

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej  
w Krakowie

ul. Piastowska 32, 30-070 Kraków

tel./fax: +48 12 422 06 36

e-mail: [biuro@rops.krakow.pl](mailto:biuro@rops.krakow.pl)

[www.rops.krakow.pl](http://www.rops.krakow.pl)

# Monitoring kondycji przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce. 2021 r.

## Spis treści

I.	Wstęp. Cel badania i informacje metodologiczne. ....	1
II.	Główne wnioski z badania .....	2
	Charakterystyka badanych PS .....	2
	Działalność ekonomiczna badanych PS.....	2
	Działalność na rzecz społeczności lokalnej. ....	3
	Zatrudnienie w badanych PS.....	4
III.	Szczegółowe wyniki badań .....	6
	Charakterystyka badanych przedsiębiorstw społecznych .....	7
	Działalność ekonomiczna badanych PS.....	9
	Bariery utrudniające rozwój PS .....	15
	Czynniki wpływające na rozwój działalności ekonomicznej .....	16
	Działalność na rzecz społeczności lokalnej. ....	17
	Zatrudnienie w badanych PS (na dzień badania) .....	19

Zarobki w przedsiębiorstwach społecznych .....	23
Rotacja pracownicza (od początku istnienia PS) .....	24

## I. Wstęp. Cel badania i informacje metodologiczne.

Badanie małopolskich przedsiębiorstw społecznych, które pozyskały wsparcie finansowe na założenie/zatrudnienie w przedsiębiorstwie społecznym było jednym z elementów badania ewaluacyjnego prowadzonego przez ROPS w ramach działań koordynacji ES w województwie małopolskim.

Niniejszy raport prezentuje dane dotyczące działalności społecznej, finansowej oraz rozwoju zasobów ludzkich, bez wątków dotyczących oceny systemu wsparcia, które były integralną częścią badania.

Serdecznie dziękujemy wszystkim pracownikom przedsiębiorstw społecznych, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu i przyczynili się do budowania rzetelnego obrazu małopolskiego sektora ekonomii społecznej.

### **Populacja badana**

W badaniu udział wzięło 89 PS z 134, które otrzymały wsparcie w okresie od 2016 r. do 15 grudnia 2021r. **Stanowi to 66% pełnej populacji PS.**

### **Metodologia**

Badanie zostało zrealizowane techniką ankiety internetowej (CAWI) w okresie: od 19.01.2022 do 11.02.2022 (od 26.01.2022 wsparcie CATI).

Kwestionariusz zawierał głównie pytania zamknięte, jednokrotnego wyboru (w części przyjmujące postać skali Likerta) oraz wielokrotnego wyboru.

Statystyczna analiza danych została przeprowadzona w programie SPSS Statistics.

## II. Główne wnioski z badania

### Charakterystyka badanych PS

1. W populacji małopolskich PS na czas badania (luty 2022) 8% stanowiły stowarzyszenia, 27% - fundacje, 32% spółdzielnie socjalne, 33% – spółki z o.o. nie działające dla zysku. W badaniu proporcje dla każdej z 4 warstw – form prawnych zostały w przybliżeniu zachowane (+/- 2%).
2. Badane PS, objęte wsparciem OWES, to głównie organizacje działające pow. 2 lat – 5 lat (42%) i dłużej niż 5 lat (26%).
3. 56% badanych PS prowadzi tylko działalność gospodarczą, kolejną najliczniejszą grupą są organizacje łączące działalność gospodarczą z odpłatną korzyścią publiczną (34%)

