

SPÓŁDZIELNIE SIĘ OPIEKUJĄ!

Zalety modelu spółdzielczego w zakresie zaspokajania zróżnicowanych potrzeb i wyzwań związanych z opieką w UE



CECOP 
CICOPA Europe

Europejska Federacja Spółdzielni Przemysłowych i Usługowych

Prawa autorskie © 2022 CECOP

Opublikowano w lipcu 2022 r.

Sekretariat CECOP składa podziękowania Valerio Pellirossi z naszej włoskiej organizacji członkowskiej Confcooperative Federsolidarietà oraz członkom Grupy Roboczej CECOP ds. Opieki za ich cenny wkład w tę publikację.

Autorzy: Diana Potjomkina i Diana Dovgan

Wkład: Mickaël Bianchin, Francesca Zaganelli

Opracowanie publikacji: Victoria Hernandez

Opracowanie graficzne wersji polskiej: Robert Toczyski

Tłumaczenie na język polski: Urszula Fila-Kicman

Redakcja tekstu: Ryszard Szarfenberg, Joanna Brzozowska-Wabik

Zabronione jest częściowe lub całkowite powielanie niniejszej publikacji przed uzyskaniem wcześniejszej pisemnej zgody CECOP.

Cytując ten raport: CECOP, 2022. Cooperatives care! Advantages of the cooperative model for meeting multiple care-related needs and challenges in the EU. Brussels.

Wydanie polskie: Związek Lustracyjny Spółdzielni i Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych



Numer ISBN: 978-83-944393-4-7



Funded by the
European Union

Niniejsza publikacja została sfinansowana przez Unię Europejską.

Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami wyłącznie autora i nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani instytucja przyznająca dofinansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.



OPIEKA I SPÓŁDZIELCZOŚĆ W EUROPIE

Każdy z nas na pewnym etapie swojego życia albo potrzebuje usług opiekuńczych, korzysta z nich aktualnie albo będzie ich potrzebować w przyszłości. Choć nie istnieje jedna, uniwersalna definicja usług opiekuńczych, powszechnie przyjmuje się, że dotyczą one osób potrzebujących wsparcia i obejmuje opiekę nad dziećmi, osobami schorowanymi i starszymi oraz osobami z niepełnosprawnościami. Mogą wiązać się z zaspokajaniem fizycznych, psychologicznych i emocjonalnych potrzeb ludzi oraz pomaganiem im w byciu niezależnymi, w “godnym życiu i korzystaniu z ich praw na równi z innymi”¹. Definicja opieki może być rozszerzona, aby obejmować nie tylko opiekunów, ale także pracowników wsparcia, takich jak kucharze lub pracownicy administracji². Usługi opiekuńcze wzmacniają pozycję ludzi, służą sprawiedliwości społecznej i przyczyniają się do dobrobytu ekonomicznego społeczności³.



1. Robert Sweeney, 'Cherishing All Equally 2020: Inequality and the Care Economy' (FEPS, TASC, 2020), https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/report-care%20economy_tasc-feps.pdf; Social Protection Committee, 'Key Conclusions on 2021 Long Term Care Report of the Social Protection Committee and the European Commission' (Council of the European Union, 1 June 2021), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9144-2021-INIT/en/pdf>; EASPD, 'EASPD Position Paper on the EU Care Strategy', October 2021; quote from Eurochild, 'European Care Strategy: Eurochild Position', February 2022.

2. REUROFOUND, **Long-Term Care Workforce: Employment and Working Conditions** (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>.

3. Association of Directors of Adult Social Services in England (ADASS), 'Adult Social Care – Shaping a Better Future. Nine Statements to Help Shape Adult Social Care Reform', July 2020.

Opieka jest szybko rozwijającym się sektorem, a jej znaczenie zostało wzmocnione przez zjawisko starzenia się społeczeństwa w Europie, a ostatnio przez pandemię COVID-19. Według szacunków Komitetu Ochrony Socjalnej UE (SPC), już sama opieka długoterminowa⁴ będzie niezbędna dla 38,1 mln Europejczyków w 2050 r., w porównaniu z 30,8 mln w 2019 r.⁵. A do 2030 r. UE może potrzebować już 7 milionów więcej pracowników służby zdrowia i pracowników opieki osobistej, aby zaspokoić rosnące zapotrzebowanie⁶.

Wyzwania w sektorze opieki w UE nie ograniczają się do braku samych osób zajmujących się opieką. Jeśli chodzi o pracowników, opieka jest na ogół słabo wynagradzana (około 65% średnich zarobków⁷), lub, w przypadku opiekunów o charakterze nieformalnym, nie jest wynagradzana w ogóle. Warunki zatrudnienia są często niepewne. Ponadto praca opiekuńcza jest trudna pod względem fizycznym i emocjonalnym, a pracownicy doświadczają wysokiego poziomu przemocy⁸. W niektórych przypadkach próby oszczędzania kosztów prowadzą do obniżenia płac i warunków pracy. Problemy te wpływają z kolei na odbiorców opieki, ponieważ zestresowani i przepracowani opiekunowie nie zawsze są w stanie zaoferować usługi wysokiej jakości.

W tym kontekście spółdzielnie pojawiają się jako innowacyjne i atrakcyjne podmioty świadczące wysokiej jakości opiekę, zwłaszcza w sytuacjach, w których inni usługodawcy, tacy jak władze publiczne lub podmioty prywatne, nie mogą zaspokoić popytu na usługi w zakresie opieki⁹. Pionierski ruch spółdzielni socjalnych pojawił się we Włoszech w latach 60-tych i 70-tych jako reakcja na niedobór usług opiekuńczych i deficyt środków na finansowanie tych usług, a w latach 80-tych skonsolidował się jako odrębny model¹⁰. Od tego czasu wkład spółdzielni w ten sektor znacznie wzrósł, obejmując wiele krajów europejskich, zatrudniając setki tysięcy pracowników i służąc milionom ludzi. Spółdzielnie świadczą w zasadzie wszystkie rodzaje usług opiekuńczych, w tym opiekę domową, wsparcie społeczno-edukacyjne, wsparcie w sytuacjach kryzysowych, stacjonarne i dzienne centra dla dzieci i dorosłych, wsparcie dla dzieci i młodzieży w pieczy zastępczej, rehabilitację osób chorych psychicznie i wiele innych.



4. European Commission, 'Call for Evidence - European Care Strategy', 2022.

5. Social Protection Committee, 'Key Conclusions on 2021 Long Term Care Report of the Social Protection Committee and the European Commission'. European Commission, 'Call for Evidence - European Care Strategy', 2022.

7. Sweeney, 'Cherishing All Equally 2020: Inequality and the Care Economy'.

8. EUROFOUND, **Long-Term Care Workforce**.

9. International Labour Organization, **Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work** (Geneva: ILO, 2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.

10. Pat Conaty, 'Social Co-Operatives: A Democratic Co-Production Agenda for Care Services in the UK' (Co-operatives UK, 2014).

Czy wiecie, że ...?

- We Włoszech, które są pionierem w zakresie zaangażowania spółdzielni w opiekę, ponad 14 000 spółdzielni świadczy usługi opiekuńcze dla 5 milionów osób, zatrudniając 400 000 pracowników. Roczny obrót sektora przekracza 9 mld euro.¹¹
- We włoskiej prowincji Emilia Romagna spółdzielnie socjalne zapewniają ponad 50% opieki społecznej; w stolicy prowincji Bolonii odsetek ten wynosi 87%¹²
- Hiszpański członek CECOP, COCETA, reprezentuje około 1000 spółdzielni świadczących usługi opiekuńcze: 500 ośrodków mieszkalnych i dziennych oraz 500 dodatkowych spółdzielni świadczących opiekę w domu. Zatrudniają one bezpośrednio 35 000 osób i zapewniają opiekę dla 67 000 osób¹³
- W Portugalii w 2016 r. funkcjonowało 161 spółdzielni, których podstawową działalnością były usługi społeczne; wygenerowały one 12 000 000 euro wartości dodanej brutto i wypłaciły wynagrodzenia swoim pracownikom o wartości łącznej 63 000 000 euro¹⁴
- W Polsce w 2019 roku działało około 100 spółdzielni pracy, spółdzielni socjalnych oraz spółdzielni inwalidów i niewidomych, których główną działalnością było świadczenie usług opiekuńczych. Zatrudniały one około 600 osób i osiągały zagregowane przychody w wysokości 8 500 000 euro.
- W Finlandii w 2020 roku 46 spółdzielni świadczyło usługi opiekuńcze, z czego 3 - opiekę instytucjonalną, a 43 - opiekę pozainstytucjonalną. Ich obroty wyniosły 6,3 mln euro, a wypłacały 4,3 mln euro wynagrodzeń (dane: Coop Finland).
- W Szwecji około 10% opieki nad dziećmi jest świadczona przez spółdzielnie. Podczas gdy niektóre z nich są zarządzane przez rodziców, inne są spółdzielniami pracy lub spółdzielniami wielopodmiotowymi (dane: Coompanion Sweden).



11. Conaty, 'Social Co-Operatives: A Democratic Co-Production Agenda for Care Services in the UK'.

12. Conaty, 'Social Co-Operatives: A Democratic Co-Production Agenda for Care Services in the UK'.

13. EUROPA PRESS, 'Cooperativas de Trabajo Asociado Piden a Derechos Sociales "Un Reconocimiento Público" al Sector de Los Cuidados', 1 December 2021, <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-cooperativas-trabajo-asociado-piden-derechos-sociales-reconocimiento-publico-sector-cuidados-20211201121831.html>.

14. Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), The Statistical Overview of Social Solidarity Cooperatives in Portugal, 2017-2018, 2020.

