

*Michał Sobczak**

Reintegracja społeczno-zawodowa osób po 45 roku życia w spółdzielniach socjalnych

Streszczenie: Spółdzielczość socjalna jest jednym z narzędzi mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu poprzez świadczenie specyficznej usługi społecznej zatrudnienia socjalnego. Grupą szczególnie zagrożoną wykluczeniem społecznym, ze względu na przedłużające się bezrobocie, są osoby w wieku 45+. Celem artykułu jest sprawdzenie, w jakim zakresie spółdzielnie socjalne realizują usługę społeczną w postaci zatrudnienia socjalnego, szczególnie w odniesieniu do osób w wieku 45+.

W artykule przedstawiono wyniki badań prowadzonych wśród spółdzielców socjalnych w województwie łódzkim na temat różnych aspektów ich pracy w spółdzielniach socjalnych. Przeprowadzone badania pozwoliły na ocenę możliwości prowadzenia reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych w odniesieniu do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ze szczególnym uwzględnieniem ludzi w wieku 45+.

1. Wstęp

Ludzie po 45 roku życia, gdy tracą pracę, mają mniejsze możliwości powrotu na rynek pracy niż ludzie młodszy, ponadto okres braku zatrudnienia bardzo często się u nich przedłuża. Może to doprowadzić do wykluczenia społecznego i związanych z tym zjawiskiem wielu innych negatywnych skutków. Osoby, które stanęły przed takim problemem życiowym, dzięki spółdzielczości socjalnej mają szansę rozpocząć nową ścieżkę kariery zawodowej. Jeśli się zdecydują, stają przed wyborem: czy podjąć pracę w istniejących organizacjach, czy może założyć własną spółdzielnię i zostać przedsiębiorcą.

Takie dwie możliwe ścieżki rozwoju zawodowego w spółdzielniach powodują, że zakłada się, iż ścieżka związana z założeniem własnej spółdzielni (przedsiębiorcza) jest częściej wybierana przez osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej. Dla takich ludzi prowadzenie spółdzielni socjalnej jest nowym wyzwaniem i doświadczeniem, przy okazji rozwiązującym ich problemy życiowe, dającym przy tym dużo satysfakcji i szansę na samorealizację. Druga ścieżka (pracy najemnej w istniejących spółdzielniach) skierowana jest do osób w zdecydowanie

* Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Łódzki.

trudniejszym położeniu życiowym. Są to osoby, które ze względu na braki wykształcenia i niedobór umiejętności od dawna pozostają poza rynkiem pracy, a spółdzielnia, oferując im stabilne zatrudnienie, odbudowuje ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy u innych pracodawców w przyszłości. Wprowadzenie takich osób od razu na ścieżkę przedsiębiorczą z dużym prawdopodobieństwem skończyłoby się niepowodzeniem i pogłębieniem ich problemów życiowych.

Celem artykułu jest ukazanie, w jakim zakresie spółdzielnie socjalne realizują usługę społeczną w postaci zatrudnienia socjalnego, które ma prowadzić do reintegracji społeczno-zawodowej, szczególnie w odniesieniu do osób w wieku 45+.

2. Spółdzielczość socjalna jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu w Polsce

Wykluczenie społeczne można zdefiniować jako pojęcie przeciwstawne do społecznego uczestnictwa w podstawowych zbiorowościach, takich jak: naród, społeczeństwo czy społeczność. Jest to zatem dobrowolna lub częściej wymuszona warunkami zewnętrznymi izolacja od reszty społeczeństwa. Dotyczy zarówno jednostek, jak i całych grup społecznych. Przykładowo może wynikać z: biedy, bezrobocia, odmiennego koloru skóry, religii, kalectwa, preferencji seksualnych i innych (Jarosz 2008: 10). Tym samym, wykluczenie społeczne wychodzi poza kategorię skrajnego ubóstwa, które tradycyjnie odnoszono do krajów trzeciego świata lub do krajów postkomunistycznych objętych transformacją. Wykluczenie społeczne dotyczy wszystkich krajów, gdyż wynika z wszelkiego typu nierówności, które mogą być przyczynami różnego typu dyskryminacji (Jordan 1996: 1-5).

Proces wychodzenia z wykluczenia społecznego nazywany jest inkluzją społeczną – włączeniem do społeczeństwa, czyli stworzeniem osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym możliwości uzyskania szans i odpowiednich zasobów potrzebnych do pełnego uczestnictwa w życiu ekonomicznym, kulturalnym i społecznym oraz uzyskanie poziomu życia traktowanego jako godny w danym społeczeństwie (Szatur-Jaworska 2005: 63). Zwalczanie wykluczenia społecznego zostało zapisane jako jeden z celów Unii Europejskiej w Traktacie z Maastricht oraz w Traktacie Amsterdamskim (Golinowska, Broda-Wysocki 2005: 37). Obecnie jest to jeden z trzech priorytetów Strategii Europa 2020. Rozwój ma sprzyjać włączeniu społecznemu. Stąd tak ważne jest wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrud-

nienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną¹, co odzwierciedla się w planach krajowych i wojewódzkich.

Narzędziami prowadzącymi do inkluzji społecznej są usługi społeczne, które najprościej można rozumieć jako czynności podejmowane w celu bezpośredniego zaspokojenia potrzeb ludzkich, bez uwzględniania efektów materialnych. A zatem, są to czynności skierowane na człowieka. Ich celem jest wzbogacanie i kształtowanie jego zasobów fizycznych i intelektualnych, dzięki czemu tworzy się kapitał ludzki. Rozumiejąc usługi społeczne w szerokim ujęciu, będą to zarówno wszelkie działania administracyjne, które mają na celu zaspokajanie potrzeb społecznych obywateli, czyli: transfery pieniężne, usługi opieki zdrowotnej, usługi mieszkaniowe, usługi zatrudnieniowe, jak i wyspecjalizowane usługi dla różnych grup docelowych (Grewiński, Kamiński 2011, s. 77).

