

TRWAŁE ODDZIAŁYWANIE

Pomiar wpływu społecznego spółdzielni pracy
i spółdzielni socjalnych w Europie:
WŁOCHY I HISZPANIA



Copyright © 2022 CECOP

Autorzy:

Francesca Zaganelli, CECOP

Anton Möller, CECOP

Pedro Blazquez, COCETA

Vincenzo De Bernardo, Confcooperative Federsolidarietà

Valerio Pellirossi, Confcooperative Federsolidarietà

Redakcja:

Francesca Zaganelli, CECOP

Diana Dovgan, CECOP

Victoria Hernandez, CECOP

Diana Potjomkina, CECOP

Korekta wersji angielskiej: **Tony Costante**

WYDANIE POLSKIE

Tłumaczenie tekstu: **Urszula Fila-Kicman, ZLSP**

Korekta merytoryczna: **Joanna Brzozowska-Wabik, ZLSP**

Korekta tekstu: **Agnieszka Kosińska-Gałka / Niestatystyczna.pl**

Projekt graficzny i skład publikacji: **Anna Szczęch / KreatywnaKorektorka.pl**

ISBN: 978-83-944393-3-0



Zabrania się powielania niniejszej publikacji w części lub w całości bez uprzedniego uzyskania pisemnej zgody CECOP.

Cytowanie tego raportu: CECOP, 2021. **Lasting impact. Measuring the social impact of worker and social cooperatives in Europe: focus on Italy and Spain.** Brussels.



Wydanie polskie: Związek Lustracyjny Spółdzielni.



Funded by the
European Union

Niniejsza publikacja została sfinansowana przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie należą jednak wyłącznie do autora i nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani instytucja przyznająca dofinansowanie nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Spis treści

PRZEDMOWA	4
WPROWADZENIE	7
1. WPŁYW SPOŁECZNY SPÓŁDZIELNI PRACY I SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH W EUROPIE	9
2. POMIAR ODDZIAŁYWANIA SPOŁECZNEGO SPÓŁDZIELNI PRACY W HISZPANII	16
Wprowadzenie do spółdzielni pracy i spółdzielni z inicjatywą społeczną w Hiszpanii	
<i>Bilans społeczny: narzędzie wspierające lokalny rozwój spółdzielni</i>	
Analiza wpływu społecznego spółdzielni w Hiszpanii	
Rekomendacje z perspektywy hiszpańskiej	
3. POMIAR ODDZIAŁYWANIA SPOŁECZNEGO SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH WE WŁOSZACH	32
Wprowadzenie do spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych we Włoszech	
Narzędzie <i>bilancio sociale</i> : geneza i ewolucja	
Zalecenia z perspektywy włoskiej	
WNIOSKI	53



Przedmowa

Wspólne ujęcie ocen oddziaływania w kontekście europejskim



Od czasu przedstawienia przez Komisję Europejską „Inicjatywy na rzecz przedsiębiorczości społecznej” debata na temat oceny oddziaływania społecznego cieszy się w Europie dużym zainteresowaniem. Wśród swoich 11 kluczowych działań Inicjatywa ta przewiduje lepszy dostęp do finansowania dla organizacji aktywnych w ekonomii społecznej, zwiększając tym samym ich zdolność do przyciągania inwestycji w zakresie wpływu społecznego.

Na szczeblu międzynarodowym debata nabrała instytucjonalnego znaczenia w 2013 r. wraz z uruchomieniem Forum Inwestycji w Oddziaływanie Społeczne przy G8, co potwierdziło rosnące zainteresowanie inwestycjami w oddziaływanie społeczne, do czego niezbędne stało się opracowanie taksonomii i odpowiedniego systemu oceny.

Chociaż od tego czasu poczyniono znaczne postępy, nadal pozostaje wiele do zrobienia, aby ustanowić uznane i skuteczne ramy oceny wpływu społecznego. Głównym powodem jest

prawdopodobnie brak wystarczających instrumentów i mechanizmów do gromadzenia i analizowania danych.

Mając to na uwadze, przygotowaliśmy niniejszą publikację, aby zainspirować spółdzielnie w naszej sieci i wywołać dyskusję z naszymi członkami w celu lepszego zrozumienia instrumentów wykorzystywanych do oceny wpływu społecznego generowanego przez działalność naszych spółdzielni.

Ocena finansowa i biznesowa spółdzielni jest obecnie zgodna ze skonsolidowanymi i ustandaryzowanymi praktykami. Nadal jednak trudno jest znaleźć zintegrowane metody i instrumenty do pomiaru zmian społecznych, zwłaszcza tych, które są wywoływane przez spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne.

W ramach oceny wpływu społecznego należy zebrać informacje na temat tożsamości, wartości źródłowych i wizji zmian społecznych, które leżą u podstaw misji spółdzielni. Choć są to aspekty, których nie da się w pełni opisać za pomocą danych, należy podjąć wysiłki w celu ich udokumentowania i przeanalizowania.

Można wytyczyć trajektorie, które – wychodząc od wymiaru ekonomicznego – ściśle wiążą zasoby i wartości, a także uchwycić ich ruchy i zmiany.

Pomiar zjawisk społecznych, a więc także ich wpływu, może odnosić się tylko do danego kontekstu i danego momentu w czasie, w którym można uchwycić aspekt transformacyjny.

Gromadzenie danych jest ważne nie tyle ze względu na ich „katalogowanie”, ile dlatego, że w coraz większym stopniu stanowią one siłę napędową, dzięki której kształtują się ekonomiczne i społeczne zachowania przedsiębiorstw spółdzielczych. Poszerzenie bazy danych jest najważniejszym podejściem do utrzymywania stałego dialogu z kontekstem, w którym prowadzona jest działalność społeczna.

Pomiar wpływu społecznego wymaga nie tylko dostępności danych, ale także infrastruktury ułatwiającej ich gromadzenie, którą należy jak najszybciej stworzyć. Wierzmy, że publikacja, którą właśnie Państwo czytacie, stanowi pierwszy ruch w tym kierunku. Z pewnością w nadchodzących latach nasi członkowie i ich spółdzielnie będą w stanie tworzyć coraz bardziej odpowiednie systemy pomiaru.

Pomiar wpływu społecznego jest szczególnie złożony, ponieważ świadczone usługi są często skierowane do osób potrzebujących. Powodzenie procesu pomiaru zależy od zasobów, elastyczności, z jaką są one dostosowywane do zmiennych okoliczności, oraz zdolności do zapewnienia ciągłości usług. Stosowanie tradycyjnego podejścia do inwestycji i rynku w sektorze spółdzielczym wymaga starannej refleksji, aby uniknąć negatywnego wpływu na główne grupy beneficjentów, czyli użytkowników końcowych.

Dlatego ważne jest wyraźne rozróżnienie między oddziaływaniem społecznym generowanym przez spółdzielnię jako organizację, które obejmuje poprawę warunków jej członków (na przykład poprzez tworzenie dobrych warunków pracy), a oddziaływaniem społecznym generowanym przez konkretną działalność lub program spółdzielni (na przykład zarządzanie usługami opieki długoterminowej dla osób, które nie są samowystarczalne).

Pomiar oddziaływania społecznego ma zasadnicze znaczenie dla zilustrowania społecznego wymiaru wszystkich przedsiębiorstw spółdzielczych, przede wszystkim jako dowód ich pełnej i całkowitej przynależności do „ekosystemu ekonomii społecznej i usług lokalnych”, ale jest z pewnością zadaniem złożonym, ponieważ może być trudno wykazać różnicę między prowadzoną działalnością a generowanym efektem. Często pozytywne efekty mają charakter jakościowy, a czasami mogą się ujawnić dopiero w dłuższej perspektywie. Istnieje duże ryzyko, że uzyskane informacje nie uchwycą w wystarczającym stopniu tego, co należy zmierzyć.

Alternatywne lub uzupełniające podejście polegające na zbieraniu bogatych w informacje „historii” opowiedzianych z punktu widzenia beneficjentów jest niezbędne do oceny wartości dodanej działalności przedsiębiorstwa społecznego. Ponadto należy wyraźnie zaznaczyć, że pomiar tworzenia wartości nie musi oznaczać uzyskania ostatecznych danych liczbowych; zamiast tego wyniki można przedstawić w formie połączenia danych liczbowych i tekstu.

Obecnie najbardziej znanymi metodami w Europie są: społeczny zwrot z inwestycji (SROI) – metoda oparta na uzyskanych efektach, która pomaga zrozumieć tworzenie przez firmę wartości społecznej, środowiskowej i ekonomicznej – oraz raport społeczny (lub bilans społeczny) – metoda stosowana do planowania, mierzenia i oceny celów społecznych organizacji. Istnieją inne przykłady bardziej ogólnie stosowanych metod określania społecznej wartości dodanej, takie jak Global Reporting Index (GRI) – system sporządzania raportów o zrównoważonym rozwoju zapewniający ramy dla raportowania społecznego, środowiskowego i ekonomicznego.

W niniejszej publikacji postanowiliśmy przedstawić konkretne dobre praktyki, które zostały wypróbowane i przetestowane przez spółdzielnie. Jak się Państwo przekonają, elementem wspólnym dla wszystkich tych praktyk jest to, że zostały one opracowane w oparciu o cele spółdzielni. Przedstawione tu metody pomiaru są częścią szerszego procesu oceny, który ma stać się integralną częścią planowania korporacyjnego firmy, a także ważnym instrumentem doskonalenia jej organizacji wewnętrznej.

W ostatnich latach, dzięki przyjęciu przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w maju 2021 r. planu działania na rzecz wdrażania Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, a następnie niedawnemu przyjęciu Planu Działania na rzecz Ekonomii Społecznej, ocena wpływu społecznego nabrała jeszcze większego znaczenia. Jako spółdzielnie musimy zatem udoskonalić

i skonsolidować stosowane instrumenty pomiaru wartości społecznej naszego modelu przedsiębiorstwa. Możemy odegrać kluczową rolę w realizacji ambitnych celów określonych w Planie Działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych w odniesieniu do zatrudnienia, szkoleń i ubóstwa.

Nasze spółdzielnie chcą przyczynić się do tego, aby: co najmniej 78% ludności w wieku 20-64 lat miało pracę, co najmniej 60% wszystkich dorosłych uczestniczyło raz w roku w szkoleniu, a liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym zmniejszyła się o co najmniej 15 milionów. Aby osiągnąć te cele, musimy także stworzyć odpowiednie instrumenty do pomiaru osiągniętych postępów.

Wymaga to od wszystkich podmiotów społecznych zwiększenia ich własnych możliwości gromadzenia, przetwarzania i analizowania danych, aby zrównoważyć dominację tradycyjnych wskaźników ekonomicznych, które zbyt długo były głównym instrumentem wykorzystywanym do wytyczania kierunków polityki. Wykorzystanie wiedzy opartej na wymiernych danych i wskaźnikach do kształtowania polityki społecznej jest więc wyzwaniem, które trzeba podjąć, by stworzyć Europę bardziej społeczną i sprzyjającą włączeniu społecznemu.

Giuseppe Guerini
Prezydent CECOP

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja i analiza zostały opracowane w okresie, który nadal stanowi wyzwanie dla ludzkości. Zarówno rok 2020, jak i 2021 charakteryzowały się bezprecedensową globalną pandemią, która wpłynęła na ekonomiczny, kulturowy i społeczny wymiar życia ludzi. Z jednej strony jeszcze bardziej zaostrzyła ona istniejące warunki nierówności i ubóstwa, z drugiej zaś stała się bodźcem do rozwoju niektórych istniejących trendów, takich jak transformacja ekologiczna i cyfrowa, przyspieszając proces tworzenia społeczeństwa przyszłości.

W tym pełnym przemian i wyzwań kontekście ważne jest zapewnienie demokratycznych i opartych na współpracy mechanizmów, które mogą zmaksymalizować dobrobyt ludzi, promować spójność społeczną i wprowadzać zrównoważone rozwiązania społeczne i środowiskowe.

Z definicji spółdzielnie starają się zaspokajać podstawowe ludzkie potrzeby i spełniać ekonomiczne, społeczne i kulturalne aspiracje swoich członków. Czynią to, stosując wartości spółdzielcze, takie jak samopomoc, odpowiedzialność, demokracja, równość, sprawiedliwość i solidarność, które realizują w praktyce poprzez szereg

wytycznych, zasad i statutów. Ponadto, zgodnie z tradycją swoich założycieli, członkowie spółdzielni wierzą w takie wartości etyczne jak przejrzystość, otwartość, odpowiedzialność społeczna i troska o innych¹.

Na tej podstawie uzasadnione jest dążenie spółdzielni do lepszego zrozumienia rezultatów (a konkretnie wpływu) generowanych przez ich działalność, wyciągania wniosków z tego lepszego zrozumienia i odpowiedniego planowania w celu zwiększenia swojego wpływu na społeczeństwo.

Jako część sieci i ruchu, spółdzielnie są również zainteresowane pokazaniem światu zewnętrznemu znaczenia swojej działalności i jej wpływu, mobilizując w ten sposób członków, klientów i potencjalnych fundatorów, a także spełniając oczekiwania zewnętrznych fundatorów (takich jak inwestorzy, donatorzy oraz władze publiczne) w zakresie rozliczalności opartej na wynikach².

Chociaż nie ma standardowych narzędzi do oceny wyników społecznych przedsiębiorstwa, ze względu na swój dwoisty charakter (bycie zarówno stowarzyszeniem ludzi, jak i podmiotem

1 / ICA 1995, Oświadczenie w sprawie tożsamości spółdzielczej.

2 / CECOP 2020, Pomiar wpływu społecznego spółdzielni przemysłowych i usługowych w Europie.

gospodarczym) spółdzielnie zaczęły opracowywać własne sposoby oceny wyników społecznych, zanim stało się to trendem w świecie biznesu. Jest to proces, który rozpoczął się na początku XX wieku w krajach takich jak Francja, Włochy, Niemcy i Polska, gdzie audyty spółdzielcze mają długą historię³.

Chociaż narzędzia i praktyki służące do oceny zrozumienia wpływu spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych w krajach europejskich są zróżnicowane i mogą nie pozwalać na kompleksową ocenę wpływu społecznego na poziomie europejskim, możliwe jest zidentyfikowanie pewnych dobrze rozwiniętych inicjatyw i uzyskanie ważnych danych na poziomie krajowym.

Niniejsza publikacja została wydana wspólnie przez CECOP i dwóch jego członków: włoską Confcooperative Federsolidarietà i hiszpańską COCETA. Zawiera ona spostrzeżenia na temat społecznego wpływu spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych we Włoszech i Hiszpanii. W tych dwóch krajach dwie dobrze rozwinięte inicjatywy pozwalają na niemal wszechstronną analizę społecznego oddziaływania spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych w społecznościach, w których są one zlokalizowane i które pomagają rozwijać.

Bilancio sociale we Włoszech to praktyka, którą niektóre spółdzielnie socjalne opracowały z własnej inicjatywy w latach 90. ubiegłego wieku, aby lepiej wykazać wpływ swojej misji

społecznej. Praktyka ta stała się obowiązkowa dla wszystkich spółdzielni socjalnych we Włoszech od czasu reformy sektora przedsiębiorstw społecznych w 2017 r. Aby wesprzeć spółdzielnie socjalne w wypełnianiu tego obowiązku, Confcooperative Federsolidarietà, krajowa federacja spółdzielni socjalnych, wkroczyła do akcji, aby zapewnić swoim członkom platformę internetową i niezbędne wskazówki. Platforma *Bilancio sociale* Confcooperative Federsolidarietà umożliwia gromadzenie informacji w spójny sposób w całym kraju.

Bilans społeczny XES to narzędzie ewaluacyjne opracowane dla organizacji ekonomii społecznej i solidarnej (głównie spółdzielni, ale także innych rodzajów organizacji non profit) w Hiszpanii przez Katalońską Sieć Ekonomii Solidarności (XES). W niniejszej publikacji COCETA, krajowa federacja spółdzielni pracy w Hiszpanii, wydobywa i analizuje dane dostarczone przez spółdzielnie pracy uczestniczące w bilansie społecznym, gromadzone corocznie od 2015 r. w raporcie z audytu społecznego publikowanym przez Hiszpańską Sieć Gospodarki Alternatywnej i Solidarnej (REAS).

Głównym celem niniejszej publikacji jest podkreślenie pozytywnego wpływu, jaki spółdzielnie socjalne i pracy wywierają na społeczności, w których są zakorzenione, oraz na zaangażowane w nie osoby, takie jak pracownicy, członkowie-robotnicy lub beneficjenci świadczonych przez nie usług.

3 / Ibidem.

1

WPŁYW SPOŁECZNY SPÓŁDZIELNI PRACY I SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH W EUROPIE

Chociaż w niniejszej publikacji skupimy się głównie na analizie kontekstu włoskiego i hiszpańskiego z powodów wyjaśnionych powyżej, w tym rozdziale chcielibyśmy przedstawić ogólny przegląd ekonomicznego i społecznego wpływu spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych w Europie na podstawie wyników ankiety, którą CECOP przeprowadził wśród swoich członków, zbierając, jeśli to możliwe, informacje na temat spółdzielni zrzeszonych w swojej sieci.

Jak już wspomniano, ze względu na zasady i wartości, które stanowią o ich tożsamości, wszystkie spółdzielnie wywierają wpływ na wymiar ekonomiczny, społeczny i kulturowy osób, które je tworzą, oraz na ich otoczenie. Wkład spółdzielni w dobrobyt społeczny i środowiskowy oraz zrównoważony rozwój jest również dobrze znany w świecie polityki.

Na poziomie globalnym w 2002 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) przyjęła zalecenie nr 193 dotyczące promocji spółdzielni, w którym

opowiedziała się za promowaniem spółdzielni „jako jednego z filarów krajowego i międzynarodowego rozwoju gospodarczego i społecznego”⁴.

Ostatnio, w 2021 r., Sekretarz Generalny Organizacji Narodów Zjednoczonych opublikował raport na temat spółdzielni w rozwoju społecznym, podkreślając wkład spółdzielni w walkę z pandemią COVID-19 i promowanie „sprawiedliwej odbudowy”, przewyższanie nierówności społecznych, świadczenie usług zdrowotnych, generowanie zatrudnienia, wspieranie ofiar przemocy domowej i wiele innych⁵. Raport wzywa również rządy do zapewnienia spójnych, silnych i wspierających ram prawnych i regulacyjnych dla rozwoju spółdzielczości⁶.

OECD wielokrotnie podkreślała społeczny wpływ spółdzielni i innych podmiotów ekonomii społecznej, w szczególności ich wkład w integrację społeczną, zrównoważony rozwój i demokratyczne uczestnictwo⁷.

4 / MOP 2002, R193 – Promocja Spółdzielczych Rekomendacji.

