

Monitoring spółdzielni pracy

Kraj: Polska

Podstawowe informacje o przeprowadzonym badaniu

Badanie *Kondycji spółdzielczości pracy w Polsce* zostało zrealizowane w okresie od maja do września 2011 r. na zlecenie Związku Lustracyjnego Spółdzielczości Pracy w Warszawie przez Ośrodek Badania Aktywności Lokalnej przy Spółdzielni Kooperatywa Rządowa. Realizację badania poprzedziła operacjonalizacja badań, która pozwoliła dookreślić definicje i stosowane wskaźniki.

Cel, przedmiot i sposób badania

Celem badania było zweryfikowanie wiedzy o aktualnej kondycji społecznej, ekonomicznej i prawnej spółdzielczości pracy w Polsce oraz wyznaczenie perspektyw jej rozwoju.

Przedmiotem badania był zbiór 700 spółdzielni pracy istniejących w Polsce. W toku prac zastosowano triangulację metod oraz danych – skorzystano z analizy danych zastanych, badań ankietowych, a także badań jakościowych w formie wywiadów swobodnych i zogniskowanych wywiadów grupowych z ekspertami. Efektem przeprowadzonego badania był raport z badania „*Kondycja spółdzielczości pracy oraz wizje jej rozwoju*”, w którym ukazano stan wiedzy na temat spółdzielni pracy w Polsce oraz podjęto próbę sformułowania hipotez badawczych dotyczących przyczyn ich kondycji i kierunków rozwoju.

Zakres badania

Zakres problemowy badania objął cztery zagadnienia:

1. tradycja i jej rola w funkcjonowaniu spółdzielni w początkach XXI wieku;
2. ocena aktualnej sytuacji prawno-społeczno-ekonomicznej spółdzielni pracy wraz z diagnozą rzeczywistych barier i wyzwań;
3. analiza dynamiki zmian kondycji spółdzielni w ostatnich latach, w tym radzenie sobie z kryzysem;
4. wizja przyszłości.

Organizacja badania

W celu uzyskania kompleksowego obrazu kondycji spółdzielczości pracy w Polsce skorzystano zarówno z danych zastanych, tj. danych z opracowań wcześniejszych badań, jak i informacji pozyskanych w trakcie badań ankietowych i jakościowych przeprowadzonych na zbiorze spółdzielni w 2011 r.

Badania ankietowe oceny kondycji społecznej, ekonomicznej i prawnej oraz wizji rozwoju spółdzielczości pracy zostały przeprowadzone w okresie od 4 maja do 30 czerwca 2011 r. Zaproszenie do wypełnienia ankiety rozesłano pod 152 adres e-mail.

Badania jakościowe dotyczące oceny kondycji społecznej, ekonomicznej i prawnej oraz perspektyw rozwoju sektora spółdzielni pracy w Polsce zostało przeprowadzone:

1. w formie wywiadów pogłębionych (telefonicznych i bezpośrednich) z członkami zarządów reprezentujących spółdzielnie pracy,
2. w formie zogniskowanych wywiadów grupowych z ekspertami, zorganizowanych w Kielcach, Krakowie, Warszawie i Gdańsku dla różnych grup interesariuszy, w których uczestniczyły 42 osoby.

Organizacja

Częstkowe raporty, które powstały w trakcie realizacji badania:

1. opracowanie Piotra Frączaka „Spółdzielnie pracy – obszary wiedzy, obszary badań”,
2. raport Ryszarda Skrzypca „Kondycja spółdzielczości pracy – analiza wyników ankiety internetowej”,
3. raport Ryszarda Skrzypca „Kondycja i wyzwania spółdzielni pracy w Polsce w 2011 r.”.

Wykorzystano dane z następujących źródeł:

1. „Raport o spółdzielczości polskiej”, będący próbą całościowego zdiagnozowania wyzwań stojących przed ruchem spółdzielczym;
2. analizy rekomendacje dotyczące sektora spółdzielczego powstałe na podstawie badania przeprowadzonego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „Kondycja sektora ekonomii społecznej w Polsce 2006”;
3. badanie ankietowe pt. „Badania Spółdzielczości Polskiej 2006”;
4. artykuły i publikacje dotyczące problemów spółdzielczości, które ukazały się po 1989 r.