Jednym ze sposobów wychodzenia z wykluczenia społecznego jest zatrudnienie socjalne, które uwzględnia ograniczone możliwości świadczenia pracy przez osoby dotknięte tym zjawiskiem. Mając na uwadze ekonomiczne, ale i społeczne funkcje pracy, można zaproponować zagrożonym wykluczeniem jakąś pracę społecznie użyteczną. Kluczowe są zatem w tym przypadku społeczne profity pracy zawodowej, takie jak: interakcja ze współpracownikami, identyfikacja z miejscem pracy, poczucie przydatności i bezpieczeństwa, a w dalszej kolejności wynagrodzenie (Karwacki 2011: 202-203). Celem ostatecznym takiego zatrudnienia jest reintegracja społeczna i zawodowa osób wykluczonych, a objętych taką pomocą. Spółdzielnie socjalne są jedną z form prawnych organizacji w Polsce, których zadaniem jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu poprzez świadczenie usługi społecznej zatrudnienia socjalnego osób wykluczonych. Dodatkowo, często profil działalności przyjęty przez te organizacje powoduje, że ich bezpośrednia działalność związana jest ze świadczeniem innych usług społecznych, np. opieka nad osobami starszymi, dziećmi, niepełnosprawnymi czy działalność rehabilitacyjna.

Zgodnie ze Statutem Spółdzielczości Europejskiej, przyjętym w 2002 roku przez Radę Spółdzielczości Europejskiej i Międzynarodowy Związek Spółdzielczy, spółdzielnia socjalna jest autonomicznym podmiotem gospodarczo-społecznym, którzy zrzesza osoby godzące się dobrowolnie zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne. Podmiot ten, to wspólne przedsiębiorstwo osób zagrożonych wykluczeniem społecz-

¹ Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf [dostęp 19.10.2011], s. 11-12.

nym, umożliwiającym im aktywizację zawodową oraz przywrócenie ról społecznych. Członkowie spółdzielni integrują się w celu osiągnięcia wspólnego dobra, a jednocześnie zaspokajają własne potrzeby (Janowska 2009: 8).

Spółdzielnie socjalne pojawiły się w polskim systemie prawnym w 2004 roku, kiedy to określono dla nich pierwsze przepisy dotyczące tworzenia i funkcjonowania w Polsce.² Obecnie działają w oparciu o ustawę z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych, w myśl której, przedmiotem działalności tego typu organizacji jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę jego członków. Spółdzielnie socjalne poprzez prowadzenie działalności gospodarczej świadczą niejako przy okazji specyficzne usługi społeczne polegające na:

- społecznej reintegracji swoich członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy oraz zamieszkania;
- zawodowej reintegracji swoich członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.³

Spółdzielnia socjalna może zostać utworzona przez co najmniej pięć osób fizycznych (w tym ponad połowę zagrożonych wykluczeniem społecznym) lub dwie osoby prawne (organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego lub kościelne osoby prawne), które następnie muszą zatrudnić co najmniej 5 osób zagrożonych wykluczeniem. Tym samym, rozróżnia się spółdzielnię socjalną osób fizycznych i osób prawnych (mogą występować również podmioty mieszane).⁴ Takie uwarunkowania prawne spowodowały, że spółdzielczość socjalna oferuje dwie ścieżki inkluzji społecznej, a wśród spółdzielców socjalnych wyłoniły się dwie dość odmienne grupy:

- założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Pracują w spółdzielni od samego początku i najczęściej są współtwórcami pomysłu na założenie spółdzielni. Osoby te charakteryzują się dość dużą samodzielnością i przedsiębiorczością, a spółdzielnia socjalna jest dla nich jednym z możliwych sposobów na rozwiązywanie problemów życiowych. Można powiedzieć, że ich proces reintegracji społeczno-zawodowej jest już na wstępie dość mocno zaawansowany.

² Art. 127 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).

³ Art. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).

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

- pracowników spółdzielni – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, choć zdarzają się również pojedyncze osoby w spółdzielniach osób fizycznych. To osoby, które przystąpiły do istniejących spółdzielni, tym samym nie miały wpływu na początkową ideę utworzenia organizacji. Często są tylko pracownikami najemnymi i nie mają praw członka spółdzielni. To osoby o zdecydowanie mniejszej samodzielności, które znalazły się bardzo daleko od otwartego rynku pracy, a spółdzielnia socjalna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej.

3. Metodologia badań i charakterystyka próby badawczej

W Polsce na dzień 25.06.2014 r. zarejestrowanych było 1135⁵ spółdzielni socjalnych (85 w województwie łódzkim). Trudno jednak dokładnie stwierdzić, ile faktycznie z nich prowadzi swoją działalność.⁶ Badaniem objęto spółdzielnie socjalne z woj. łódzkiego. Realizowano je od grudnia 2013 r. do czerwca 2014 r., na podstawie bazy danych z 30 listopada 2013 r. (wówczas było zarejestrowanych 82 spółdzielnie socjalne).

Badania udało się przeprowadzić w 42 spółdzielniach socjalnych (51,2% zarejestrowanych), w tym 22 z terenu miasta Łodzi; 21 organizacji odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Zidentyfikowano 19 organizacji nieaktywnych – poszukiwania organizacji w internecie oraz pod adresami z KRS, czy w innych bazach danych, nie pozwoliły na nawiązanie kontaktu z organizacją. Zbadane organizacje prowadziły bardzo zróżnicowaną działalność, najczęściej w następujących branżach:

- gastronomia,
- usługi komunalne,
- usługi remontowo-budowlane,
- usługi opiekuńcze wobec niepełnosprawnych, osób starszych i dzieci,
- działalność artystyczna (w tym rękodzieło, sztuka użytkowa),
- hotelarstwo,
- handel.