5 / ONZ, 2021, Spółdzielnie w rozwoju społecznym Report Sekretarza Generalnego.

6 / Ibidem.

7 / Noya, A., Clarence E. (dir. pub.), Éditions OCDE, Paris 2007, *The Social Economy: Building Inclusive Economies*, [Lokalny rozwój gospodarczy i zatrudnienia (LEED)], <https://doi.org/10.1787/9789264039889-en>; OECD 2021, *Social economy and the COVID-19 crisis: current and future roles*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/social-economy-and-the-covid-19-crisis-current-and-future-roles-f904b89f/> (8.11.2022).

W UE już w 2004 r. Komisja Europejska uznała „coraz ważniejszą i pozytywną rolę spółdzielni jako narzędzia realizacji wielu celów Wspólnoty w takich dziedzinach jak polityka zatrudnienia, integracja społeczna, rozwój regionalny i rozwój obszarów wiejskich” oraz potrzebę promowania i ułatwiania tworzenia i funkcjonowania spółdzielni⁸.

W Unijnym Planie Działania na rzecz Ekonomii Społecznej na 2021 r. uznano, że spółdzielnie, obok innych podmiotów ekonomii społecznej, są w stanie „zaoferować konkretne i innowacyjne rozwiązania dla kluczowych wyzwań, przed którymi stoimy”, w tym wysokiej jakości miejsc pracy, włączenia społecznego i integracji na rynku pracy osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, rewitalizacji obszarów wiejskich i wyludniających się oraz sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej⁹.

W związku z tym spółdzielnie i inne podmioty ekonomii społecznej wnoszą liczny wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju¹⁰.

Poniższa analiza jest podzielona na trzy wymiary i obejmuje informacje (w postaci danych lub dobrych praktyk) z 8 krajów europejskich¹¹ w sieci CECOP na temat społecznego wpływu spółdzielni.

1. Włączenie do pracy i jakość pracy

Spółdzielnie pracy i socjalne bezpośrednio przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju społeczności, w których żyją, poprzez tworzenie i utrzymywanie długoterminowych i lokalnie zakorzenionych miejsc pracy oraz rozwijanie umiejętności swoich pracowników.

FAIR & BIO ROASTERY

Spółdzielnia socjalna [Fair & Bio Roastery](#) to palarnia kawy w Kostelcu nad Łabą (Republika Czeska), która łączy wysoką jakość produktów z uczciwymi i społecznymi praktykami. Palarnia zapewnia zatrudnienie 12 pracownikom, z których 75% to osoby z pewną formą niepełnosprawności. Spółdzielnia, która rozpoczęła działalność w 2013 r., wypala kawę organiczną w ramach sprawiedliwego handlu, promując w ten sposób zrównoważony rozwój społeczny, gospodarczy i środowiskowy w Czechach.

Podstawowym celem spółdzielni pracy jest „tworzenie i utrzymywanie trwałych miejsc pracy oraz generowanie dobrobytu”¹², podczas gdy podstawową misją spółdzielni socjalnych jest świadczenie usług w interesie ogólnym dla społeczności, do której należą, w tym integracja na rynku pracy pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub marginalizowanych.

8 / Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the promotion of cooperative societies in Europe, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52004DC0018&from=EN> (8.11.2022).

9 / Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Budowanie gospodarki, która działa na rzecz ludzi: plan działania na rzecz ekonomii społecznej*, Luksemburg, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021.

10 / Ibidem.

11 / Członkowie CECOP, którzy odpowiedzieli na ankietę, pochodzą z Belgii, Bułgarii, Danii, Malty, Polski, Rumunii, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Z badania wyłączono Włochy i Hiszpanię, ponieważ bardziej szczegółowe informacje na temat tych krajów znajdują się w raporcie. Dlatego też wyniki ankiety należy traktować jako ilustracyjne, a nie reprezentatywne dla całej sieci CECOP.

12 / CICOPA 2005, *Światowa deklaracja w sprawie spółdzielni pracy*.

Według najnowszego badania CICOPA Global dotyczącego spółdzielni przemysłowych i usługowych, spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne zatrudniają co najmniej 15,5 mln osób w Europie i 272 mln osób na całym świecie¹³.

Ponadto, światowy raport CICOPA na temat spółdzielni i zatrudnienia¹⁴ pokazuje, że warunki pracy (płace, inne rodzaje wynagrodzenia, bezpieczeństwo pracy, ochrona socjalna itp.) w spółdzielniach są często lepsze niż w konwencjonalnych przedsiębiorstwach w porównywalnych sektorach. Raport ujawnia również, że zatrudnienie w spółdzielni charakteryzuje się na ogół dłuższym okresem trwania niż przeciętnie.

To ostatnie potwierdzają najnowsze dostępne dane od członków CECOP¹⁵, według których większość, jeśli nie wszyscy, pracowników spółdzielni zrzeszonych w tych organizacjach ma długoterminowe umowy o pracę.

Jakościowo globalny raport CICOPA na temat spółdzielni i zatrudnienia¹⁶ ujawnia charakterystyczne cechy spółdzielczego zatrudnienia, które łączą w sobie przesłanki ekonomiczne, dążenie do wydajności, wspólną elastyczność, poczucie uczestnictwa, środowisko rodzinne, dumę i reputację, silne

poczucie tożsamości oraz koncentrację na wartościach.

Spółdzielnie mogą zapewnić nie tylko długoterminowe miejsca pracy, ale także dodatkowe korzyści dla swoich pracowników i rodzin, co dodatkowo zwiększa ich wpływ.

INFACCT COOP I COTECH UK Z WIELKIEJ BRYTANII

Tworzenie spółdzielni może być dla młodych pracowników przydatną strategią budowania firmy i wzięcia kariery we własne ręce. [InFACT Coop](#) w Wielkiej Brytanii to mała spółdzielnia, założona przez trzech młodych pracowników w 2019 r. Dzięki niewielkiemu zespołowi programistów InFACT COOP oferuje usługi cyfrowe i tworzenie stron internetowych dla szerokiego portfolio klientów, którymi są głównie organizacje non-profit, organizacje charytatywne i przedsiębiorstwa. InFACT jest również częścią CoTech UK, sieci 45 spółdzielni ukierunkowanych na technologię w całej Wielkiej Brytanii.

W sprawozdaniu Eurofound na temat przedsiębiorstw spółdzielczych i społecznych¹⁷ okazuje się, że spółdzielnie, a w szczególności spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne, przynoszą pozytywne efekty w zakresie zatrudnienia, takie jak „wyraźna zdolność do

13 / CICOPA 2017, *Industrial and Service Cooperatives: Global report 2015 – 2016*, <https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2019/07/Global-REPORT-2015-2016-2019-corrections.pdf> (8.11.2022).

14 / CICOPA and Desjardins Group 2014, *Cooperatives and Employment: a Global Report*, https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/cooperatives_and_employment_a_global_report_en_web_21-10_1pag.pdf (8.11.2022).

15 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

16 / CICOPA and Desjardins Group 2014, *Cooperatives and Employment: a Global Report*, https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/03/cooperatives_and_employment_a_global_report_en_web_21-10_1pag.pdf (8.11.2022).

17 / Eurofound (2019), *Spółdzielnie i przedsiębiorstwa społeczne: Praca i zatrudnienie w wybranych krajach*, Urząd Komisji Unii Europejskiej, Luksemburg.

tworzenia i utrzymania miejsc pracy” oraz „miejsca pracy dobrej jakości”.

Na przykład w Rumunii spółdzielcy i ich rodziny korzystają z pierwszego bezpłatnego roku studiów w ramach sieci kształcenia przeduniwersyteckiego i uniwersyteckiego Krajowego Związku Spółdzielni Rękodzielniczych i Produkcyjnych¹⁸.

Spółdzielnie stanowią także trwałą i godną odpowiedź na potrzeby młodych ludzi w zakresie zatrudnienia, często cierpiących z powodu dorywczej i nieformalnej pracy, zwłaszcza w regionach i krajach, w których brakuje perspektyw zatrudnienia dla młodzieży. Na przykład podstawowa misja spółdzielni pracy, polegająca na zapewnianiu godnych miejsc pracy, może stanowić bezpośrednie rozwiązanie problemu formalizacji nieformalnego zatrudnienia, zapewniając pracownikom bardziej aktywne i autonomiczne miejsce w społeczeństwie, dając młodym pracownikom możliwość przejęcia odpowiedzialności za swoją przyszłość¹⁹.

W Belgii, SMART to spółdzielnia freelancerów działających w różnych sektorach, od artystycznego po cyfrowy. Członkowie-pracownicy mają zagwarantowane korzyści wynikające ze statusu pracownika, w tym stałe wynagrodzenie, przy jednoczesnym zachowaniu autonomii w budowaniu

relacji biznesowych. Spośród 26 tysięcy członków, z których większość to członkowie-pracownicy, 47% stanowią kobiety, a 30% to ludzie młodzi²⁰.

Zapewniając trwałe miejsca pracy, spółdzielnie pracy mają na celu „poprawę jakości życia członków-pracowników, nadanie godności pracy ludzkiej, umożliwienie pracownikom demokratycznego samostanowienia oraz promowanie rozwoju społeczności i rozwoju lokalnego”²¹.

SPÓŁDZIELNIA CHERNOMORKA

Spółdzielnia Chernomorka w Burgas, Bułgaria, powstała w 1950 r., a obecnie zatrudnia 44 pracowników. Spółdzielnia ma długą historię zapewniania pracy osobom z niepełnosprawnościami: jej członkowie założyciele, którzy odnieśli obrażenia podczas II wojny światowej, chcieli stworzyć firmę dla siebie i innych osób w trudnej sytuacji życiowej. Obecnie spółdzielnia zatrudnia 17 pracowników niepełnosprawnych.

W spółdzielniach pracy i spółdzielniach socjalnych członkowie-pracownicy uczestniczą w ogólnym zarządzaniu organizacją, dzięki czemu własność firmy jest możliwa dla przedsiębiorców z różnych środowisk.

W Bułgarii spółdzielnia stowarzyszona w Krajowy Związek Pracodawców-Producentów ma 2 521 członków.

18 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

19 / CICOPA 2018, Global Study on Youth Cooperative Entrepreneurship, <https://www.cicopa.coop/publications/in-a-changing-world-of-work-cooperatives-provide-work-security-and-meaningful-jobs-to-young-people-new-study-shows/> (8.11.2022).

20 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

21 / CICOPA 2005, World declaration on Worker Cooperatives, https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2017/12/World-declaration-on-Worker-coops_EN.pdf (8.11.2022).

Spółród nich 2/3 to członkowie pracujący, a 13% to osoby z niepełnosprawnościami. Ponadto prawie 70% członków spółdzielni to kobiety²².

Członkowie organizacji spotykają się regularnie, średnio raz w miesiącu na zebraniach zarządu i raz w roku na walnych zgromadzeniach, aby określić strategię biznesowe. Demokratyczny proces decyzyjny legitymizuje te decyzje, dając pierwszeństwo obrońcom ich miejsc pracy i działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Członkowie spółdzielni będący pracownikami korzystają z tej możliwości. Organizacje członkowskie CECOP na Malcie, w Bułgarii i Belgii szacują, że średnia frekwencja na posiedzeniach zarządu i walnego zgromadzenia wynosi 85%²³.

Wprowadzając demokrację w miejscu pracy, spółdzielnie te przyczyniają się do zwalczania nierówności społecznych i ekonomicznych. Dobrym wskaźnikiem jest tu wskaźnik płac (definiowany jako różnica między najwyższą i najniższą opłacaną pracownikiem lub czasem między najwyższą i średnio opłacaną pracownikiem), który jest zwykle niższy w spółdzielniach niż w innych firmach i stanowi dobry sposób na zwalczanie nierówności ekonomicznych²⁴.

Koperattivi Malta, organizacja reprezentująca i promująca ruch spółdzielczy na Wyspach Maltańskich, szacuje,

że stosunek płac w reprezentowanych przez nią spółdzielniach wynosi około 1 do 4, innymi słowy najwyższe wynagrodzenie jest około 4 razy wyższe niż najniższe²⁵.

Ponadto, dzięki zapewnieniu ciągłej edukacji i szkoleń, co jest zagwarantowane poprzez przestrzeganie piątej zasady spółdzielczej Edukacja, szkolenie i informacja²⁶, członkowie-pracownicy wiedzą, jak efektywnie przyczyniać się do rozwoju spółdzielni, spółdzielnie mają większą zdolność adaptacji do zmieniających się potrzeb swoich członków i środowiska pracy.

SPÓŁDZIELNIA CERCINA

Spółdzielnia CERCINA w Nazaré, Portugalia, powstała w 1981 r. w wyniku współpracy rodziców, terapeutów i nauczycieli, którzy zajmują się kształceniem i szkoleniem zawodowym młodzieży niepełnosprawnej. Ponadto spółdzielnia zapewnia miejsca do nauki obsługi komputera oraz działania wspierające osoby zagrożone uzależnieniem. Obecnie spółdzielnia liczy 187 członków, z czego 37 to członkowie-pracownicy.

2. Zaangażowanie społeczne i wpływ na społeczność



Postępując zgodnie z piątą zasadą, spółdzielnie przyczyniają się do upodmiotowienia społeczności lokalnych,

22 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

23 / Ibidem.

24 / CECOP 2020, *Measuring the social impact of industrial and services cooperatives in Europe*, <https://cecop.coop/uploads/file/vqXaL3qDRaYIZxIE39VajDsun2AZ3mVnpvgQY2Be.pdf> (8.11.2022).

25 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

26 / ICA 1995, *The statement on the Cooperative Identity*, <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity> (8.11.2022).

dostarczając jej mieszkańcom informacji o istocie współpracy i korzyściach z niej płynących.

Spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne, często rozwijające się jako organizacje oddolne, charakteryzują się silnym związkiem z terytorium, na którym działają, i z jego mieszkańcami, przyczyniając się w ten sposób do wzmacniania lokalnego kapitału społecznego.

Zapewniając stabilne umowy dla pracowników, a także niedyskryminację i równość w miejscu pracy, spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne przyczyniają się do wzmacniania swoich społeczności.

Zaangażowanie społeczne spółdzielni obejmuje usługi świadczone na rzecz beneficjentów, wsparcie finansowe wydarzeń społecznych oraz współpracę z innymi organizacjami realizującymi cele społeczne. Zmienne, które można monitorować, obejmują dane demograficzne beneficjentów lub część rocznego obrotu inwestowaną w projekty ukierunkowane na społeczność.

Dane uzyskane od członków CECOP na Malcie i w Rumunii wskazują, że odpowiednio 5% i 1,3% rocznych obrotów zrzeszonych spółdzielni przeznaczonych jest na wspieranie społeczności lokalnych²⁷.

Spółdzielnie są szczególnie przystosowane do zrównoważonego wykorzystania zasobów wewnętrznych, co czyni je odpowiednią formułą do rozwijania działalności związanej z promocją

lokalnej gospodarki. W spółdzielniach pracy i spółdzielniach socjalnych zyski nie trafiają do odległych inwestorów, lecz bezpośrednio do pracowników i beneficjentów. W rezultacie pieniądze pozostają w lokalnej gospodarce i przyczyniają się do budowania dobrobytu społeczności.

LOGIK & CO

Logik & Co to duńska spółdzielnia pracy w branży budowlanej. Założona w 2001 r. spółdzielnia miała na celu promowanie zrównoważonego i ekologicznego budownictwa w swoim rodzinnym mieście, Kopenhadze. Zaangażowanie spółdzielni w zrównoważony rozwój przejawia się nie tylko w materiałach, z których korzysta, ale także w sposobie jej działania: wszyscy członkowie spółdzielni otrzymują takie samo wynagrodzenie, spółdzielnia stwarza możliwości dla stażystów i dba o to, by pracownicy nie pozostawali bezbronni w zimie – sezonie, w którym jest mniej pracy.

Innym wskaźnikiem roli, jaką odgrywają spółdzielnie w transformacji społecznej danego terytorium, jest ich zdolność do pracy między sobą i tworzenia sieci horyzontalnych. Zdolność ta, która opiera się na szóstej zasadzie spółdzielczej współpracy między spółdzielniami²⁸, stanowi ważny instrument innowacyjności i konkurencyjności tych głównie małych i średnich przedsiębiorstw, ponieważ pozwala im dostosować się do wyzwań rynku i globalnej gospodarki, a jednocześnie pozostać zakorzenionymi w swoich lokalnych

27 / Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród członków CECOP latem 2021 r.

28 / ICA 1995, The statement on the Cooperative Identity, <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity> (8.11.2022).

społecznościach, przyczyniając się do zachowania wielu miejsc pracy, działań i umiejętności, które w przeciwnym razie zostałyby utracone. Zachowanie istniejących miejsc pracy i umiejętności jest również gwarantowane dzięki wykupom pracowniczym zamykanych przedsiębiorstw, które w przeciwnym razie zniknęłyby lub zostałyby zdelokalizowane.

3. Wpływ na środowisko

Choć nie ma zbiorczych danych na temat wpływu spółdzielni na środowisko, można stwierdzić, że zrównoważony rozwój w zakresie ochrony środowiska stanowi kluczowy element ich strategii. Jak wynika z naszego badania, większość spółdzielni nie tylko opracowuje mapy wpływu swojej działalności na środowisko, wdraża politykę środowiskową narzuconą przez lokalne przepisy, usprawnia procesy produkcyjne, aby zużywały mniej wody i energii, czy też ulepsza systemy gospodarowania odpadami, ale także inwestuje w działania promocyjne, takie jak edukacja w zakresie ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju czy też tworzenie zrównoważonych projektów dla społeczności lokalnej.

Ponadto, ponieważ spółdzielnie są silnie zaangażowane w rozwój społeczny i środowiskowy terytorium, na którym działają, mogą wykrywać potrzeby specyficzne dla społeczności, w której są zakorzenione, i wychodzić im naprzeciw.

Przykładem tego ostatniego jest wezwanie do działania wystosowane przez spółdzielnię pracy detalicznych sprzedawców żywności UNICORN z okazji szczytu COP26 w Glasgow (Wielka Brytania), w którym zaangażowano społeczność w pewne inicjatywy dotyczące zmiany klimatu.

W kolejnych dwóch rozdziałach COCETA i Confcooperative Federsolidarietà przedstawiają szczegółową analizę wpływu społecznego spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych w wyżej wymienionych wymiarach. Analizy te są uporządkowane zgodnie z ich kategoryzacją krajową i opierają się na danych zebranych przez spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne na terytorium Hiszpanii i Włoch. Przypadki hiszpański i włoski stanowią zarówno cenne przykłady tego, jak można mierzyć wpływ społeczny, jak i dostarczają ważne dane empiryczne na temat tego, w jaki sposób spółdzielnie przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju swoich społeczności.