### Działalność ekonomiczna badanych PS

1. Główną kategorią przychodów osiąganych przez badane PS w ostatnich 12 msc. była kategoria pow. 10 ale nie więcej niż 100 tys. zł. Warto zwrócić uwagę na 16 PS (18%), które albo nie osiągnęły przychodu lub był on znikomy (do 10 tys. zł). Sumując opisane grupy, oznacza to, że blisko połowa (48%) badanych PS nie osiąga przychodów pow. 100 tys. w skali ostatniego roku co świadczy o ich relatywnie małej skali działalności rynkowej.
2. Zdecydowanym liderem wśród branż, w których działają małopolskie PS jest gastronomia – 28% świadczy usługi w tej branży.
3. Badane PS, generują przychody głównie z działalności rynkowej – średni udział w przychodach ogółem wynosi ponad 73% (mediana 80%), w tym działalność gospodarcza stanowi 64% źródła przychodów (mediana 82,5%), działalność odpłatna niepełna 9%, przychody w ramach zamówień publicznych – 11% oraz ponad 16% pozostałe przychody rynkowe.
4. Przychody o charakterze nierynkowym stanowią nieco ponad ¼ przychodów badanych PS ogółem. W tej kategorii zdecydowanie dominują przychody ze źródeł publicznych (w tym z funduszy krajowych (np. PFRON, Fundusz Pracy, FIO) i unijnych.

5. Relatywnie najbardziej optymistycznie w przyszłość finansową własnej organizacji patrzą fundacje (52%) oraz spółki z o.o. (41%), najbardziej pesymistycznie – spółdzielnie socjalne – tylko 11% uważa, że sytuacja się polepszy, 48% że pozostanie bez zmian, a 41% że się pogorszy.
6. Główną barierę utrudniającą rozwój/zwiększenie skali działania organizacji były ex aequo pandemia Covid-19 oraz trudności z pozyskaniem środków finansowych na rozwój (po 39 wskazań na 87 respondentów). Drugie miejsce w rankingu barier zajmuje zła koniunktura (29 wskazań).
7. Pandemia Covid-19 spowodowała utratę dotychczasowych klientów oraz/lub zmianą profilu klienta PS. W niektórych przypadkach wymusiła zaprzestanie działalności, przebranzowienie się lub zmianę form realizacji usług. Dla PS zatrudniających osoby o podwyższonym stopniu ryzyka zachorowaniem i powikłaniami związanymi z Covidem pandemia wpłynęła na wysoką absencję w pracy.
8. Na pytanie, jakie są czynniki wpływają w największym stopniu na rozwój działalności ekonomicznej w PS, zdecydowana większość podała:
  - Zdolność organizacji do samodzielnego wypracowywania przychodu (bez wsparcia z zewnątrz) – 78%
  - Zdolność organizacji do rozszerzania oferty i poszerzania rynku zbytu – 72%
  - Zapewnienie podmiotom wsparcia marketingowego oraz ex aequo - Zapewnienia podmiotom wsparcia w zakresie infrastrukturalnym (siedziba, sprzęt) – 62%

#### Działalność na rzecz społeczności lokalnej.

1. Na czas badania (luty 2022r.) 53% PS zadeklarowała, że realizuje którąś z usług społecznych odpłatnie<sup>1</sup>:
  - 23% PS świadczyło usługi z zakresu wspierania osób niepełnosprawnych,
  - 18% PS świadczyło usługi z zakresu pomocy społecznej,
  - 15% PS świadczyło usługi z zakresu promocji i ochrony zdrowia,

---

<sup>1</sup> z 14 usług wyróżnionych w ustawie o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych

- 13% PS świadczyło usługi z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej oraz kultury fizycznej i turystyki.
2. 79% PS, które odpowiedziały na pytanie, wyraziła gotowość świadczenia usług społecznych gdyby były one wspierane organizacyjnie i finansowo.