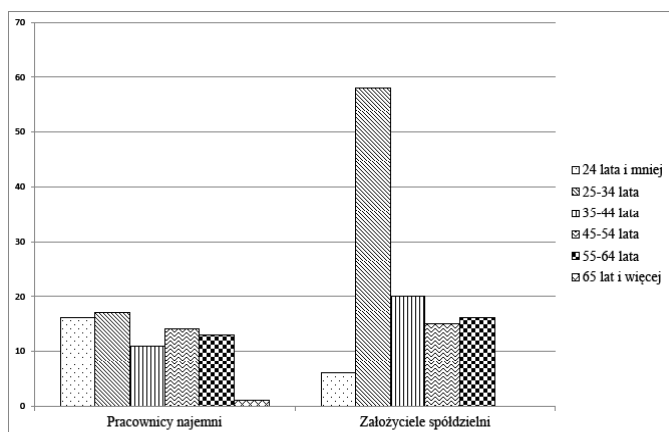
Badanie prowadzono za pomocą ankiet skierowanych do obu grup spółdzielców socjalnych, tj. założycieli i pracowników. Kwestionariusze ankie-

⁵ <http://ozrss.pl/spoldzielnie-socjalne/katalog/> [dostęp 26.06.2014]

⁶ Spółdzielnie mogą figurować w KRS, a w rzeczywistości nie prowadzić już żadnej działalności. Może to wynikać z trudności przeprowadzania procedury likwidacyjnej.

towe były do siebie bardzo podobne, różniły się głównie sformułowaniami lub dodatkowymi odpowiedziami na niektóre pytania. Zakładano, że wyniki w obu grupach dadzą możliwość przeprowadzenia analiz porównawczych. Podjęte badania wśród spółdzielni socjalnych, to pierwsze tego typu badania prowadzone bezpośrednio z pracownikami tych organizacji w Polsce.

W badanych spółdzielniach nie wszyscy spółdzielcy zdecydowali się wypełnić ankiety. Ostatecznie próba badawcza założycieli jest bardziej liczna i składa się ze 116 osób, w większości kobiet (61%). Wśród pracowników najemnych (74 osoby) większość stanowią mężczyźni (57%). Należy dodać, że w grupie pracowników 3 osoby przyznały się do nieodpłatnego świadczenia pracy, a wśród założycieli aż 10. Osób, które nie pobierały wynagrodzeń za swą pracę, nie można uznać za typowych wolontariuszy realizujących się w pracy społecznej. Dla części z nich był to stan przejściowy (w momencie badania) przed rozpoczęciem pracy odpłatnej w spółdzielni. Przyjmując, że przeciętna liczba spółdzielców w jednej spółdzielni socjalnej kształtuje się na poziomie 7 osób⁷ oznacza to, że próba badawcza stanowi ok. 65% populacji spółdzielców w badanych podmiotach oraz 43% populacji wszystkich spółdzielców z terenu województwa łódzkiego w 2013 r. W badaniu znaczącą grupą byli pracownicy w wieku 45+, co przedstawia rysunek 1.



Rysunek. 1. Liczba pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg wieku

Źródło: opracowanie własne.

⁷ Przeciętna liczba spółdzielców przyjęta za: Departament Pożytku Publicznego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych, działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010-2011 r., Warszawa 2012, s. 90.

W obu badanych grupach dominują pracownicy młodzi (do 35 roku życia), którzy stanowią około połowy wszystkich respondentów. Osoby w wieku 45+ są znaczącą grupą w badanej zbiorowości i stanowią 38% próby pracowników najemnych (28 osób) oraz 27% próby założycieli spółdzielni socjalnych (31 osób). Pozostałą charakterystykę grupy pracowników i założycieli spółdzielni socjalnych przedstawiono w tabeli 1.

Tabela.1. Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg płci, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego

Kategoria	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
PŁEĆ								
Kobiety	30	43	5	18	69	61	16	52
Mężczyźni	40	57	21	75	45	39	14	45
MIEJSCE ZAMIESZKANIA								
Wieś	-	-	-	-	23	20	8	26
Miasto do 100 tys. mieszkańców	55	77	26	93	29	26	8	26
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	16	23	2	7	62	54	15	48
POZIOM WYKSZTAŁCENIA								
Poniżej średniego	24	34	14	50	9	8	4	13
Średnie	31	44	11	39	48	42	18	58
Wyższe	16	22	2	7	57	50	8	26
STAN CYWILNY								
Mężatka/zonaty	20	28	8	29	48	42	16	52
W związku nieformalnym	9	13	3	11	19	17	5	16
Panna/kawaler	25	45	2	7	34	30	3	10
Rozwiedziona/rozwiedziony	10	14	6	21	14	12	7	23
Wdowa/wdowiec	9	13	9	32	2	2	2	6

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane jasno wskazują, jak bardzo różnią się między sobą obie grupy wyróżnione w badaniu. Pracownicy spółdzielni to głównie mężczyźni zamieszkujący małe miasta, o słabym wykształceniu, często o małej stabilności w życiu osobistym. Założyciele spółdzielni, to głównie kobiety mieszkające w dużym mieście, o wyższym wykształceniu i stabilnej sytuacji osobistej, w wieku 25-34 lata. Tak znaczące różnice pomiędzy badanymi grupami wskazują, że założenie o dużych różnicach w przebiegu reintegracji społeczno-zawodowej obu tych grup może być uzasadnione.