Zastosowane pojęcia

Pojęcie	Definicja
SPÓŁDZIELNIA	dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej liczby osób, o zmienny składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich prowadzi wspólną działalność gospodarczą; może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i ich środowiska
	wg Międzynarodowego Związku Spółdzielczego – autonomiczne zrzeszenie osób dobrowolnie zjednoczonych w celu zaspokojenia swoich wspólnych potrzeb oraz aspiracji gospodarczych, społecznych i kulturalnych poprzez stanowiące wspólną własność i demokratycznie kierowane przedsiębiorstwo
	Cechy spółdzielni: <ol style="list-style-type: none">1. posiadała status przedsiębiorstwa,2. była jedyną formą organizacyjną, która nie podlegała przepisom o podatku od niedystrybuowanych dochodów,3. charakteryzowała się udziałem członków i demokratycznym zarządzaniem,4. do jej utworzenia potrzebny był niewielki kapitał początkowy.

SPÓŁDZIELNIA PRACY	dobrowolne zrzeszenie pracowników określonego zawodu lub branży, mające na celu zarobkowe zatrudnianie przez siebie swoich członków w sposób jak najbardziej pożytecznych dla nich i społeczeństwa, z wykluczeniem wyzysku, poniżenia i znieprawienia pracy
	<ol style="list-style-type: none"> 1. może zatrudniać swych członków w przedsiębiorstwie zleceniodawcy, podejmując się na jego rachunek wykonania pracy, posługując się jego narzędziami pracy i materiałami, wykonania zleconych czynności przez własną spółdzielczą załogę pod własnym kierownictwem, we własnej administracji, na zbiorową odpowiedzialność i za zbiorowym wynagrodzeniem; 2. bywa zmuszona do prowadzenia własnego przedsiębiorstwa na własny rachunek i własne ryzyko (w sytuacji, gdy nie może zdobyć dla siebie zleceniodawców)
SPÓŁDZIELNIA PRACY	może prowadzić przedsiębiorstwo wspólne, w którym czynnikowi pracowniczemu zastrzeżony jest pełny samorząd w zakresie kierownictwa, organizacji i administracji pracy, a czynnik użytkowniczy wyposażony jest w prawo współdecydowania w sprawach najważniejszych, dotyczących prowadzenia przedsiębiorstwa, prawo wszechstronnej kontroli oraz skutecznych interpelacji ¹ ;
	<ol style="list-style-type: none"> 1. liczba założycieli spółdzielni nie może być mniejsza od dziesięciu, jeżeli założycielami są osoby fizyczne, i trzech, jeśli założycielami są osoby prawne (tzw. spółdzielnie osób prawnych); 2. liczba założycieli <u>spółdzielni socjalnych</u> nie może być mniejsza niż pięć, jeżeli założycielami są osoby fizyczne, zaś liczba maksymalna nie może być większa niż 50 osób, z czego co najmniej połowę z nich muszą stanowić osoby z problemami społecznymi; 3. <u>spółdzielnie socjalne</u> mogą założyć dwie osoby prawne, będące organizacjami pozarządowymi w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostkami samorządu terytorialnego, a także kościelnymi osobami prawnymi.
	<p>Zalety spółdzielni pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zysk przedsiębiorcy pozostaje u pracowników, 2. większa wydajność pracy niż przy indywidualnym najemnictwie, 3. oszczędniejsze obchodzenie się z narzędziami pracy i materiałem, 4. mniejsze koszty nadzoru nad pracą,

¹ Wolski J., „Zbiór materiałów do nauki o spółdzielczości pracy”, Kraków 1947, str. 13.