ENERCOOP

Powstała w 2005 r. jako inicjatywa obywatelska, [Enercoop](#) dostarcza swoim członkom energię odnawialną. Dzięki zdelokalizowanej produkcji energii Enercoop zrzesza ponad 300 producentów czystej energii w całej Francji. Będąc własnością producentów, konsumentów, pracowników i innych członków, ta wielopodmiotowa spółdzielnia zapewnia zarówno demokratyczną strukturę zarządzania, która służy lokalnym społecznościom, jak i praktyczne podejście do rynku energii odnawialnej.

2

POMIAR ODDZIAŁYWANIA SPOŁECZNEGO SPÓŁDZIELNI PRACY W HISZPANII

Pedro Blazquez

Wprowadzenie do spółdzielni pracy i spółdzielni z inicjatywą społeczną w Hiszpanii



Analiza wpływu społecznego przedstawiona w niniejszej publikacji będzie opierać się na analizie dwóch typów spółdzielni w Hiszpanii, które uczestniczą w sprawozdawczości społecznej bilansu społecznego, co wyjaśnimy poniżej. W niniejszym rozdziale przedstawiamy te dwie typologie, tj. spółdzielnie pracy i spółdzielnie inicjatyw społecznych.

Spółdzielnie pracy to model biznesowy na dziś i na przyszłość, oparty na ludziach, ich umiejętnościach, wiedzy i zaangażowaniu. Cechuje je integracja profesjonalizmu, elastyczności i uczestnictwa w miejscu pracy. Ich demokratyczna struktura i funkcjonowanie opierają się na zasadach i wartościach spółdzielczych.

Spółdzielnie pracy są instrumentem rozwoju gospodarczego i społecznego, ponieważ przyczyniają się do

osiągnięcia celów wzrostu gospodarczego oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju określonych w Agendzie 2030, zapewniając wartość dodaną w postaci jakości, dzięki stabilnemu i bezterminowemu zatrudnieniu, oraz równości, dzięki demokratycznemu uczestnictwu.

Jako przedsiębiorstwo spółdzielnia pracy musi posiadać zbiór zasad, zawartych w statucie, regulujących jej relacje, obowiązki i prawa z członkami oraz z osobami trzecimi, zarówno w sferze gospodarczej, jak i ekonomicznej. Spółdzielnia pracy działa poprzez następujące organy kierownicze i zarządzające:

- » Walne Zgromadzenie, które ustala ogólną politykę spółdzielni,
- » Zarząd, który jest odpowiedzialny za zarządzanie spółdzielnią.

Organizacja gospodarcza spółdzielni pracy jest ustalana na podstawie schematu organizacyjnego odpowiedniego do jej wielkości.

W spółdzielniach pracy to ludzie nadają sens i istotę spółdzielni, są jej zasadą

przewodnią. Spółdzielnia pracy powstaje po to, by zapewnić miejsca pracy osobom, które ją tworzą dobrowolnie i swobodnie, a w efekcie poprawić jakość ich życia. Spółdzielnia pracy jest więc tworzona jako przedsiębiorstwo, które z punktu widzenia biznesu jest zorganizowane poprzez decyzje podejmowane zgodnie z zasadą „jedna osoba – jeden głos” przez osoby zarządzające spółdzielnią, w liczbie co najmniej trzech,

jako członkowie-pracownicy. Spółdzielnie jako takie są prawdziwymi szkołami demokracji. Z ekonomicznego punktu widzenia spółdzielnia musi być rentowna jako przedsiębiorstwo, konkurencyjne na rynku, generujące bogactwo, które jest redystrybuowane w spółdzielni i wśród członków-pracowników w zależności od wykonanej pracy, a nie od zainwestowanych pieniędzy w postaci kapitału zakładowego.

COCETA

Hiszpańska Federacja Spółdzielni Pracy, [COCETA](#), jest organizacją reprezentującą spółdzielnie pracy w Hiszpanii. Powstała w 1986 r. jako konfederacyjny, wielobranżowy związek spółdzielczy i składa się z federacji / związków / stowarzyszeń spółdzielni pracy z różnych wspólnot autonomicznych.

Średni obrót szacuje się na 1,3 mln euro na spółdzielnię pracy. Obecnie w Hiszpanii działa około 17 300 spółdzielni pracy, które zatrudniają bezpośrednio około 325 500 osób (głównie jako członków i członków-pracowników).

Spółdzielnie pracy w Hiszpanii są obecne we wszystkich sektorach produkcyjnych, ale bardziej widoczne są w przemyśle wytwórczym i w usługach, zwłaszcza w biznesie, usługach socjalnych, ochronie zdrowia, opiece i edukacji.

Kobiety stanowią 49% osób pracujących w spółdzielniach pracy i warto podkreślić doskonałą równowagę pomiędzy pracą a życiem rodzinnym i osobistym, a także fakt, że 39,3% stanowisk kierowniczych zajmują kobiety.

Obecnie w Hiszpanii działa ponad 17 300 spółdzielni pracy²⁹, które bezpośrednio zatrudniają ponad 325 500 pracowników.

Spółdzielnie socjalne charakteryzują się połączeniem trzech celów: nie są nastawione na zysk, tworzą miejsca pracy dla swoich członków i oferują ludziom usługi w zakresie opieki społecznej. Usługi w zakresie pomocy

społecznej obejmują szeroki zakres działań, z których główne to usługi społeczne, kulturalne, usługi wsparcia w życiu codziennym, edukacja w zakresie czasu wolnego i wypoczynku oraz integracja społeczna i zawodowa grup defaworyzowanych.

Działania te stanowią część sektorów, których rozwój prowadzi do znacznej poprawy jakości życia ludzi, ponieważ

29 / Źródło: Ministerstwo Pracy i Ekonomii Społecznej Dane 2019 oraz regionalne rejestry spółdzielni Dane 2019, <https://www.mites.gob.es/estadisticas/coo/welcome.html> (8.11.2022).

początkowo zaspokajają one niezaspokojone potrzeby wynikające ze zmiany stylu życia i pojawienia się nowych problemów społecznych i ekonomicznych.

Spółdzielnie te są częścią powstającej koncepcji przedsiębiorstw społecznych, która nie jest jeszcze prawnie rozwinięta w Hiszpanii, ale która przyciąga wiele uwagi ze względu na powiązanie usług społecznych z działalnością non profit, którą wiele osób uważa za niezbędną. Do przedsiębiorstw społecznych zalicza się także inne podmioty podobne pod względem celu działania, posiadające formy prawne inne niż spółdzielnie (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki pracownicze, stowarzyszenia i fundacje akcji społecznych itp.), działające w takich obszarach jak zatrudnianie zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz opieka nad osobami zagrożonymi lub znajdującymi się w sytuacji wykluczenia.

Z drugiej strony spółdzielnie w Hiszpanii tworzą nowe rodzaje działalności, które odpowiadają na nowe potrzeby społeczne lub przeformułują istniejące. I tak na przykład działalność związana z usługami środowiskowymi, lokalną dystrybucją produktów rolnych o większej społecznej wartości dodanej próbuje przeciwdziałać oligopolistycznym dostawom energii elektrycznej, gazu, usług telefonicznych itp.

Model spółdzielczy jest więc stosowany w sektorach działalności, które do niedawna wydawały się do tego nieodpowiednie, czy to ze względu na niski popyt społeczny, czy ze względu na pokrycie kosztów wyłącznie przez instytucje publiczne lub stowarzyszenia

PRZYKŁAD SPÓŁDZIELNI PRACY W SEKTORZE OCHRONY ŚRODOWISKA: AGRESTA

Po ukończeniu studiów w Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Montes na Universidad Politécnica de Madrid grupa 10 studentów postanowiła założyć spółdzielnię, aby wnieść do społeczeństwa to, czego się nauczyli, kładąc nacisk na jakość techniczną i przyjazną obsługę.

Dziś Agresta to interdyscyplinarny i międzyterytorialny zespół ponad 40 profesjonalistów z doświadczeniem w zarządzaniu lasami, stosowaniu i rozwoju nowych technologii oraz pasją dzielenia się: poszukiwaniem rozwiązań w dziedzinie leśnictwa, które pozwolą nam budować społeczeństwo bardziej przyjazne do życia.

Misją firmy jest poprawa stanu obszarów leśnych poprzez wykorzystywanie innowacji i wprowadzanie w życie wartości modelu spółdzielczego.

Jako spółdzielnia pracy, Agresta zapewnia miejsce pracy umożliwiające rozwój osobisty i zawodowy, o strukturze partycypacyjnej i uczestniczącej, w ramach propozycji produktywnej ekonomii społecznej i solidarnej, która jest wydajna, innowacyjna, opłacalna ekonomicznie i środowiskowo.

Więcej informacji: <http://agresta.org/>

i fundacje, czy też ze względu na brak wcześniejszych doświadczeń spółdzielczych. Spółdzielnie te często charakteryzują się ideologią antyglobalistyczną, której celem jest poszukiwanie antykapitalistycznych pól działania. Jednak aspekty materialne i finansowe tego typu spółdzielni są na ogół słabo rozwinięte.

Ponieważ nie ma specjalnego wykazu spółdzielczych inicjatyw społecznych,

nie możemy podać konkretnych danych na temat liczby spółdzielni i ich pracowników, ale szacuje się, że w Hiszpanii istnieje ponad 1000 spółdzielni z inicjatywą społeczną zatrudniających około 50 000 pracowników³⁰. Stanowi to 15% całkowitego zatrudnienia generowanego przez spółdzielnie pracy w Hiszpanii. Ponadto w przypadku tego rodzaju spółdzielni najczęstszym sposobem, w jaki członkowie są związani ze spółdzielnią, jest ich status członka-pracownika.

W tym kontekście termin *spółdzielni socjalna* odnosi się do wszystkich typów spółdzielni socjalnych, które można znaleźć w Hiszpanii, takich jak spółdzielnie integracji społecznej, spółdzielnie usług komunalnych lub spółdzielnie o statusie prawnym *non profit*.

Rosnące w ostatnich latach zainteresowanie tego typu spółdzielniami można tłumaczyć wzrostem potrzeb sektorów społecznych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, rosnącym oddźwiękiem społecznym, jaki one budzą, zwiększoną alokacją budżetów publicznych na zaspokojenie tych potrzeb, rozwojem zamówień publicznych z udziałem dostawców zewnętrznych oraz konsolidacją zawodów, które zaspokajają te potrzeby, co zachęca ich przedstawicieli do poszukiwania różnych dróg przedsiębiorczości społecznej³¹.

Oczywiście każda spółdzielnia dowolnego rodzaju i z dowolnego sektora

działalności może zdecydować się na prowadzenie działalności nienastawionej na zysk, ale status nienastawionej na zysk spółdzielni tego typu podlega przepisom prawa. Artykuł 106 hiszpańskiej ustawy o spółdzielniach z 1999 r. reguluje działalność spółdzielni z inicjatywą społeczną, określa ich cel oraz obowiązujące w nich przepisy.

Ustawa stanowi, że spółdzielnie są klasyfikowane jako spółdzielnie z inicjatywą społeczną, jeśli – niezależnie od rodzaju i bez nastawienia na zysk – ich celem gospodarczym jest świadczenie usług socjalnych realizowanych poprzez prowadzenie działalności zdrowotnej, edukacyjnej, kulturalnej lub innej o charakterze społecznym, lub rozwijanie jakiegokolwiek działalności gospodarczej, której celem jest integracja na rynku pracy osób dotkniętych jakimkolwiek rodzajem wykluczenia społecznego oraz, ogólnie rzecz biorąc, zaspokajanie potrzeb społecznych, które nie są zaspokajane przez rynek.

Niezbędny warunek niedochodowości jest atrakcyjny dla wielu młodych profesjonalistów zaangażowanych w różne formuły pracy socjalnej. Warunek ten, określony w pierwszym z wymienionych właśnie przepisów dodatkowych, musi być zawarty w statutach spółdzielni inicjatyw społecznych i oznacza, że:

- » Wszelkie zyski osiągnięte w danym roku obrotowym nie mogą być dzielone między członków.

30 / Źródło: *Cooperative representative bodies at regional level* (opracowanie własne).

31 / CIRIEC, *Cooperativas de iniciativa social y nuevas formas de cooperativismo*.

- » Wkłady członków na poczet kapitału zakładowego, zarówno obowiązkowe, jak i dobrowolne, nie mogą być oprocentowane według stopy wyższej niż stopa odsetek ustawowych. Członkowie Rady nie są wynagradzani, z zastrzeżeniem odpowiedniej rekompensaty finansowej za wydatki poniesione przez dyrektorów w związku z wykonywaniem obowiązków.
- » Wynagrodzenie członków będących pracownikami lub członków będących pracownikami i pracowników nie może przekraczać 150% wynagrodzenia ustalonego w układzie zbiorowym pracy obowiązującym dla pracowników sektora, w zależności od rodzaju działalności i kategorii zawodowej.

Spółdzielnie socjalne w Hiszpanii można uznać za spółdzielnie pracy, które oferują usługi w zakresie opieki społecznej. Dlatego dla uproszczenia w kolejnych rozdziałach obie typologie opisane w tym rozdziale będziemy określać mianem spółdzielni pracy.

PRZYKŁAD SPÓŁDZIELNI PRACY W SEKTORZE SPOŁECZNYM: ADEIA

ADEIA jest spółdzielnią pracy z 25-letnim doświadczeniem, specjalizującą się w obsłudze osób i podmiotów w zakresie prawnym, ekonomiczno-finansowym, zawodowym i szkoleniowym. Jej celem jest dążenie do bardziej sprawiedliwych i demokratycznych stosunków gospodarczych poprzez świadczenie bliskich, spersonalizowanych i profesjonalnych usług.

Oferuje integralną przestrzeń specjalistycznego doradztwa, w której można promować ekonomię społeczną i solidarną oraz model spółdzielczy. Jej członkowie wierzą w taki sposób pracy, w którym wysiłki koncentrują się na pomocy i poprawie swojego otoczenia.

ADEIA promuje inteligencję zbiorową, wykorzystując współpracę i pielęgnując tworzenie sieci, w których można dzielić się zadaniami, zainteresowaniami i emocjami, rozumiejąc pracę jako poszukiwanie elastyczności, ceniąc różnorodność i promując rozwój osobisty, poszukując przestrzeni, które ułatwiają generowanie pomysłów, zapewniając nieformalne spotkania, które pozwalają na efektywną wymianę informacji.

Więcej informacji: <https://adeia.es/>

Bilans społeczny: narzędzie wspierające lokalny rozwój spółdzielni



Dyskusja wokół koncepcji audytu społecznego i możliwości jej zastosowania w organizacjach spółdzielczych wpisuje się w popularną już koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu oraz różnych sposobów jej oceny i komunikowania uzyskanych wyników, ale ma ściśle określone cechy związane głównie z parametrami etycznymi.

W ciągu ostatnich 20 lat pojęcie audytu społecznego ulegało wielu zmianom w zależności od wartości konotacyjnej nadawanej mu w różnych sferach działania spółdzielni, choć terminem i mechanizmem pomiaru, który wywarł największy wpływ w Hiszpanii, jest bilans społeczny.

Obecnie najbardziej znormalizowanym narzędziem bilansu społecznego jest narzędzie opracowane przez Sieć Ekonomii Solidarności Katalonii (XES). W ostatnich latach bilans społeczny XES stał się narzędziem odniesienia dla pomiaru odpowiedzialności i wpływu ekonomii społecznej i solidarnej nie tylko w Katalonii, ale także w innych prowincjach Hiszpanii.

Dane zebrane w ramach bilansu społecznego prowadzą do powstania rocznego raportu na temat działalności

organizacji i firm, które uczestniczą w kampanii. Raport ten staje się następnie częścią katalogu, który stanowi podstawę *mercado social*.

*Mercado social*³² został opracowany przez Sieć Organizacji Ekonomii Alternatywnej i Solidarnej (REAS³³) i jest definiowany jako „sieć produkcji, dystrybucji i konsumpcji dóbr i usług oraz wspólnej nauki, która działa zgodnie z kryteriami etycznymi, demokratycznymi, ekologicznymi i solidarnościowymi na danym terytorium, złożona zarówno z firm i podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej, jak i z konsumentów indywidualnych i zbiorowych. Jej celem jest zaspokojenie w ramach sieci znacznej części potrzeb jej uczestników oraz jak największe odłączenie ekonomii solidarnej od ekonomii kapitalistycznej”.

Mercado social REAS-u opiera się na idei wzajemnego wsparcia i trzech prostych zasadach:

- » każdy element sieci zobowiązuje się do konsumpcji maksimum w jej obrębie,
- » każdy element sieci zobowiązuje się do wyprodukowania maksimum dla niej,
- » każdy element sieci przyczynia się do tworzenia innych inicjatyw z nią powiązanych poprzez lokowanie oszczędności i nadwyżek w instrumentach finansowych sieci.

32 / <https://www.mercadosocial.net/> (8.11.2022).

33 / https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/10981/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2020_REAS_RdR.pdf (8.11.2022).

Katalog podmiotów wchodzących w skład *mercado social* jest ustalany przez te podmioty, które prowadzą bilans społeczny i realizują cele związane z wartościami ekonomii społecznej i solidarnej.

Mercados sociales są obecnie zorganizowane według regionów. Niektóre z nich, takie jak Kraj Basków, Nawarra i Katalonia, zdecydowały się na zarządzanie i tworzenie *mercado sociales* przez samą sieć ekonomii alternatywnej i solidarnej. Inne regiony skupiają, pod różnymi formami prawnymi, wszystkie podmioty REAS i inne podmioty ekonomii społecznej, np. *mercado social de las Illes Balears*, działający jako stowarzyszenie, *mercado social de Madrid* i *mercado social de Aragón* (MESCoop Aragón), oba działające jako spółdzielnie.

Te *mercados sociales* obejmują dwa rodzaje członków: członków, którzy dostarczają towary, produkty i usługi, oraz członków, którzy są konsumentami-współpracownikami. Spółdzielnie pracy i spółdzielnie inicjatyw społecznych są głównymi uczestnikami tych *mercados sociales*, a ponad 350 spółdzielni bezpośrednio uczestniczy w różnych *mercados sociales*.

W tym kontekście bilans społeczny odgrywa kluczową rolę w lokalnym rozwoju podmiotów gospodarki społecznej i solidarnej, dostarczając im narzędzie, za pomocą którego mogą uwidocznić i upublicznić swoje wewnętrzne praktyki. W ten sposób bilans społeczny służy

jako miernik monitorowania wewnętrznego funkcjonowania firm i organizacji działających na rzecz demokratycznej, włączającej społecznie i zrównoważonej działalności gospodarczej³⁴.