Grupa pracowników najemnych powyżej 45 roku życia była bardzo podobna do zaprezentowanej wyżej sylwetki przeciętnego pracownika spółdzielni socjalnej w województwie łódzkim. Najczęściej są to także mężczyźni zamieszkujący małe miasta o wykształceniu poniżej średniego, po rozwodzie lub owdowiali. Wśród założycieli w tej grupie wiekowej dominują zamężne kobiety z dużych miast, o średnim wykształceniu.

4. Warunki pracy w spółdzielniach socjalnych

Ważnym punktem odniesienia dla zrozumienia roli jaką odgrywają spółdzielnie socjalne w procesie reintegracji społeczno-zawodowej, są warunki pracy. Tabela 2 przedstawia formę prawną umowy dla założycieli i pracowników ze spółdzielnią.

Tabela. 2. Forma prawna umowy pracowników/założycieli ze spółdzielnią socjalną

Typ umowy	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Spółdzielcza umowa o pracę	12	17	2	7	47	44	14	52
Umowa o pracę	50	70	25	89	33	31	7	26
Umowa cywilno-prawna	7	10	-	-	23	22	6	22
Inna	2	3	1	4	2	2	-	-
Brak odpowiedzi	-	-	-	-	1	1	-	-

Źródło: opracowanie własne.

Podstawową formą umowy ze spółdzielnią socjalną jest umowa o pracę lub spółdzielcza umowa o pracę. Wśród założycieli dość często występowały również umowy cywilno-prawne, w grupie pracowników miały one znaczenie marginalne. Wśród pracowników i założycieli w wieku 45+ również dominowały pracownicze lub spółdzielcze umowy o pracę. Pośród osób zatrudnionych na podstawie takich umów, 53 pracowników najemnych, tj. 85%, zatrudnionych było na czas określony (w wieku 45+ było to 25 osób, czyli 93%). Wśród założycieli dominowały natomiast umowy na czas nieokreślony – 53 osoby, tj. 66% (w wieku 45+ -12 osób i 57%)⁸. Założyciele w praktyce zatrudniają się sami, więc dobierają najwygodniejszą dla siebie umowę. Natomiast pracownicy trafiający do organizacji, tak jak u innych pracodawców, muszą najpierw wykazać się w pracy, nim otrzymają umowę na czas nieokreślony.

Pracownicy w wieku 45+ w większości (24 osoby, tj. 89%) byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast wśród młodszych⁹ mniej niż połowa (17 osób, tj. 49%) pracowała w takim wymiarze. Wśród założycieli w wieku 45+ takich osób było zaledwie 6, tj. 29%, a w grupie młodszych 25, czyli 46%¹⁰. Ma to związek z tym, że założyciele traktują spółdzielnię, jak swoją własną działalność gospodarczą, więc wolą nie ryzykować podpisania umowy na pełen etat, obciążając się przy tym pełnymi opłatami fiskalnymi i ubezpieczeniowymi. Czekają na moment, aż pozycja rynkowa spółdzielni na to pozwoli. Jednocześnie założyciele spółdzielni, zgodnie z powyższą motywacją, pracują w niej faktycznie dłużej i więcej niż pracownicy (tab.3), którzy raczej trzymają się ustaleń zgodnych z umową i są gotowi podejmować pracę najchętniej w pełnym wymiarze, szczególnie w grupie 45+.

Założyciele spółdzielni socjalnych niezależnie od grupy wiekowej charakteryzują się podobną cechą jak osoby prowadzące działalność gospodarczą, tj. poświęcają swojej pracy zdecydowanie więcej godzin tygodniowo niż wynosi pełny wymiar czasu pracy. W wielu spółdzielniach można się spotkać z sytuacją, gdy założyciele zatrudnieni są na część etatu (np. 1/16), a deklarują, że przepracowują faktycznie nawet 100 godzin tygodniowo. Przy niepewnych, miesięcznych przychodach spółdzielni nie obciążają się w ten sposób składkami na ubezpieczenia społeczne, a tym samym zmniejszają ryzyko prowadzenia działalności dzięki niższym kosztom stałym.

⁸ Dane nie uwzględnione w tabelach.

⁹ Poniżej 45 roku życia.

¹⁰ Dane nie uwzględnione w tabelach.

Tabela. 3. Faktycznie przepracowywane średnio tygodniowo godziny przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych

Tygodniowy czas pracy w h	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Poniżej 20	12	16	3	11	22	19	7	23
20-39	8	11	1	4	19	17	6	19
40	36	49	24	85	21	18	6	19
41-60	10	13	-	-	28	24	7	23
Powyżej 60	-	-	-	-	14	12	2	6
Brak odpowiedzi	8	11	-	-	12	10	3	10

Źródło: opracowanie własne.

Wśród pracowników najemnych, szczególnie w grupie wiekowej 45+, faktycznie przepracowane średnio tygodniowo godziny wynoszą równo 40h. Dopelnieniem informacji o warunkach pracy są dane dotyczące wysokości zarobków, które przedstawia tabela 4.

Tabela. 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników i założycieli spółdzielni w badanych spółdzielniach socjalnych w pierwszych trzech kwartałach 2013 r.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w 2013 r. w PLN	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Brak dochodów	3	4	-	-	18	16	8	26
Do 500	17	23	3	11	39	34	11	35
501-1000	10	14	-	-	26	22	3	10
1001-1500	31	42	23	82	17	15	6	20
1501-2000	7	9	2	7	4	3	2	6
Powyżej 2000	1	1	-	-	3	2	1	3
Brak odpowiedzi	5	7	-	-	9	8	-	-

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z danymi z tabeli 4 mediana miesięcznych wynagrodzeń netto dla pracowników najemnych ogółem wyniosła 1081,49 PLN. Dla grupy 45+ była nawet wyższa – 1250,50 PLN, co wynikało z faktu, że zdecydowana większość osób w tym wieku pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, co przełożyło się na wyższe wynagrodzenia. Wśród założycieli mediana wynagrodzeń była dużo niższa i wyniosła ogółem 461,54 PLN, a dla osób 45+ jeszcze mniej – 363,64 PLN. Te niskie wartości można wytłumaczyć dużą popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród założycieli spółdzielni socjalnych.

