać także osoby spoza grup

wykluczonych, jednakże ich liczba nie może przekraczać 20% ogółu członków spółdzielni. Powodem takiego ukształtowania przepisów było założenie, że spółdzielnie socjalne będą przedsiębiorstwami, w których same osoby wykluczone będą tworzyły dla siebie miejsca pracy. Niestety rzeczywistość pokazała, że założenie to jest zbyt idealistyczne.

Osoby zakładające spółdzielnię socjalną z racji swojego wykluczenia społecznego i zawodowego potrzebują od początku wsparcia w wielu obszarach związanych z założeniem i prowadzeniem przedsiębiorstwa – m.in. w zakresie prawa, księgowości, finansów, zarządzania, marketingu. Spółdzielnie socjalne borykają się także często z problemem braku kwalifikacji osób będących ich pracownikami. Należy podkreślić, że spółdzielnie socjalne nie różnią się od zwykłych przedsiębiorstw w tym względzie. Zarówno w przypadku spółdzielni, jak i zwykłego przedsiębiorstwa brak kwalifikacji zawodowych jest podstawową przeszkodą dla funkcjonowania na wolnym rynku.

Założenie i prowadzenie przedsiębiorstwa (w tym przedsiębiorstwa społecznego) nie jest, jak wiadomo, zadaniem łatwym, tym bardziej dla osób, które z racji swojej sytuacji życiowej mają utrudnione uczestnictwo w życiu zawodowym i społecznym.

Spółdzielnie socjalne potrzebują wśród członków osób, które posiadają kwalifikacje zawodowe. Zwłaszcza z punktu widzenia celów ekonomicznych spółdzielni socjalnej dopuszczenie do członkostwa większej liczby osób, które nie są wykluczone społecznie i zawodowo, jest bardzo potrzebne. Obecność w spółdzielni osób spoza grup wykluczonych (zarówno członków, jak i pozostałych pracowników) powoduje możliwość przekazywania na co dzień, w pracy osobom wykluczonym doświadczenia i umiejętności zawodowych, przy jednoczesnym zapewnieniu spółdzielni socjalnej wydajności i efektywności pracy.

Oczywiście wsparcie takie może być udzielone z zewnątrz, jednak biorąc pod uwagę nadal ograniczone możliwości w tym zakresie oraz fakt, iż funkcjonowanie spółdzielni zależy przede wszystkim od możliwości jej członków, prowadzenie tego przedsiębiorstwa głównie w oparciu o osoby, które nie mają kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego (nie wspominając o doświadczeniu w prowadzeniu działalności gospodarczej), wydaje się nierealne.

Proponujemy, aby z racji przytoczonych wyżej powodów dopuścić do zakładania spółdzielni socjalnych osoby spoza grup wymienionych w art. 4 ustawy o spółdzielniach socjalnych, osoby bardziej doświadczone w życiu zawodowym, niemające problemów z odnalezieniem się w życiu społecznym. Pomoże to wzmocnić działalność spółdzielni socjalnej zarówno jako przedsiębiorstwa, jak i instytucji integrującej. Osoby spoza grupy osób wykluczonych społecznie będą

mogły stać się liderami spółdzielni, których brak jest jednym z najpoważniejszych problemów tych instytucji.

Członkami (w tym członkami założycielami) spółdzielni socjalnej powinny móc zostać osoby spoza grup osób wykluczonych, przy zachowaniu większej – 50% proporcji liczby tych osób w stosunku do ogólnej liczby wszystkich członków spółdzielni. Warto przytoczyć tu przykłady podobnych rozwiązań pochodzących z innych krajów, w których minimalna liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub już wykluczonych waha się pomiędzy 30 a 50%.

Należałoby również poważnie rozważyć możliwość zastosowania okresu kandydackiego dla osób z grup docelowych spółdzielni socjalnej tak, aby mogły przez jakiś czas pracować lub przynajmniej współpracować ze spółdzielniami zanim staną się pełnoprawnymi członkami. Należy bowiem pamiętać, iż z tą chwilą mają prawo współzarządzać przedsiębiorstwem i stają się jego współwłaścicielami. Decyzję o przyjęciu kolejnej osoby członkowie spółdzielni powinni więc podejmować świadomie.

Inne problemy związane z członkostwem

Doświadczenia niektórych projektów EQUAL, których celem było zakładanie spółdzielni socjalnych pokazują, że inkubowanie spółdzielni socjalnej jest zadaniem niezwykle trudnym, zwłaszcza, jeśli wszyscy pracownicy spółdzielni są jej członkami.