Początki bilansu społecznego XES sięgają 2008 r. i są odpowiedzią na potrzebę zmierzenia rzeczywistego wkładu w dziedzinie zrównoważonego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, promowanego przez ruch społeczny gospodarki społecznej i solidarnej w Katalonii, w celu wyeksponowania i rozpowszechnienia społecznie odpowiedzialnych działań tych podmiotów, przyczyniając się do poszerzenia wiedzy na temat zachowania i ewolucji sfery gospodarczej gospodarki społecznej i solidarnej, a także do jej spójności.

Bilans społeczny w naturalny sposób zyskał przewagę jako proste i sprawne oprogramowanie, które pozwala na pomiar wpływu ekonomicznego, społecznego i środowiskowego działalności gospodarczej podmiotów, które z niego korzystają, jako alternatywa dla kosztownych i złożonych narzędzi stosowanych przez tradycyjne firmy do przeprowadzania audytów środowiskowych i audytów odpowiedzialności korporacyjnej.

Obecnie bilans społeczny definiuje się jako narzędzie do autodiagnozy i ciągłego doskonalenia, które umożliwia pomiar wkładu społecznego i ekologicznego firm i organizacji w ciągłą

34 / El Balance Social de la XES: 10 años midiendo el impacto de la ESS en Cataluña, https://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2019/06/203_Alqu%C3%A9zar_El-Balance-Social-de-la-XES_Es.pdf (8.11.2022).

roku finansowego i stanowi uzupełnienie audytu finansowego sporządzanego przez wszystkie podmioty. Gromadzi on dane jakościowe za pomocą pól tekstowych oraz dane ilościowe dotyczące sześciu obszarów analizy: ekonomii i polityki zysku, sprawiedliwości i demokracji, zrównowazenia środowiskowego, zaangażowania i współpracy społecznej, jakości pracy i jakości zawodowej, a także cztery kwestionariusze oceniające jakość pracy, jakość zawodową, jakość wolontariatu i jakość stowarzyszeniową (wypełniane anonimowo przez pracowników, użytkowników lub klientów oraz wolontariuszy, którzy uczestniczą w działalności organizacji). Liczba wskaźników obliczanych przez oprogramowanie różni się w zależności od tego, czy wykorzystuje się pełną czy podstawową metodę bilansu społecznego.

Wskaźniki równowagi społecznej korelują z niektórymi Celami Zrównowazonego Rozwoju (SDGs).

W szczególności, jeśli chodzi o cel 5. dotyczący równości płci, zwracają one uwagę na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie.

Ma to także istotny związek z celem 7., dotyczącym przystępnej cenowo i czystej energii: pomiar monitorowania działań podejmowanych przez firmy i organizacje w zakresie zarządzania środowiskiem, takich jak recykling odpadów, promowanie oszczędzania energii i wydajności energetycznej oraz pozyskiwanie dostawców energii odnawialnej.

Cel 8., który odnosi się do godnej pracy i wzrostu gospodarczego, jest również uwzględniony w bilansie społecznym jako godzenie życia rodzinnego, stabilność zatrudnienia, niepewność zatrudnienia oraz niedyskryminacja ze względu na płeć lub pochodzenie.

Jeśli chodzi o cel 10., który dotyczy zmniejszania nierówności, wskaźniki równowagi społecznej koncentrują się na kwestii redystrybucji wytworzonego bogactwa w celu zmniejszenia nierówności społecznych.

Bilans społeczny jest wyraźnie związany z celem 12., który odnosi się do odpowiedzialnej produkcji i konsumpcji poprzez ocenę procesu produkcji, który rozszerza swój zakres, aby w skali wartości, oprócz rentowności ekonomicznej uwzględnić także aspekty społeczne i środowiskowe.

W odniesieniu do celu 13., dotyczącego działań na rzecz klimatu, w bilansie społecznym uwzględnia się wskaźniki odnoszące się do emisji CO₂ w zakresie zużycia energii elektrycznej, gazu lub oleju napędowego, co ma na celu informowanie o negatywnym wpływie ocenianej firmy lub organizacji na zmiany klimatyczne.

Można powiedzieć, że bilans społeczny odnosi się do 6 z 17 celów SDG wyznaczonych przez ONZ jako cel osiągnięcia zrównowazonego rozwoju na poziomie globalnym, choć jest on ekstrapolowany na wymiar działań lokalnych.

Dlatego ważne jest podkreślenie roli, jaką odgrywa równowaga społeczna

jako siła napędowa gospodarki społecznej i solidarnej na poziomie lokalnym, sprzyjająca endogenicznemu rozwojowi lokalnemu, który wzmacnia możliwości danego terytorium i dostosowuje je do jego potrzeb. Równowaga społeczna pozwala podmiotom, które przyczyniają się do tego rozwoju lokalnego, na stworzenie diagnozy ich funkcjonowania, co daje podstawę do określenia indywidualnych strategii poprawy ich jakości w dziedzinie społecznej i środowiskowej, uwidaczniając znaczenie i zrównoważony charakter tego sektora.

Aby wesprzeć organizacje w wypełnianiu bilansu społecznego, XES stworzył narzędzie programowe *ensenya el cor*³⁵.

Organizacje korzystające z Bilansu Społecznego wprowadzają wymagane dane jakościowe i ilościowe za pomocą aplikacji opartej na różnych sekcjach:

- » dane ogólne,
- » ekonomia i polityka zysku,
- » sprawiedliwość i demokracja,
- » zrównoważony rozwój środowiskowy,
- » współpraca i zaangażowanie na rzecz środowiska,
- » praca,
- » osiągnięcia i zobowiązania do poprawy.

Aby pomóc użytkownikom, za pośrednictwem narzędzia dostępna jest instrukcja obsługi, przewodnik po pytaniach,

pomoc zdalna oraz praktyczne warsztaty. Czas potrzebny na wypełnienie wymaganych danych różni się w zależności od tego, ile razy użytkownicy brali udział w raportowaniu, a także od wybranego przez nich wskaźnika równowagi (istnieje wskaźnik podstawowy i pełny).

To, czy dana organizacja uczestniczy w raportowaniu, może zależeć od dostępności czasu i środków na zebranie i wprowadzenie wszystkich danych.

Gdy organizacja wypełni swoje sprawozdania, przeprowadza się walidację, aby sprawdzić, czy dane są poprawne pod względem technicznym. Jeśli to możliwe, niespójności usuwa się, porównując uzyskane wyniki ze średnimi wynikami z poprzednich lat. Każdy wskaźnik ma swoją wagę, a wynik obliczany jest w skali 10 punktów. Jeśli użytkownik uzyskał wynik powyżej 4 punktów na 10, przechodzi pomyślnie ocenę. Użytkownicy, którzy uzyskali wynik pomiędzy 4 a 5, mają rok na podwyższenie wyniku.

Nie wszystkie wskaźniki odnoszą się do wszystkich jednostek (np. jeśli jednostka nie zatrudnia pracowników, wskaźniki dotyczące pracowników są pomijane).

Raport ten jest opracowywany corocznie przez REAS, a wyniki dotyczące spółdzielni pracy przedstawiono w następnym rozdziale.

35 / <http://www.ensenyaelcor.org/bs/login> (8.11.2022).

Analiza wpływu społecznego spółdzielni w Hiszpanii



Definicja sektora, który jest przedmiotem szczególnej analizy dla spółdzielni pracy

Raport REAS gromadzi dane 495 podmiotów wchodzących w skład sieci (spółdzielni, firm integracyjnych, stowarzyszeń itp.), wykorzystując wskaźniki jakościowe i ilościowe. Pierwszy raport został sporządzony w 2015 r., natomiast raport uwzględniony w niniejszej analizie został wydany w 2020 r.

Poniższa analiza jest zgodna ze strukturą raportu REAS, ale dotyczy wyłącznie danych dostarczonych przez 154 spółdzielnie pracy, które przeprowadziły bilans społeczny i uczestniczyły w *mercado social*.

W ciągu ostatnich 3 lat spółdzielnie stanowiły 30% przedsiębiorstw społecznych, które zakończyły bilans społeczny. Po pandemii, która miała miejsce w roku finansowym 2020, liczba przedsiębiorstw społecznych spadła w porównaniu z rokiem poprzednim, natomiast liczba

spółdzielni pracy nieznacznie wzrosła – o około 3,36%.

Przedstawione dane odpowiadają informacjom przekazanych przez spółdzielnie pracy w trakcie raportowania na podstawie następujących wskaźników: sprawiedliwość, praca, zrównoważenie środowiskowe, współpraca i działalność nie dla zysku (*non for profit*).

Narzędziem wykorzystanym w tym raporcie było wspomniane wyżej narzędzie *ensenya el cor*. Wyniki przedstawiono w sposób podstawowy, opisowy (częstości, procenty, wartości średnie).

Wybór geograficznego obszaru odniesienia

Analizowane spółdzielnie są rozmieszczone terytorialnie w 17 prowincjach Hiszpanii, z wyłączeniem Ceuty i Melilli. Jednakże, biorąc pod uwagę pochodzenie narzędzia do pomiaru równowagi społecznej, większość reprezentowanych tu spółdzielni znajduje się w Katalonii.

Rośnie jednak udział spółdzielni z Madrytu, Kraju Basków, Aragonii, Nawarry, Wysp Kanaryjskich i Walencji.

Analiza danych dotyczących sześciu wymiarów spółdzielczości pracy

TAB. 1. LICZBA SPÓŁDZIELNI PRACY PODDANYCH AUDYTOWI

	Rok	Przedsiębiorstwa społeczne ogółem	Spółdzielnie pracy	Odsetek spółdzielni pracy
Liczba audytów	2020	495	154	31,11%
Liczba audytów	2019	530	149	28,11%
Liczba audytów	2018	446	131	29,37%

1. Ekonomia i brak motywu zysku

Jeśli chodzi o wielkość ekonomiczną skontrolowanych spółdzielni, należy zauważyć, że część ich dochodów pochodzi z dotacji publicznych. Wiele z tych spółdzielni ma na celu m.in. pokrycie kosztów pracy społecznej i pośrednictwa pracy lub wspieranie zatrudnienia osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, z korzyściami dla całego społeczeństwa.

Pozostała część ich dochodów pochodzi z udziału w rynkach konwencjonalnych, ze świadczenia usług lub produkcji towarów na zwykły rynek, co daje organizacjom autonomię. Łączny dochód skontrolowanych

spółdzielni pracy wynosi 101,92 mln EUR, z czego dotacje stanowią 19,34% tej kwoty.

Najczęstszym sektorem, w którym działają skontrolowane spółdzielnie, jest edukacja (24,68%), następnie doradztwo (19,48%), gospodarka mieszkaniowa i ochrona środowiska (12,34%), kultura i wypoczynek (11,04%), komunikacja (10,39%), żywność (6,49%) oraz zdrowie i opieka (5,84%).

Pozostałe podmioty w badanej próbie prowadzą działalność w różnych obszarach: tekstylia, technologia i elektronika, gastronomia i hotelarstwo, finansowanie społeczne, zaopatrzenie oraz produkcja i sprzedaż innych wytwarzanych produktów.

TAB. 2. DANE EKONOMICZNE SPÓŁDZIELNI PODDANYCH AUDYTOWI

	Przedsiębiorstwa społeczne	Spółdzielnie pracy
Przychód (mln EUR)	526,24	101,92
Wydatki (mln EUR)	509,93	100,29
Dotacje (mln EUR)	132,13	19,7

TAB. 3. SEKTORY DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ SPÓŁDZIELNI PODDANYCH AUDYTOWI

Sektory	Spółdzielnie pracy	
	Liczba	%
Edukacja	38	24,68%
Zdrowie i opieka	9	5,84%
Gospodarka mieszkaniowa i ochrona środowiska	19	12,34%
Doradztwo	30	19,48%
Kultura i wypoczynek	17	11,04%
Żywność	10	6,49%
Komunikacja	16	10,39%
Inne	15	9,74%
W sumie	154	100%

TAB. 4. UDZIAŁ W SPÓŁDZIELNIACH WEDŁUG KRYTERIUM PŁCI

Płeć pracowników	% w przedsiębiorstwach społecznych	% w spółdzielniach pracy
Kobiety	64%	63,29%
Mężczyźni	35,90%	36,36%

Liczba pracowników (członków i nie członków) w skontrolowanych spółdzielniach wynosi 4 076.

Odsetek kobiet zatrudnionych w tych spółdzielniach wynosi 63,29%, czyli znacznie więcej niż na całym rynku pracy lub w zwykłych firmach w Hiszpanii.

Jeśli chodzi o politykę zysków spółdzielni w badanej próbie, zauważamy, że duża część spółdzielni pracy ma statutowy lub prawny status non profit.

W takich przypadkach nadwyżki generowane przez spółdzielnię są przeznaczane głównie na rezerwy oraz, w mniejszym stopniu, na wewnętrzne szkolenia pracowników i rekompensatę strat z lat poprzednich.

Szacuje się, że 57% spółdzielni wypracowuje nadwyżki, a tylko 4,2% z nich jest przeznaczane dla członków spółdzielni. Pozostała część jest przeznaczana głównie na rezerwy oraz, w mniejszym stopniu, na szkolenia wewnętrzne i wyrównywanie strat.

2. Demokracja i sprawiedliwość w zarządzaniu



W ramach zasady demokracji³⁶ ważne jest, by wiedzieć, w jakim stopniu osoby należące do organizacji uczestniczą w opracowywaniu jej planów strategicznych i budżetów. Szacuje się, że w spółdzielniach pracy uczestniczących w procesie audytu członkowie będący pracownikami stanowią ponad 70%³⁷ członków, a zatem uczestniczą bezpośrednio w organach decyzyjnych (Zarząd i Zgromadzenie).

Okolo 50% pracowników niezrzeszonych w skontrolowanych spółdzielniach aktywnie uczestniczy w opracowywaniu planu strategicznego i planu zarządzania oraz budżetu. Można zatem szacować, że ponad 85% pracowników uczestniczy w podejmowaniu decyzji. Należy także podkreślić wysoki stopień uczestnictwa kobiet (58,6%), który odzwierciedla ich znaczącą obecność na odpowiedzialnych stanowiskach w spółdzielniach (62%).

36 / Zgodnie z drugą zasadą spółdzielczości Demokratyczna kontrola członkowska: Spółdzielnie są demokratycznymi organizacjami kontrolowanymi przez swoich członków, którzy aktywnie uczestniczą w ustalaniu ich polityki i podejmowaniu decyzji. Mężczyźni i kobiety działający jako wybrani przedstawiciele są odpowiedzialni przed członkami. W spółdzielniach podstawowych członkowie mają równe prawa głosu (jeden członek, jeden głos), a spółdzielnie na innych poziomach są również zorganizowane w sposób demokratyczny.

37 / Dane te pochodzą z wewnętrznych raportów COCETA oraz stowarzyszeń i federacji terytorialnych z nią związanych.

Z drugiej strony 83,09% skontrolowanych spółdzielni informuje o wynagrodzeniach pracowników, co świadczy o wysokim stopniu przejrzystości, gwarantującym zasadę sprawiedliwości w tych przedsiębiorstwach.

Jeśli chodzi o niedyskryminującą ze względu na płeć politykę językową³⁸, 96,75% pracowników regularnie używa niedyskryminującego języka w ramach spółdzielni, co stanowi wyższy odsetek niż w innych formach prawnych gospodarki społecznej i solidarnej.

Oceniając istnienie planów na rzecz równości płci³⁹ w analizowanych spółdzielniach pracy, widzimy, że 48 ze 154 skontrolowanych spółdzielni posiada plan równości płci oraz zasoby niezbędne do prowadzenia odpowiedniego monitoringu i oceny.

Wreszcie, jeśli chodzi o pomiar istnienia protokołu zapobiegania i zwalczania molestowania seksualnego ze względu na tożsamość płciową lub preferencje seksualne, 25,32% spółdzielni w próbie posiada taki protokół.

3. Zrównoważony rozwój środowiska

Próba dostarcza cennych informacji na temat wpływu spółdzielni pracy na środowisko, jeśli chodzi o istnienie systemów i planów zarządzania środowiskowego, zapewniając bardziej

konkretne dane przybliżone, takie jak emisja CO₂, zużycie papieru, mobilność lub praktyki recyklingu w ramach organizacji, jak i wiele innych elementów. Wiele spółdzielni podejmuje wysiłki w celu poprawy swoich praktyk konsumpcyjnych, a 95% z nich wskazuje, że przy zakupie produktów stosuje podejście zrównoważone.

WYCIĄGAJĄC Z RAPORTU KONKRETNE DANE DOTYCZĄCE 154 SPÓŁDZIELNI, MOŻNA ZAUWAŻYĆ, ŻE:

- 70,14% stosuje praktyki i procedury w zakresie oszczędzania energii i efektywności energetycznej,
- 59,72% stosuje praktyki i procedury w zakresie oszczędności i efektywności zużycia wody,
- 75,34% kontraktuje całość lub część swoich usług energetycznych z dostawcami, którzy wytwarzają energię w 100% ze źródeł odnawialnych,
- 86,81% regularnie i w większości przypadków korzysta z papieru pochodzącego z recyklingu i/lub certyfikowanego papieru z lasów zrównoważonych,
- 84,72% stosuje praktyki i procedury zapobiegania powstawaniu odpadów,
- 39,58% ma politykę, plan działania lub system zarządzania środowiskowego w ramach spółdzielni,
- 13,89% spółdzielni prowadzi wewnętrzną kontrolę emisji CO₂,
- 98,61% bierze pod uwagę kryteria odpowiedzialnej konsumpcji przy zakupie produktu,
- 79,17% spółdzielni stosuje, oferuje lub ułatwia alternatywne rozwiązania / pomoc w zakresie transportu.

38 / Równość kobiet i mężczyzn, niedyskryminujące ze względu na płeć użycie języka oznacza „unikanie zarówno dwuznacznego rodzaju męskiego w gramatycznych formach rzeczowników, jak i dyskryminujących wyrażań, które opisują kobiety i mężczyzn pod względem ich wyglądu fizycznego lub cech i ról płciowych przypisywanych ich płci”.

39 / Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci składa się z zestawu działań, które mogą mieć różny stopień złożoności, mających na celu przedstawienie strategicznej wizji osiągnięcia równości płci. Pełna definicja dostępna [tutaj](#).

4. Jakość pracy



Wartości spółdzielcze gwarantują, że warunki, w jakich powstaje zatrudnienie, są odpowiednie i promują zatrudnienie wysokiej jakości.

W związku z tym 90,85% skontrolowanych spółdzielni stosuje środki takie jak elastyczne harmonogramy pracy, które poprawiają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Ponadto 101 ze 154 spółdzielni ma wewnętrzny regulamin lub protokół, który zawiera środki służące poprawie warunków pracy określonych w umowie wdrożeniowej, głównie w celu promowania zdrowia pracowników w ramach polityki zapobiegania ryzyku zawodowemu (84,51%).

Ponadto 80,99% spółdzielni zapewnia pracownikom wsparcie i opiekę psychologiczną w związku z ich sytuacją w środowisku pracy.