Niezależnie od grupy wiekowej, pracownicy najemni spółdzielni socjalnych otrzymują zdecydowanie wyższe wynagrodzenia niż założyciele, którzy odkładają bieżącą konsumpcję na rzecz rozwoju ich przedsiębiorstwa. Pracownicy trafiają do dobrze zorganizowanych przedsiębiorstw z zapewnionym zbytem na towary i usługi, więc wynagrodzenia są w tych przedsiębiorstwach wyższe, choć nie odbiegają w zasadzie od płacy minimalnej, gdyż dla tych organizacji od podwyżek wynagrodzeń ważniejsze jest tworzenie nowych miejsc pracy. Ze względu na fakt, że 89% pracowników najemnych w wieku 45+ było zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenia w tej grupie były zazwyczaj wyższe niż w pozostałych grupach wiekowych. Założyciele spółdzielni socjalnych w wieku 45+, podobnie jak młodsi, pobierają raczej niskie wynagrodzenia, aby inwestować w rozwój spółdzielni. Nieco częściej wśród założycieli w wieku 45+ spotyka się osoby zarabiające co najmniej na poziomie płacy minimalnej.

5. Przyczyny przystąpienia do spółdzielni socjalnej

Ustawa o spółdzielniach socjalnych bardzo szczegółowo określa, kto ma prawo przystąpić do tego typu organizacji.¹¹ Sam fakt przynależności do którejś z grup wymienionych w ustawie można traktować jako wystarczający powód do przystąpienia lub założenia spółdzielni socjalnej. Dla obu badanych grup – pracowników i założycieli, częstotliwość występowania poszczególnych przesłanek ustawowych była zbliżona. Głównym powodem wskazanym przez 89% pracowników i 81% założycieli w grupie wiekowej 45+ było bezrobocie (ogółem – po 90%), a długotrwałe bezrobocie dla odpowiednio 46% i 45% (ogółem – po 43%). Niepełnosprawni

¹¹ Patrz Art. 4. ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).

stanowili natomiast 14% pracowników i 26% założycieli badanej grupy wiekowej (ogółem w obu grupach udział niepełnosprawnych był nieco poniżej 20%).¹² Sporadycznie zdarzały się osoby z innych grup wymienionych w ustawie. Taka dominacja osób bezrobotnych nie dziwi, gdyż tylko dla takich osób przewidziano dotacje na utworzenie spółdzielni socjalnej lub miejsca pracy w takim podmiocie. Małej popularność spółdzielni socjalnych wśród innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym wymienionych w ustawie¹³ należy upatrywać w tym, że założenie i prowadzenie takiej organizacji jest bardzo trudne, wymaga wykorzystania wszechstronnych umiejętności. Właściwie jest możliwe do zrealizowania z powodzeniem tylko przez spółdzielnie socjalne osób prawnych. Oprócz wyżej wymienionych czynników na przystąpienie lub założenie spółdzielni socjalnej wpływ miało wiele innych czynników (tab.5).

W grupie pracowników najważniejszymi przyczynami przystąpienia ich do spółdzielni socjalnej były możliwość uzyskania dochodów i pracy. Dla wielu istotne były również chęć dokonania zmiany w życiu oraz podniesienia kwalifikacji, a dodatkowo namowa członków rodziny oraz osób z różnych środowisk czy instytucji. Wśród założycieli równorzędne znaczenie miały trzy czynniki, tj. wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu, możliwość uzyskania dochodów oraz chęć zdobycia pracy. Co istotne, dla 1/3 założycieli spółdzielni, wpływ na jej założenie miała również chęć spróbowania sił w biznesie, a dla 1/5 namowa znajomych. Wynika to z faktu, że dla wielu założycieli spółdzielnia socjalna była szansą na utworzenie swojego wymarzonego biznesu, jednak do jego realizacji w tej formie potrzeba kilku osób, stąd szukali ich często wśród znajomych.

Ogólnie osoby w wieku 45+ odpowiadały podobnie jak ogół respondentów, choć widać w tej grupie nieco większe znaczenie pobudek przystąpienia do spółdzielni związanych z chęcią podjęcia pracy i zarobkowania. Bardzo ważna, szczególnie dla założycieli, była także wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu. W grupie pracowników najemnych w wieku 45+ nikt nie traktował pracy w spółdzielni jako możliwości podniesienia kwalifikacji. Co ciekawe, wśród założycieli w wieku 45+ czynnik ten był wymieniany nawet częściej niż wśród ogółu badanych. Założyciele spółdzielni w badanej kategorii wiekowej zdecydowanie rzadziej niż ogół założycieli, jako motywator wskazywali chęć spróbowania sił w biznesie oraz zainteresowanie ideą ekonomii społecznej. Może to wynikać z nieco mniejszej skłonności do ryzyka i poszukiwania stabilizacji życiowej przez osoby starsze.

¹² Dane nie uwzględnione w tabelach.

¹³ M. in. uzależnieni, wychodzący z zakładów karnych, bezdomni, uchodźcy.