#### Zatrudnienie w badanych PS

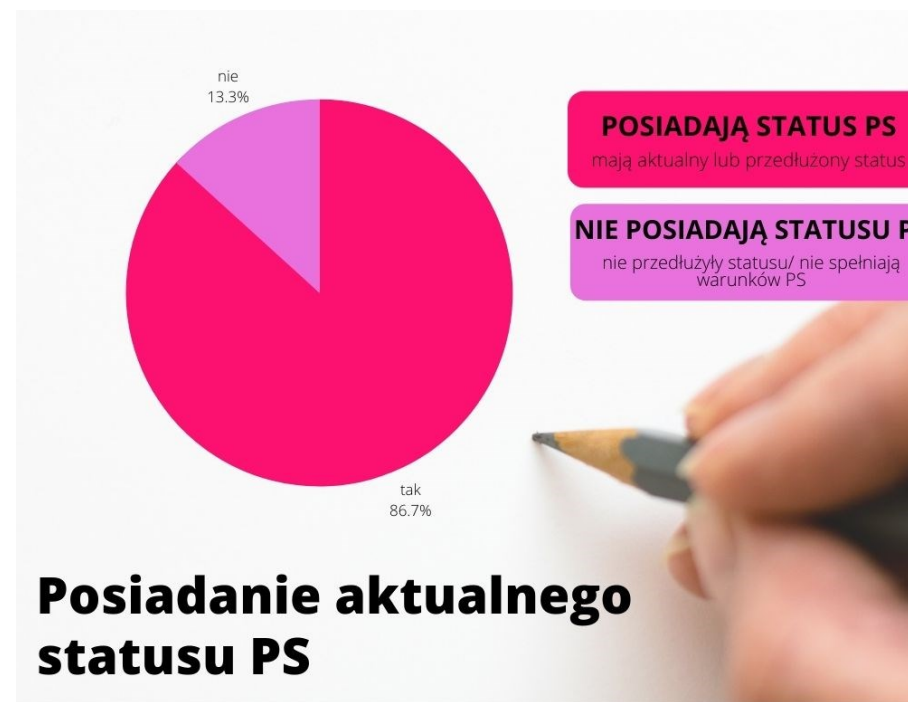
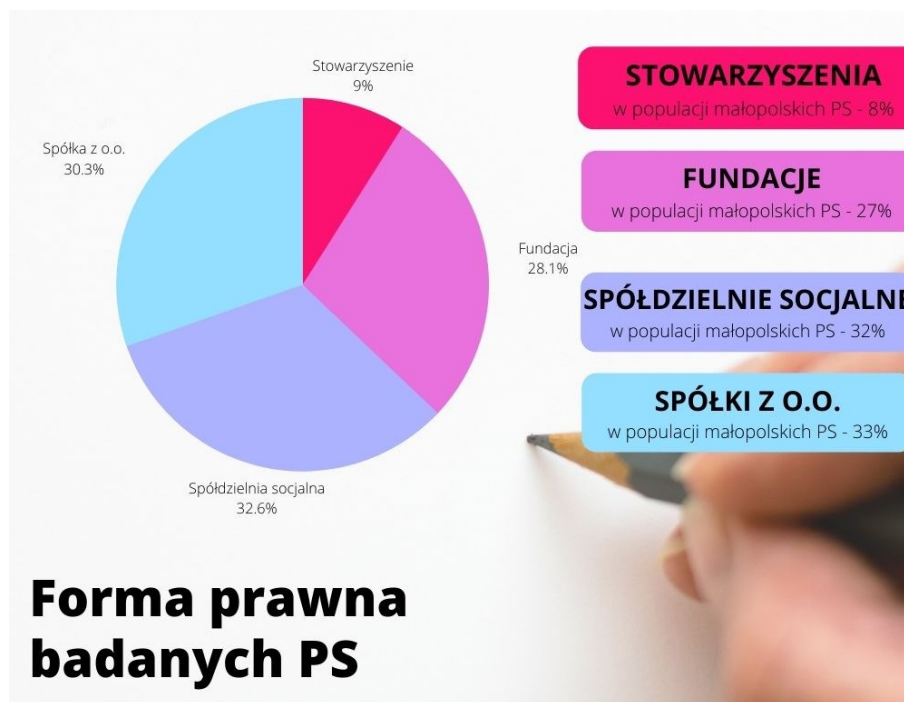
1. Liczba osób zatrudnionych w PS na umowę o pracę (na dzień badania) oscyluje wokół 7 osób (średnia =7,23, mediana = 7). W sumie, w 83 PS pracują 603 osoby. Ponad 70% kadry stanowią pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (średnia =5, mediana = 4), w sumie 426 osób.
  2. W przeciętnym, badanym PS zatrudnienie znajduje ponadto 1 osoba na stanowisku menadżerskim oraz dodatkowy 1 pracownik nie mający statusu osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym. Warto jeszcze nadmienić, że średnio 3,6 (przy medianie = 3) pracowników badanych PS otrzymały dofinansowanie do zatrudnienia w PS, w sumie 306 osób, a więc połowa wszystkich zatrudnionych w PS.
  3. Co czwarte badane PS deklaruje zatrudnienie minimum 1 pracownika, który byłby uczestnikiem jednostki reintegracji/rehabilitacji społeczno-zawodowej (CIS, KIS, WTZ, ZAZ); relatywnie duży był też jednak odsetek odpowiedzi świadczących o braku wiedzy w tym zakresie.
  4. Zdecydowana większość (66%) pracowników PS zarabia w granicach płacy minimalnej (na czas badania – 2800 zł brutto)
  5. Średnia liczba miejsc pracy utworzonych z dotacji wśród 79 PS (od początku istnienia organizacji wynosi 5,68 przy medianie 5. W sumie za pośrednictwem dotacji powstało 449 miejsc pracy od początku działalności badanych PS.
1. Dla porównania, w tym czasie, bez wsparcia publicznego powstało 155 miejsc pracy, a więc 26% wszystkich stanowisk pracy (średnia blisko 2 miejsca pracy, mediana = 1). Warto jednak dodać, że 37 badanych PS (47%) nie zatrudniła ani jednego pracownika, na którego nie dostała dotacji.