	<p>5. dążenie pracowników do racjonalizacji procesów pracy,</p> <p>6. poczucie odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej za wspólną pracę,</p> <p>7. harmonijny, zgodny z duchem nowoczesnej demokracji układ stosunków między wykonawcami, kierownikami, a osobami planującymi oparty na wzajemnej zależności,</p> <p>8. brak podstaw do zatargów na tle najmu pracy,</p> <p>9. rozwój wśród pracowników zrozumienia i poczucia solidarności ze społeczeństwem i państwem na tle stosunków spółdzielni z tymi czynnikami,</p> <p>10. zapewnienie instytucjom zleceniodawczym wszystkich korzyści tzw. systemu gospodarczego z wykluczeniem konieczności zajmowania się organizacją i administracją pracy, a więc umożliwienie instytucjom niekapitalistycznym jak najdalszego rozszerzenia własnej aktywności bez obawy przerostów biurokracji.</p>
KONDYCJA SPÓŁDZIELNI PRACY	otoczenie, w jakim funkcjonuje spółdzielczość pracy, jej wewnętrzna dynamika i struktura ruchu oraz jej znaczenie w społeczeństwie

Zakres raportu

1. Rozmieszczenie spółdzielni na obszarze Polski.
2. Stan spółdzielni i spółdzielczości pracy z uwzględnieniem:
 - przewagi spółdzielczości pracy,
 - kondycji wraz z identyfikacją zewnętrznych i wewnętrznych barier,
 - tożsamości spółdzielczej wraz z zakorzenieniem w środowisku spółdzielczym i społecznym,
 - wizji przyszłości spółdzielni i spółdzielczości pracy z uwzględnieniem kwestii komercjalizacji.

Charakterystyka obszarów i rekomendacje

OBSZAR	PODOBSZAR	CHARAKTERYSTYKA	REKOMENDACJE
Rozmieszczenie spółdzielni na obszarze Polski	x	<p>Spółdzielnie pracy są bardzo nierówno rozmieszczone. 1/3 spółdzielni pracy zlokalizowana jest w dwóch województwach: mazowieckim i małopolskim. Duża ich liczba swoje siedziby zlokalizowała w województwach: śląskim, wielkopolskim, pomorskim i dolnośląskim.</p> <p>Spółdzielnie lokalizowane są głównie w dużych miastach. Tylko co 20-ta spółdzielnia ma swoją siedzibę na wsi.</p>	Poszerzenie obszaru prowadzenia działalności w poszczególnych województwach i poszerzenie rynku o obszary wiejskie.

