t. LXIII, nr 10/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.10.3

Dr Barbara Godlewska-Bujok
Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania
e-mail: bgodlewska@wz.uw.edu.pl
ORCID: 0000-0002-1167-0515

Ekonomia społeczna — nowa ustawa krokiem ku pełniejszemu zatrudnieniu?

Social economy — a new act as a step towards fuller employment?

Streszczenie
Artykuł dotyczy niektórych aspektów uchwalonej w sierpniu 2022 r. ustawy o ekonomii społecznej. Ustawa ta ma stać się instrumentem aktywnej polityki zatrudnienia, wprowadzając nową jakość poprzez skupianie się nie tylko na rachunku ekonomicznym opartym na kosztach, ale również na społecznej wartości pracy.
Przedsiębiorstwa społeczne są ważnym czynnikiem budowania inkluzywnego rynku pracy, a przez to stwarzania warunków lepszego rozwoju społecznego. Wprawdzie nowo wprowadzona ustawa ma swoje ograniczenia, ale instrumenty stricte zatrudnieniowe należy ocenić pozytywnie.

Słowa kluczowe
ekonomia społeczna, przedsiębiorstwo społeczne, zatrudnienie, bezrobocie, spółdzielnie socjalne

Abstract
The article deals with some aspects of the law on the social economy adopted in August 2022. This act is to become an instrument of active employment policy, introducing a new quality by focusing not only on the cost-based economic account, but also on the social value of work.
Social enterprises are an important factor in building an inclusive labor market, and thus creating conditions for better social development. Although the newly introduced act has its limitations, strictly employment instruments should be assessed positively.

Keywords
Social economy, social enterprise, employment, unemployment, social cooperatives

JEL: K31

Zagadnienia wstępne

Mimo że samo pojęcie ekonomii społecznej ma dość długą historię sięgającą końca XIX wieku (Kryk, 2013, s. 83), pojęcie ekonomii społecznej jako koncepcji realizacji celów zatrudnieniowych, szczególnie w kontekście aktywizacji zawodowej, a także reintegracji i integracji społecznej i zawodowej, zaczęło być używane po Europejskim Szczycie w Luksemburgu w 1997 r. Szczyt ten poświęcony był zatrudnieniu i skutkował m.in. zainicjowaniem koordynacji polityki zatrudnienia na poziomie europejskim, a ekonomia społeczna — jako koncepcja niezwykle obiecująca i łącząca walory zatrudnieniowe i zarządzania demokratycznego — stała się jednym z głównych kierunków polityki na rzecz zatrudnienia w części poświęconej przedsiębiorczości (Ekonomia społeczna…, 2005). Już samo takie umiejscowienie ekonomii społecznej wskazywało na aktywne podejście do polityk zatrudnieniowych i zmiany kierunku ich rozwoju. Świadczyło też o lepszym zrozumieniu czynników wpływających na możliwość zatrudnienia.

Choć w Polsce pojęcie ekonomii społecznej zadebiutowało w 2005 r., to po raz pierwszy w akcie rangi ustawowej pojawiło się w momencie uchwalenia zmiany do ustawy o spółdzielniach socjalnych (ustawa z 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw, DzU z 2017 r. poz. 2494). Wcześniej, bo w 2014 r., pojawiło się w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES) (uchwała nr 164 Rady Ministrów z 12 sierpnia 2014 r. w sprawie przyjęcia programu pod nazwą „Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej", MP z 2014 r. poz. 811), ale już samo umiejscowienie programów w systemie prawa i ich potencjalne znaczenie jako źródła prawa wzbudzało zrozumiałe wątpliwości (por. np. Ochendowski, 2000, s. 165; Górski, 2017, s. 189 i n.).