Tabela. 5. Najważniejsze czynniki, które wpłynęły na decyzję pracowników i założycieli spółdzielni o przystąpieniu/założeniu spółdzielni socjalnej

Czynniki	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu	21	28	9	32	57	51	17	55
możliwość uzyskania dochodów	43	58	18	64	58	52	16	52
chęć zdobycia pracy	41	55	19	68	57	51	18	58
chęć podwyższenia kwalifikacji	13	18	-	-	10	9	5	16
namowa rodziny	11	15	3	11	5	5	1	3
namowa znajomych	2	3	1	4	21	21	6	19
namowa pracownika socjalnego	6	8	3	11	-	-	-	-
namowa pracownika urzędu pracy	1	1	1	4	-	-	-	-
namowa pracownika tej spółdzielni socjalnej	6	8	2	7	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
namowa pracownika innej instytucji	1	1	1	4	1	1	1	3
zainteresowanie ideą ekonomii społecznej	7	9	-	-	15	14	2	6
chęć spróbowania sił w biznesie	3	4	-	-	37	33	6	19
inne czynniki	1	1	-	-	3	3	-	-

Uwaga: Nikt nie wskazał odpowiedzi „chęć pracy w charakterze wolontariusza”.

Źródło: opracowanie własne.

6. Przebieg reintegracji społeczno-zawodowej

Proces reintegracji społeczno-zawodowej prowadzony w spółdzielniach socjalnych odbywa się dzięki świadczeniu pracy przez założycieli i pracowników. Tabela 6 przedstawia najważniejsze oczekiwane korzyści, pogrupowane według typów, jakie zdaniem ankietowanych mogła im przynieść praca w spółdzielni socjalnej. Oczekiwane

korzyści ekonomiczne, szczególnie związane z uzyskaniem dochodów, są bardzo ważne zarówno dla wielu pracowników najemnych, jak i założycieli spółdzielni socjalnych. Na korzyści z tytułu uzyskiwania dochodów nieco częściej wskazywali pracownicy, co ma związek

Tabela. 6. Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli

Najważniejsze oczekiwane korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Korzyści ekonomiczne								
uzyskanie dochodów	56	77	24	86	64	58	18	58
Niezależność	19	26	9	32	40	36	9	29
Korzyści zawodowe								
nowe kwalifikacje zawodowe	25	34	2	7	65	59	18	58
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	23	32	1	4	58	53	14	45
realizacja własnych marzeń	9	12	3	11	45	41	6	19
Korzyści społeczne								
poznanie nowych kolegów, przyjaciół	26	36	10	36	35	32	11	35
uznanie wśród bliskich	8	11	4	14	9	8	4	13
powód do wyjścia z domu	11	15	6	21	14	13	3	10
Korzyści psychologiczne								
możliwość czerpania radości z życia	11	15	4	14	12	11	1	3
pewność siebie, wiara we własne możliwości	24	33	7	25	48	44	17	55
Inne								
Inne	-	-	-	-	3	3	-	-
brak jakichkolwiek korzyści	-	-	-	-	1	1	1	3

Źródło: opracowanie własne.

z wyższymi wynagrodzeniami w tej grupie.¹⁴ Korzyści zawodowe były częściej wskazywane jako najważniejsze w grupie założycieli spółdzielni, choć wśród osób w wieku 45+ zdecydowanie rzadziej traktowano spółdzielnię jako sposób na realizację własnych marzeń. Wśród pracowników w wieku 45+ korzyści zawodowych z pracy w spółdzielni oczekiwały zaledwie pojedyncze osoby. Wśród korzyści społecznych około 1/3 pracowników i założycieli, niezależnie od grupy wiekowej, doceniała możliwość poznania nowych kolegów i przyjaciół. Pozostałe korzyści społeczne były zdecydowanie rzadziej wskazywane przez respondentów, choć 1/5 pracowników w wieku 45+ traktowała pracę w spółdzielni jako powód do wyjścia z domu. W zakresie korzyści psychologicznych dla dość dużej liczby ankietowanych znaczenie miała pewność siebie i wiara we własne możliwości. Porównując w tym zakresie pracowników i założycieli, zauważono, że to ci drudzy częściej dostrzegali tę korzyść, szczególnie w wieku 45+.

Badania na temat korzyści faktycznie uzyskiwanych z pracy w spółdzielni socjalnej były prowadzone dwutorowo. Poza oczekiwanymi przez spółdzielców najważniejszymi korzyściami, które przynosiła im praca w spółdzielni socjalnej, respondenci proszeni byli o wypowiedź, które korzyści z zaproponowanej listy faktycznie osiągnęli (tab. 7).

Tabela. 7. Realizowane przez pracowników i założycieli korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych

Faktyczne korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
	2	3	4	5	6	7	8	9
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Korzyści ekonomiczne								
Poprawa sytuacji materialnej	59	80	23	82	51	44	15	48
Poprawa dostępu do wielu usług	26	35	7	25	65	56	17	55

¹⁴ Mediana miesięcznych wynagrodzeń 1081,49 PLN.

Tabela. 7. cd.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Poprawa jakości życia w sensie materialnym	44	59	14	50	42	36	14	45
Większa niezależność od innych ludzi i instytucji	38	51	17	61	58	50	13	42
Korzyści zawodowe								
Nabycie nowych lub rozwinięcie umiejętności zawodowych	54	73	21	75	94	81	22	71
Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców	44	59	14	50	84	72	19	61
Korzyści społeczne								
Kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi	35	47	14	50	64	55	14	45
Korzyści psychologiczne								
Wzrost wiary w siebie	46	62	15	54	73	63	23	74
Wzrost zadowolenia z życia	39	53	16	57	71	61	18	58
Poprawa szacunku do samego siebie	43	58	17	61	65	56	21	68
Poczucie bezpieczeństwa	28	38	10	36	33	28	10	32
Inne								
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do pracy.	24	32	8	29	48	41	11	35
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do życia.	27	36	8	29	46	40	11	35

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z powyższej tabeli 7 korzyści uzyskane przez obie badane grupy były podobne, praktycznie niezależnie od grupy wiekowej, co może wskazywać, że reintegracja społeczno-zawodowa przebiega w tych orga-

nizacjach na podobnym poziomie skuteczności dla wszystkich grup wiekowych. Porównując z tabelą 6, korzyści ekonomiczne raczej odczuwają częściej pracownicy niż założyciele spółdzielni. Jednak nieco większa liczba założycieli zauważyła u siebie poprawę dostępu do różnych usług.