Podsumowując tę krótką analizę warunków pracy i rozwoju osobistego pracowników, praktycznie wszystkie spółdzielnie w próbie (99,35%) wskazały, że opracowały środki zachęcające do szkolenia swoich pracowników głównie poprzez zapewnienie funduszu na promocję i edukację, oraz że prawie 1/5 skontrolowanych spółdzielni (18,18%) jest w stanie dostosować harmonogramy pracy do tych środków.

Co więcej, 57,14% spółdzielni informuje, że zapewnia pracownikom szkolenia

w godzinach pracy i pokrywa ich dodatkowe koszty, podczas gdy tylko 24,03% z nich pokrywa tylko jeden lub drugi koszt. Pod tym względem dane dotyczące spółdzielni są znacznie lepsze od danych dostarczonych przez organizacje o innych formach prawnych.

5. Współpraca między spółdzielniami



Kontrolowane spółdzielnie podejmują liczne inicjatywy społeczne, które odzwierciedlają szóstą zasadę spółdzielczą⁴⁰ za pośrednictwem różnych form współpracy, w których stale i aktywnie uczestniczą.

Raport zawiera zestawienia dotyczące:

- » liczby towarów i usług zakupionych od podmiotów *mercado social* i/lub podmiotów REAS,
- » liczby towarów i usług zakupionych od podmiotów ekonomii społecznej.

W obu przypadkach są to wydatki mierzone w milionach euro.


Na poziomie zagregowanym widzimy, że w pierwszym przypadku 13,99 mln euro jest wydawanych na zakupy od *mercado social* i innych podmiotów REAS, a 22,61 mln euro na zakupy od innych podmiotów ekonomii społecznej.

Warto zauważyć, że spółdzielnie pracy przeznaczają na współpracę o 7 punktów procentowych więcej środków niż pozostałe formy prawne.

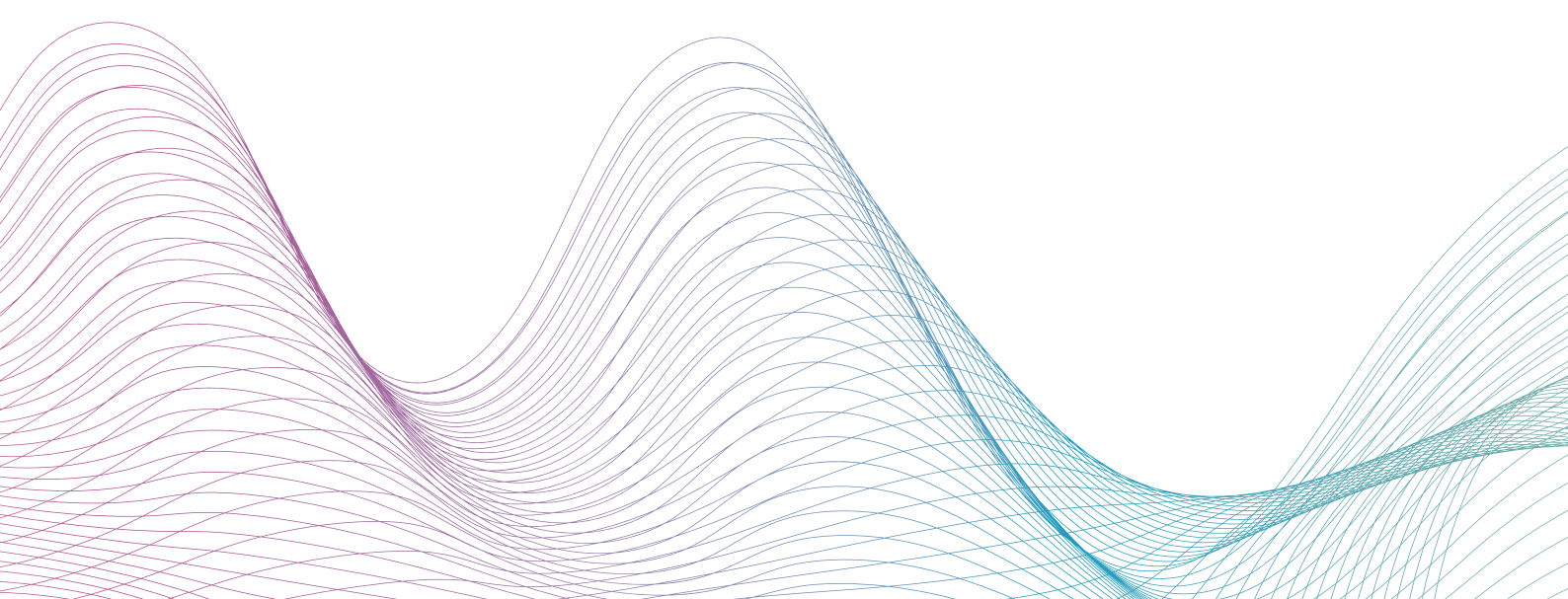
40 / Szósta zasada spółdzielcza – Współpraca między spółdzielniami – stanowi, że spółdzielnie służą swoim członkom w sposób najbardziej efektywny i wzmacniają ruch spółdzielczy, współpracując ze sobą w ramach struktur lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych.

Aktywna współpraca podmiotów prowadzi do ich zaangażowania i uczestnictwa w inicjatywach i sieciach transformacji społecznej, na co wskazuje 92,7% badanej próby. Większość wskazuje, że współpracuje z innymi organizacjami, dzieląc się wiedzą (84,8%) lub realizując wspólne projekty (72,3%), a powszechne jest (41%) dzielenie przez organizacje przestrzeni, w której prowadzą swoją działalność.

6. Społeczne zaangażowanie



Zaangażowanie i odpowiedzialność wielu podmiotów z próby w inicjatywy promujące zmiany w dominującym systemie ekonomiczno-społecznym w kierunku bardziej odpowiedzialnego, sprawiedliwego i egalitarnego modelu sprawia, że są one ściśle związane z sektorem etycznych finansów i ubezpieczeń, przy czym 68,7% podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej w próbie przeprowadza część lub całość swoich operacji bankowych za pośrednictwem podmiotów zajmujących się etycznymi i solidarnymi finansami, takich jak Fiare, Coop57, Oikocredit, CAES lub Triodos Bank.



Rekomendacje z perspektywy hiszpańskiej



Analizując odpowiedzi 154 spółdzielni pracy wymienionych w raporcie REAS, można wyciągnąć pierwsze wnioski na temat pomiaru i oceny wpływu społecznego w Hiszpanii. Choć uważamy, że liczba skontrolowanych spółdzielni pracy w stosunku do ogólnej liczby spółdzielni w sektorze jest wciąż niska, musimy kontynuować rozwój polityki promującej pomiar wpływu społecznego spółdzielni, aby zmierzyć i podkreślić wartości i zasady, które je wspierają.

Na podstawie innych danych z raportu REAS i jego subiektywnego porównania z innymi tradycyjnymi przedsiębiorstwami możemy potwierdzić, że spółdzielnie pracy są szczególnie wrażliwe na zasady demokracji, sprawiedliwości i jakości pracy, a zwłaszcza promują zasadę współpracy i zaangażowania społecznego.

Uważamy, że należy podkreślić wysoki stopień uczestnictwa pracowników spółdzielni w procesie decyzyjnym, głównie ze względu na znaczną

liczbę członków spółdzielni będących członkami organów zarządzających, ze szczególnym uwzględnieniem wysokiego udziału kobiet w tym procesie decyzyjnym, popartego ich wyższym odsetkiem zarówno pod względem reprezentacji, jak i zajmowania odpowiedzialnych stanowisk.

Godna uwagi jest również poprawa warunków pracy w skontrolowanych spółdzielniach pracy w porównaniu z innymi modelami biznesowymi, gdzie znaczna większość skontrolowanych stwierdziła, że posiada środki promujące zdrowie i dobre samopoczucie, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwości szkoleniowe.

Niezwykle korzystne wyniki w zakresie uczestnictwa we współpracy oraz zaangażowania społecznego i środowiskowego wydają się dość oczywiste, ponieważ takie uczestnictwo jest związane z zasadami i wartościami spółdzielni pracy.

Ponadto potwierdzono przydatność narzędzia *ensenya el cor* w dostarczaniu danych zbiorczych, które podkreślają wyjątkowość wartości spółdzielczych.

3

POMIAR ODDZIAŁYWANIA SPOŁECZNEGO SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH WE WŁOSZECH

autorstwa Vincenzo De Bernardo i Valerio Pellirossiego

Wprowadzenie do spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych we Włoszech

Przed przystąpieniem do analizy wpływu społecznego włoskich spółdzielni socjalnych ważne jest przedstawienie ich historii i cech charakterystycznych. W tym rozdziale przedstawimy kontekst włoski i przybliżymy niedawną reformę przedsiębiorstw społecznych oraz jej konsekwencje dla raportu społecznego i oceny wpływu społecznego.

Spółdzielnie socjalne to bardzo innowacyjny rodzaj spółdzielni, który rozkwitł we Włoszech pod koniec lat 70. i na początku lat 80. W tym okresie obywatele – wolontariusze, pracownicy socjalni, działacze, liderzy kościoła i społeczni – zmobilizowali się, by pomagać ludziom, których potrzeb nie zaspokajał system opieki społecznej. Spółdzielnie te powstawały w formie prawnej stowarzyszeń lub spółdzielni pracy, ale wkrótce zjawisko to nabrało charakterystycznych cech, które doprowadziły do stworzenia nowego „modelu biznesowego”.

CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETÀ

[Confcooperative Federsolidarietà](#) jest główną włoską federacją spółdzielni socjalnych, liczącą ponad 6 200 członków stowarzyszonych, około 229 000 członków indywidualnych i ponad 240 000 pracowników, z których 18 000 to pracownicy znajdujący się w trudnej sytuacji (osoby z niepełnosprawnościami fizyczną i umysłową uzależnione od narkotyków i alkoholu, więźniowie i byli więźniowie).

Łączny obrót członków zrzeszonych w Confcooperative Federsolidarietà wynosi około 8 miliardów euro. Poprzez swoje usługi zapewniają pomoc i opiekę ponad 4 milionom osób, w tym 1 milionowi osób z niepełnosprawnościami.

Federsolidarietà była aktywnym promotorem włoskiej ustawy o spółdzielniach socjalnych przyjętej w 1991 r. (ustawa nr 381/1991), która od tego czasu stała się międzynarodowym modelem normatywnym dla tego sektora i została zastosowana przez kilka krajów na całym świecie. Federsolidarietà wniosła również aktywny wkład w reformę trzeciego sektora i przedsiębiorstw społecznych z 2017 r.

Kamieniem milowym dla rozwoju spółdzielni socjalnych we Włoszech było uchwalenie włoskiej ustawy nr 381/1991, pierwszej tego typu na świecie. Stanowi ona ramy normatywne, które wkrótce stały się wzorem dla całego świata⁴¹, wpływając na tworzenie innych inicjatyw legislacyjnych, które miały na celu zachęcanie do interwencji nienastawionego na zysk sektora prywatnego w dziedzinie pomocy, opieki zdrowotnej, integracji społecznej i tworzenia miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji⁴².

Włoska ustawa o spółdzielniach socjalnych stanowi ucieleśnienie siedmiu zasad ruchu spółdzielczego zawartych w Deklaracji Tożsamości Spółdzielczej ICA⁴³, integrując je z innowacjami charakterystycznymi dla tego sektora.

W chwili pisania tego dokumentu spółdzielnie socjalne są „najmłodszym elementem rodziny spółdzielczej”, który uzyskał uznanie prawne we Włoszech.

Cechy te zostały opisane w następnym paragrafie.

Spółdzielnie socjalne: główne cechy charakterystyczne

Spółdzielnie socjalne mają na celu realizację „ogólnych interesów wspólnoty w zakresie promocji ludzkości i integracji społecznej obywateli”⁴⁴.

Ustawa definiuje dwa odrębne obszary interwencji w celu realizacji misji użyteczności publicznej. W art. 1 ust. 1 **lit. a)** określono spółdzielnie socjalne, które zarządzają usługami społecznymi, pomocą, usługami socjalno-zdrowotnymi, edukacją i szkoleniami, zwane także spółdzielniami socjalnymi typu A, a w **lit. b)** spółdzielnie socjalne, które promują integrację zawodową osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, zwane także spółdzielniami socjalnymi typu B.

Z biegiem lat usługi socjalne użyteczności publicznej świadczone przez spółdzielnie socjalne w kontekście włoskim ewoluowały, obejmując niemal wszystkie obszary opieki społecznej, opisane na przykład w definicji MOP: „wsparcie dla osób w podeszłym wieku, wsparcie na utrzymanie dzieci, wsparcie w zakresie zdrowia i leczenia oraz, ogólnie, wsparcie dla osób, które nie są samowystarczalne ze względu na wiek, chorobę, niepełnosprawność, stan tymczasowy (więźniowie lub byli więźniowie), stan społeczny lub ekonomiczny powodujący wykluczenie (uchodźcy, migranci, mniejszości, osoby mieszkające na przedmieściach lub w obszarach odizolowanych), edukacja i szkolenie zawodowe”.

Spółdzielnie socjalne typu A rozwinęły usługi opieki domowej dla osób, które nie są samowystarczalne, w szczególności dla osób z poważną niepełnosprawnością lub chorobą psychiczną

41 / Patrz też: CICOPA 2005, *World Standards of Social Cooperatives*, https://www.cicopa.coop/wp-content/uploads/2017/12/World-Standards-of-Social-Cooperatives_EN-1-1.pdf (8.11.2022).

42 / Patrz też: Fici, https://www.euricse.eu/wp-content/uploads/2015/12/WP-82_15_Fici2.pdf (8.11.2022).

43 / Patrz też: ICA Statement of Cooperative Identity, <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity> (8.11.2022).

44 / Jak stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z 8 listopada 1991 r., nr 381.

oraz osób starszych; usługi edukacyjne polegające na prowadzeniu przedszkoli, żłobków, szkół podstawowych oraz usługi edukacyjne mające na celu przeciwdziałanie zjawisku porzucania

nauki przez młodzież, zwłaszcza na przedmieściach; świetlice i ogólnie opiekę domową dla osób, które nie są samowystarczalne.

PRZYKŁAD SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ TYPU A: CENTRO PAPA GIOVANNI XXIII

Centro Papa Giovanni XXIII to spółdzielnia socjalna założona w 1997 r. w celu stworzenia ośrodka pomocy osobom z niepełnosprawnościami w mieście Ancona.

Silny związek ze społecznością lokalną i rodzinami osób objętych pomocą zaowocował opracowaniem nowych inicjatyw dostosowanych do potrzeb beneficjentów.

Obecnie Centro Papa Giovanni XXIII prowadzi:

- » ośrodek dzienny dla osób z niepełnosprawnościami;
- » dwa domy mieszkalne – Il Samaritano i Don Paolucci – w których 16 osób z upośledzeniem umysłowym otrzymuje pomoc w prowadzeniu normalnego życia; osoby te żyją niezależnie, rozwijają się i starzeją w towarzystwie innych;
- » innowacyjna usługa Casa Sollievo, gdzie osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi i umysłowymi są goszczone przez krótki czas, aby wprowadzić je w samodzielne życie.

Centro Papa Giovanni XXIII stworzyło również kilka innowacyjnych projektów pobocznych: catering Ristorazione Solidale oraz Bomboniere Solidali, warsztat produkujący upominki na przyjęcia.

Warto zwrócić uwagę na domową inicjatywę crowdfundingową Centro Papa Giovanni XXIII – Sogni in costruzione. Nowe projekty, wraz z budżetem potrzebnym do ich realizacji, są przedstawiane społeczności lokalnej w celu znalezienia darczyńców, podobnie jak rezultaty już sfinansowanych projektów.

Więcej informacji: www.centropapagiovanni.it

Spółdzielnie socjalne typu B mogą prowadzić działalność w dowolnym sektorze – rolniczym, przemysłowym, handlowym, usługowym itp. w celu stworzenia możliwości pracy dla osób defaworyzowanych. Co najmniej 30% pracowników spółdzielni socjalnych typu B muszą stanowić osoby defaworyzowane zgodnie z definicją zawartą w artykule 4 ustawy 381/1991:

- » osoby w niekorzystnej sytuacji, w tym z niepełnosprawnością fizyczną lub mające trudności w nauce;
- » osoby z problemami sensorycznymi;
- » osoby zwolnione ze szpitali psychiatrycznych lub w inny sposób leczone z powodu chorób psychicznych;

- » osoby uzależnione od narkotyków i alkoholu; Spółdzielnie socjalne typu B prowadzą znaczącą działalność w branży HoReCa⁴⁵, w usługach sprzątnia i konserwacji, w gospodarce odpadami i utrzymaniu publicznych terenów zielonych oraz w rolnictwie społecznym.
- » więźniowie i osoby, które otrzymały alternatywę dla kary pozbawienia wolności;
- » osoby z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym znajdujące się w trudnej sytuacji rodzinnej.

PRZYKŁAD SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ TYPU B: IL GIARDINONE

Il Giardinone to integracyjna spółdzielnia socjalna działająca w obszarze zarządzania terenami zielonymi, ogrodnictwa, usług porządkowych i sanitarnych.

Il Giardinone zatrudnia (2019) 34 pracowników, w tym 10 osób z grup defaworyzowanych, a jej siedziba znajduje się w Locate Triulzi, niedaleko Mediolanu.

Najnowsza inicjatywa Il Giardinone jest przykładem tego, że spółdzielnia koncentruje się na zrównoważonym rozwoju społecznym i środowiskowym. Fungobox to zestaw do domowej produkcji grzybów jadalnych, który powstał ze zbierania fusów po kawie z barów, dzięki czemu odpady przekształcają się w zasoby.

Podczas pandemii wirusa COVID-19 firma Il Giardinone przekształciła trudną sytuację w okazję do innowacji, specjalizując swój oddział sprzątający w usługach sanityzacji.

W tym przypadku warto wspomnieć o wieloletnim doświadczeniu tej spółdzielni w zakresie sprawozdawczości społecznej od momentu jej założenia w 1996 r. Ostatnie opublikowane *bilancio sociale* spółdzielni socjalnej dostępne jest [online](#) (wyłącznie po włosku).

Spółdzielnie socjalne mogą prowadzić działalność w obu opisanych powyżej obszarach interwencji (pomoc społeczna i integracja zawodowa) – w takim przypadku nazywa się je spółdzielniami mieszanymi lub spółdzielniami socjalnymi A+B.

Ponadto spółdzielnie socjalne mogą się zrzeszać i tworzyć spółdzielnie drugiego stopnia lub konsorcja spółdzielni socjalnych. Obecnie Conf-cooperative Federsolidarietà ma wśród swoich członków około 250 konsorcjów.