Po przedłużających się pracach rządowych, trwających od co najmniej 2016 r., 5 sierpnia 2022 r. Sejm

wreszcie przyjął długo oczekiwaną ustawę o ekonomii społecznej (DzU z 2022 r. poz. 1812, dalej jako: ustawa), choć w formie znacznie bardziej okrojonej od pierwotnych założeń (Godlewska-Bujok, 2019, s. 83). Ustawa reguluje organizację i zasady działania przedsiębiorstwa społecznego, zasady uzyskiwania i utraty statusu przedsiębiorstwa społecznego oraz nadzór nad przedsiębiorstwem społecznym, instrumenty wsparcia przedsiębiorstwa społecznego, zasady i formy wspierania rozwoju ekonomii społecznej przez organy administracji publicznej, ochronę danych osobowych w związku z realizacją celów wynikających z ustawy. Z punktu widzenia ekonomii społecznej jako instrumentu wspierania zatrudnienia niewątpliwie najciekawsze są właściwie nowe albo może szerzej nieznane pojęcia: ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa społecznego oraz implementowanie pewnych cech spółdzielczego stosunku pracy do budowania aktywnych instrumentów zatrudnieniowych. Warto zwrócić również uwagę, że nowo przyjęta ustawa modyfikuje pojęcia reintegracji społecznej i zawodowej, osoby zagrożonej wykluczeniem, a także modyfikuje ustawę z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych (tekst jedn. DzU z 2021 r. poz. 573 ze zm.), ustawę z 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (tekst jedn. z 2020 r. poz. 2085 ze zm.), oraz wiele innych ustaw. I tu ważnym pytaniem jest, czy zakres wprowadzonych zmian pozwoli stać się skutecznym narzędziem wspierania zatrudnienia, szczególnie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a więc zagrożonych wykluczeniem.

Artykuł porusza niektóre najważniejsze z punktu widzenia polityk publicznych w zakresie zatrudnienia aspekty nowo przyjętej ustawy i ich znaczenie dla rozwoju inkluzywnego rynku pracy.

Ekonomia społeczna

Trudno byłoby wskazać jednolitą definicję ekonomii społecznej. To pojęcie może mieć wiele znaczeń i obejmować różnorodne formy podejmowania aktywności w sferze gospodarczej i społecznej. W większości definicji pojawia się jednak odzwierciedlenie wartości, jakie mają cechować ekonomię społeczną: wspólnotowość, solidaryzm, współpraca (działanie zbiorowe), odpowiedzialność, oraz podmiotowość człowieka.

Warto zwrócić uwagę na koncepcję wspólnotowości pojawiającą się w definicjach pojęcia, która wyraża się w przymiotniku „społeczny" — tym samym odrzuca zwykły rachunek zysków i strat w organizacji przedsiębiorstwa; podważa również tradycyjne pojmowanie przedsiębiorstwa jako organizacji z wyraźnie oznaczoną hierarchią. Uwzględnia się zatem postulat sprzeciwiający się neoliberalnemu podejściu do pracy jako źródła zysku przedsiębiorcy-pracodawcy, ale jako instrumentu realizującego wartości humanistyczne i społeczne. Z tego punktu widzenia to niezwykle ważna zmiana, ponieważ praca zawodowa jest pewnego rodzaju osią życia społecznego i wykluczenie z tej sfery oznacza niemal automatyczne wykluczenie z innych sfer życia.

Zgodnie z uzasadnieniem ustawy „[ekonomia społeczna — BGB] oznacza przede wszystkim działania oddolne obywateli, realizowane wspólnie w określonym społecznym celu" (Rządowy projekt…, 2022, s. 1). Jeżeli połączymy to z celem, którym jest reintegracja społeczna i zawodowa, możemy zauważyć bardzo ciekawą ideę — aktywizację zawodową z włączeniem elementów zarządzania demokratycznego, co w dużej mierze przypomina model zatrudnienia spotykany w spółdzielczości — a więc współodpowiedzialność osób zatrudnionych w procesie podejmowania decyzji co do celów i działań danego przedsiębiorstwa. Demokratyczne zarządzanie najczęściej oznacza udział pracowników przynajmniej w konsultacjach dotyczących prowadzonego przedsiębiorstwa. To istotne *novum* o dużym znaczeniu dla wspierania aktywnych instrumentów zatrudnieniowych.