Informacje uzupełniające: spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne

CECOP reprezentuje dwa główne typy spółdzielni: spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne. Oba typy świadczą usługi opiekuńcze, chociaż większość spółdzielni w sektorze opieki to spółdzielnie socjalne:

- W spółdzielniach pracy większość pracowników jest jednocześnie współwłaścicielami, a większość spółdzielni należy do pracowników. Demokratycznie kontrolują oni i zarządzają przedsiębiorstwem, współdzieląc ryzyko i odpowiedzialność.
- Spółdzielnie socjalne świadczą usługi społeczne, kulturalne, edukacyjne i związane z ochroną środowiska, czyli „usługi użyteczności publicznej” dla społeczności. Niektóre z nich przyczyniają się do integracji osób ubogich i marginalizowanych, poprzez zapewnienie pracy. Wiele spółdzielni socjalnych zarządzana jest przez więcej niż jednego interesariusza, np. pracowników i konsumentów (zarządzanie wielostronne, patrz poniżej).

Podczas gdy większość spółdzielni świadczących usługi opiekuńcze przyjmuje formę spółdzielni socjalnych, czasami są one zorganizowane w spółdzielnie lub spółdzielnie pracy wielu interesariuszy. Ponieważ opieka jest często powiązana z innymi usługami, takimi jak opieka zdrowotna lub mieszkalnictwo, w całej Europie możemy również znaleźć liczne “hybrydowe spółdzielnie opiekuńcze”, świadczące usługi społeczne i zdrowotne lub opiekę w domach dla osób starszych. Ze względu na swój demokratyczny, skoncentrowany na człowieku i nienastawiony na zysk model biznesowy, spółdzielnie działające w sektorze opieki mają wyjątkowe zalety. Po pierwsze, **oferują odbiorcom usług opiekuńczych usługi wysokiej jakości**. Niektóre z podstawowych wartości i zasad spółdzielczych obejmują troskę o społeczność lokalną, odpowiedzialność społeczną i dbanie o innych. Jako takie, spółdzielnie stawiają ludzi na pierwszym miejscu; ich motywacją nie jest ani zysk, jak w przypadku przedsiębiorstw kapitalistycznych, ani formalne świadczenie usług zgodnie z zestawem wcześniej określonych kryteriów, jak to się czasem zdarza w sektorze publicznym, ale raczej autentyczna chęć niesienia pomocy swoim społecznościom.

Po drugie, spółdzielnie oferują również swoim pracownikom **wysokiej jakości warunki pracy**. Międzynarodowa Organizacja Pracy zgrabnie podsumowuje to w swoim raporcie z 2018 roku “Care work and care jobs for the future of decent work”:

Spółdzielnie wnoszą różnorodny wkład jako podmioty świadczące opiekę i pracodawcy. Spółdzielnie będące własnością pracowników mogą poprawić płace i świadczenia, mają niższy wskaźnik rotacji personelu, regulują i formalizują nieformalnych opiekunów domowych oraz zapewniają profesjonalizację i szkolenia dla pracowników opieki. Co ważne, służą one jako narzędzia promowania praw pracowniczych, pozwa-

lając pracownikom na wspólne negocjowanie lepszych płac, warunków pracy i ochrony zatrudnienia w sektorze opieki - i są szczególnie efektywne w odniesieniu do pracowników płci żeńskiej. Spółdzielnie angażują się w organizowanie pracowników domowych¹⁵.

W ten sposób spółdzielnie oferują odpowiedź na 5 wyzwań określonych przez MOP w celu poprawy warunków pracy w sektorze opieki, czyli „5R* dla godnej pracy w opiece”: uznanie, zminimalizowanie i redystrybucja nieodpłatnej pracy w opiece oraz wynagradzanie i reprezentowanie pracowników opieki (w j. angielskim: recognize, reduce and redistribute unpaid care work, and to reward and represent care workers)¹⁶.

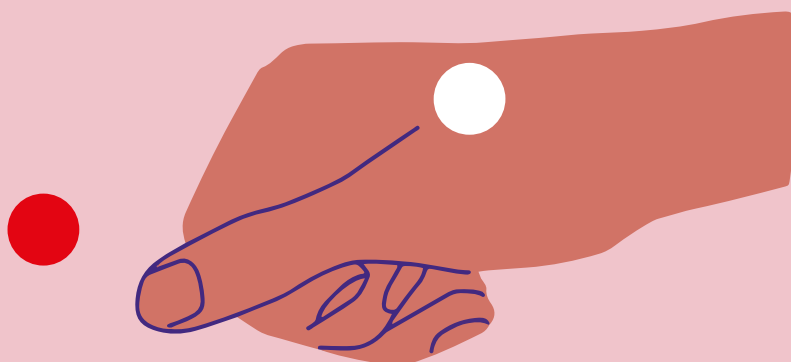
Niniejsza publikacja podkreśla zalety modelu spółdzielczego dla zaspokojenia różnorodnych potrzeb i wyzwań związanych z opieką w Unii Europejskiej, pokazuje przykłady najlepszych praktyk z sieci CECOP i oferuje zalecenia dotyczące polityki.

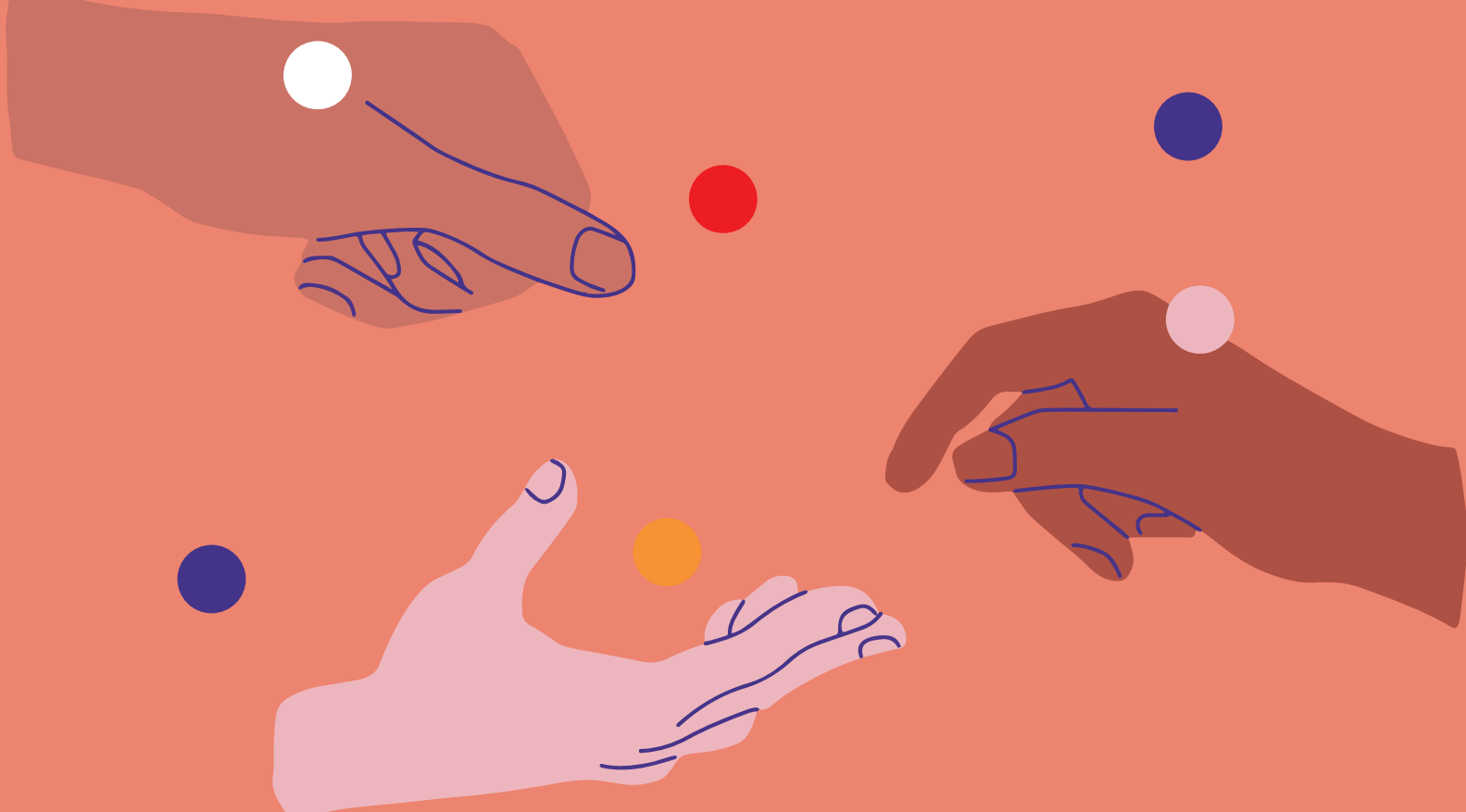
Spółdzielnie opiekuńcze! - Sprawdź, jak to robią i jak można je najlepiej wspierać!



15. International Labour Organization, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.

16. Zobacz Laetitia Thissen, Sarah Hepp, and Julia Bläsius, 'All We Want for Christmas Is a Care Revolution!' (FEPS-FES, 2020), https://www.pes.eu/export/sites/default/.galleries/Documents-gallery/FEPS-FES-Contribution_PES-Women.pdf_2063069299.pdf.





SPÓŁDZIELNIE ZAPEWNIAJĄ OPIEKUNOM WYSOKIEJ JAKOŚCI WARUNKI PRACY

Spółdzielnie troszczą się o swoich pracowników, ponieważ są ich własnością i są przez nich zarządzane, wyłącznie lub wspólnie z interesariuszami, takimi jak odbiorcy opieki, władze publiczne, partnerzy itp. (zarządzanie wielostronne). Pracownicy-członkowie demokratycznie podejmują decyzje dotyczące głównych strategicznych spraw spółdzielni, a kiedy generowany jest zysk, decydują o jego przeznaczeniu (pamiętając, że większość zysków spółdzielni jest reinwestowana w realizację jej podstawowej misji). Dość naturalnie wybierają cele długoterminowe, które nie podważają jakości i stabilności pracy. W spółdzielniach pracy jakość pracy jest zazwyczaj integralną częścią celów organizacyjnych, a zatem jest traktowana priorytetowo w praktykach dotyczących miejsca pracy, takich jak stabilne zatrudnienie, kontrola nad warunkami pracy, równość płci i szkolenia dla personelu¹⁷. Jak wykazało badanie EUROFOUND z 2019 r. dotyczące jakości pracy w spółdzielniach i przedsiębiorstwach społecznych, pracownicy spółdzielni wysoko cenią sobie środowisko społeczne, głos i reprezentację w miejscu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz dyskrecję w zakresie zadań jakie wykonują, również w porównaniu z innymi podobnymi organizacjami¹⁸. Poniżej omawiamy te zalety bardziej szczegółowo.