2. Na pytanie ilu pracowników zakończyło zatrudnienie w organizacji od momentu jej powstania (ogółem) dowiadujemy się, że średnio na organizację było to blisko 5 pracowników, przy medianie 3; Blisko ¼ PS nie zwolniła od początku istnienia ani jednego pracownika. W sumie stosunek pracy zakończyło 365 pracowników na 604 stworzone miejsca pracy, co stanowi 60%.
3. Zdecydowaną większość zwolnionych pracowników – 299 osoby (82% zwolnionych) stanowiły osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Średnio na 1 PS przypadają 4 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym przy medianie = 2, które z różnych przyczyn odeszły z przedsiębiorstwa społecznego.
4. Z deklaracji PS, z których odeszły lub zostały zwolnione osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, blisko połowa z(49%) znalazła zatrudnienie w innym miejscu pracy.
5. Przypatrując się wzorcom zatrudnienia w zależności od formy prawnej PS, można zauważyć pewne „modele”, na które składają się informacje związane np.:
  - z liczbą pracowników zatrudnionych bez dotacji – największe średnie zatrudnienie pracowników, na których nie pozyskano dotacji mają spółdzielnie socjalne, a następnie fundacje,
  - z liczbą zatrudnionych za pośrednictwem dotacji – najwyższe średnie (6 osób) mają fundacje i spółki non profit,
  - z liczbą pracowników, na których pozyskano dotację, a którzy zakończyli zatrudnienie – liderem są stowarzyszenia (3 os. zwolnione/ 4 os., na które wzięto dotację) oraz spółdzielnie socjalne (odpowiednio 4/5).
6. W subregionie tarnowskim średnio tyle samo pracowników, na których pozyskano dotację zostało zwolnionych (4/4). Na drugim miejscu uplasowały się PS działające w subregionie podhalańskim, w którym zwolnienia osób zatrudnionych z wykorzystaniem dotacji do liczby utworzonych z dotacji miejsc pracy wynosi 3/5. Choć przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różne i bez wnikliwej analizy każdego z przypadków trudno wnioskować, jednak jest to zjawisko niepożądane i niepokojące. Z logiki projektów mających na celu finansowe wsparcie tworzenia miejsc pracy w PS wynika iż powinny tworzyć się docelowe miejsca pracy.