45 / HoReCa to termin z języka holenderskiego, niemieckiego, włoskiego, rumuńskiego i francuskiego oznaczający branżę gastronomiczną i hotelarską. Termin ten jest sylabicznym skrótem słów Hotel / Restaurant / Café (Hotel / Restauracja / Kawiarnia).

Jedną z najbardziej charakterystycznych innowacji w modelu spółdzielni socjalnej jest formalne uznanie członkostwa **wielu interesariuszy**. Oznacza to, że w skład zarządu mogą wchodzić przedstawiciele konsumentów, producentów, pracowników, wolontariuszy lub sympatyków społeczności, co formalnie obejmuje heterogeniczną bazę członkowską, a nie jest zorganizowane wokół jednej kategorii członków, jak w przypadku innych rodzajów spółdzielni (spółdzielnie rolnicze zrzeszają rolników, banki spółdzielcze – posiadaczy kont, spółdzielnie pracy – pracowników, spółdzielnie konsumenckie – konsumentów itd.).

Inną ważną cechą charakterystyczną jest to, że spółdzielnie socjalne są przedsiębiorstwami typu **non profit**: innymi słowy, zyski muszą być przeznaczane na realizację interesu ogólnego i reinwestowane w działalność gospodarczą spółdzielni. Mechanizm ten jest ściśle związany z gwarancją realizacji celu, jakim jest interes ogólny.

Wreszcie, spółdzielnie socjalne są **demokratyczne** i zasadniczo **niezależne od państwa lub władz publicznych**. Nawet jeśli usługi zdrowotne, socjalne i pomocowe są często rozwijane w ramach polityki publicznej, a władze lokalne są czasami partnerami spółdzielni socjalnych, administracja publiczna nie może przejąć kontroli nad spółdzielniami socjalnymi.

Narzędzie *bilancio sociale*: geneza i ewolucja



Działalność spółdzielni socjalnych inspirowane zarówno wymiar ekonomiczny, jak i społeczny. Ten pierwszy jest jednak traktowany jako instrument służący realizacji drugiego, a wyniki ekonomiczne są narzędziem wykorzystywanym do realizacji misji użyteczności publicznej: integracji społecznej, opieki i pomocy osobom starszym, edukacji, tworzenia możliwości pracy dla osób w trudnej sytuacji.

Spółdzielnie socjalne stopniowo wykształciły zwyczaj corocznego publikowania *bilancio sociale* wraz ze sprawozdaniem finansowym w celu rozpowszechniania informacji na temat wartości tworzonej przez wymiar społeczny.

Jednak do maja 2021 r. nie istniał krajowy obowiązek dla spółdzielni socjalnych dotyczący oceny społecznego wymiaru ich działalności i corocznego raportowania go w *bilancio sociale*. Wymóg ten został wprowadzony w ramach włoskiej reformy trzeciego sektora w latach 2016-2017.

Wcześniej, w latach 2010-2014, niektóre włoskie regiony, takie jak Lombardia i Emilia-Romania, wprowadziły już wymóg publikowania *bilancio sociale* jako warunek legalnego działania na ich terenie.

Reforma trzeciego sektora z 2017 r., wymogi sprawozdawczości społecznej

W 2017 r. rząd włoski przeprowadził poważną reformę trzeciego sektora, a jedną z głównych konsekwencji było uchwalenie Dekretu o przedsiębiorczości społecznej (zatwierdzonego 3 lipca 2017 r., dekret nr 112).

Dekret ten uznaje niektóre obszary innowacyjności spółdzielni, stowarzyszeń i fundacji we Włoszech, rozszerzając listę sektorów potencjalnej interwencji przedsiębiorstw społecznych: ochrona dziedzictwa kulturowego, mikrokredyty, zrównoważona turystyka, zarządzanie dobrami wspólnymi, mieszkalnictwo społeczne, rolnictwo społeczne.

Jednocześnie dekret wprowadza zmiany do ustawy o przedsiębiorstwach społecznych, rozszerzając listę działań uznawanych za leżące w interesie ogólnym: zdrowie, dziedzictwo kulturowe, usługi na rzecz zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji, szkolenia, zwłaszcza jako narzędzie walki z wykluczeniem społecznym.

Dekret definiuje przedsiębiorstwa społeczne jako podmioty prywatne, których główna działalność ma na celu tworzenie korzyści obywatelskich, solidarnych i społecznych, zarządzanych w sposób odpowiedzialny i przejrzysty. Spółdzielnie socjalne są jedną z najważniejszych form przedsiębiorstw społecznych we Włoszech i są uznawane za przedsiębiorstwa społeczne *ex lege*.

Jedną z głównych konsekwencji dotyczy wprowadzenia obowiązku wypełniania i publikowania przez wszystkie spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech rocznego *bilancio sociale*.

Konsekwencją tego dekretu jest to, że każda spółdzielnia socjalna we Włoszech musi teraz co roku wypełniać i publikować raport społeczny. Rząd włoski 4 lipca 2019 r. sfinalizował „przyjęcie wytycznych dotyczących przygotowania raportu społecznego przez podmioty trzeciego sektora” (*Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2019*)⁴⁶.

Wytyczne te stanowią, że „wszystkie przedsiębiorstwa społeczne, w tym spółdzielnie socjalne, są zobowiązane do sporządzenia i opublikowania raportu społecznego. Inne podmioty trzeciego sektora o przychodach przekraczających 1 mln euro oraz centra usług dla wolontariuszy, niezależnie od rozmiaru ekonomicznego ich działalności, również muszą sporządzić i opublikować raport społeczny”.

Dekret wymienia następujące zasady przewodnie sporządzania *bilancio sociale*:

- » **kompletność:** należy zidentyfikować wszystkich głównych interesariuszy i uwzględnić informacje istotne dla każdego z nich;
- » **trafność:** *bilancio sociale* powinno być napisane bez pominięć

46 / Dekret Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 lipca 2019 r., *Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore*, dostępny oficjalny tekst w języku włoskim: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-04072019-Adozione-linee-guida-redazione-bilancio-sociale-enti-Terzo-settore.pdf> (8.11.2022).

i zawierać wszystkie informacje przydatne do oceny interesariuszy;

- » **przejrzystość:** należy wyjaśnić kryteria stosowane do gromadzenia i klasyfikowania informacji;
- » **neutralność:** informacje należy przedstawiać w sposób bezstronny, dokumentując zarówno aspekty pozytywne, jak i negatywne;
- » **rok odniesienia:** należy udokumentować działania i wyniki z roku odniesienia;
- » **porównywalność:** w miarę możliwości należy dostarczyć dane pozwalające na dokonywanie porównań w czasie (ponieważ określone dane zmieniają się w czasie) i przestrzeni (porównanie danych z danymi z innych terytoriów/organów);
- » **jasność:** konieczne jest użycie języka dostępnego nawet dla czytelników nieposiadających specjalistycznej wiedzy technicznej;
- » **prawdziwość i weryfikowalność:** należy odnieść się do wykorzystanych źródeł;
- » **wiarygodność:** należy unikać przeszacowania lub niedoszacowania, a danych niepewnych nie wolno przedstawiać tak, jakby były pewne;
- » **niezależność:** w przypadku, gdy do współpracy przy sporządzaniu sprawozdań finansowych wymagane są osoby trzecie, należy zagwarantować im autonomię i niezależność przy dokonywaniu osądów.

Ponadto *bilancio sociale* powinno zawierać następujące sekcje:

- » **przyjętą metodologię:** kryteria sporządzania sprawozdań finansowych oraz wszelkie zmiany tych kryteriów w stosunku do lat ubiegłych;
- » **ogólne informacje o podmiocie:** dane personalne, obszar terytorialny i zakres działalności, misja, relacje z innymi podmiotami oraz informacje na temat kontekstu odniesienia;
- » **zarządzanie:** dane dotyczące bazy społecznej oraz organów bezpośrednich i kontrolnych, aspekty związane z demokracją wewnętrzną i partycypacją, identyfikacja interesariuszy; przedsiębiorstwa społeczne inne niż organizacje religijne i spółdzielnie działające głównie na zasadzie wzajemności są również zobowiązane do opisanie metod zaangażowania pracowników i użytkowników; spółdzielnie działające głównie na zasadzie wzajemności (a więc wszystkie spółdzielnie społeczne) wypełniają już ten obowiązek poprzez mechanizmy zaangażowania typowe dla formy spółdzielczej;
- » **informacje personalne:** spójne i szczegółowe dane dotyczące pracowników i wolontariuszy, przyjętych umów o pracę, prowadzonych działań, struktury wynagrodzeń (w tym dane dotyczące różnicowania wynagrodzeń dokumentujące, że najwyższe wynagrodzenie nie jest wyższe od najniższego więcej niż ośmiokrotnie) oraz metod zwrotu kosztów wolontariuszom; w szczególności podaje się

- do wiadomości publicznej informacje o wynagrodzeniach dyrektorów i kierowników;
- » **działalność:** informacje ilościowe i jakościowe o przeprowadzonych działaniach, o bezpośrednich i pośrednich odbiorcach oraz, w miarę możliwości, o efektach ze wskazaniem, czy zaplanowane cele zostały osiągnięte oraz czynników, które ułatwiły lub utrudniły ich osiągnięcie; należy wskazać czynniki, które mogą zagrozić realizacji celów jednostki oraz działania podjęte w celu przeciwdziałania temu;
 - » **sytuacja ekonomiczna i finansowa:** wyodrębnienie źródła zasobów dla źródeł publicznych i prywatnych, informacje o działalności fundraisingowej, wszelkie problemy z zarządzaniem i działania podjęte w celu ich złagodzenia;
 - » **inne informacje:** spory sądowe, wpływ na środowisko (jeśli dotyczy), informacje na temat równości płci, poszanowania praw człowieka, zapobiegania korupcji.



STRONA LOGOWANIA DO KRAJOWEJ PLATFORMY PIERWSZEJ GENERACJI DLA BILANCIO SOCIALE

Od momentu uruchomienia na pierwszej platformie internetowej konto zarejestrowało prawie 2000 organizacji. Niektóre z tych organizacji korzystały z narzędzia do sporządzania raportów przez wiele lat – na pierwszej platformie sporządzono około 4 200 raportów społecznych.

Utworzenie krajowej platformy internetowej dla *bilancio sociale*

Spółdzielnie socjalne zaczęły rozwijać sprawozdawczość społeczną i od początku swojej działalności wypełniały wczesne wersje *bilancio sociale*. Po normatywnym uznaniu spółdzielni socjalnych przez prawo krajowe w 1991 r. zjawisko to stopniowo się upowszechniło. W latach 90. *bilancio sociale* miało już formę i strukturę podobną do tej, jaką ma obecnie.

Spółdzielnie socjalne wykorzystywały *bilancio sociale* do prezentowania wyników integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i znajdujących się w trudnej sytuacji, a także jako instrument analizy pomocy udzielanej użytkownikom i zmian w ich jakości życia. Głównym celem tej praktyki było nawiązanie dialogu i zaangażowania z różnymi interesariuszami i członkami spółdzielni, a także wzmocnienie więzi ze społecznościami lokalnymi i administracją publiczną.

Pod koniec 2000 r., kiedy niektóre administracje regionalne (Lombardia, a następnie region Emilia-Romania) wymagały od spółdzielni socjalnych przygotowania *bilancio sociale*, aby mogły legalnie działać na swoim terenie, Confcooperative Federsolidarietà opracowała wspólne narzędzie sprawozdawcze i stworzyła platformę internetową dostępną bezpłatnie dla wszystkich członków.

Modernizacja platformy i możliwości oddziaływania społecznego spółdzielni

W 2020 r. Confcooperative Federsolidarietà rozpoczęła prace nad nową platformą krajową, zakładającą przekształcenie tego narzędzia w coś, co mogłoby prowadzić i pomagać spółdzielniom socjalnym i przedsiębiorstwom społecznym w spełnianiu wymogów dotyczących sprawozdawczości społecznej, współdziałając z nimi i dostosowując się do specyficznych cech różnych podmiotów, sektorów i obszarów interwencji.



STRONA LOGOWANIA DO NOWEJ KRAJOWEJ PLATFORMY BILANCIO SOCIALE

Co więcej, nowa platforma została zaktualizowana, aby sprostać nowym ramom normatywnym i gwarantuje spełnienie przez *bilancio sociale* wymogów prawnych zawartych w krajowych wytycznych, obejmujących wszystkie informacje, które muszą znaleźć się w raporcie społecznym.

Szerokie wykorzystanie nowej platformy internetowej do realizacji *bilancio sociale* tworzy obszerny zbiór danych na temat społecznego wymiaru spółdzielni socjalnych i wpływu ich działalności. Platforma ułatwia integrację i porównywanie danych i informacji między przedsiębiorstwami działającymi na tym samym terytorium lub w określonym sektorze czy łańcuchu produkcyjnym. Jednocześnie Confcooperative Federsolidarietà i jej lokalne oddziały będą miały możliwość wykorzystania danych zebranych w ramach sprawozdawczości społecznej do wzmocnienia rzecznictwa i lobbingu, a także do promowania badań i stymulowania innowacji.

W marcu 2021 r. Confcooperative Federsolidarietà uruchomiła nową krajową platformę dla *bilancio sociale* i zorganizowała serię webinarów, w których wzięło udział 3000 spółdzielni socjalnych. Pod koniec miesiąca około 1200 spółdzielni socjalnych zaczęło już przygotowywać swoje *bilancio sociale* na nowej platformie, bilanciasociale.confcooperative.it⁴⁷

W kolejnych rozdziałach będziemy używać terminów *raport o bilansie*

społecznym i *raport społeczny* jako tłumaczenia włoskiego terminu *bilancio sociale*.

Analiza oddziaływania społecznego spółdzielni we Włoszech



z udziałem Sary Rago (AICCON)⁴⁸

Jak wspomniano powyżej, od 1991 r. w kontekście włoskim rozwinęły się głównie dwa rodzaje spółdzielni socjalnych: spółdzielnie socjalne typu A, świadczące usługi socjalne, zdrowotne i edukacyjne, oraz spółdzielnie socjalne typu B lub przedsiębiorstwa społeczne zajmujące się integracją zawodową.

Jednak nowa generacja spółdzielni socjalnych, silnie zakorzenionych w formach świadomości zbiorowej, pojawia się w innowacyjnych dziedzinach poza tradycyjnym sektorem usług społecznych we Włoszech. Nowe obszary, w których rozwijają się spółdzielnie socjalne, to na przykład zarządzanie mieszkalnictwem socjalnym i turystyką socjalną, rewitalizacja obszarów i odzyskiwanie niewykorzystanych terenów oraz sprzedaż produktów ekologicznych i etycznych zbieranych przez grupy solidarnego zakupu.

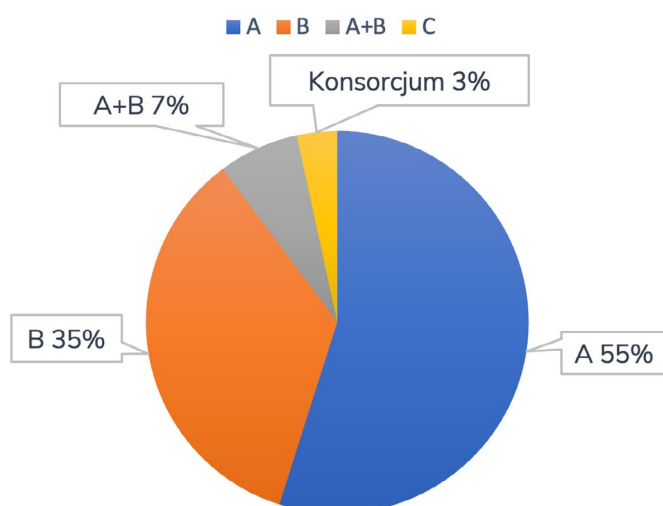
Ponadto istnieją jeszcze dwie grupy spółdzielni socjalnych: spółdzielnie typu A+B, zwane również mieszanymi spółdzielniami socjalnymi, które łączą w sobie elementy operacyjne spółdzielni socjalnych typu A i typu B, oraz konsorcja – organizacje drugiego stopnia,

47 / Pod koniec sierpnia na platformie zarejestrowało się prawie 3 tys. spółdzielni socjalnych.

48 / AICCON – Włoskie Stowarzyszenie Promocji Kultury Współpracy i Non Profit jest ośrodkiem badań promowanych przez Uniwersytet Boloński, Związek Spółdzielni Włoskich oraz kilka organizacji publicznych i prywatnych działających w dziedzinie Ekonomii Społecznej, z siedzibą w Wyższej Szkole Ekonomii i Zarządzania w Forlì przy Uniwersytecie Bolońskim.

pełniące funkcję podmiotu gospodarczego i kluczowego partnera politycznego, zaangażowane w promocję i rozwój spółdzielni socjalnych.

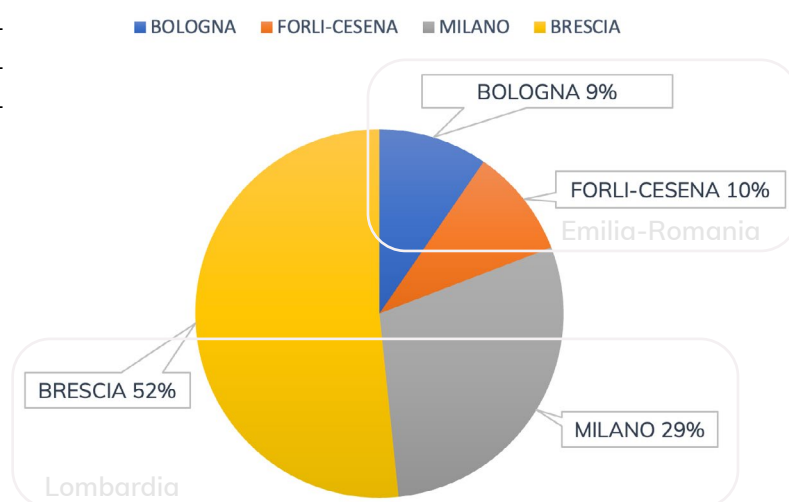
Zgodnie z tą reprezentacją włoskich spółdzielni socjalnych, poniższa analiza opiera się na informacjach zebranych przez platformę Confcooperative Feder-solidarietà w latach 2018 i 2019. Biorąc pod uwagę **240 sprawozdań** dotyczących bilansu społecznego: ponad połowa to spółdzielnie socjalne typu A, natomiast więcej niż jedna na trzy to spółdzielnia socjalna typu B (rys. 1).