17. See EUROFOUND, **Cooperatives and Social Enterprises: Work and Employment in Selected Countries** (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019).

18. EUROFOUND, **Cooperatives and Social Enterprises: Work and Employment in Selected Countries**.

SPÓŁDZIELNIE OFERUJĄ LEGALNE I STABILNE ZATRUDNIENIE

Większość opieki w Europie jest świadczona przez rodzinę i opiekunów nieformalnych¹⁹. Szczególnie opieka nad dziećmi jest jednym z sektorów, w których praca nierejestrowana jest najbardziej rozpowszechniona²⁰. Nieformalni lub niezgłoszeni opiekunowie doświadczają dużej presji, a ich prawa pracownicze są niewystarczająco chronione, dlatego tak ważne są formalne usługi opiekuńcze. Oczywiście formalne zatrudnienie oznacza również lepsze gwarancje dla odbiorców opieki. Ponadto rotacja personelu w tym sektorze jest często uważana za wysoką, a nieproporcjonalnie duża liczba pracowników pracuje w niepełnym wymiarze godzin, często niedobrowolnie²¹. W tym kontekście spółdzielczy model biznesowy stanowi pożądaną alternatywę. Według badania EUROFOUND na temat warunków zatrudnienia w spółdzielniach i przedsiębiorstwach społecznych, spółdzielnie wolą oferować stałe miejsca pracy w pełnym wymiarze godzin - model „standardowego zatrudnienia”, który często jest stosowany jako wskaźnik dobrej jakości miejsc pracy²². Ponadto spółdzielnie oferują opiekunom możliwość legalnego zatrudnienia, wyrываяc ich z pracy na czarno i oferując im w ten sposób formalne źródło dochodu, eliminując prekaryzację i gwarantując prawa pracownicze²³.



19. EASPD, 'EASPD Position Paper on the EU Care Strategy'; EUROFOUND, **Long-Term Care Workforce**.

20. CECOP, 'Lights on! Worker and Social Cooperatives Tackling Undeclared Work' by Francesca Martinelli (Brussels, 2021), <https://cecop.coop/uploads/file/t1GxhkIFetVLHSR6LkFuPJz44zoKqZs4PpdtLncz.pdf>.

21. EUROFOUND, **Long-Term Care Workforce**.

22. EUROFOUND, **Cooperatives and Social Enterprises: Work and Employment in Selected Countries**.

23. International Labour Organization, **Providing Care through Cooperatives: Survey and Interview Findings** (Geneva: ILO, 2016).



Czy wiecie, że ...?

- średnio 84% pracowników spółdzielni socjalnych świadczących opiekę we Włoszech w latach 2018-2019 miało stałe umowy o pracę (dane z ograniczonej próby)²⁴;
- podobnie w 2018 roku 71% pracowników portugalskich spółdzielni opiekuńczych miało umowę na czas nieokreślony²⁵;
- 53% pracowników z tej samej włoskiej próby pozostało w swojej spółdzielni przez ponad 5 lat²⁶; rotacja pracowników jest mniejsza w spółdzielniach niż gdzie indziej w sektorze opieki;
- dane z 2015 roku pokazują, że 93,8% pracowników spółdzielni socjalnych we Włoszech miało status pracownika, co de facto zapewnia dostęp do ochrony socjalnej i praw przysługujących pracownikom²⁷.



24. CECOP, 'Lasting Impact. Measuring the Social Impact of Worker and Social Cooperatives in Europe: Focus on Italy and Spain' by Pedro Blazquez, Vincenzo De Bernardo, Valerio Pellirossi, Francesca Zaganelli and Anton Möller (Brussels, 2021).

25. Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), **The Statistical Overview of Social Solidarity Cooperatives in Portugal**, 2017-2018.

26. CECOP, 'Lasting Impact. Measuring the Social Impact of Worker and Social Cooperatives in Europe: Focus on Italy and Spain'.

27. Carlo Borzaga et al., 'Structure and Performance of Italian Cooperatives: **A Quantitative Analysis Based on Combined Use of Official Data**', The Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity 8, no. 1 (2019): 65-83, <https://doi.org/10.5947/jeod.2019.004>.



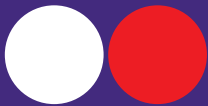
SPÓŁDZIELNIE ANGAŻUJĄ PRACOWNIKÓW W DEMOKRATYCZNE ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM

Demokratyczna kontrola członkowska jest jedną z podstawowych zasad spółdzielczych, obok dobrowolnego i otwartego członkostwa. W spółdzielniach każdy członek, w tym członek-pracownik, ma jeden głos, niezależnie od wysokości kapitału, jaki wnosi do przedsiębiorstwa a organizacje spółdzielcze takie jak konsorcja lub grupy, są również zorganizowane demokratycznie. Spółdzielnie kształcą również swoich członków-pracowników w zakresie zagadnień związanych z zarządzaniem wewnętrznym, umożliwiając im przejęcie pełnej kontroli nad własnym zatrudnieniem, a także promują kulturę współpracy²⁸. Z tego powodu forma spółdzielni jest często wybierana przez pracowników, którzy chcą mieć więcej demokracji w miejscu pracy i pomaga ona zwiększyć ich satysfakcję z pracy. We Włoszech roczne zgromadzenia spółdzielni socjalnych mają wskaźnik uczestnictwa członków pomiędzy 75% a 80%; obecność pracowników-członków wśród członków zarządu waha się pomiędzy 85% a 90% (źródło: Confcooperative Federsolidarietà).



28. Conaty, 'Social Co-Operatives: A Democratic Co-Production Agenda for Care Services in the UK'.





Spółdzielczy Cech Pracowników Socjalnych i Społeczności Lokalnych (The Guild) (Wielka Brytania): od kontroli zewnętrznej do samorządności i Fair Care (tł. pl. sprawiedliwa opieka)

Spółdzielczy Cech Pracowników Socjalnych i Społeczności Lokalnych to brytyjski cech spółdzielczy, który rozpoczął działalność w marcu 2018 roku. Cech prowadzi kampanię na rzecz Fair Care, którą definiuje jako “sprawiedliwą dla wszystkich osób zaangażowanych w ,biznes’ dawania i otrzymywania opieki, w tym pracowników, nieformalnych opiekunów i co ważne osób tradycyjnie określanych jako „użytkownicy usług”²⁹.

Spółdzielnia ma swoje korzenie w programie Better Government for Older People (BGOP) (tł. pl. Lepszy rząd dla osób starszych), z jego etosem współtworzenia i aktywnego uczestnictwa. BGOP był w większości finansowany przez rząd. Jednak zamiast zwiększyć inwestycje w program, rząd ostatecznie go zamknął. Skłoniło to osoby starsze, które zasiadały w radzie programowej oraz ich zwolenników do założenia wielostronnej spółdzielni, której celem jest zapewnianie osobom starszym poczucia odpowiedzialności za ich zaangażowanie obywatelskie, demokratycznej kontroli i niezależności, a także „[usunięcie] protekcji i paternalizmu, które zbyt często leżą u podstaw procesów uczestnictwa osób starszych i osłabiają ich oddziaływanie”³⁰. Spółdzielnia (o nazwie Change AGENTS), będąca pozostałością po programie BGOP, została rozwiązana w 2017 roku. Niektórzy członkowie Change AGENTS poszli dalej, aby stać się członkami założycielami Cechu i ustanowić znak Fair Care. Inni stworzyli Spółdzielnię o nazwie Later Life Audio and Radio Cooperative (LLARC).

Innymi słowy, jest to historia o tym, jak starsze osoby wymagające opieki wzięły sprawy w swoje ręce, aby zapewnić demokratyczne zarządzanie świadczeniem usług i sprawiedliwość społeczną³¹.



29. Cheryl Barrott, ‘The Three C’s of Fair Care’, 2011, https://changeagents.coop.archived.website/Change_AGENTS/Fair_Care.html

30. Mervyn Eastman, ‘On Becoming a Co-operative: The Journey’, *Working with Older People* 16, no. 2 (1 February 2012): 78–87, <https://doi.org/10.1108/13663661211231837>

31. Źródła: the Guild; Cheryl Barrott, ‘The Three C’s of Fair Care’; Mervyn Eastman, ‘On Becoming a Co-operative: The Journey’.