Większość respondentów w obu grupach, niezależnie od kategorii wiekowej, wskazała, że dzięki pracy w spółdzielni socjalnej odniosła korzyści zawodowe. W przypadku pracowników w wieku 45+ oczekiwania (tab. 6) wobec korzyści zawodowych zgłaszało raptem kilka osób, jednak faktycznie uzyskała je większość badanych w tej grupie wiekowej. Może to być jeden z argumentów potwierdzających skuteczność reintegracji zawodowej w tych organizacjach. O skuteczności reintegracji społecznej świadczą uzyskane korzyści społeczne. Uzyskanie ich potwierdziła mniej więcej połowa badanych (tab. 7), co znacznie przewyższa oczekiwania w tym aspekcie wyrażone w tabeli 6. Reintegracja społeczna jest dodatkowo wzmacniana przez korzyści natury psychologicznej, które również zostały odnotowane przez znaczącą grupę pracowników najemnych i założycieli spółdzielni niezależnie od grupy wiekowej (tab. 7).

W kontekście danych z tabel 6 i 7 można stwierdzić, że oczekiwane przez spółdzielców korzyści, które mogliby odnieść pracując w spółdzielniach, były raczej niewielkie. Koncentrowały się głównie na kwestiach ekonomicznych, a faktycznie uzyskane obejmowały pełne spektrum grup korzyści. Uzupełnieniem analizy korzyści związanych z pracą w spółdzielniach socjalnych są dane dotyczące oceny stanu rozwoju kwalifikacji zawodowych, co przedstawia tabela 8.

Tabela. 8. Kwalifikacje zawodowe rozwinięte przez pracowników i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej

Rozwinięte kwalifikacje zawodowe	Pracownicy najemni				Założyciele spółdzielni			
	ogółem		w wieku 45+		ogółem		w wieku 45+	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
znajomość zagadnień związanych z wykonywaną pracą	51	69	16	57	90	78	20	65

Tabela 8. cd.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
znajomość zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej	36	49	7	25	85	73	18	58
obsługa różnych urzędów	22	30	6	21	39	34	11	35
samodzielne rozwiązywanie problemów	33	45	13	46	58	50	14	45
umiejętność pracy w zespole	40	54	14	50	66	57	18	58
umiejętność obsługi klienta, negocjacji handlowych	25	34	4	14	72	62	16	52
samooceny wiary we własne możliwości	38	51	16	57	59	51	17	55
lepszego wykorzystania czasu pracy	42	57	16	57	64	55	17	55
jakości wykonywanej pracy	45	61	16	57	64	55	17	55
wymogi formalne do wykonywania pracy	20	27	5	17	38	33	9	29
ukończone kursy i szkolenia zawodowe	23	31	6	21	53	46	11	35
dbałość o stan zdrowia i schludny wygląd	27	36	9	32	38	33	12	38

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane wskazują, że obie badane grupy w wieku 45+, tj. pracownicy najemni i założyciele spółdzielni, rozwinęły dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych szereg różnorodnych kwalifikacji zawodowych, które mogą z powodzeniem wykorzystywać na dalszych etapach kariery zawodowej. Nieco większy rozwój kwalifikacji dostrzegli u siebie założyciele, szczególnie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej czy umiejętności obsługi klienta, prowadzenia negocjacji handlowych, co ma związek z szerszym zakresem obowiązków, który spoczywa na założycielach spółdzielni, w porównaniu do pracowników najemnych. Młodszy respondenci dostrzegają u siebie częściej rozwój poszczególnych kwalifikacji niż starsi. Można powiedzieć, że spółdzielcy z młodszych grup wiekowych więcej uczą się pracując w spółdzielniach socjalnych.

Uzyskane i rozwinięte umiejętności zawodowe nie zostaną w wielu przypadkach wykorzystane poza spółdzielnią, gdyż około połowa respondentów w wieku 45+ z obu grup traktuje spółdzielnię socjalną jako stałe miejsce pracy, a dla prawie 1/3 dobrowolne odejście z organizacji, w ogóle nie jest brane pod uwagę. Respondenci w wieku 45+, jeżeli byliby gotowi odejść ze spółdzielni, to pod warunkiem otrzymania stabilnej pracy, z lepszym wynagrodzeniem, która daje możliwości rozwoju.¹⁵ Ma to związek z bardzo wysokim poziomem zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych w obu badanych grupach. Wśród pracowników i założycieli w wieku 45+ zadowolonych z pracy było ponad 2/3 respondentów (wśród ogółu nawet 80%). Ponadto wszyscy pracownicy i 87% założycieli w tej grupie wiekowej było gotowych polecić spółdzielczość socjalną innym ludziom w trudnej sytuacji życiowej.¹⁶ Co ciekawe dane dla młodszych grup wiekowych ukazują jeszcze wyższy poziom docenienia znaczenia pracy w spółdzielniach socjalnych.

O skuteczności procesu reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych mogą świadczyć dane na temat tego, co respondenci zrobiliby w sytuacji upadku ich organizacji. Blisko połowa założycieli w wieku 45+ było pewnych zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom, a prawie ¼ chce próbować założyć nową działalność gospodarczą (w populacji ogółem było jeszcze więcej takich odpowiedzi, odpowiednio 60% i 25%). Wśród pracowników najemnych w wieku 45+ sytuacja wygląda dużo gorzej, gdyż nikt nie był przekonany, że zdobędzie nową pracę, a zaledwie 2 osoby, tj. 7%, planowałyby podjąć próbę założenia działalności gospodarczej (w populacji ogółem było to odpowiednio 22% i 15%). Można to tłumaczyć faktem, że w tej grupie znajdowały się osoby z dużo poważniejszymi problemami życiowymi. Proces reintegracji społeczno-zawodowej można uznać za nieskuteczny u 12 pracowników najemnych w wieku 45+, czyli 43%, dla których upadek spółdzielni spowodowałby utratę reszty nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej, wśród młodszych taką odpowiedź wskazało tylko 6 osób, tj. 13%. Wśród założycieli spółdzielni w wieku 45+ tak odpowiedziało tylko 6 osób, czyli 19%, a z młodszych zaledwie 2 osoby – 2%. A zatem skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych należy ocenić dość wysoko.