RYS. 1. TYPOLOGIA SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

Analiza koncentruje się na **4 prowincjach 2 regionów**, które są szczególnie reprezentatywne dla ruchu spółdzielczości socjalnej i, bardziej ogólnie, dla włoskiego trzeciego sektora: region Lombardia (prowincje Mediolan i Brescia) oraz region Emilia-Romania (prowincje Bolonia i Forlì-Cesena) (rys. 2). W obu tych

regionach obowiązkowe sporządzenie bilansu społecznego dla spółdzielni socjalnych poprzedziło przepisy ustawy o reformie trzeciego sektora (2016 r.) poprzez wprowadzenie ustaw regionalnych w tym zakresie (odpowiednio w 2007 i 2014 r.).



RYS. 2. GEOGRAFICZNE ROZMIESZCZENIE SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

1. Od wytwarzania wartości do dzielenia się nią⁴⁹

Proces wytwarzania wartości przez spółdzielnie socjalne jest ściśle związany z ich cechami tożsamościowymi, czyli wymiarami wartości. Wspólnymi cechami różnych typów spółdzielni socjalnych są z pewnością: ich prywatny charakter, brak redystrybucji zysków, prowadzenie działalności w interesie ogólnym, aktywne uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji przez organizację, a zatem cecha demokracji, która wyróżnia organy zarządzające

49 / Organizacje trzeciego sektora (w tym spółdzielnie socjalne) są uznawane za organizacje posiadające szczególną zdolność do wytwarzania wartości ekonomicznej i społecznej (zwanej tutaj procesem wytwarzania wartości), a jednocześnie odgrywają funkcję społeczną poprzez swoją działalność (włoski Kodeks Trzeciego Sektora, art. 2). Raport bilansu społecznego jest narzędziem przeznaczonym do komunikowania i rozpowszechniania wartości tworzonej przez spółdzielnię socjalną oraz dzielenia się nią z jej interesariuszami (w tym przypadku jest to proces dzielenia się wartością).

tych podmiotów. Dodatkowe elementy, które przyczyniają się do procesu wytwarzania wartości, są następnie ściślej powiązane z konkretnymi prowadzonymi działaniami i sektorem działalności, w którym funkcjonują.

W tej perspektywie wymiary wartości określające tożsamość spółdzielni socjalnej i przyczyniające się do wytworzenia pozytywnej transformacji (**wpływu**) w kontekście odniesienia (obszar i społeczność) umożliwiają odróżnienie spółdzielni socjalnej od innych typów organizacyjnych (innych organizacji non profit, podmiotów publicznych lub przedsiębiorstw nastawionych na zysk)⁵⁰. Wymiary wartości spółdzielni socjalnych są w szczególności następujące:

1. Trwałość gospodarcza
2. Promowanie przedsiębiorczości
3. Demokracja i zarządzanie sprzyjające włączeniu społecznemu
4. Partycypacja pracowników
5. Odporność zatrudnienia
6. Relacje ze społecznością i obszarem działalności
7. Umiejętność kierowania polityką publiczną

Dane zebrane przez platformę Feder-solidarietàà na temat raportu bilansu społecznego koncentrują się na czterech konkretnych wymiarach wartości spółdzielni socjalnych, o których mowa w części dotyczącej raportu bilansu społecznego w akapitach powyżej:

- » informacje o organizacji;
- » zarządzanie i strategię;
- » interesariusze;
- » relacje społeczne;
- » wymiar gospodarczy.

Na tej podstawie w kolejnych rozdziałach przeanalizujemy szczegółowo następujące **wymiary wartości spółdzielni socjalnych**:

PRZYZYNIANIE SIĘ DO ROZWOJU GOSPODARCZEGO TERYTORIUM

- Struktura dochodów (%)
- Darowizny
- Wartość dodana dla pracowników (%)

DEMOKRATYCZNY I INKLUZYWNY MODEL ZARZĄDZANIA ORAZ PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW

- Baza członkowska (% pracowników i wolontariuszy)
- Udział w procesie podejmowania decyzji (liczba posiedzeń Rady Dyrektorów i Zgromadzenia oraz % obecności)
- Interesariusze wewnętrzni (% głównych kategorii)

WŁĄCZENIE SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW I ODPORNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- Płeć pracowników
- Pracownicy znajdujący się w niekorzystnej sytuacji
- Stałe umowy o pracę
- Staż pracy
- Wiek pracowników
- Szkolenie w zakresie zasobów ludzkich

WPŁYW NA (BEZPOŚREDNICH I POŚREDNICH) BENEFICJENTÓW ORAZ RELACJE ZE SPOŁECZNOŚCIĄ I ROZWÓJ LOKALNY

- Cel i liczba beneficjentów
- Interesariusze zewnętrzni (% głównych kategorii)

50 / Zamagni, S., Venturi, P., Rago, S. (2015), *Valutare l'impatto sociale. La questione della misurazione nelle imprese sociali*, in *Rivista Impresa Sociale*, s. 6.

2. Przyczynianie się do rozwoju gospodarczego terytorium

Spółdzielnie socjalne to przedsiębiorstwa zajmujące się realizacją interesu ogólnego poprzez prowadzenie działalności gospodarczej. W związku z tym podstawowym warunkiem skuteczności spółdzielni socjalnych są ich wyniki ekonomiczne. Z tego powodu należy wziąć pod uwagę trwałość ekonomiczną spółdzielni, aby zmierzyć i ocenić wkład spółdzielni socjalnej w zrównoważony rozwój społeczny terytorium, na którym prowadzi ona swoją działalność gospodarczą.

Można powiedzieć, że spółdzielnia socjalna osiąga dobry poziom trwałości ekonomicznej, jeśli udaje jej się zagwarantować produkcję towarów i świadczenie usług przez dłuższy czas, tworząc w ten sposób i utrzymując miejsca pracy oraz zapewniając dobrobyt społeczności i obszarom, na których jest zlokalizowana.

Spółdzielnie socjalne opierają swoją stabilność na publicznych i prywatnych źródłach ekonomicznych. Na zasoby publiczne składają się dochody uzyskiwane od podmiotów publicznych i państwowych zakładów opieki zdrowotnej oraz bezzwrotne środki publiczne. Zasoby prywatne pochodzą ze sprzedaży dóbr i usług „na rynku” bezpośrednio podmiotom prywatnym lub rodzinom oraz z prywatnych darowizn.

STRUKTURA DOCHODÓW (średnia, 2018-2019)

publiczne: 34%
prywatne: 66%

Jak wynika z zebranych danych, spółdzielnie socjalne opierają swoją stabilność w większym stopniu na zasobach prywatnych niż na zasobach publicznych. Te ostatnie stanowiły w 2018 r. 44% przychodów spółdzielni socjalnych typu A i 38% w 2019 r., a w przypadku spółdzielni socjalnych typu B – 38% w 2018 r. i 24% w 2019 r.

DAROWIZNY (średnia, 2018-2019)

typ A: 24 000 euro
typ B: 22 000 euro

Można to częściowo wyjaśnić faktem, że spółdzielnie socjalne są przedsiębiorstwami społecznymi, że angażują ludzi ze społeczności, a znaczna część ich dochodów jest wynikiem bezpośredniego wkładu społeczności poprzez prywatne darowizny, co odpowiada średnio 21 000 euro w 2018 r. i 24 000 euro w 2019 r. na spółdzielnię rocznie.

WARTOŚĆ DODANA DLA PRACOWNIKÓW (średnia, 2018-2019)

typ A: 77%
typ B: 76%

Wartość ekonomiczną tworzoną przez spółdzielnie socjalne w społeczności można mierzyć głównie poprzez ich zdolność do zapewniania zatrudnienia w ogóle oraz, szczególnie w przypadku spółdzielni socjalnych typu B, do włączania osób w niekorzystnej sytuacji poprzez stabilne i płatne zatrudnienie. W związku z tym większość ekonomicznej wartości dodanej generowanej przez spółdzielnię wraca do samych pracowników. Średnio w 2018 r. około

75% dochodu generowanego rocznie przez spółdzielnię socjalną było inwestowane w zatrudnienie. W 2019 r. wartość ta wzrosła do 77%.

3. Demokratyczny i inkluzywny model zarządzania oraz partycypacja pracowników



Zgodnie z drugą zasadą spółdzielczą – Demokratyczna kontrola członkowska – „Spółdzielnie są demokratycznymi organizacjami kontrolowanymi przez swoich członków, którzy aktywnie uczestniczą w ustalaniu ich polityki i podejmowaniu decyzji. Mężczyźni i kobiety działający jako wybrani przedstawiciele są odpowiedzialni przed członkami. W spółdzielniach podstawowych członkowie mają równe prawa głosu (jeden członek, jeden głos), a spółdzielnie na innych poziomach są również zorganizowane w sposób demokratyczny”.

BAZA CZŁONKOWSKA (średnia, 2018-2019)

typ A: 54% pracowników;
24% wolontariuszy

typ B: 53% pracowników;
32% wolontariuszy

Aby spełnić tę zasadę, spółdzielnia socjalna we Włoszech musi posiadać walne zgromadzenie, zarząd oraz organ nadzorczy lub audytora zewnętrznego. Każdy członek ma jeden głos na walnym zgromadzeniu, niezależnie od wysokości wkładu w kapitał. Zazwyczaj w organach decyzyjnych spółdzielni

socjalnych uczestniczą różnego rodzaju głównie interesariusze wewnętrzni, tacy jak członkowie będący pracownikami, wolontariusze i inni interesariusze.

Dane pokazują, że pracownicy (54% średnio w 2018 r.; 53% średnio w 2019 r.) i wolontariusze (27% średnio w 2018 r.; 30% średnio w 2019 r.) stanowią większość **bazy członkowskiej** spółdzielni socjalnych.

Każda spółdzielnia socjalna definiuje własne kategorie **interesariuszy wewnętrznych** (zob. rys. 3). Są to głównie członkowie-pracownicy (średnio 22% zarówno w 2018, jak i 2019 r.), członkowie-wolontariusze (średnio 19% w 2018 r.; średnio 12% w 2019 r.) oraz pracownicy niebędący członkami spółdzielni (średnio 15% w 2018 r.; średnio 16% w 2019 r.). Ponadto spółdzielnie socjalne typu B skupiają się na członkach będących pracownikami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji jako na swoich głównych wewnętrznych interesariuszach.

Demokratyczne uczestnictwo w zarządzaniu spółdzielczym „zapewnia większą efektywność wykorzystania zasobów, silną zdolność do realizacji celów instytucjonalnych oraz bardziej spójny jakościowo i ilościowo przepływ informacji, a także stwarza użyteczne możliwości porównywania, dyskusji i wymiany poglądów”⁵¹.

W związku z tym uczestnictwo to przyczynia się do tworzenia korzyści społecznych⁵², zmniejszania asymetrii

51 / Pace, r. (2004), *La creazione di valore nelle imprese sociali*, Bologna, Pitagora Editrice.

52 / Propersi, A. (2011), *Governance, rendicontazione e fonti di finanziamento degli enti non profit*, in S. Zamagni (eds.), *Libro bianco sul Terzo settore*, Bologna, Il Mulino.

informacji poprzez większą dystrybucję informacji wśród różnych podmiotów i sprawowanie większej kontroli nad zachowaniami oportunistycznymi.

WEWN. INTERESARIUSZE – GŁÓWNE KATEGORIE

(średnia, 2018-2019)

typ A: 11% członkowie pracownicy; 9% członkowie wolontariusze; 8% pracownicy niebędący członkami

typ B: 11% członkowie będący pracownikami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji; 11% członkowie będący pracownikami; 10% członkowie

Ponadto spółdzielnie socjalne mogą również angażować w swoje zarządzanie drugorzędnych interesariuszy zewnętrznych, takich jak instytucje lokalne (władze publiczne) i społeczność lokalna (beneficjenci). Pozwala to spółdzielniom socjalnym rozpatrywać wnioski różnych interesariuszy, a także utrzymywać bezpośredni i stały kontakt ze społecznością i terytorium, na którym działają, aby zagwarantować ich wymiar integracyjny.

Wartości demokracji i włączający charakter tych przedsięwzięć potwierdza również **wysoki poziom uczestnictwa w procesie podejmowania decyzji**. Według danych zebranych w 2018 i 2019 r. spółdzielnie socjalne zwoływały zarząd średnio 8 razy w roku przy średniej frekwencji na poziomie 95%. Natomiast walne zgromadzenie było zwoływane średnio 2 razy w roku w obu latach, ze średnią frekwencją na poziomie 65% w 2018 r. i 64% w 2019 r.

RADA DYREKTORÓW

(średnia, 2018-2019)

typ A: 6 razy do roku;
95% frekwencji

typ B: 10 razy do roku;
95% frekwencji

ZGROMADZENIE OGÓLNE

(średnia, 2018-2019)

typ A: 2 razy do roku;
51% frekwencji

typ B: 2 razy do roku;
76% frekwencji

RYS. 3. WEWNĘTRZNA MAPA INTERESARIUSZY

CZŁONKOWIE-
-PRACOWNICY

CZŁONKOWIE-PRACOWNICY
ZNAJDUJĄCY SIĘ W SZCZEGÓLNIE
NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI

CZŁONKOWIE-
-WOLONTARIUSZE

CZŁONKOWIE-
-UŻYTKOWNICY

CZŁONKOWIE-ZAŁOŻYCIELE

CZŁONKOWIE-OSOBY PRAWNE

PRACOWNICY BEZ CZŁONKOSTWA

NIE CZŁONKOWIE-PRACOWNICY
ZNAJDUJĄCY SIĘ W SZCZEGÓLNIE
NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI

UŻYTKOWNICY

STAŻYŚCI, USŁUGI CYWILNE,
DOTACJE DO ZATRUDNIENIA ITD.

4. Włączenie społeczne pracowników i stabilność zatrudnienia

Wartość wytwarzana przez spółdzielnię socjalną dla głównych interesariuszy wewnętrznych – pracowników – jest równie fundamentalna, jak wartość wytwarzana dla interesariuszy wtórnych – zewnętrznych (zob. poniżej).

STAŁE UMOWY O PRACĘ (średnia, 2018-2019)

typ A: 84%

typ B: 68%

STAŻ PRACY

(średnia, 2018-2019)

typ A: 53% ponad 5-letni

typ B: 47% ponad 5-letni

WIEK PRACOWNIKÓW

(średnia, 2018-2019)

typ A: 39% poniżej 35;
12% ponad 55

typ B: 16% poniżej 35;
19% ponad 55

Pracownicy zatrudnieni w spółdzielni socjalnej mogą wywierać wpływ na proces podejmowania decyzji, wpływając w ten sposób na jakość wytwarzanych towarów i usług. Ich bezpośredni udział może również pomóc w określeniu potrzeb pracowników jako beneficjentów świadczeń dodatkowych / usług socjalnych⁵³.

Aby wzmocnić poczucie przynależności do organizacji, pracownicy mogą brać udział w specjalnych szkoleniach dotyczących kwestii tożsamości lub w prowadzeniu ankiet/badań mających na celu zrozumienie ich motywacji oraz wskazanie mocnych i słabych stron relacji między pracownikami a spółdzielniami socjalnymi.

Ponadto wkład w tworzenie godnego i stabilnego zatrudnienia w społeczności, zarówno z ilościowego (liczba pracowników), jak i jakościowego (warunki zatrudnienia) punktu widzenia, zawsze był cechą wyróżniającą spółdzielnie socjalne. Nawet w czasie trwającego kryzysu poziom zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych utrzymywał się na niemal stałym poziomie, ponieważ nadal zatrudniały one osoby znajdujące się w trudnej sytuacji (kobiety, uchodźców i migrantów, młodzież).

Z dostępnych danych wynika, że większość pracowników zatrudnianych przez spółdzielnie socjalne jest **płci żeńskiej**. Taka reprezentacja pracowników jest szczególnie widoczna w spółdzielniach socjalnych typu A, które działają głównie w obszarze opieki zdrowotnej i społecznej oraz edukacji. Szczególnie w tych obszarach występuje większość pracowników płci żeńskiej ze względu na typologię prowadzonej działalności (np. pedagodzy, pracownicy socjalni w służbie zdrowia itp.)⁵⁴.

53 / We Włoszech obserwujemy rosnącą obecność niepieniężnych świadczeń dodatkowych, świadczeń przyznawanych pracownikom w postaci dodatkowej opieki zdrowotnej i usług pomocniczych, polis ubezpieczeniowych, usług związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, szkoleń, wsparcia w edukacji dzieci i członków rodziny, kultury i wypoczynku itp.

54 / Więcej informacji patrz: Confcooperative-Fondo Sviluppo, Atlante del sistema sociale e sanitario della Confcooperative, Studi & Ricerche, n. 121 – Settembre.

PŁEĆ PRACOWNIKÓW (średnia, 2018-2019)

typ A: 77% kobiety,
23% mężczyźni

typ B: 62 % mężczyźni,
38% kobiety

Dane dotyczące spółdzielni socjalnych typu B ujawniają natomiast informacje na **temat integracji zawodowej pracowników defaworyzowanych**. Zgodnie z włoską ustawą nr 381/1991 o spółdzielniach socjalnych liczba pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zatrudnionych w spółdzielni nie powinna być mniejsza niż 30% siły roboczej. Spółdzielnie socjalne zazwyczaj przekraczają ten próg, co potwierdzają zebrane dane, wskazujące na 48% pracowników defaworyzowanych zatrudnionych średnio w 2018 r. i 52% w 2019 r.

PRACOWNICY ZNAJDUJĄCY SIĘ W SZCZEGÓLNIE NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI (średnia, 2018-2019)

typ B: 50% zasobów ludzkich

Jeśli chodzi o jakość świadczonej pracy, w dwuletnim okresie 2018-2019 ponad trzy na cztery **umowy o pracę** w spółdzielniach socjalnych miały charakter stały. W tym samym okresie ponad połowa pracowników spółdzielni socjalnych była **zatrudniona od ponad 5 lat**, co potwierdza stabilność miejsc pracy, które spółdzielnie socjalne mogą generować. Jednocześnie dane te odnoszą

się również do młodej siły roboczej. Około jeden na trzech pracowników spółdzielni socjalnych ma **mniej niż 35 lat**⁵⁵, natomiast co siódma osoba ma **ponad 55 lat**.

Ponadto spółdzielnie socjalne z natury rzeczy przyczyniają się do poprawy warunków w miejscu pracy poprzez inwestowanie w poziom wykształcenia i szkolenia pracowników. Jak stwierdzono w piątej zasadzie spółdzielczej Edukacja, szkolenia i informacja, spółdzielnie zapewniają edukację i szkolenia swoim członkom, wybranym przedstawicielom, kierownictwu i pracownikom, aby mogli oni skutecznie przyczynić się do rozwoju swoich spółdzielni. Informują opinię publiczną – zwłaszcza młodych ludzi i liderów opinii – o istocie i korzyściach płynących ze współpracy.

SZKOLENIA

(średnia, 2018-2019)

typ A: 340 godz.; 33%

typ B: 174 godz.; 18%

W 2018 i 2019 r. spółdzielnie socjalne zapewniły średnio 520 godzin szkoleń dla 26% swojej kadry.