Spółdzielnia Suara (Hiszpania): demokratyczne zarządzanie sercem działalności

Spółdzielnia Suara z siedzibą w Barcelonie w Hiszpanii świadczy usługi opiekuńcze dla osób na wszystkich etapach życia. W 2020 r. obsłużyła ponad 35 000 osób, zatrudniała 4 676 pracowników, a jej dochód operacyjny wyniósł 102 376 545 euro. Zintegrowana wartość społeczna Suary (jej wartość społeczna poza wpływem czysto ekonomicznym) była prawie dwukrotnie wyższa: 194 224 107 euro. Zaangażowanie pracowników jest tu postrzegane jako sposób na zapewnienie zatrzymania pracowników, satysfakcji z pracy, poczucia przynależności do przedsiębiorstwa oraz legitymizacji decyzji. Suara posiada zaawansowany system uczestnictwa, który pozwala członkom na wypowiedzenie się na temat ich codziennej pracy, ogólnych spraw spółdzielni (budżet, warunki pracy, przepisy wewnętrzne itp.), strategicznego rozwoju przedsiębiorstwa oraz budowania społeczności w ramach przedsiębiorstwa. Uczestnictwo odbywa się za pośrednictwem wielu kanałów, w tym online³². Więcej informacji na ich stronie [www: **https://www.suara.coop/**](https://www.suara.coop/)



32. Źródło: <https://www.suara.coop/>

SPÓŁDZIELNIE PRZYCZYNIAJĄ SIĘ DO POPRAWY RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM PRACOWNIKÓW

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pozostaje wyzwaniem dla pracowników sektora opieki, zwłaszcza tych pracujących w systemie zmianowym³³. Jest to główny problem dla kobiet, które dodatkowo biorą na siebie więcej obowiązków związanych z opieką również w sferze prywatnej. Motywacja do tworzenia lub przystąpienia do spółdzielni pojawia się niekiedy w celu zaspokojenia potrzeb pracowników w zakresie poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto wiele spółdzielni podejmuje wysiłek, aby poprawić warunki życia swoich członków poprzez świadczenie dodatkowych usług, które odciążają pracowników. Badanie przeprowadzone w 2018 r. przez naszego francuskiego członka, CGSCOP, w ramach projektu wspieranego przez francuską Narodową Agencję ds. Jakości Warunków Pracy, pokazuje, że model spółdzielczy bardziej sprzyja jakości życia i dobrobytowi pracowników niż inne, bardziej tradycyjne przedsiębiorstwa³⁴. W swoim badaniu dotyczącym pracy i zatrudnienia w spółdzielniach i przedsiębiorstwach społecznych, EUROFOUND³⁵ podaje, że pracownicy badanych spółdzielni wysoko ocenili jakość pracy, zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i w porównaniu z podobnymi organizacjami. Wysoko ocenili również środowisko społeczne, głos i reprezentację w miejscu pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz swobodę wykonywania zadań.

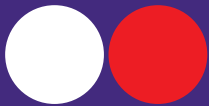


33. EUROFOUND, **Long-Term Care Workforce**.

34. CGSCOP, 'Innovations Managériales, Pratiques Coopératives et QVT: Synthèse Des Diagnostics', 2020, https://www.les-scop.coop/system/files/2020-02/rapport_diags_Fact_Scop.pdf.

35. EUROFOUND, 'Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries', 2019,

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/cooperatives-and-social-enterprises-work-and-employment-in-selected-countries>



(Francja): Innowacyjne decyzje kadry kierowniczej w celu poprawy warunków pracy

Odpowiadając na ogólne niezadowolenie pracowników sektora opieki, Titi Services, spółdzielnia pracy z zachodniego wybrzeża Francji specjalizująca się w opiece, dokonała całkowitej restrukturyzacji swojej organizacji pracy, której centralnym elementem był rozwój „autonomicznych zespołów”. Te autonomiczne zespoły to grupy robocze, które otrzymały organizacyjną swobodę w tworzeniu własnych celów wewnętrznych i praktyk pracy. Aby osiągnąć ten cel wprowadzono kilka strategii, takich jak:

- Organizowanie co-dwutygodniowych spotkań, podczas których pracownicy mogą dzielić się swoimi potrzebami i celami oraz wspólnie planować;
- Współtworzenie zbioru zasad, które maksymalizują udział pracowników podczas spotkań grupowych;
- Zwiększanie elastyczności i swobody pracowników w zakresie planowania, aby zwiększyć ich równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
- Dzielenie pracowników na zespoły w zależności od miejsca zamieszkania, aby zmniejszyć liczbę dojazdów.

W ten sposób Titi Services pokazuje, jak spółdzielnia opiekuńcza będąca własnością pracowników może łatwo dopasować się do potrzeb pracowników, jednocześnie kontynuując świadczenie najwyższej jakości, innowacyjnych usług opiekuńczych³⁶.



36. Źródła: <https://www.titi-services.fr/innover-pour-agir-ensemble/>, <https://www.youtube.com/watch?v=xEVUBRsMleQ&t=514s>



Spółdzielnia Suara (Hiszpania): demokratyczne zarządzanie sercem działalności

Wspomniana już wcześniej Spółdzielnia Suara jest również godna uwagi ze względu na inwestycje w poprawę życia pracowników. Członkowie i pracownicy spółdzielni założyli Associació Suport Ara - stowarzyszenie, które pomaga im w kwestiach zakwaterowania, zdrowia i edukacji w trudnych czasach, a także w przypadku wypadków lub śmierci. Sama spółdzielnia aktywnie korzysta z telepracy, bo pozwala ona zaoszczędzić czas i wydatki na dojazdy, ma też wprowadzoną politykę w zakresie wykluczenia cyfrowego. Ponieważ spółdzielnia wychodzi z pandemii Covid-19, oferuje swoim pracownikom takie świadczenia jak pomoc psychologiczna, bezpłatne sesje coachingu i fizjoterapii, programy szkoleniowe, które skupiają się na zarządzaniu emocjami i inne. W 2020 roku Suara została nagrodzona przez Katalońską Konfederację Spółdzielczą w kategorii „zaangażowanie na rzecz ludzi”, za inwestycje w zdrowie fizyczne i emocjonalne pracowników, promowanie udziału członków w zarządzaniu spółdzielnią oraz zwracanie uwagi na potrzeby pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji³⁷.



37. Źródła: <https://www.suara.coop/>



SPÓŁDZIELNIE DAJĄ DO WIĘKSZEJ RÓWNOŚCI PŁCI

Sektor opieki jest zasadniczo nierówny: średnio 90% pracowników opieki to kobiety, co oznacza również, że to one nieproporcjonalnie cierpią z powodu złych warunków pracy³⁸. Spółdzielnie opierają się jednak na wartościach równości, sprawiedliwości i solidarności oraz dążą do większej równowagi płci. Wspólne badanie z 2015 roku przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy i Międzynarodowy Związek Spółdzielczy wykazało, że 80% respondentów preferowało spółdzielnie w stosunku do innych prywatnych lub publicznych przedsiębiorstw jako narzędzie zapewniające równość płci, a ponad 75% respondentów twierdziło, że udział kobiet w spółdzielniach wzrósł w ciągu ostatnich 20 lat³⁹. W sektorze opieki, spółdzielnie służą wzmocnieniu pozycji kobiet i poprawie ich warunków pracy. We Włoszech odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych w spółdzielniach opiekuńczych jest wyższy niż średnia krajowa dla sektora, a większość spółdzielni ma kobietę na stanowisku prezesa (źródło: Confcooperative Federsolidarietà). W Portugalii spółdzielnie solidarności społecznej mają zdecydowanie najwięcej kobiet na stanowiskach kierowniczych w porównaniu z innymi rodzajami spółdzielni⁴⁰. Niektóre spółdzielnie zostały utworzone przez kobiety, jako sposób na usamodzielnienie się: pozwalają one kobietom na zarządzanie własnym przedsiębiorstwem i przejęcie kontroli nad warunkami pracy.



38. Thissen, Hepp, and Bläsius, 'All We Want for Christmas Is a Care Revolution!'; Social Protection Committee, 'Key Conclusions on 2021 Long Term Care Report of the Social Protection Committee and the European Commission'.

39. International Labour Organization, 'Global Survey Shows Rising Women's Participation in Cooperatives', 9 March 2015, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_349679/lang--en/index.htm.

40. Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), **The Statistical Overview of Social Solidarity Cooperatives in Portugal**, 2017-2018.



Spółdzielnia Giovani Valdarno (Włochy): wzmocnienie pozycji kobiet opiekujących się dziećmi

Giovani Valdarno to spółdzielnia socjalna, która od 1978 roku działa w Arezzo i Florencji. Oferuje usługi opiekuńcze dla dzieci, młodzieży, osób z niepełnosprawnościami, osób cierpiących z powodu marginalizacji oraz osób starszych oraz współpracuje z partnerami ze społeczeństwa obywatelskiego i sektora publicznego, a także z innymi spółdzielniami socjalnymi. Giovani Valdarno zostało założone przez grupę kobiet i nadal ma 90% pracowników płci żeńskiej z całego personelu liczącego łącznie 220 osób. W 2019 roku otrzymała nagrodę Izby Handlowej Arezzo „Lojalność do pracy i rozwoju gospodarczego” w kategorii „Przedsiębiorczość kobieca”, ze względu na sukces gospodarczy i wkład w rozwój gospodarczy i społeczny obszaru. Całkowity obrót Giovani Valdarno wynosi prawie 5,5 mln euro⁴¹.



41. Confcooperative Toscana, 'Le donne imprenditrici della Giovani Valdarno premiate dalla Camera di Commercio di Arezzo', Confcooperative Toscana, 22 January 2019,

<https://www.toscana.confcooperative.it/LINFORMAZIONE/LE-NOTIZIE/ArtMID/482/ArticleID/2421/Le-donne-imprenditrici-della-Giovani-Valdarno-premate-dalla-Camera-di-Commercio-di-Arezzo>.



SPÓŁDZIELNIE OFERUJĄ SZKOLENIA DLA SWOICH PRACOWNIKÓW

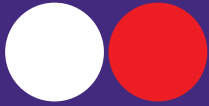
Dotkliwy deficyt wyszkolonych pracowników opieki stwarza problemy zarówno dla samych pracowników, którzy potrzebują wsparcia w radzeniu sobie ze złożonymi potrzebami osób wymagających opieki, jak i dla odbiorców opieki. Według badania EUROFOUND, 24% pracowników opieki długoterminowej uważa, że potrzebuje dodatkowego szkolenia⁴²; choć sposób doboru próby badawczej nie jest do końca jasny. Sytuacja może być gorsza wśród opiekunów niezadeklarowanych i nieformalnych. Dla porównania, spółdzielnie zwykle inwestują w szkolenia i podnoszenie kwalifikacji pracowników. W latach 2018-2019 włoskie spółdzielnie socjalne oferujące usługi opiekuńcze zapewniały średnio 340 godzin szkoleń dla 33% swoich zasobów ludzkich rocznie⁴³. W badaniu EUROFOUND z 2019 r. ankietowani pracownicy zgłaszają mnóstwo możliwości rozwoju umiejętności, wysoki poziom bezpieczeństwa pracy oraz „znaczące zamiary zapewnienia pracownikom możliwości rozwoju kariery w organizacjach”⁴⁴.