Ponadto, zgodnie z intencją ustawodawcy, ekonomia społeczna jest powiązana z zadaniami realizowanymi przez władze publiczne, w szczególności samorządowe na różnych szczeblach, w sferze usług społecznych i rozwoju lokalnego. To silne powiązanie ekonomii społecznej ze sferą lokalną również podkreśla znaczenie wspólnotowości w aktywizacji zawodowej.

Ustawodawca wskazał, że ekonomia społeczna to działalność podmiotów ekonomii społecznej na rzecz społeczności lokalnej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz świadczenia usług społecznych, realizowana w formie działalności gospodarczej, działalności pożytku publicznego i innej działalności o charakterze odpłatnym (art. 2 pkt 1 ustawy). A więc znów nie wskazał konkretnej definicji ekonomii społecznej, a zdefiniował ją poprzez pełnione przez nią funkcje. Takie funkcjonalne podejście pozwala na pewną swobodę w doborze formy organizowania przedsiębiorstw społecznych realizujących cele ekonomii społecznej.

Ustawodawca poprzez takie sformułowanie definicji wskazuje główne obszary działania: zadania podmiotów ekonomii społecznej na rzecz społeczności lokalnej w postaci świadczenia usług społecznych, tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, a także zadania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej. Tworzenie miejsc pracy ma być realizowane przez działalność przedsiębiorstw społecznych, których rola jest również wskazana w ustawie, a o których wspomnę dalej.

Niewątpliwym *novum* jest zrewidowane podejście do reintegracji społecznej i zawodowej, które wykracza poza ramy do tej pory kojarzone głównie z ustawą o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych czy ustawą z 12 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jedn. z 2022 r. poz. 2241). Ustawa o ekonomii społecznej w art. 2 pkt 6 enumeratywnie wymienia katalog osób uważanych za zagrożone wykluczeniem i rzeczywiście proponuje takie same instrumenty wspar-

cia osobom zagrożonym wykluczeniem o różnym podłożu. Ten katalog jest niezwykle szeroki i zbudowany wokół różnych cech mających potencjał wykluczający, m.in. osoby bezrobotne, poszukujące pracy, poniżej 30. lub po ukończeniu 50. roku życia, osoby niepełnosprawne, osoby usamodzielniane w ramach sytemu wspierania rodziny, osoby z zaburzeniami psychicznymi, osoby pozbawione wolności, osoby opuszczające zakłady karne oraz pełnoletnie osoby opuszczające zakłady poprawcze, a także osoby starsze i osoby, które uzyskały w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą. Częściowo — jak widać — katalog jest zbliżony do klauzul społecznych w zamówieniach publicznych oraz do dotychczasowych określeń grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy — o potencjale wykluczającym.

Jak już wspomniano, ustawa szerzej niż dotychczasowe przepisy definiuje reintegrację społeczną i zawodową. Jak dotąd przepisy odnosiły się do osób, które były uprawnione do korzystania z instrumentów reintegracyjnych, przy spełnianiu warunku uczestnictwa w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy. Tymczasem obecnie, zgodnie z art. 2 pkt 7 ustawy, przez reintegrację społeczną należy rozumieć działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych. Z kolei zgodnie z art. 2 pkt 8 ustawy przez reintegrację zawodową należy rozumieć działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych. Tak więc już sama definicja reintegracji dotyczy szerszego katalogu osób zagrożonych wykluczeniem niż poprzednie, znajdujące się w ustawie o zatrudnieniu socjalnym.

Z założenia aktywność podmiotów ekonomii społecznej powinna służyć społecznościom lokalnym. Wynika to niewątpliwie z funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej w pewnym otoczeniu gospodarczo-społecznym, na którego znajomości powinna opierać się aktywność członków tej społeczności.