Przepisy prawa spółdzielczego w praktyce bardzo mocno ograniczają możliwości wykluczenia członka spółdzielni socjalnej. Jeśli ma dojść do wykluczenia, należy udowodnić takiej osobie, że ciężko naruszyła obowiązki członkowskie lub umyślnie działała na szkodę spółdzielni, albo że wystąpiła przyczyna uzasadniająca według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W praktyce udowodnienie powyższych zdarzeń jest niezwykle trudne. Zwłaszcza w przypadku przepisów Kodeksu pracy, które są zbyt sztywne dla formuły pracy z osobami wykluczonymi. (Podobny problem stosowania zbyt sztywnych przepisów Kodeksu pracy dotyczy działalności zakładów aktywizacji zawodowej.)

Jeśli chodzi o możliwość funkcjonowania w praktyce spółdzielni socjalnych zakładanych przez organizacje pozarządowe, w celu tworzenia przejściowych miejsc pracy, to warunkiem do powodzenia takich spółdzielni jest ograniczenie nabywania członkostwa przez osoby fizyczne, a także założenie, że nie wszyscy pracownicy są jej członkami. Tylko w ten sposób można doprowadzić do rotacyjności miejsc pracy w spółdzielni, albowiem właśnie przepisy chroniące członkostwo w spółdzielni socjalnej ograniczają rotację wśród członków. Przepisy te powodują, że w praktyce grupa założycieli do końca działalności spółdzielni może

pozostać jej pracownikami. Jeśli natomiast przyjmemy, że spółdzielnie socjalne mają również pomagać w wejściu na otwarty rynek pracy, to obecne przepisy bardzo utrudniają spełnianie tego zdania.

Oczywiście w tym przypadku organizacja pozarządowa powinna mieć ustawowy obowiązek zatrudniania określonej liczby osób wykluczonych oraz stworzenia odpowiednich mechanizmów wprowadzania tych osób na otwarty rynek pracy.

W przypadku spółdzielni socjalnych, które byłyby zakładane przez organizacje pozarządowe, powyżej opisany stan prawny w praktyce oznacza, że instytucja inkubująca spółdzielnię socjalną ma bardzo ograniczony wpływ na jej działanie, czy też na skład członkowski, pracowników spółdzielni. Jako przykład negatywnych skutków tego ograniczenia dla spółdzielni można podać przypadek, kiedy nie można wykluczyć członka spółdzielni, którego pensja jest finansowana z projektu, a który uporczywie działa demotywująco na pozostałych spółdzielców socjalnych. Doświadczenie projektów EQUAL pokazuje, że inkubacja spółdzielni socjalnych łączy się nieodzownie z pracą z członkami spółdzielni nad zmianą ich postaw zawodowych i życiowych. Zanim spółdzielnia zacznie funkcjonować, musi dojść do ustabilizowania sytuacji zespołu spółdzielni.

Zakładanie spółdzielni przez organizację pozarządową pozwoliłoby na stworzenie modelu działania, w którym organizacja po założeniu spółdzielni tworzyłaby grupę kandydatów na członków, którzy (zgodnie z prawem spółdzielczym) mieliby przed sobą 12 miesięcy okresu kandydackiego, próby pozwalającej (zanim dana osoba uzyska status członka) na ocenienie przez siebie i pozostałych członków swoich predyspozycji, możliwości, motywacji itp. do pracy w spółdzielni. W ten sposób kandydaci na spółdzielców, zanim przejęliby od organizacji spółdzielnię socjalną „na własność”, mieliby okazję poznać, sprawdzić swoje możliwości, nauczyć się pracy w danej spółdzielni.

Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej

Spółdzielnie socjalne borykają się także z problemem obowiązującego nakazu zatrudniania każdego członka na zasadach spółdzielczej umowy o pracę. Wynika to z faktu, iż spółdzielnie socjalne, poza pewnymi dodatkowymi regulacjami wynikającymi z ustawy o spółdzielniach socjalnych, są jedną z form spółdzielni pracy, w których stosunek członkowski powiązany jest ze stosunkiem pracy. Oznacza to, iż będąc członkiem spółdzielni mamy nie tylko prawo, ale i obowiązek być w tej spółdzielni zatrudnieni. Wybór tej formy nie dziwi, kiedy powiązemy ją z celami społecznej reintegracji właśnie poprzez pracę, sprawia jednak początkującym spółdzielcom poważne problemy. W praktyce oznacza bowiem, iż spółdzielnia socjalna powinna od początku

swojej działalności zatrudnić wszystkich, czyli co najmniej pięciu, członków na spółdzielczą umowę o pracę. Jest to ogromne obciążenie w początkowym okresie działalności przedsiębiorstwa, szczególnie, że dotacji z Funduszu Pracy nie można przeznaczyć na wynagrodzenia, dlatego też art. 201 Prawa spółdzielczego daje pewną możliwość wybrnięcia z tej trudnej sytuacji, gdyż mówi o możliwości zatrudnienia wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni i o ile jest to przewidziane w statucie. Spółdzielnia ma jednak w takim wypadku obowiązek równomiernie rozdzielać pracę pomiędzy członków z uwzględnieniem ich kwalifikacji.