42. EUROFOUND, **Long-Term Care Workforce**.

43. CECOP, 'Lasting Impact. Measuring the Social Impact of Worker and Social Cooperatives in Europe: Focus on Italy and Spain'.

44. EUROFOUND, **Cooperatives and Social Enterprises: Work and Employment in Selected Countries**.



Spółdzielnia Itaca (Włochy): szkolenie ustawiczne dla pracowników opieki

Spółdzielnia Itaca funkcjonuje w Pordenone od 1992 roku. Jest to spółdzielnia socjalna oferująca opiekę osobom starszym (zarówno usługi domowe, jak i stacjonarne), osobom z niepełnosprawnościami, w tym z zaburzeniami psychicznymi, nieletnim i młodzieży. W celu podniesienia profesjonalizmu swoich pracowników i jakości usług, spółdzielnia organizuje przez cały rok szkolenia - w szczególności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Posiada dedykowane Biuro Szkoleń, które dostosowuje ofertę szkoleniową do zmieniających się potrzeb oraz prowadzi internetową platformę edukacyjną. Itaca zawarła porozumienie z regionalną radą Organizacji Pracowników Socjalnych (Consiglio Regionale Ordine Assistenti Sociali, CROAS) - organem publicznym reprezentującym interesy pracowników socjalnych i ich klientów - w sprawie kształcenia ustawicznego dla pracowników socjalnych, a także prowadzi edukację medyczną⁴⁵.

Czytaj więcej: <https://itaca.coop/chi-siamo/formazione/>



45. Źródło: <https://itaca.coop/chi-siamo/formazione/>



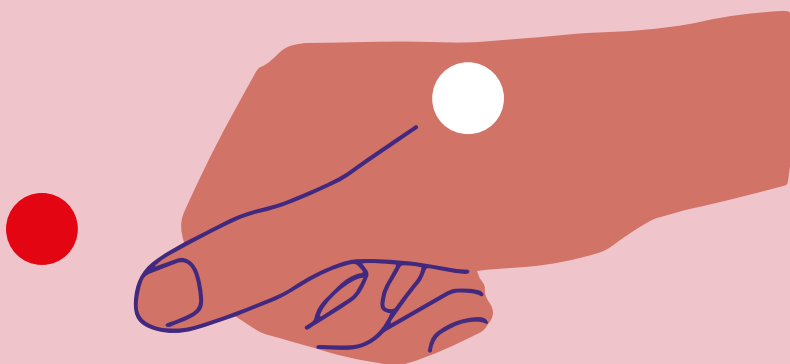


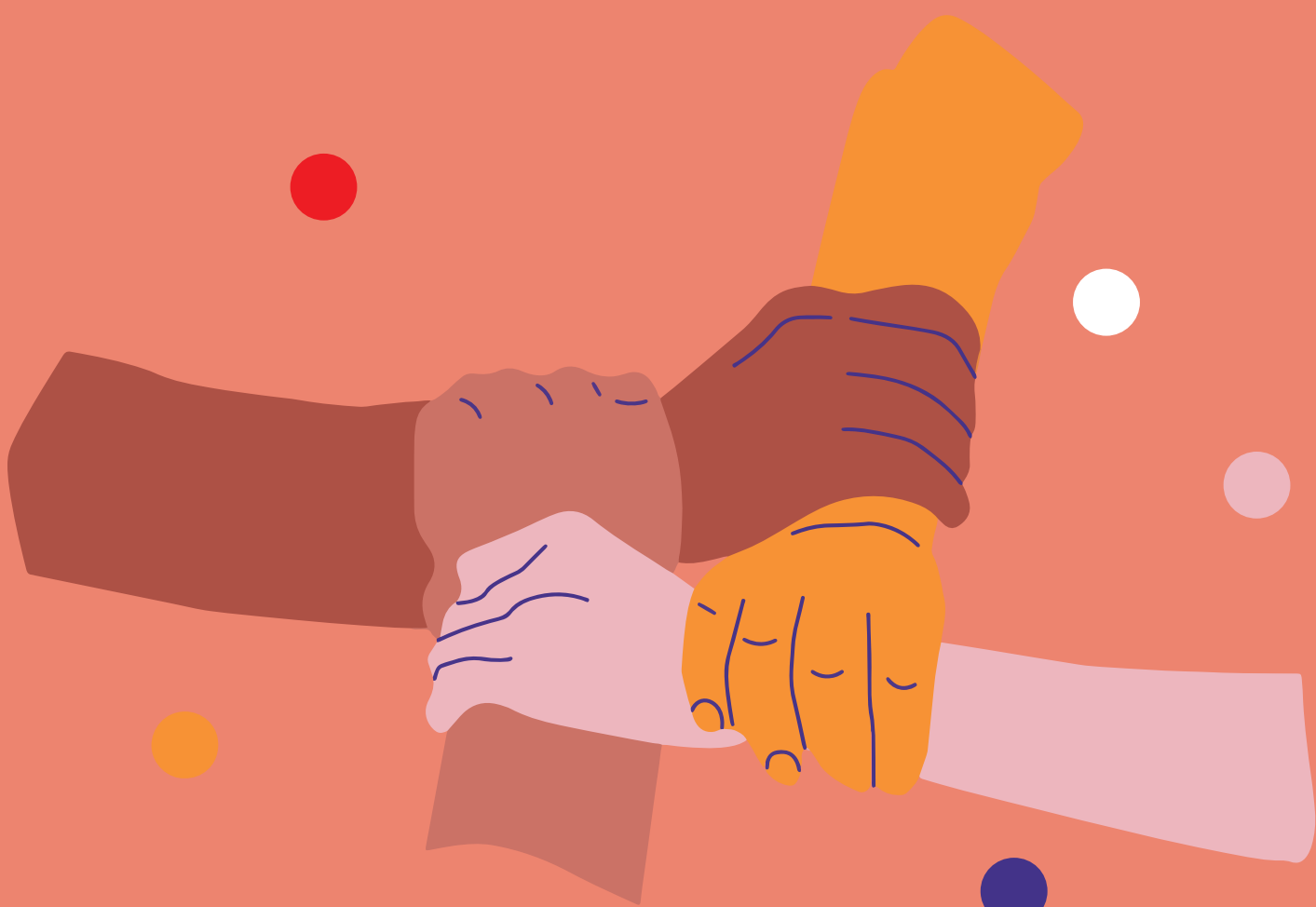
Spółdzielnia Bottines & Bottillons” (Francja): wzmocnienie pozycji niezależnych niań

Od 2015 roku spółdzielnia socjalna „Bottines & Bottillons”, specjalizująca się w zarządzaniu żłobkami w regionie Lyonu, jest kluczowym partnerem w tworzeniu centrum opieki nad dziećmi we współpracy z miastem Villeurbanne. Centrum to zostało otwarte w 2021 roku i poza regularną działalnością jako żłobek, zapewnia przyjazną przestrzeń dla niezależnych niań. To bezpośrednio poprawia pracę tych opiekunów, zarówno pod względem jakości usług, jak i uznania jako profesjonalistów w dziedzinie opieki nad dziećmi⁴⁶.
Czytaj więcej: <https://www.bottinesetbottillons.fr/>



46. Źródło: <https://www.bottinesetbottillons.fr/bottines-et-bottillons-services-nouvelle-creche-villeurbanne/>





SPÓŁDZIELNIE ZAPEWNIAJĄ WYSOKĄ JAKOŚĆ USŁUG

Jakość usług jest wpisana w sposób działania spółdzielni. O ich sukcesie decyduje zaangażowanie w sprawy osób i społeczności, którym służą, ale także innowacyjny i zrównoważony model biznesowy. Spółdzielnie często współpracują z odbiorcami opieki, członkami ich rodzin, innymi spółdzielniami i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, innymi przedsiębiorstwami oraz władzami publicznymi, upewniając się, że ich usługi uwzględniają potrzeby różnych interesariuszy. Wielostronny charakter gwarantuje skuteczność świadczonych usług i ich dostępność. Stała współpraca z władzami publicznymi w sektorze opieki jest wyrazem uznania dla ich istotnego wkładu we wprowadzanie równowagi pomiędzy jakością, przystępnością cenową oraz pozytywnym wpływem na społeczność. Dodatkowo, współpraca i tworzenie konsorcjów lub grup spółdzielni jest dość powszechne w sektorze opieki i stanowi kolejną cechę spółdzielczą, pozwalającą na uzyskanie korzyści skali, inwestowanie w innowacje i większy wpływ. W tej części omawiamy czynniki decydujące o sukcesie spółdzielni w świadczeniu usług opiekuńczych.

SPÓŁDZIELNIE - SPOŁECZNOŚCIOWY MODEL ŚWIADCZENIA OPIEKI

Spółdzielnie powstają ze społeczności i dla społeczności; wypełniają luki w świadczeniu usług, a czasem są jedynym dostawcą oferującym opiekę na danym terenie. Nie tylko świadczą bardzo potrzebne usługi, ale także mają swój wkład w lokalne społeczności w inny sposób, na przykład inwestując w lokalne projekty. Często też mobilizują lokalnych wolontariuszy. Choć niektóre z nich stają się dużymi przedsiębiorstwami, większość spółdzielni opiekuńczych to małe lub średnie firmy lokalne: na przykład w Hiszpanii mają one średnio 55 pracowników-członków (źródło: Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, COCETA), a we Włoszech większość spółdzielni socjalnych ma poniżej 30 pracowników-członków i poniżej 100 członków z innych grup interesariuszy⁴⁷. Niezależnie od wielkości, wszystkie są głęboko zakorzenione lokalnie. Spółdzielnie są m.in. wyjątkowo dobrze przystosowane do oferowania opieki lokalnej i domowej zamiast wyłącznie opieki stacjonarnej - podejście to jest powszechnie uznawane za bardziej skuteczne i dające większe możliwości odbiorcom opieki, ponieważ pozwala im zachować więzi ze społecznością i czuć się włączonymi.