W ustawie zaproponowano szerokie określenie form działalności mieszczących się w zakresie pojęciowym ekonomii społecznej. Ustawodawca dopuszcza, żeby cele ekonomii społecznej były realizowane zarówno w ramach działalności gospodarczej, jak i działalności pożytku publicznego (zarówno odpłatnej, jak i nieodpłatnej), oraz innej działalności o charakterze odpłatnym.

Wprawdzie wymieniony w art. 2 pkt 5 ustawy katalog podmiotów ekonomii społecznej wydaje się być enumeratywnie określony, to trzeba zwrócić uwagę, że obejmuje podmioty różniące się między sobą osobowością prawną, możliwością prowadzenia działalności gospodarczej czy członkostwa. Obejmuje on również podmioty niewskazane wprost w ustawie, takie jak: organizacje pozarządowe, do których są zaliczane, np. stowarzyszenia, fundacje, koła gospodyń wiejskich i inne formy podejmowania działań obywatelskich, czy nawet niektóre spółki. Katalog podmiotów ekonomii społecznej obejmuje także dotychczas znane i funkcjonujące na podstawie ustawy o zatrudnieniu socjalnym formy reintegracyjne, tj.: warsztaty terapii zajęciowej (WTZ), zakłady aktywności zawodowej (ZAZ), centra integracji społecznej (CIS), kluby integracji społecznej (KIS).

Ekonomia społeczna ma być realizowana głównie poprzez działalność przedsiębiorstw społecznych, które to przedsiębiorstwa są raczej rozumiane funkcjonalnie niż formalnie.

Pojęcie przedsiębiorstwa społecznego

Pojęcie „przedsiębiorstwa społecznego" jest powoływane w kontekście ekonomii społecznej (Bartosiewicz, 2013, s. 32) i na oznaczenie przedsięwzięcia mającego na celu cele inne, niż wyłącznie biznesowe. *Nota bene* pojęcie przedsiębiorstwa społecznego nie jest nowe dla polskiego systemu prawa. Występowało ono w aktach prawnych oraz orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na oznaczenie niektórych przedsiębiorstw w gospodarce uspołecznionej w okresie powojennym[1].

W nowym ustroju społeczno-gospodarczym pojęcie przedsiębiorstwa społecznego pojawiło się *de facto* jeszcze w latach dziewięćdziesiątych, jako idea prowadzenia działalności gospodarczej, powiązana z działalnością spółdzielni socjalnych (Defourny, 2005, s. 12). Zwracam uwagę na ten aspekt, ponieważ to powiązanie z formą organizacyjną spółdzielni socjalnych wydaje się być niezwykle silne w nowej ustawie. I tak, zgodnie z art. 3 ustawy, status przedsiębiorstwa społecznego mogą posiadać co do zasady podmioty ekonomii społecznej wymienione w ustawie, z wyjątkiem warsztatu terapii zajęciowej i zakładu aktywności zawodowej, centrum integracji społecznej i klubu integracji społecznej, oraz jednostka tworząca podmiot ekonomii społecznej, które prowadzą działalność odpłatną pożytku publicznego, oraz działalność gospodarczą, o której mowa w art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. — Prawo przedsiębiorców (DzU z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), a także inną działalność o charakterze odpłatnym, po spełnieniu pewnych przesłanek. Na podstawie art. 4 ustawy dodatkowym warunkiem uzyskania statusu przedsiębiorstwa społecznego jest to, aby działalność przedsiębiorstwa służyła rozwojowi lokalnemu i miała na celu wspomnianą już reintegrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub realizację usług społecznych. Ponadto działania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej realizowane na rzecz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie społecznym nie są wykonywane w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo społeczne.