Powyższa sytuacja może być jednak traktowana jedynie jako przejściowa, do momentu kiedy spółdzielnia „stanie na nogi”.

Znacznie lepszym rozwiązaniem byłoby na pewno wsparcie spółdzielni socjalnych w ponoszeniu obciążeń związanych z zatrudnianiem pracowników na umowę o pracę w stopniu znacznie większym niż jedynie możliwość skorzystania z zatrudnienia wspieranego.

Bariery dla korzystania z ustawowego wsparcia dla spółdzielni socjalnych

Osoby zakładające spółdzielnię pochodzą ze środowisk biednych, bardzo trudno im więc spełnić wymagania stawiane przy ubieganiu się o środki na założenie czy przystąpienie do spółdzielni socjalnej.

Grupy założycielskie mają problem z przejściem wszelkich formalnych, niezbędnych kroków, takich jak przygotowanie dokumentów, przejście przez rejestrację w sądzie itp.

Jednym z najpoważniejszych problemów są rygorystyczne zabezpieczenia otrzymanych z Funduszu Pracy środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej. Wewnętrzne regulaminy powiatowych urzędów pracy w znacznej mierze skracają liczbę wymienionych w ustawie zabezpieczeń środków przeznaczonych na zakładania spółdzielni socjalnych (lista zabezpieczeń znajduje się w części przywileje). W takiej sytuacji jedynym rozwiązaniem jest stworzenie funduszy doręczenia dla spółdzielni socjalnych.

Generalnie poważną barierą dla zakładania spółdzielni jest właśnie problem wewnętrznych regulaminów urzędów pracy dotyczących przyznawania środków z Funduszu Pracy. Regulaminy te są różne w różnych urzędach, co pozwala na dowolność i różnorodność interpretacji przepisów.

W korzystniejszej sytuacji są nieliczne osoby zakładające spółdzielnię socjalną po uczestnictwie w centrum integracji społecznej lub przy organizacji pozarządowej. Mając wsparcie instytucjonalne osoby te mogą korzystać z fachowej pomocy, porady, wsparcia materialnego, a także – w niektórych przypadkach – z poręczenia udzielonego przez CIS.

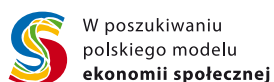
Konieczne jest zatem tworzenie ośrodków dających wsparcie merytoryczne i służących doradztwem spółdzielniom socjalnym, które we współpracy z władzami lokalnymi mogłyby skutecznie udzielać tym spółdzielniom pomocy.

Rekomendacje

- dopuścić możliwość funkcjonowania różnych modeli spółdzielni socjalnych oraz poważnie rozważyć uregulowanie prawne tej różnorodności;
- rozszerzyć możliwość zakładania spółdzielni socjalnych na inne osoby niż tylko osoby wykluczone oraz na organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub gminy – przy uważnym przeanalizowaniu problemu kontraktowania usług dla spółdzielni zakładanych przez samorządy;
- zwiększyć liczbę członków posiadających szczególne kwalifikacje, którzy nie należą do grup docelowych wymienionych w ustawie z 20% ogólnej liczby członków do 50%;
- tworzyć ośrodki wsparcia merytorycznego oraz doradztwa dla spółdzielni socjalnych;
- stworzyć większe możliwości skorzystania z różnych form zabezpieczenia zwrotu dotacji z Funduszu Pracy, aby zabezpieczenie nie stawało się przeszkodą w skorzystaniu z tych środków;
- ujednoczyć wewnętrzne regulacje urzędów pracy dotyczące przyznawania środków z Funduszu Pracy grupom założycielskim spółdzielni socjalnych (na przykład wzór regulaminu, wzór wniosku oraz biznesplanu);
- opracować oraz wdrożyć system szkoleń dla pracowników urzędów pracy w zakresie przedsiębiorczości społecznej;
- rozszerzyć możliwość wsparcia spółdzielni socjalnej w zakresie zatrudniania pracowników;
- uregulować formy współpracy samorządów i organizacji pozarządowych ze spółdzielniami socjalnymi w przypadku, kiedy nie są one członkami spółdzielni socjalnej;
- określić zasady udzielania wsparcia spółdzielniom socjalnym w świetle przepisów o pomocy publicznej.

EKONOMIA SPOŁECZNA TEKSTY jest serią wydawniczą prezentującą teksty ważne z punktu widzenia dyskusji o ekonomii społecznej. Seria powstała w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”. Autorzy tekstów to osoby związane z projektem, osoby aktywnie działające w obszarze ekonomii społecznej, a także przedstawiciele innych środowisk zainteresowanych ekonomią społeczną.

Wszystkie materiały publikowane w serii są dostępne na stronach portalu www.ekonomiaspoleczna.pl.



Niniejszy tekst powstał w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Administratorem projektu jest Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.