47. Conaty, 'Social Co-Operatives: A Democratic Co-Production Agenda for Care Services in the UK'.





Ruch CERCİ (Portugalia): lokalna opieka dla osób z niepełnosprawnościami

Ruch spółdzielni na rzecz edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, zwanych CERCİ, pojawił się w połowie lat 70. ubiegłego wieku, zainicjowany przez grupy rodziców dzieci z niepełnosprawnościami i specjalistów, przy wsparciu władz lokalnych. Jak pisze Sílvia Ferreira, „CERCİ były odpowiedzią na brak strategii edukacji, szkoleń i integracji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, zarówno ze strony publicznych, jak i tradycyjnych organizacji non-profit”⁴⁸. Ruch ten promuje opiekę lokalną, w przeciwieństwie do opieki instytucjonalnej, oraz dąży do zwiększenia autonomii i autoreprezentacji osób z niepełnosprawnościami. CERCİ zapewniają kompleksowy zakres usług, w tym mieszkania, pomoc domową, edukację, szkolenia i możliwości zatrudnienia. Ponadto angażują odbiorców usług w zarządzanie spółdzielnią, a także bronią i monitorują ich prawa społeczne, polityczne i obywatelskie. Według danych z 2010 roku w Portugalii działało ponad 200 CERCİ⁴⁹.



48. Sílvia Ferreira, ‘Social Enterprises and Their Ecosystems in Europe. Country Report: Portugal’ (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019), <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21136&langId=en>.

49. Ferreira, ‘Social Enterprises and Their Ecosystems in Europe. Country Report: Portugal’.



Spółdzielnia „Pasja” (Polska): podjęcie wyzwania

Spółdzielnia Socjalna „Pasja” z Oleśnicy w Polsce wdraża model Opieka+, który obejmuje usługi asysty osobistej, doradztwa psychologicznego i wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, w tym z trudnościami ruchowymi i poznawczymi. Usługi te są bardzo potrzebne w lokalnej społeczności - wcześniej nikt nie oferował takiego wsparcia. Spółdzielnia zatrudnia ponad 80 osób i działa od 2015 roku⁵⁰. Czytaj więcej:

<http://www.compasja.pl/>



Spółdzielnia Spazio Aperto Servizi (Włochy): oferowanie opieki w społeczności lokalnej

Spazio Aperto Servizi to spółdzielnia z siedzibą w Mediolanie, która powstała w 1993 roku i obecnie obsługuje 19 600 osób objętych opieką, zatrudnia 995 pracowników, prowadzi 60 aktywnych projektów i usług oraz współpracuje ze 192 partnerami publicznymi i prywatnymi. Spółdzielnia pracuje nad różnymi aspektami integracji społecznej; jeden z nich dotyczy dzieci z autyzmem. Dzieci uczęszczające do ośrodka biorą udział w zajęciach, które pozwalają im rozwijać samodzielność i umiejętności społeczne, a także promują integrację ze społeczeństwem i rynkiem pracy. Niektóre z dzieci współpracują również z Circolo Arci Fiocchi, lokalnym stowarzyszeniem, które prowadzi klub i angażuje je w interakcje z jego klientami oraz w organizację lokalnych wydarzeń i imprez⁵¹. Czytaj więcej: <https://spazioapertoservizi.org/>



50. Źródło: Związek Lustracyjny Spółdzielni (ZLSP), Polska.

51. Źródło: Confcooperative Federsolidarietà, Italy.



Spółdzielnia Centro Papa Giovanni XXIII (Włochy): zaspokajanie potrzeb rodzin

Spółdzielnia Centro Papa Giovanni XXIII narodziła się w Ankonie w 1988 roku, aby odpowiedzieć na potrzeby dzieci z niepełnosprawnościami. Dzięki silnemu związkowi ze społecznością lokalną i rodzinami osób objętych pomocą, spółdzielnia stale rozwija nowe inicjatywy dostosowane do potrzeb odbiorców opieki. Na przykład, gdy rosła troska o los dzieci, którymi nie mogły się już opiekować rodziny, spółdzielnia uruchomiła w 2005 r. nową usługę: wspólnotę mieszkaniową „Il Samaritano”, która pozwoliła na przyjęcie 8 osób z niepełnosprawnościami pozbawionych więzi rodzinnych i pomocy w samodzielnym życiu. Kolejna taka wspólnota została otwarta w 2010 roku. Centro Papa Giovanni XXIII współpracuje z władzami publicznymi, ale prowadzi również własną inicjatywę crowdfundingową, 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 projektów⁵². Czytaj więcej: www.centropapagiovanni.it



52. Zaadaptowane z: CECOP, 'Lasting Impact. Measuring the Social Impact of Worker and Social Cooperatives in Europe: Focus on Italy and Spain.'



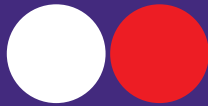
SPÓŁDZIELNIE SĄ OTWARTE DLA WSZYSTKICH

Jedną z podstawowych zasad spółdzielczych jest dobrowolne i otwarte członkostwo, bez dyskryminacji płciowej, społecznej, rasowej, politycznej, religijnej czy jakiegokolwiek innej. Dotyczy to również społeczności, którym służą. Ponieważ spółdzielnie nie są nastawione na zysk, wybierają grupy, którym służą, nie na podstawie potencjalnego zysku ekonomicznego, ale na podstawie ich potrzeb lub motywacji. Jest to kolejny ważny sposób, w jaki spółdzielnie wypełniają luki w sektorze opieki. Często włączają one do zarządzania odbiorców opieki, w tym osoby najbardziej pokrzywdzone przez los - którym zazwyczaj brakuje przedstawicielstwa w społeczeństwie - co wzmacnia ich pozycję, daje im aktywną rolę i przyczynia się do włączenia społecznego. Rekrutują również pracowników, którzy mają niestabilną sytuację zawodową i oferują im stabilne i bezpieczne zatrudnienie oraz możliwości szkoleniowe, o czym była mowa powyżej⁵³. Na przykład we Włoszech jeden na czterech pracowników opieki zatrudnionych przez spółdzielnie socjalne nie ma wykształcenia średniego (źródło: Confcooperative Federsolidarietà).



53. Zobacz również International Labour Organization, Providing Care through Cooperatives: Survey and Interview Findings.





Spółdzielnia Nazaret (Włochy): opieka nad nieletnimi z rodzin imigranckich

Spółdzielnia socjalna Nazaret została założona w 2001 roku w Cremonie i jednym z jej priorytetów jest słuzenie osobom z rodzin imigrantów, zwłaszcza małoletnim obcokrajowcom bez opieki, osobom ubiegającym się o azyl i uchodźcom. Nazaret prowadzi na przykład Giona Day Centre, który oferuje codzienne wsparcie dla rodzin i nastolatków w trudnej sytuacji, głównie migrantów. Obejmuje to wsparcie w zakresie szkoleń i edukacji, program kreatywny i sportowy, orientację zawodową oraz rozwój umiejętności miękkich nieletnich. Ośrodek dzienny jest częścią modelu „wzmocnionej opieki zastępczej” opracowanego przez spółdzielnię Nazaret, w ramach którego nieletni są umieszczani nie w oddzielnej instytucji, ale w domu z opiekunami zastępczymi, i zapewnia dodatkowe wsparcie w opiece nad nimi. Działa również jako łącznik między społecznością lokalną a społecznością migrantów⁵⁴.



Spółdzielnia ARKA (Polska): misja niesienia pomocy

Spółdzielnia Socjalna ARKA została utworzona w Gostyniu w 2012 roku, przez Dorotę Piotrowską, która po doświadczeniu choroby chciała pomagać innym i podjęła decyzję o założeniu spółdzielni wspólnie z innymi zainteresowanymi osobami z lokalnej społeczności. Teraz spółdzielnia zatrudnia 200 opiekunów, którzy świadczą usługi dla blisko 400 osób, a jej misją jest nadal pomoc osobom starszym, chorym, dzieciom i młodzieży, rodzinom, kobietom - niezależnie od wieku i statusu społecznego⁵⁵.

Czytaj więcej: <http://arka.spoldzielnie.org/>



54. CECOP, 'Lights on! Worker and Social Cooperatives Tackling Undeclared Work'.

55. Źródło: Związek Lustracyjny Spółdzielni (ZLSP), Polska.

SPÓŁDZIELNIE DAJĄ WŁADZĘ INTERESARIUSZOM

Spółdzielnie nie tylko uwzględniają społeczność w swojej pracy, ale także aktywnie angażują ją w proces podejmowania decyzji. Wiele spółdzielni świadczących opiekę opiera się na zarządzaniu wielostronnym, co oznacza, że ich członkami są nie tylko pracownicy, ale także odbiorcy opieki, członkowie ich rodzin, wolontariusze, inwestorzy, organizacje pozarządowe, podmioty sektora prywatnego lub władze publiczne, choć nie wszystkie kategorie interesariuszy są konieczne obecne we wszystkich przypadkach. W rezultacie wszystkie te grupy mają wpływ na funkcjonowanie spółdzielni, co zapewnia, że opieka świadczona przez spółdzielnie jest wysokiej jakości i odpowiada potrzebom odbiorców i społeczności lokalnych.