Warto zwrócić tu uwagę na kilka aspektów. Po pierwsze, jak już wspomniano wyżej, póki co przedsiębiorstwo

społeczne można wyróżnić wyłącznie w kontekście funkcjonalnym. W literaturze zwykle wyróżnia się trzy znaczenia pojęcia „przedsiębiorstwo": podmiotowe, funkcjonalne i przedmiotowe (Kidyba, 1993, s. 13). W znaczeniu podmiotowym przedsiębiorstwo oznacza wyodrębnienie pewnej masy majątkowej i powiązanie jej z określoną osobą prawną, która w obrocie występuje jako podmiot stosunków prawnych. Z kolei w znaczeniu funkcjonalnym termin ten oznacza pewną określoną działalność gospodarczą, zarobkową, celową i o charakterze zawodowym. Natomiast w ujęciu przedmiotowym jest to kompleks majątkowy zdefiniowany w art. 55^1 k.c. (Gawlik, 2012). Wobec braku definicji prawnej, jedynym możliwym odwołaniem jest odwołanie się do profilu działalności przedsiębiorstwa.

Kolejne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego *sine qua non* określają art. 5–9 ustawy. Wykazują się one niezwykłym podobieństwem konstrukcji do przepisów dotyczących funkcjonowania spółdzielni socjalnych.

W polskim prawodawstwie instytucja spółdzielni socjalnej pojawiła się w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU z 2022 r. poz. 690). Art. 127 przedmiotowej ustawy wprowadził do ustawy z 16 września 1982 r. — Prawo spółdzielcze (tekst jedn. DzU z 2021 r. poz. 648 ze zm.) nowy typ spółdzielni pracy — spółdzielnie socjalne. Nowelizacja ta nie dokonała jednak znaczącej zmiany. Wprowadziła dodatkowy rodzaj dotychczasowej spółdzielni pracy, jednakże bez uszczegółowienia, z jakich możliwości ekonomicznych może skorzystać nowo powstały typ osoby prawnej. Z kolei uchwalona 27 kwietnia 2006 r. ustawa o spółdzielniach socjalnych (tekst jedn. DzU z 2020 r. poz. 2085 ze zm.) zmieniła ten stan, rozbudowała instytucję spółdzielni socjalnej, wprowadzając nowe regulacje i przyznając nowe uprawnienia spółdzielniom socjalnym, tworząc w efekcie nowy typ podmiotu posiadającego zarówno cechy przedsiębiorstwa, jak również organizacji pozarządowej. Ponadto ustawa określiła relacje spółdzielni z administracją publiczną, wyposażając tę ostatnią w uprawnienia do zbudowania pozycji spółdzielni socjalnej jako instrumentu regionalnej polityki społecznej, skupionej na osiąganiu celów lokalnie. Ustawa o spółdzielniach socjalnych była nowelizowana wielokrotnie, ostatnio właśnie ustawą o ekonomii społecznej w 2022 r.

Artykuł 5 ustawy ustanawia klauzule minimalnego zatrudnienia, które muszą spełnić przedsiębiorstwa społeczne. Przepis ten określa, że przedsiębiorstwo społeczne ma obowiązek zatrudniać co najmniej 3 osoby na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę, a każda z tych osób musi być zatrudniona w wymiarze co najmniej 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy. Przepis art. 5 ust. 2 stanowi, że w przedsiębiorstwie społecznym działającym w celu reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, co najmniej 30% ogółu osób zatrudnionych stanowią osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę. Każda z tych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym jest zatrudniona w wymiarze co najmniej 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy. Przez ogół osób zatrudnionych rozumie się osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą lub umowy cywilnoprawnej lub osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą niebędące pracodawcami świadczące na rzecz przedsiębiorstwa społecznego usługi przez nieprzerwany okres co najmniej 3 miesięcy. Niewątpliwie — w porównaniu z przepisami przyjmowanymi w przeszłości — jest to postanowienie, które można uznać za progres. Za zapewnianiem zatrudnienia idzie również oczekiwanie zatrudnienia standardowego, typowego, nie mającego charakteru prekaryjnego i jest to z pewnością jedno z ważniejszych osiągnieć ustawy. Wcześniejsze ustawy zatrudnieniowe często nie określały takiego standardu i kończyło się na umowach cywilnoprawnych, które nie budują stabilnego zatrudnienia.