¹⁵ Dane nie uwzględnione w tabelach.

¹⁶ Dane nie uwzględnione w tabelach.

7. Zakończenie

Przeprowadzone badania potwierdzają założenia, że w spółdzielniach socjalnych pracują dwa typy osób o zgoła odmiennej charakterystyce. Założyciele są raczej młodzi, dobrze wykształceni, przedsiębiorczy i pełni zapału do pracy. Spółdzielnia socjalna daje im szansę na spełnienie marzeń i rozwój w działalności biznesowej. W razie upadku organizacji są przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy lub założenie własnej działalności gospodarczej.

Pracownicy podejmujący pracę w spółdzielniach socjalnych są grupą ze zdecydowanie większymi problemami życiowymi. To ludzie o słabym wykształceniu i małych możliwościach odnalezienia się na rynku pracy. Spółdzielnia dając pracę, zapewnia im korzyści majątkowe i emocjonalne. Pracując nabywają również cenne kwalifikacje, które w razie konieczności odejścia ze spółdzielni mogą wykorzystać w nowym miejscu pracy.

Proces reintegracji społeczno-zawodowej przebiega nieco lepiej w grupie założycieli, którzy już na początku podjętej drogi zawodowej mają lepsze rokowania – spółdzielczość socjalna jest dla nich jednym ze sposobów na życie. Można się spotkać wręcz z argumentem, że grupa założycieli spółdzielni, gdzie większość to ludzie młodzi i dobrze wykształceni, tak naprawdę w ogóle nie jest dotknięta wykluczeniem społecznym. Jednak fakt, że ci ludzie często przez wiele lat po studiach pracują głównie dorywczo, nierzadko poniżej swoich kwalifikacji, zatrudniani są na umowy cywilno-prawne, przeczy takim stwierdzeniom. Spółdzielczość socjalna daje im szansę na usamodzielnienie się, wzięcie we własne ręce odpowiedzialności za swoje życie i pracę. Dzięki temu, nawet gdy częściowo wykonują proste prace fizyczne, uzyskują poczucie sprawstwa w organizacji, rozwijają szereg kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu i pracą w zespole.

W przypadku osób w wieku 45+ proces reintegracji zawodowej w spółdzielniach ma bardzo podobny przebieg, jak wyżej opisany. Ich oczekiwania wobec spółdzielni mają raczej charakter bardziej związany z możliwością zarobkowania oraz uzyskania stabilności życiowej niż dalszego rozwoju kariery. W taki też sposób postrzegają oni korzyści z pracy w spółdzielniach, mało doceniając rozwój kwalifikacji zawodowych, jaki daje im takie zatrudnienie. Jednak, nawet jeśli dzieje się to poza ich świadomością, są dość dobrze przygotowywani do powrotu na otwarty rynek pracy, gdyby zaszła taka konieczność, choć dobrowolnie raczej nie

są do tego skorzy. Niewątpliwie lepiej przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy byli założyciele spółdzielni, ale ich sytuacja życiowa już na wstępie była lepsza. A zatem usługi reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych można uznać za dość skuteczne narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu wśród osób w wieku 45+.

Bibliografia

- Golinowska S., Broda-Wysocki P. (2005), *Kategorie ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przegląd ujęć*, [w:] S. Golinowska, E. Tarkowska, I. Topińska (red.), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, Warszawa, s. 17-54.
- Grewiński M., Kamiński S. (2011), *Sektor gospodarki społecznej w wielosektorowej polityce społecznej – w kierunku usług społecznych*, [w:] M. Grewiński, M. Rymśza (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa, s. 55-84.
- Janowska Z. (2009), *Spółdzielnia socjalna – istota i zasady funkcjonowania*, [w:] Z. Janowska (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Łódź, s. 7-27.
- Jarosz M. (2008), *Obszary wykluczenia w Polsce*, [w:] M. Jarosz (red.), *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Warszawa, s. 7-18.
- Jordan B. (1996), *A theory of poverty and social exclusion*, Cambridge.
- Karwacki A. (2011), *Usługi społeczne w zakresie zatrudnienia socjalnego*, [w:] M. Grewiński, M. Rymśza (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa, s. 197-217.
- Szatur-Jaworska B. (2005), *Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej wobec osób starszych*, [w:] J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, Toruń, s. 63-71.
- Departament Pożytku Publicznego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r.*, Warszawa 2012.
- Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf [dostęp 19.10.2011].
- <http://ozrss.pl/spoldzielnie-socjalne/katalog/> [dostęp 26.06.2014]
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).

Social and occupational reintegration of persons aged 45+ in social cooperatives

Summary: Social cooperatives are one of the tools that prevent social exclusion by delivering a special welfare service – social employment. The risk of social exclusion caused by prolonged unemployment is particularly high among people aged 45+. The paper tests the extent to which social cooperatives implement a welfare service in the form of social employment and the related social and occupational reintegration, particularly with respect to people aged 45+.

The paper presents the results of a survey of social cooperatives' members in the Łódź region, during which various aspects of their work in these organizations were investigated. An analysis was conducted to assess social cooperatives' potential for enabling social and professional reintegration of people threatened by social exclusion, particularly those in the age group 45+.