Żłobek Filonido (Włochy): historia sukcesu zrodzona z partnerstwa wielu interesariuszy

Filonido to ośrodek żłobkowy typu „corporate welfare” (tł. pl. pracodawca dofinansowujący usługi dla pracowników), założony w 2011 roku. Istniało znaczne zapotrzebowanie ze strony rodzin na elastyczną i przystępną cenowo opiekę nad dziećmi w pobliżu ich miejsc pracy, aby umożliwić im pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego. W rezultacie żłobek powstał wspólnie na życzenie gminy Bolonia, regionu Emilia Romagna i trzech lokalnych firm; gmina udostępniła teren, a region zainwestował w projekt dwa miliony euro, natomiast firmy pokrywają część opłat za dzieci swoich pracowników. Projektem zarządza konsorcjum spółdzielni, Karabak, utworzone przez pięć spółdzielni: dwie z nich to spółdzielnie socjalne, trzecia oferuje catering, czwarta jest spółdzielnią budowlaną, a piąta zapewnia utrzymanie. Warto zauważyć, że inne lokalne rodziny mogą również posyłać swoje dzieci do żłobka, płacąc taką samą opłatę jak za usługi komunalne⁵⁶.



56. Andrea Bassi, ‘Social Innovation and Social Entrepreneurship in Early Childhood Education and Care. Lessons from Three Case Studies of Innovative Services in Emilia-Romagna, Italy’, **The Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity** 7, no. 2 (2018): 1–18, <https://doi.org/10.5947/jeod.2018.007>.



CavaRei Impresa Sociale (Włochy): współpraca z przedsiębiorstwami prywatnymi

CavaRei Impresa Sociale powstała z połączenia dwóch spółdzielni socjalnych w Forlì, we włoskim regionie Emilia Romagna. Zainicjowała ona powstanie Fundacji Caffè Salato, która skupia 8 rodzin wychowujących dzieci niepełnosprawne, a także sześć firm, wśród których jest sama CavaRei oraz pięć spółek nastawionych na zysk. Fundacja zapewnia usługi i pomoc osobom z niepełnosprawnościami, dążąc do zapewnienia im wsparcia nawet po śmierci bliskich członków rodziny⁵⁷. Cytaj więcej na temat Cava Rei Impresa Sociale: <https://cavarei.it/impresa-sociale/> i o Fundacji: <https://cavarei.it/caffe-salato/>

SPÓŁDZIELNIE WSPÓŁPRACUJĄ Z WŁADZAMI PUBLICZNYMI

Chociaż spółdzielnie są prywatnymi i autonomicznymi przedsiębiorstwami, regularnie współpracują z władzami publicznymi w zakresie świadczenia usług opieki, w szczególności w ramach zamówień publicznych. Usługi świadczone przez spółdzielnie są trwałe i przynoszą nie tylko bezpośrednie korzyści odbiorcom opieki, ale także mają pozytywny pośredni wpływ społeczny (poprzez zapewnienie wysokiej jakości zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu i utrzymanie majątku na poziomie lokalnym). Mimo to wiele instytucji publicznych dokonujących zakupów stosuje w przetargach kryterium ceny, które z kolei wywierają presję na obniżenie wynagrodzeń pracowników opieki. Tworzenie konsorcjów i grup spółdzielczych pozwala spółdzielniom na szerszy wpływ i udział w znaczących zamówieniach publicznych. Od niedawna spółdzielnie w niektórych krajach promują bardziej kompleksowe partnerstwo z władzami publicznymi: zamiast jedynie sprzedawać i kupować usługi, dążą do wspólnej analizy potrzeb społeczności i długoterminowego planowania usług. Ponadto spółdzielnie mogą również przyciągać finansowanie wpływu społecznego do swoich partnerstw z administracją publiczną.



57. Źródło: Confcooperative Federsolidarietà, Italy.



Portugalia: strategiczne wykorzystanie europejskich funduszy odbudowy

Na podstawie Europejskiego Planu Odbudowy Portugalia określiła krajowy plan odbudowy, w którym ustanowiła protokół dotyczący inwestycji w usługi społeczne z elementem mającym na celu zwiększenie ich zdolności reagowania. Protokół współpracy sam w sobie stanowi dobrą praktykę wspólnego działania państwa i organizacji społecznych i solidarnościowych, bezpośrednio zwiększając jakość usług opieki w Portugalii. Jedno z narzędzi, „Rekwalifikacja i rozbudowa sieci urządzeń i usług socjalnych” (luty 2022 r.), ma na celu przyczynienie się do promowania wskaźnika urodzin, aktywnego i zdrowego starzenia się, włączenia społecznego i promowania samodzielności, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz spójności społecznej i terytorialnej. Zakres tego działania obejmuje tworzenie miejsc w następujących usługach społecznych: przedszkola, centra mieszkalne dla osób starszych (ERPI), ośrodki opieki dziennej, usługi wsparcia domowego (SAD), centra aktywności i wzmocnienia na rzecz integracji (CACI) oraz samodzielne placówki, o ile nie są one połączone z żadną inną odpowiedzią społeczną o charakterze mieszkalnym⁵⁸.

SPÓŁDZIELNIE OFERUJĄ TRWAŁE USŁUGI

Spółdzielnie to zrównoważone przedsiębiorstwa, które są bardzo odporne na kryzysy. Jak wynika z przykładów zawartych w niniejszej publikacji, wiele z nich z powodzeniem funkcjonuje od dziesięcioleci. Dzieje się tak dzięki ich modelowi zarządzania, akumulacji i reinwestowaniu kapitału, ale także dzięki współdziałaniu poprzez związki i federacje spółdzielcze, które zapewniają wsparcie finansowe, szkolenia, doradztwo itp. Spółdzielnie łączą wyniki ekonomiczne i interes ogólny. Reinwestowane zyski pozwalają im na inwestycję w innowacje oraz zapewnienie długoterminowego wymiaru i nieprzerwanego funkcjonowania usług opiekuńczych, a także czynią je mniej zależnymi od dotacji. Współpraca między spółdzielniami w ramach konsorcjów lub grup spółdzielczych zwiększa również ich długowieczność.



ródło: Fenacerci.



Spółdzielnia „Les 3 Colonges” (Francja): opieka nad osobami starszymi, z perspektywą długoterminową

„Les 3 Colonges” to francuska spółdzielnia socjalna założona w 2013 roku, której głównym celem jest pomoc osobom starszym w finansowaniu ich opieki domowej. Ich innowacyjny sposób działania jest następujący: beneficjent (osoba starsza) przystępuje do spółdzielni poprzez odsprzedanie jej swojej nieruchomości. W zamian spółdzielnia zapewnia beneficjentowi miesięczną rentę, finansując w ten sposób jego opiekę domową i inne potrzeby finansowe. Kiedy beneficjent ostatecznie umiera, spółdzielnia przejmuje nieruchomość i sprzedaje ją lub wynajmuje, reinwestując marżę na rzecz nowych beneficjentów. „Les 3 Colonges” rozpoczęły swoją działalność dzięki funduszom zebranych od podmiotów i instytucji publicznych i prywatnych, ale ich model biznesowy jest „samoregenerujący się”⁵⁹.



Konsorcjum spółdzielcze Solco Ravenna (Włochy): realizacja dużych projektów, wspólnie

Solco, działające głównie w prowincji Rawenna we Włoszech, jest konsorcjum 16 spółdzielni socjalnych, które oferuje szereg usług opiekuńczych (dla nieletnich, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami, osób uzależnionych i osób z problemami psychiatrycznymi), a także integrację zawodową dla osób w trudnej sytuacji. Spółdzielnie członkowskie utworzyły konsorcjum w celu osiągnięcia efektu skali i wspólnego zarządzania zasobami ludzkimi i finansowymi, a także ułatwienia im dostępu do kredytów. Ostatnim ambitnym projektem Solco jest dom dla osób starszych o nazwie la Rosa dei Venti (we współpracy ze spółdzielnią socjalną Il Cerchio), który odpowiada na duże zapotrzebowanie na opiekę nad osobami starszymi w prowincji. Stanowi on najważniejszą inwestycję społeczną, jaka kiedykolwiek została zrealizowana w rejonie Rawenny i zmobilizował 19 000 000 euro od różnych inwestorów. Solco to historia o tym, jak partnerstwo między spółdzielniami może pomóc im w realizacji dużych, długoterminowych projektów.



59. Źródło: <https://www.cecop.coop/stories/les-3-colonges-france>

SPÓŁDZIELNIE WPROWADZAJĄ INNOWACJE

Innowacje w spółdzielniach opiekuńczych wynikają z konieczności jak najtrafniejszej odpowiedzi na potrzeby społeczności. Spółdzielnie zarówno opracowują, jak i testują nowe rozwiązania, oddając technologię do dyspozycji odbiorców opieki i pracowników opieki. Jak pokazują liczne przykłady zawarte w niniejszym raporcie, przez lata spółdzielnie oferowały szereg rozwiązań dopasowanych do potrzeb swoich interesariuszy. Teraz jednym z głównych wyzwań innowacyjnych w sektorze opieki jest cyfryzacja i innowacje technologiczne, a one już zachodzą zarówno w małych, jak i dużych spółdzielniach opiekuńczych.



Spółdzielnia napędzające cyfrową rewolucję we włoskim sektorze opieki

CGM, główne krajowe konsorcjum spółdzielni socjalnych we Włoszech, promuje rewolucję cyfrową w sektorze opieki, organizując ofertę usług opieki społecznej za pośrednictwem platformy cyfrowej WelfareX. Platforma świadczy usługi bezpośrednio dla instytucji publicznych: współpracuje bezpośrednio z 88 gminami, otrzymując około 40 000 wniosków od pojedynczych użytkowników, zarządzając ponad 152 000 bonami i usługami o wartości około 6 milionów euro. Konsorcjum CGM uruchomiło również CGM Welfare - firmę typu spinoff specjalizującą się w zapewnianiu pomocy i szkoleń lokalnym klastrom, które chcą stworzyć lokalną platformę cyfrową dla usług opieki i pomocy społecznej. Poprzez lokalne platformy obywatele prywatni mogą nabywać usługi, pomoc i rozwiązania opiekuńcze bezpośrednio od spółdzielni socjalnych. Usługi opiekuńcze świadczone za pośrednictwem platform cyfrowych obejmują pomoc osobom starszym, prowadzenie przedszkoli i w ogóle usługi edukacyjne, szkolenia, pomoc osobom z niepełnosprawnościami, usługi opiekuńcze i mieszkaniowe. Platformy szybko rozwijały się podczas pandemii Covid-19 (w ciągu 3 miesięcy uruchomiono 16 platform lokalnych, a 7 platform cyfrowych było w trakcie tworzenia i wdrażania) i były kluczowe w przeciwdziałaniu rozprzestrzenianiu się wirusa⁶⁰.