Przepis art. 7 ustawy stanowi natomiast, że przedsiębiorstwo społeczne posiada organ konsultacyjno-doradczy, w którego skład wchodzą wszystkie osoby zatrudnione w tym przedsiębiorstwie, ewentualnie ich przedstawiciele (o ile stan zatrudnienia przekracza 10 osób). Do kompetencji organu konsultacyjno-doradczego należy w szczególności zapoznawanie się nie rzadziej niż raz w roku z wynikami działalności przedsiębiorstwa społecznego oraz wyrażanie opinii w tym zakresie, opiniowanie regulaminu pracy lub zasad organizacji pracy ustalanych przez przedsiębiorstwo społeczne i proponowanych zmian w tym zakresie oraz opiniowanie planowanych działań przedsiębiorstwa społecznego, w tym na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej.

Art. 9 ustawy stanowi natomiast, że przedsiębiorstwo społeczne nie przeznacza zysku albo nadwyżki bilansowej uzyskanych z wykonywanej działalności, o której mowa w art. 3 ust. 1, do podziału między swoich członków, udziałowców, akcjonariuszy i osoby w nim zatrudnione.

Podsumowanie

Niewątpliwie ustawa o ekonomii społecznej i jej niektóre instrumenty mają potencjał budowania nowych bardziej inkluzywnych miejsc pracy, pełniących przy tym rolę instrumentów reintegracyjnych. Wydaje się, że jednak stopień komplikacji przepisów towarzyszących może uniemożliwić sprawne działanie w zakresie tworzenia i utrzymywania miejsc pracy.

Na pewno krokiem w dobrym kierunku jest wprowadzenie klauzul zatrudnieniowych, ale — moim zdaniem — ich rozmiar jest zbyt skromny. Może to doprowadzić do nadmiernego zróżnicowania osób wykonujących pracę na różnych podstawach, co jest szczególnie rażące w przypadku zatrudniania osób, które i tak są już w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Zresztą sam charakter tego zatrudnienia wymaga bardziej radykalnych form wsparcia legalności zatrudnienia i towarzyszących im instrumentów wsparcia finansowego.

Wzbudza wątpliwości również fakt pozornej demokratyzacji procesów zarządzania przedsiębiorstwem społecznym. Owo zarządzanie bowiem przyjmuje formę corocznych narad i ewentualnych opinii co do treści niektórych dokumentów, m.in. regulaminu pracy. *Nota bene* warto zwrócić uwagę, że obligatoryjnie na podstawie art. 104 k.p., regulamin pracy to dokument przyjmowany w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników. Biorąc pod uwagę, że na podstawie danych z bazy REGON takich podmiotów jest w Polsce mniej niż 1%, trudno traktować poważnie takie uprawnienie opiniodawcze. Opiniowanie, moim zdaniem, to instrument, którego słabość przejawia się w tym, że nie jest ono w żaden sposób wiążący dla zarządzającego i bynajmniej nie świadczy o demokratycznym zarządzaniu, a raczej o jego pozorach. Być może takie sformułowanie uprawnień jest krokiem w kierunku współodpowiedzialności za działania na rzecz wspólnoty lokalnej i budowania lokalnego rynku pracy, ale dopóki nie oznacza to *de facto* żadnych konsekwencji decyzyjnych, siła tego instrumentu jest żadna.

Przypisy/Notes

[1] Por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1968 r., II KR 76/68, OSNKW 1969/5/57. Ciekawe, że do pojęcia „przedsiębiorstwo społeczne" odwoływał się Program NSZZ Solidarność, uchwalony podczas II tury I Krajowego Zjazdu Delegatów. W rozdziale III, tezie 1 postulowano, że „(…) Należy zbudować nową strukturę organizacyjną gospodarki. Podstawową jednostką organizacyjną gospodarki powinno stać się przedsiębiorstwo społeczne, którym zarządza załoga reprezentowana przez radę pracowniczą, a operatywnie kieruje dyrektor, powoływany drogą konkursu przez radę i przez nią też odwoływany. Przedsiębiorstwo społeczne będzie dysponować powierzonym mu mieniem ogólnonarodowym w interesie społeczeństwa i własnej załogi. Prowadzić będzie samodzielną działalność na zasadach rachunku ekonomicznego. Państwo powinno wpływać na jego działalność za pośrednictwem przepisów i środków ekonomicznych — cen, podatków, oprocentowania kredytów, kursów walutowych itp." (Obrady II tury I KZD. Program NSZZ „Solidarność", Oprac. J.M. Owsiński, Warszawa, 2005, http://www.archsol.pl/content/Publikacje/Dokumenty/ProgramSolidarnosci-1981.doc). W tym przypadku desktyptor „społeczny" odnosił się raczej do form zarządzania (które *nota bene* dzisiaj są uważane za jedną z cech wyróżniających przedsiębiorstwo społeczne), a nie funkcji, jakie to przedsiębiorstwo ma pełnić.