Stan spółdzielni i spółdzielczości pracy	Przewaga spółdzielczości pracy	<p>Cechy wyróżniające spółdzielni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. współwłasność, współdecydowanie i współodpowiedzialność za funkcjonowanie spółdzielni w ramach procedur demokracji wewnętrznej (pracowniczej); 2. kwestie pracownicze, ze wskazaniem na dwie istotne elementy: egalitaryzm, w tym płacowy, oraz bezpieczeństwo zatrudnienia; 3. poczucie bycia częścią wspólnoty; 4. większa podmiotowość jej członków niż pracowników innego typu przedsiębiorstw; 5. podział zysku (nadwyżki) pomiędzy członków w przeciwieństwie do stowarzyszeń, w których jest to prawnie zabronione; 6. niższe kapitały (środki, zasoby) potrzebne na wejście do spółdzielni, w porównaniu ze spółkami (prawa cywilnego); 7. mniejsza odpowiedzialność majątkowa osób kierujących spółdzielnią, w porównaniu do odpowiedzialności w firmach jednoosobowych i spółkach; 8. długa tradycja ruchu spółdzielczego (względy historyczne); 9. funkcja społeczno-edukacyjna pełniona przez spółdzielnie; 10. spółdzielnia jest podmiotem „uczciwszym” od innych podmiotów występujących na rynku; 11. spółdzielnia pracy istnieje po to, by dawać pracę swoim członkom, a nie generować zysk. 	<p><u>Możliwości spółdzielni:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poszukiwanie innowacji organizacyjnych w zarządzaniu może być atutem polskich spółdzielni. 2. System zatrudnienia gwarantujący miejsca pracy osobom starszym, który z punktu widzenia rynku stanowi utrudnienie, może być ważnym elementem realizacji polityki nakierowanej na zatrudnienie osób starszych (50+). 3. Spółdzielnie mogą stać się stabilnymi podmiotami gospodarczymi z racji na oparcie się spółdzielni o własne zasoby (brak komercyjnych pożyczek inwestycyjnych) 4. Stworzenie w środowisku lokalnym przyjaznego nastawienia do spółdzielni poprzez wykorzystanie kapitału społecznego pracowników. 5. Inwestycja w markę poprzez oznakowanie produktów i usług, wykorzystanie wizerunku spółdzielni. 6. Stabilność zatrudnienia z atrakcyjnym pakietem socjalnym i możliwość zostania współwłaścicielem jako argument zwiększający atrakcyjność zatrudnienia.
	Kondycja wraz z identyfikacją zewnętrznych i wewnętrznych barier	<p><u>Ocena kondycji</u>, dokonana przy zastosowaniu skali liczbowej, oparta na wynikach ankiety internetowej, pogłębiona na etapie badań jakościowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aktualną kondycję branży, jak i samych spółdzielni, oceniono jako przeciętną; 2. w ocenie poszczególnych aspektów funkcjonowania najwyższą średnią ocenę otrzymały: kadry spółdzielcze, strona organizacyjna i stan prawny; najniższą średnią ocenę otrzymała kondycja finansowa. <p>Dla oceny kondycji nie bez znaczenia pozostał <u>kryzys</u> zapoczątkowany w 2008 r., który najczęściej objawiał się:</p>	<p><u>Możliwości spółdzielczości:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zmiana profilu spółdzielni pracy wparcie dla nowych i migracji branżowej starych spółdzielni na rozwijające się rynki. 2. Nawiązywanie i rozwijanie kontaktów handlowych pomiędzy spółdzielniami 3. Odbudowa poczucia wartości bycia spółdzielcą, pracownikiem świadomie działającym na rzecz dobra wspólnego – realizacja ważnych celów społecznych, duma, poczucie wartości działań. 4. Przystosowanie i modyfikacja zasad do wyzwań współczesności. 5. Związki zawodowe powinny dbać o dobrą jakość prawa spółdzielczego, przepisów oddziaływujących na działalność spółdzielni. 6. Włączenie części ruchu spółdzielni socjalnych w działania spółdzielczości pracy, co dałoby możliwość nawiązania

		<ol style="list-style-type: none"> 1. spadkiem sprzedaży, 2. wzrostem kosztów zaopatrzenia, 3. ograniczeniem rynków zbytu, 4. obniżeniem rentowności, 5. spadkiem zysków. 	<p>współpracy, zwiększenie skali działania i wykorzystanie wieloletniego doświadczenia i zdobywanie nowych możliwości.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Identyfikacja nisz rynkowych. 8. Przejmowanie wzorów organizacyjnych spółdzielni i spółdzielczości działających w krajach unii europejskiej oraz wykorzystywanie funduszy unijnych do restrukturyzacji i rozwoju sektora spółdzielczości pracy. 9. Konieczne jest by zapewnić niepodzielność funduszu zasobowego co stanowi podstawową gwarancję stabilności funkcjonowania spółdzielczości. 10. Umożliwienie realizacji zadań publicznych w zakresie usług społecznych na równi z e spółdzielniami socjalnymi i organizacjami pozarządowymi. 11. Zmniejszenie liczby osób potrzebnych do założenia spółdzielni pracy. 12. Zmiana wizerunku spółdzielni i spółdzielczości w społeczeństwie, przywrócenie wizerunku wiarygodnego kontrahenta, dostawcy, usługodawcy. 13. Otwarcie się i włączanie młodych ludzi zainteresowanych alternatywnymi formami zatrudnienia. <p>Największym zasobem spółdzielni są spółdzielcy od których zaangażowania zależy wizerunek i kondycja spółdzielczości pracy. Szansą na przewagę rynkowe są działania edukacyjne, dbałość o spółdzielców i rozwój bazy.</p> <p>Racjonalne zarządzanie majątkiem ponieważ zasoby materialne wypracowywane przez kolejne pokolenia spółdzielców, nie nastawione na zysk za wszelką cenę, ale na zrównoważony rozwój, zwiększenie jakości życia spółdzielców i lokalnych społeczności.</p> <p>Niezbędna dla prawidłowego rozwoju ruchu spółdzielczego jest jego infrastruktura. Od spółdzielców zależą kadry, od zasobności całego ruchu ich możliwości działania, ale od zorganizowania ich efektywność.</p>
--	--	--	---