5. Wpływ na (bezpośrednich i pośrednich) beneficjentów oraz relacje ze społecznością i rozwój lokalny

Związek z terytorium i upowszechnianie kultury spółdzielczej to zmienne o fundamentalnym znaczeniu dla zrównoważonego i trwałego rozwoju

55 / W kwietniu 2021 stopa bezrobocia wśród młodzieży we Włoszech wynosi 33,7% (podczas gdy stopa bezrobocia ogółem we Włoszech w tym samym okresie wynosi 10,7%); źródło: Istat, Krajowe Włoskie Biuro Statystyczne.

spółdzielni socjalnych w czasie⁵⁶, zgodnie z siódmą zasadą spółdzielczą Troska o wspólnotę, według której spółdzielnie działają na rzecz zrównoważonego rozwoju swoich społeczności poprzez politykę zatwierdzaną przez członków.

Uznanie i rozwój spółdzielni socjalnej są wynikiem pracy, jaką wykonuje ona w celu zdobycia akceptacji i wiarygodności na swoim rynku odniesienia oraz rozwijania interakcji z różnymi społecznymi i gospodarczymi instytucjami na danym terytorium.

Spółdzielnie socjalne rozwijają ścieżki innowacji społecznych, których celem jest długoterminowe oddziaływanie w relacjach ze swoim ekosystemem, reprezentowanym przez społeczności i terytoria. Innowacja społeczna to zastosowanie innowacyjnych pomysłów w odniesieniu do produktu / procesu / organizacji, co prowadzi do osiągnięcia rezultatu. Innymi słowy, spółdzielnie socjalne modyfikują poziom dobrobytu społeczności lub jej części w sposób stabilny i pozytywny poprzez tworzenie wartości dodanej⁵⁷.

Zgodnie z tą definicją innowacje społeczne mają charakter transformacyjny, ponieważ wiążą się z wytwarzaniem wartości społecznej w podwójnym znaczeniu: dostarczają rozwiązania problemów społecznych i przyczyniają się do regeneracji dóbr wspólnych. Stanowi to

radykalną zmianę, która redefiniuje relacje między podmiotami współpracującymi przy regeneracji dóbr wspólnych, zapewniając długoterminową trwałość realizowanych działań. W tym sensie innowacje społeczne promowane przez spółdzielnie socjalne mają na celu nie tylko podniesienie jakości życia ludzi i spójności społecznej w społeczności, ale mogą odegrać zasadniczą rolę w zakresie konkurencyjności, zwiększając stopień efektywności wykorzystywanych zasobów, a także w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W celu rozwijania ścieżek innowacji społecznych spółdzielnie socjalne oferują swoje usługi wielu beneficjentom⁵⁸.

CEL I LICZBA BENEFICJENTÓW (średnia, 2018-2019)

typ A: 2 cele; 206 beneficjentów

typ B: 3 cele; 23 beneficjentów

Dane pokazują, że każda spółdzielnia socjalna kierowała średnio 3 kategorie beneficjentów w 2018 r. i 2 kategorie w 2019 r., co daje łącznie średnio 111 beneficjentów w 2018 r. i 97 w 2019 r.

Jeśli chodzi o relacje z **interesariuszami zewnętrznymi**, dane wskazują, że główne powiązania spółdzielni socjalnych dotyczą innych spółdzielni socjalnych (średnio 11% w 2018 r. i średnio 12% w 2019 r.), lokalnych

56 / Ibidem.

57 / Lippi Bruni, M., Rago, S., Ugolini, C. (2013), *Il ruolo delle mutue sanitarie integrative. Le società di mutuo soccorso nella costruzione del nuovo welfare di comunità*, Bologna, Il Mulino.

58 / W przypadku spółdzielni socjalnych typu A beneficjentami są użytkownicy (małoletni, uchodźcy, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z chorobami psychicznymi, osoby cierpiące na uzależnienia itp.), natomiast w przypadku spółdzielni socjalnych typu B beneficjentami są osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji zatrudnione w spółdzielni (więźniowie, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z chorobami psychicznymi, małoletni w wieku produkcyjnym z trudną sytuacją rodzinną, a także osoby znajdujące się w trudnej sytuacji zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej nr 651/2014).

instytucji publicznych (średnio 11% zarówno w 2018 r., jak i w 2019 r.) oraz klientów (średnio 11% zarówno w 2018 r., jak i w 2019 r.). Dokładniej rzecz ujmując, spółdzielnie socjalne typu A, które zazwyczaj działają w takich obszarach działalności jak zdrowie i opieka zdrowotna lub usługi edukacyjne, nawiązują relacje głównie z administracją publiczną (jako zleceniobiorcy tych usług), innymi spółdzielniami socjalnymi (w celu wspólnego świadczenia tych usług) oraz stowarzyszeniami przedstawicielskimi (jako generalni wykonawcy). Podczas gdy spółdzielnie socjalne typu B charakteryzują się bezpośrednimi relacjami z rynkiem, a więc w znacznie

większym stopniu utrzymują kontakty z klientami i dostawcami, a także z innymi spółdzielniami socjalnymi.

INTERESARIUSZE ZEWNĘTRZNI – GŁÓWNE KATEGORIE

(średnia, 2018-2019)

typ A: 12% lokalne instytucje publiczne; 11% inne spółdzielnie socjalne; 11% stowarzyszenia przedstawicielskie

typ B: 18% klienci; 15% inne spółdzielnie socjalne; 13% dostawcy

INNE SPÓŁDZIELNIE SOCJALNE

INNE ORGANIZACJE III SEKTORA

ORGANIZACJE APEXOWE

SPÓŁDZIELCZE BANKI KREDYTOWE

LOKALNE KONSORCJA

LOKALNE WŁADZE PUBLICZNE

AGENCJE PRACY

KLIENCI

LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

SPÓŁDZIELNIE

PRZEDSIĘBIORSTWA
FOR-PROFIT

DOSTAWCY

ZAŁOŹYCIELE

DARCZYŃCY

RYS. 4. MAPA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH

Zalecenia z perspektywy włoskiej



We Włoszech spółdzielnie socjalne wprowadzają liczne innowacje w swoich sektorach działalności, aby odpowiedzieć na wyzwania społeczne naszych czasów. Na przykład spółdzielnie socjalne typu A są głęboko zaangażowane w działania na rzecz walki z ubóstwem edukacyjnym wśród dzieci, natomiast spółdzielnie socjalne typu B coraz bardziej angażują się w takie obszary działalności jak konserwacja, ochrona i zrównoważony rozwój środowiska naturalnego lub regeneracja majątku społecznego.

Podczas pandemii COVID-19 spółdzielnie socjalne potwierdziły swoją zdolność do znajdowania przedsięwziętych odpowiedzi na nowe i nieoczekiwane potrzeby społeczne: rozpoczynając ścieżki innowacji społecznych i technologicznych oraz planując rozwiązania we współpracy z administracją publiczną, innymi organizacjami trzeciego sektora i przedsiębiorstwami nastawionymi na zysk.

W tym sensie w ciągu ostatnich 30 lat spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa społeczne coraz częściej stosowały *bilancio sociale*, dowodząc świadomości i zaangażowania w oddziaływanie społeczne oraz pokazując, że mogą one odgrywać kluczową rolę w upowszechnianiu zrównoważonych modeli biznesowych.

Dzięki temu sprawozdawczość społeczna dostarczyła w procesie innowacji informacji o kluczowym znaczeniu

dla zwiększenia skuteczności usług w zaspokajaniu potrzeb użytkowników i społeczności oraz dla rozszerzenia jakości i zasięgu ich działań.

Zgodnie z tą perspektywą w przyszłości konieczne będzie wykorzystanie wartości generowanej przez spółdzielnie socjalne i uważne obserwowanie, także za pośrednictwem *bilancio sociale*, niektórych innych obszarów charakteryzujących spółdzielnie socjalne, takich jak rozwój technologiczny, rozwój przedsiębiorczości i procesów innowacyjnych oraz zdolność do wpływania na politykę publiczną i nadawania jej kierunku.

Wprowadzenie krajowego obowiązku corocznego składania *bilancio sociale* jest kamieniem milowym. Od tego roku pojawia się możliwość stałego śledzenia wymiaru społecznego spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych w szerszym znaczeniu.

Niezbędne jest jednak wykorzystanie sprawozdawczości społecznej do interpretacji tych innowacji za pomocą odpowiednich wskaźników, aby uchwycić wartość dodaną generowaną przez ich działalność i podzielić się nią ze społecznościami odniesienia. Sprawozdawczość społeczna i ocena wpływu społecznego nie powinny przytłaczać spółdzielni socjalnych i przedsiębiorstw społecznych, nie powinny też odciągać znacznych zasobów od działalności podstawowej; w istocie właśnie z tego powodu zachęcamy do korzystania z lekkich narzędzi i dostosowanego podejścia strategicznego.

W szerszym kontekście nie należy dopuścić do tego, by metryka i metody

pomiaru kierowały przepływ środków do tych sektorów, które łatwiej zmierzyć, ze szkodą dla sektorów, w których pomiar jest bardziej złożony lub w których dane ilościowe nie odpowiadają celowi.

Administracja publiczna nie powinna wykorzystywać oceny wpływu społecznego do ograniczania funduszy lub cięcia kosztów. Ocena wpływu społecznego musi generować innowacje i kierować inwestycje o dodatkowych i zwielokrotnionych efektach w stosunku do istniejących polityk publicznych.

Administracja publiczna (centralna i lokalna), inwestorzy (publiczni i prywatni), obywatele i ogólnie interesariusze coraz bardziej interesują się pomiarem wpływu społecznego, zwłaszcza w celu skoncentrowania ograniczonych zasobów na inicjatywach, których skuteczność można wykazać.

Oznacza to, że spółdzielnie socjalne mogą stać się liderami w szerokim stosowaniu oceny wpływu społecznego i stać się siłą napędową w przyciąganiu inwestycji zwiększających integracyjność i zrównoważony rozwój gospodarki i społeczeństwa.

Wnioski

Opierając się na dwóch studiach przypadku: *bilancio sociale* we Włoszech i *balance social* w Hiszpanii, niniejsza publikacja ilustruje, w jaki sposób ustalone ramy mogą pomóc w ocenie wpływu społecznego spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych. Ponadto podkreślono w niej wiele różnych aspektów tego, w jaki sposób spółdzielnie przyczyniają się do rozwoju działalności gospodarczej swoich pracowników oraz do budowania zamożnych i integracyjnych społeczności.

Spółdzielnie stanowią innowacyjną i demokratyczną odpowiedź na wyzwania naszych czasów. Odpowiadają one na różne sposoby na potrzeby i aspiracje ludzi oraz wywierają pozytywny wpływ społeczny na swoich członków, klientów i społeczności, którym służą. Ponieważ spółdzielnie są często tworzone w odpowiedzi na konkretne potrzeby i w ramach przepisów obowiązujących w danym kraju, mogą przybierać różne formy i obejmować szeroki zakres działań.

Spółdzielnie pracy zapewniają miejsca pracy, a tym samym środki do życia swoim pracownikom. Ale także wzmacniają pozycję pracowników, czyniąc ich właścicielami swojego miejsca pracy. W Hiszpanii 17 300 spółdzielni pracy zatrudnia bezpośrednio ponad 325 500 pracowników.

Odpowiadając na ogólne potrzeby społeczności, w których rozwijają swoją działalność, spółdzielnie socjalne zapewniają włączenie społeczne grupom marginalizowanym poprzez pracę, oferując usługi dla osób potrzebujących lub pomagają w rozwijaniu spójności społeczności. Na przykład spółdzielnie socjalne we Włoszech zatrudniają głównie młodą siłę roboczą (1 na 3 pracowników ma mniej niż 35 lat) i zapewniają stabilne zatrudnienie – połowa pracowników jest zatrudniona od ponad 5 lat, a 3 na 4 pracowników ma umowę na czas nieokreślony.

Lokalny i demokratyczny charakter spółdzielni sprawia, że są one doskonałymi instytucjami, które umożliwiają ludziom i ich społecznościom tworzenie własnych odpowiedzi na globalne i lokalne wyzwania, pozwalają odzyskać kontrolę nad własnym życiem i dają im poczucie celu, przyczyniając się w ten sposób do spójności społecznej w społeczności. W ten sposób promują one bardziej konkurencyjne i zrównoważone społeczności poprzez zwiększanie stopnia efektywności i wykorzystania zasobów.

Ważne jest, aby podkreślić kluczową rolę, jaką w spółdzielniach odgrywają ludzie. W Hiszpanii 70% pracowników jest członkami spółdzielni. Ludzie są aktywnymi uczestnikami

i decydentami w kształtowaniu odpowiedzi na ich potrzeby oraz potrzeby społeczeństwa, które ich otacza.

Stawianie ludzi w centrum uwagi, zwłaszcza tych, którzy pozostają na marginesie społeczeństwa, oznacza pomaganie im w kształtowaniu ich tożsamości jako pracowników poprzez znajdowanie miejsca w społeczeństwie i bronienie swoich praw. W Hiszpanii ponad 85% pracowników, z których większość stanowią kobiety (58,6%), aktywnie uczestniczy w procesach decyzyjnych swojej spółdzielni.

Bilancio sociale jest wykorzystywane przez spółdzielnie socjalne we Włoszech do przedstawiania wyników integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, a także jako instrument analizy pomocy udzielanej użytkownikom i zmian w ich jakości życia.

Zapewnienie wysokiej jakości zatrudnienia, integracja zawodowa, demokratyczne zarządzanie, zaangażowanie społeczne na rzecz swoich społeczności oraz troska o wpływ na środowisko to aspekty społecznego oddziaływania spółdzielni w Europie.

W innych analizach argumentowaliśmy, że aby spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne mogły w pełni wykorzystać swój potencjał, systemy prawne i polityczne muszą oferować korzystne warunki dla ich rozwoju. Aby ustanowić i dokonać przeglądu ram prawnych dotyczących spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych, ważne jest lepsze zrozumienie ich społecznego wpływu.

Pomiar społecznego oddziaływania spółdzielni jest zatem ważny zarówno dla oceny skuteczności ich działań, jak i dla podkreślenia wpływu, jaki wywierają one w swoich społecznościach na rozwój poszczególnych spółdzielni, ale także dla zwiększenia widoczności wielu sukcesów spółdzielni.

Pomiar wpływu społecznego jest dla spółdzielni także sposobem na ocenę tego, co wymaga poprawy. Ze względu na to, że spółdzielnie koncentrują się na potrzebach ludzi, są wyczulone na rezultaty swoich działań, gotowe kwestionować ich skuteczność i pracować nad ich poprawą.

Bilans społeczny w Hiszpanii to narzędzie do autodiagnozy i ciągłego doskonalenia dla spółdzielni pracy, które zapewnia im uprzywilejowany dostęp do rynku, na którym wartości społeczne są siłą napędową wymiany dóbr i usług produkowanych oraz konsumowanych przez spółdzielnie, a także inne podmioty ekonomii społecznej i solidarnej.

Celem *bilancio sociale* we Włoszech jest umożliwienie spółdzielniom socjalnym dialogu i współpracy z różnymi interesariuszami i członkami spółdzielni, a także wzmocnienie więzi ze społecznościami lokalnymi i administracją publiczną.

Zapewnienie spółdzielniom możliwości oceny ich wpływu na społeczeństwo może pomóc przyciągnąć uwagę i zasoby podmiotów publicznych i prywatnych do tego, co spółdzielnie robią w celu promowania zrównoważonych i demokratycznych społeczeństw.

Podobnie opracowanie polityki promującej pomiar wpływu społecznego spółdzielni pracy i spółdzielni społecznych może pomóc w podkreśleniu wartości i zasad, które leżą u podstaw pracy tych spółdzielni. Na przykład analiza wyników spółdzielni pracy, które przekazują swoje bilanse społeczne w Hiszpanii, pozwala ocenić, w jakim stopniu spółdzielnie pracy są zgodne z sześcioma z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, a mianowicie z celem 5. – równość płci, celem 7. – przystępna cenowo i czysta energia, celem 8. – godna praca i wzrost gospodarczy, celem 10. – zmniejszanie nierówności, celem 12. – odpowiedzialna produkcja i konsumpcja oraz celem 13. – działania na rzecz klimatu.

Można oczekiwać, że ten rodzaj sprawozdawczości będzie miał zastosowanie do spółdzielni w innych krajach, co wzmacnia przekonanie, że takie podejście może przyczynić się do uznania wkładu spółdzielni w społeczeństwo, do którego należą, nie tylko na poziomie krajowym, ale także globalnym, co

z kolei zachęci do tworzenia ram politycznych i prawnych sprzyjających rozwojowi tych organizacji.

Jednocześnie należy zdawać sobie sprawę, że sprawozdawczość społeczna może być dla spółdzielni zajęciem wymagającym dużych zasobów i czasu. Uważamy, że dane są niezbędne do wykazania wpływu spółdzielni, ale sprawozdawczość musi pozostać łatwym zadaniem, które można osiągnąć za pomocą lekkich narzędzi i odpowiednich wskaźników, które mogą wspierać i ułatwiać pracę w zakresie sprawozdawczości⁵⁹.

Niemniej jednak, jak podkreślono w zaleceniach w rozdziale poświęconym Włochom, ewaluacja wpływu społecznego nie powinna być źródłem nierówności, ponieważ nie uwzględnia różnych możliwości sektora, i nie powinna być wykorzystywana przez władze publiczne do ograniczania funduszy lub cięcia kosztów, ale raczej stanowić inspirację do doskonalenia i rozwoju odpowiedniej i wspierającej polityki publicznej.

59 / Przeanalizowano więcej praktyk pomiaru wpływu społecznego w Europie, w tym dwie wymienione w publikacji pt. *Measuring the Social Impact of Industrial and Service Cooperatives in Europe* opublikowanej przez CECOP w 2020 r, <https://cecop.coop/uploads/file/vqXaL3qDRaYIZxIE39VajDsun2AZ3mVnpvgQY2Be.pdf> (8.11.2022).



Na temat CECOP

CECOP jest europejską konfederacją spółdzielni przemysłowych i usługowych. Reprezentuje ona głosy spółdzielni pracy, spółdzielni socjalnych i niezależnych spółdzielni pracy. CECOP działa na rzecz stworzenia środowiska wspierającego spółdzielnie, tak aby mogły one działać w pełni sił i wypełniać swoją misję, jaką jest zapewnianie trwałych miejsc pracy i wysokiej jakości usług dla społeczności. Naszym celem jest budowanie bardziej sprawiedliwej Europy i przyczynianie się do zrównoważonego wzrostu gospodarczego oraz wprowadzanie demokracji i solidarności w miejscu pracy.

www.cecop.coop

Avenue Milcamps 105, 1030 Brussels, Belgium