60. Źródło: Confcooperative Federsolidarietà, Italy.



ZALECENIA DOTYCZĄCE POLITYKI

Zapewnienie wysokiej jakości opieki, przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu potrzeb opiekunów, jest obecnie głównym priorytetem dla Europy. Wysokiej jakości, przystępna cenowo i dostępna opieka formalna promuje sprawiedliwość społeczną i buduje spójność społeczną, zmniejsza presję na nieformalnych opiekunów (z których większość to kobiety), pozwala na sformalizowanie niezgłoszonej pracy opiekuńczej i oferuje szereg pośrednich korzyści społecznych i ekonomicznych dzięki efektowi przenikania. Spółdzielnie są sprawdzoną odpowiedzią na potrzeby Europy w zakresie opieki, dlatego należy je uznać i wzmocnić ich pozycję na poziomie europejskim i krajowym. Europejska strategia w zakresie opieki oraz towarzyszące jej dokumenty polityczne muszą wyznaczać jasne i określone w czasie cele, które będą poparte odpowiednimi zobowiązaniami finansowymi.

Decydenci polityczni muszą zająć się następującymi kluczowymi priorytetami:

1

Uznanie i wspieranie spółdzielni

W niektórych państwach członkowskich UE spółdzielnie świadczące usługi opiekuńcze nadal nie mają odpowiednich ram prawnych, a wiedza władz o modelu spółdzielczym w sektorze opieki jest bardzo zróżnicowana. Jednak, jak dowodzi

niniejsza publikacja, spółdzielczy model biznesowy jest dobrym rozwiązaniem dla zapewnienia wysokiej jakości opieki, wysokiej jakości warunków pracy dla opiekunów oraz rozwiązania problemu różnych nierówności społeczno-ekonomicznych związanych z opieką, tak aby była ona dostępna nawet dla najbardziej pokrzywdzonych obywateli w najbardziej odległych regionach UE. Spółdzielnie potrzebują uznania oraz wsparcia prawnego, politycznego i finansowego.

2

Zapewnienie, że publiczne inwestycje w opiekę są wystarczające, strategiczne i nadają priorytet jakości

Opieka jest inwestycją społeczną. Decyduje nie tylko o naszej teraźniejszości, ale także o dobrobycie i produktywności naszego przyszłego społeczeństwa⁶¹. Niestety, jak dotąd inwestycje w infrastrukturę opieki, pracowników i szkolenia były często niewystarczające, co prowadziło do poważnych problemów z jakością i dostępnością opieki w całej Europie. Konieczne jest znaczne zwiększenie inwestycji publicznych, aby sprostać obecnym wyzwaniom i przygotować się na przyszłość, w szczególności te wynikające ze starzenia się społeczeństwa i potencjalnych przyszłych pandemii.

Jednym z głównych koniecznych działań jest zmiana paradygmatu zamówień publicznych i koncesji na usługi - od postrzegania opieki jako wydatku, gdzie koszty finansowe muszą być minimalizowane bez względu na konsekwencje dla odbiorców opieki, do traktowania jej jako niezbędnej usługi dla społeczności, gdzie jakość (w szczególności satysfakcja odbiorców opieki i ich rodzin) musi być priorytetem. Stosowanie kryterium najtańszej ceny w zamówieniach publicznych obniża jakość usług i wpływa na płace pracowników opieki. Prywatne firmy w takich przypadkach starają się maksymalizować zysk, ale spółdzielnie są zmuszone do konkutowania, jeśli chcą realizować zamówienia publiczne. Cytując Komisarza UE ds. miejsc pracy i praw socjalnych Nicolasa Schmita: „Na tego rodzaju usługach społecznych nie da się zarobić”⁶². Ponadto zamówienia publiczne nie są jedyną możliwą formą współpracy administracji publicznej i spółdzielni w sektorze opieki. Jak omówiono powyżej, konieczna jest zmiana w kierunku bardziej zintegrowanego modelu partnerstwa, opartego na wspólnej analizie potrzeb społeczności i długoterminowym planowaniu usług.

Wreszcie, konieczne są również inwestycje w podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników opieki oraz w ekologiczną i cyfrową transformację sektora opieki. Do sektora opieki należy stosować łagodniejsze zasady pomocy państwa.

61. Bassi, 'Social Innovation and Social Entrepreneurship in Early Childhood Education and Care. Lessons from Three Case Studies of Innovative Services in Emilia-Romagna, Italy'.

62. János Ammann, 'Commissioner Schmit: You Cannot Make Money on Social Services', Euractiv, 13 May 2022, <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/commissioner-schmit-you-cannot-make-money-on-social-services/>.

3

Kompleksowe rozwiązanie kwestii opieki na poziomie UE

Wreszcie, konieczne są również inwestycje w infrastrukturę społeczną na rzecz opieki, podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników oraz w ekologiczną i cyfrową transformację. Jednym z rozwiązań byłoby lepsze dostosowanie realizacji Europejskiej Strategii Opieki do semestru europejskiego, europejskich funduszy odbudowy oraz innych narzędzi fiskalnych i programów finansowych, którymi dysponuje UE. Europejska Strategia Opieki musi być również powiązana z Europejskim Planem Działania na rzecz Gospodarki Społecznej. Spółdzielnie muszą zostać uznane za dostawców wysokiej jakości usług opiekuńczych i wysokiej jakości pracy dla opiekunów oraz kwalifikować się do odpowiednich programów inwestycyjnych.

4

Zwiększenie dostępności pomocy publicznej dla spółdzielni świadczących usługi opiekuńcze

Usługi opiekuńcze świadczone przez spółdzielnie powinny kwalifikować się do wyższego progu de minimis ze względu na ich rolę w interesie publicznym i ogólnym, ich wkład w spójność społeczną oraz ograniczony wpływ tej działalności na konkurencję i handel między państwami członkowskimi.

5

Wsparcie dla opiekunów

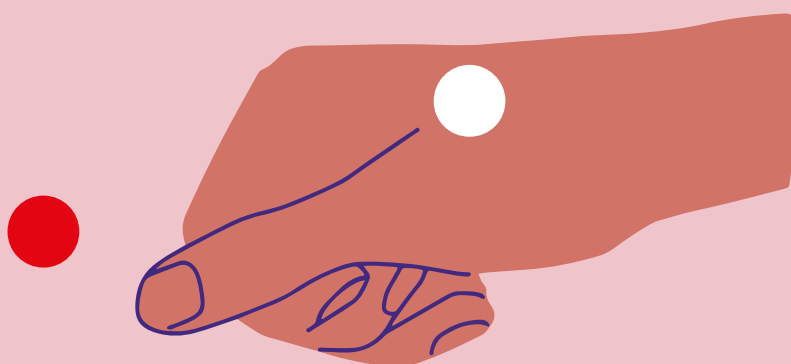
Pracownicy opieki mają zasadnicze znaczenie dla naszego społeczeństwa, ale mają też do czynienia z jednymi z najgorszych warunków pracy w UE. Głównym problemem jest duża przewaga opieki nierejestrowanej i niesformalizowanej, ponieważ pozbawia ona znaczną liczbę opiekunów gwarancji i praw związanych z formalnym zatrudnieniem i nieproporcjonalnie dotyka kobiety. W tym kontekście należy wspierać spółdzielnie jako kluczowe podmioty świadczące opiekę w środowisku formalnym, które mogą przekształcić nieformalne i samoorganizujące się rozwiązania w zakresie opieki w legalne, stabilne i demokratyczne podmioty gospodarcze prowadzone przez samych opiekunów. Poprzez wspieranie formalnego zatrudnienia i regulację pracy nierejestrowanej, opiekunom oferuje się prawa i ochronę socjalną. Należy zainwestować znaczne środki w zwiększenie zaangażowania młodych ludzi w sektorze opieki, szkolenia i przekwalifikowanie, zwłaszcza w zakresie transformacji usług opieki poprzez innowacje cyfrowe i technologiczne. Usługi opiekuńcze są w coraz większym stopniu świadczone za pośrednictwem platform. W tym kontekście należy wspierać spółdzielnie platformowe jako wysokiej jakości model zatrudnienia dla pracowników opieki oferujących usługi poprzez platformy.

6

Wspieranie cyfryzacji i innowacji

Transformacja cyfrowa oferuje ogromny potencjał dla spółdzielni i innych podmiotów świadczących opiekę. Może ułatwić szkolenie personelu opiekuńczego, poprawić dostęp do opieki dla odbiorców oraz zaoferować nowe możliwości współpracy, w tym na poziomie transgranicznym. Jednak transformacja cyfrowa w sektorze opieki napotyka na szereg przeszkód - nie tylko brak inwestycji, ale także wyzwania w zakresie cyfryzacji, zarządzania danymi, wymiany danych i interoperacyjności między krajami UE, które wymagają rozwiązania.

Innowacje technologiczne i rozwój nowych rozwiązań są równie ważne i muszą być również wspierane za pomocą instrumentów politycznych i finansowych. Niezwykle istotne jest, aby cyfryzacja i innowacje technologiczne miały charakter integracyjny i były dostępne nawet dla osób najsłabszych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.



CECOP



Na temat CECOP

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

www.cecop.coop



twitter.com/cecop_coops



www.facebook.com/CecopCicopaEurope



www.linkedin.com/company/cecop-cicopa-europe/