	<p><u>Wyznaczniki stabilności spółdzielni:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zapewniony zbył towarów i usług, 2. brak zadłużenia, 3. wypracowanie zysku, 4. płynność finansowa. <p><u>Zmienna stabilność spółdzielni wynika z:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. niskiej rentowności, 2. sezonowości, 3. rosnącej konkurencji, 4. spadających zamówień, 5. rosnących kosztów, 6. działań zarządów, które zmierzały do ich upadłości. 	
	<p><u>Wewnętrzne bariery działalności spółdzielni pracy:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. demokratyczna forma zarządzania – brak kompetencji szeregowych pracowników do zarządzania spółdzielnią, paraliż decyzyjny (nietrwałość zarządów), nacisk spółdzielców na szybką realizację zysków; funkcjonowanie w spółdzielni – obok zarządu i rady – związku zawodowego. 2. stan kadr – co do zasady ruch kadrowy ma tylko jeden kierunek (naturalne zmniejszanie liczby członków lub ewentualnego zastępowania odchodzących); rekrutacja obwarowana jest licznymi ograniczeniami (okres kandydacki, często dość wysokie wpisowe); 3. „napiecie” w relacjach pomiędzy zarządem a radą nadzorczą, wynikające z konfliktu roli członka i pracownika spółdzielni oraz niedookreślonych kompetencji, głównie rady. 	
	<p><u>Zewnętrzne bariery działalności spółdzielni pracy:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nieprzyjazne otoczenie (przede wszystkim instytucjonalne, w mniejszym stopniu społeczne), 2. sytuacja rynkowa, 3. nieuczciwa konkurencja, 4. bariery w pozyskiwaniu środków na rozwój. 	