Bibliografia/References

Bartosiewicz, J. (2013). Fundacja i stowarzyszenie jako beneficjenci pomocy publicznej. W: A. Kisielewicz, J. P. Tarno (red.), *Sądowa kontrola administracji w sprawach gospodarczych*, Warszawa.

Defourny, J. (2005) Przedsiębiorstwo społeczne w poszerzonej Europie: koncepcja i rzeczywistość. *Rynek Pracy,* (1).

Ekonomia społeczna — Kraków 2004. II Europejska Konferencja Ekonomii Społecznej — Materiały, MPS, ZLSP, Warszawa 2005.

Gawlik, Z. (2012). Komentarz do art. 55[1] k.c. W: A. Kidyba (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna,* wyd. II. Pobrano 25 sierpnia 2022 z: https://sip.lex.pl/#/commentary/587244841/128090.

Godlewska-Bujok, B. (2019). Przedsiębiorstwo społeczne w polskim systemie prawnym. W: *Polityka społeczna a prawo pracy. Wybrane problemy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Górski, M. (2017). Strategie, plany i programy. W: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Prawo administracyjne materialne*. Tom VII, Warszawa.

Kidyba, A. (1993). *Dyrektor jako organ przedsiębiorstwa państwowego*, Warszawa.

Kryk, B. (2013). Komplementarność ekonomii społecznej i jej podmiotów. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, Uniwersytet Szczeciński, Nr 34.

Obrady II tury I KZD. Program NSZZ „Solidarność" (2005). Oprac. J. M. Owsiński, Warszawa, Pobrano 25 sierpnia 2022 z: http://www.archsol.pl/content/Publikacje/Dokumenty/ProgramSolidarnosci1981.doc

Ochendowski, E. (2000). *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Toruń.

Rządowy projekt ustawy o ekonomii społecznej, Uzasadnienie. Druk 2321 (2022). Pobrano 20 sierpnia 2022 z: https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/86F125DFA2942C43C125885B0034A80F/%24File/2321-uzas.DOCX

Dr Barbara Godlewska-Bujok, adiunkt w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania, Wydział Zarządzania UW. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tworzenia prawa pracy i jego aksjologii, prawa pracy w działaniu, prawa socjalnego i wykonywania pracy przez kobiety. Autorka książki „Skuteczność prawa zatrudnienia" i komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych, współautorka komentarzy do kodeksu pracy oraz ustawy o spółdzielniach socjalnych, autorka lub współautorka artykułów z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Na co dzień zajmuje się doradztwem prawnym i szkoleniami, a także współpracuje z organizacjami pozarządowymi, które służą pomocą osobom z grup defaworyzowanych.

Dr Barbara Godlewska-Bujok, Assistant Professor at the Faculty of Management, Department of Legal Problems of Administration and Management. Her research interests concern the creation of labor law and its axiology, labor law in action, social law and the performance of work by women. Author of the book "Effectiveness of Employment Law" and commentary to the Act on Family Benefits, co-author of commentaries to the Labor Code and the Act on Social Cooperatives, author or co-author of articles in the field of labor law and cooperative law. On a daily basis, she deals with legal counselling and training, and also cooperates with non-governmental organizations that help people from disadvantaged groups.