	Tożsamość spółdzielcza wraz z zakorzeniem w środowisku spółdzielczym i społecznym	<p>Tożsamość to poczucie bycia spółdzielcą, zaangażowanie w pozaeconomiczne funkcjonowanie spółdzielni, zakorzenie w środowisku spółdzielczym i społecznym.</p> <p><u>Opinie badanych na temat tożsamości:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. członkowie spółdzielni są wyłącznie pracownikami, nie czują się spółdzielcami; 2. członkowie traktują spółdzielnię przede wszystkim jako miejsce prac; 3. spółdzielcy wypełniają funkcje ekonomiczne w stopniu zadowalającym, jednak słabo angażują się w pozaeconomiczną działalność spółdzielni; 4. członkowie nie wykazują większego zainteresowania spółdzielczymi aspektami swojej firmy; 5. swoistym poczuciem tożsamości bycia członkiem spółdzielni jest przekonanie o współwłasności spółdzielni rozumianej głównie jako wartość ekonomiczna. <p><u>Zakorzenie spółdzielni w środowisku spółdzielczym:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wyniki badania ankietowego: <ul style="list-style-type: none"> ✓ respondenci są przekonani o w miarę pozytywnym odbiorze spółdzielni w środowisku; ✓ niewielu badanych wypowiedziało się na temat zaangażowania spółdzielni w ruch spółdzielczy czy prowadzenia działalności na rzecz wspólnoty lokalnej; ✓ większość zadeklarowało swoje zaangażowanie w działalność w ruchu spółdzielczym poprzez udział w spotkaniach, działalność na forum ZLSP czy udział w targach spółdzielców i szkoleniach; ✓ powody braku zaangażowania w działalność: specyfika branży, brak kadr, prowadzenie działalności spółdzielni w środowisku wiejskim; ✓ niewiele spółdzielni angażuje się we wspieranie wspólnoty lokalnej, w której prowadzi działalność. Uzasadnieniem takiego działania jest brak środków finansowych. 2. stopień zrzeszenia i kooperacji: 	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ przynależność do związków spółdzielczych (tzw. „uzwiązkowienie”) nie jest powszechne, czego powodem jest: brak przymusu (prawnego), brak poczucia bycia częścią całości, a także brak potrzeby; ✓ zadeklarowano znikomy stopień korzystania z oferty instytucji wsparcia, m.in. w formie pomocy prawnej i materialnej, badania bilansu, szkoleń oraz możliwości nawiązania współpracy ze spółdzielniami; ✓ opinie na temat związków spółdzielczych są dość krytyczne (liczba związków jest nadmierna; mało skuteczne reprezentowanie spółdzielczości) 	
		<p><u>Zadania związków spółdzielczych:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wsparcie – np. poprzez utworzenie przez związek/związki funduszu poręczeniowo-pożyczkowego, utworzenie biura doradztwa prawnego, ośrodka kojarzenia kontrahentów czy też poprzez wsparcie marketingowe; 2. edukacja – związki powinny edukować spółdzielców, członków rad nadzorczych i zarządów w zakresie prawa spółdzielczego i kompetencji organów spółdzielni; 3. reprezentacja – związek musi pełnić funkcję reprezentanta interesów spółdzielczości, koordynatora stymulującego dopływ do spółdzielni nowych ludzi, myśli, rozwiązań organizacyjnych oraz pieniędzy, a także funkcję nadzorczą, weryfikującą standardy działania spółdzielni; 4. integracja – realizowana na płaszczyźnie życia społecznego oraz na płaszczyźnie kooperacji ekonomicznej spółdzielni. 	
	<p>Wizja przyszłości spółdzielni i spółdzielczości pracy z uwzględnieniem kwestii komercjalizacji</p>	<p><u>Czynniki zagrażające przyszłości spółdzielni:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. brak lub utrata odbiorców, co związane jest z niedostosowaniem oferty do potrzeb rynku, sytuacją ekonomiczną odbiorców; 2. konkurencja, w tym nieuczciwa konkurencja i konkurencja towarów sprowadzanych z obszarów o niższych kosztach produkcji; 3. wzrost kosztów działalności – energii, surowców, obciążeń podatkowych (od gruntów i budynków) oraz prawo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zmiany w prawie spółdzielczym. 2. Zmniejszenie obciążeń fiskalnych. 3. Zmiany nastawienia państwa do sektora spółdzielczego, czyli ograniczenia barier. 4. Otwarcie się na nowe pomysły i formy działania. 5. Otwarcie się na nowe rynki pracy. 6. Dywersyfikacja źródeł przychodów. 7. Odmłodzenie kadry.

		<p>zarówno spółdzielcze, jak i regulujące prowadzenie działalności gospodarczej;</p> <p>4. problemy kadrowe – brak specjalistów, starzenie się załogi oraz problemy finansowe (kłopoty z płynnością, brak środków na inwestycje, modernizację);</p> <p>5. niska rentowność;</p> <p>6. niekorzystna lokalizacja;</p> <p>7. kryzys gospodarczy,</p> <p>8. drenaż kapitału;</p> <p>9. niemożliwość pozyskiwania środków finansowych na rozwój z rynku kapitałowego;</p> <p>10. niezrozumienie istoty spółdzielczości przez władze lokalne.</p>	8. Zmiana obszaru działalności – poszerzenie obszaru prowadzenia działalności.
		<p><u>Szanse w działaniach związków spółdzielczych:</u></p> <p>1. rozwój gospodarczy;</p> <p>2. wzrost zamożności społeczeństwa;</p> <p>3. zmiana polityki państwa, w szczególności obniżenie obciążeń fiskalnych;</p> <p>4. zmiana prawa spółdzielczego;</p> <p>5. zmiana nastawienia społeczeństwa;</p> <p>6. konieczność przeprowadzenia zmian w funkcjonowaniu spółdzielni.</p>	

Dodatkowe uwagi

Brak

Źródło:

P. Frączak, T. Mering, R. Skrzypiec, *Kondycja spółdzielczości pracy oraz wizje jej rozwoju. Raport z badania*, Ośrodek Badania Aktywności Lokalnej przy Spółdzielni Kooperatywa Pozarządowa, Warszawa 2011.