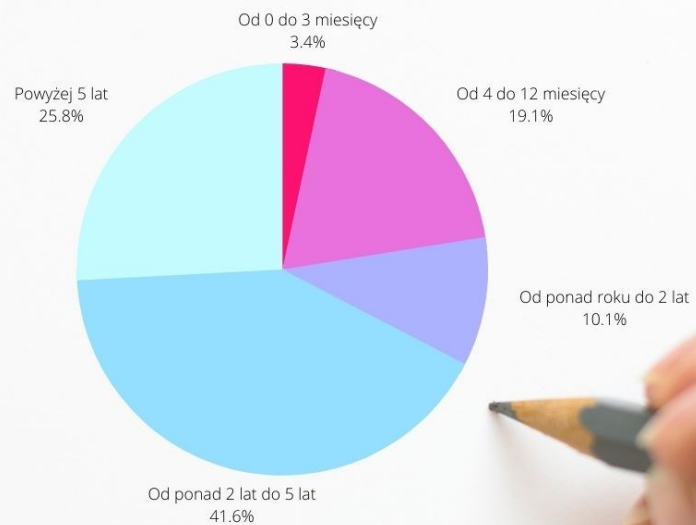
7. Na pytanie, jakie czynniki wpływają na trwałość miejsc pracy w PS, hierarchia ważności ułożyła się następująco:
- Zdolność organizacji do samodzielnego wypracowywania przychodu (bez wsparcia z zewnątrz) – bardzo lub raczej ważne dla 77% badanych PS.
  - Zdolność organizacji do rozszerzania oferty i poszerzania rynku zbytu - bardzo lub raczej ważne dla 70% badanych PS.
  - Zapewnienia podmiotom wsparcia w zakresie infrastrukturalnym (siedziba, sprzęt) - bardzo lub raczej ważne dla 67% badanych PS.
  - Zapewnienie podmiotom wsparcia marketingowego - bardzo lub raczej ważne dla 57% badanych PS.
  - Zapewnianie podmiotom wsparcia w zakresie szkoleń branżowych bardzo lub raczej ważne dla 49 % badanych PS.
8. Zapewnianie wsparcia w zakresie szkoleń menadżerskich/ dla kadry zarządzającej oraz zapewnianie wsparcia w zakresie doradztwa biznesowego jest relatywnie najmniej ważne w kontekście trwałości miejsc pracy w PS.

### III. Szczegółowe wyniki badań

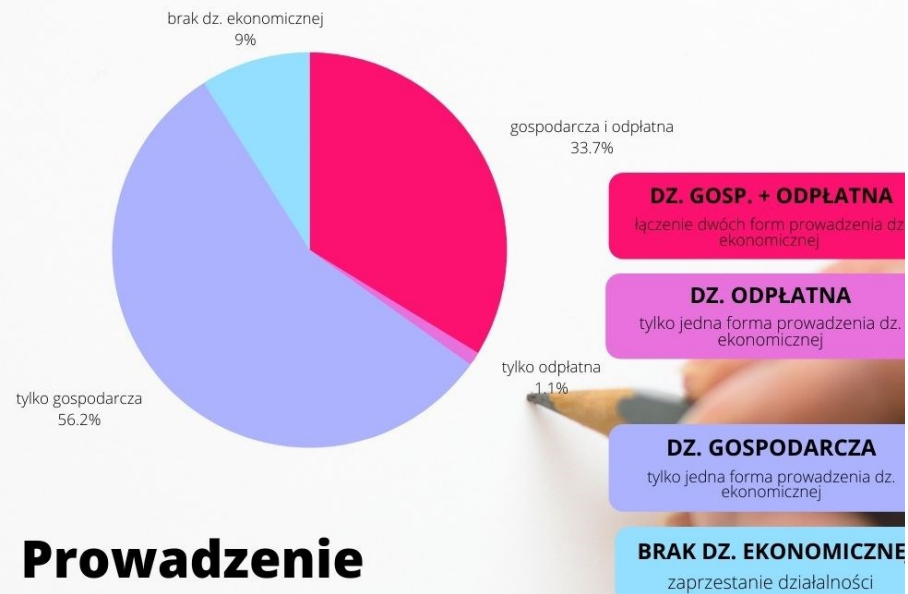
## Charakterystyka badanych przedsiębiorstw społecznych







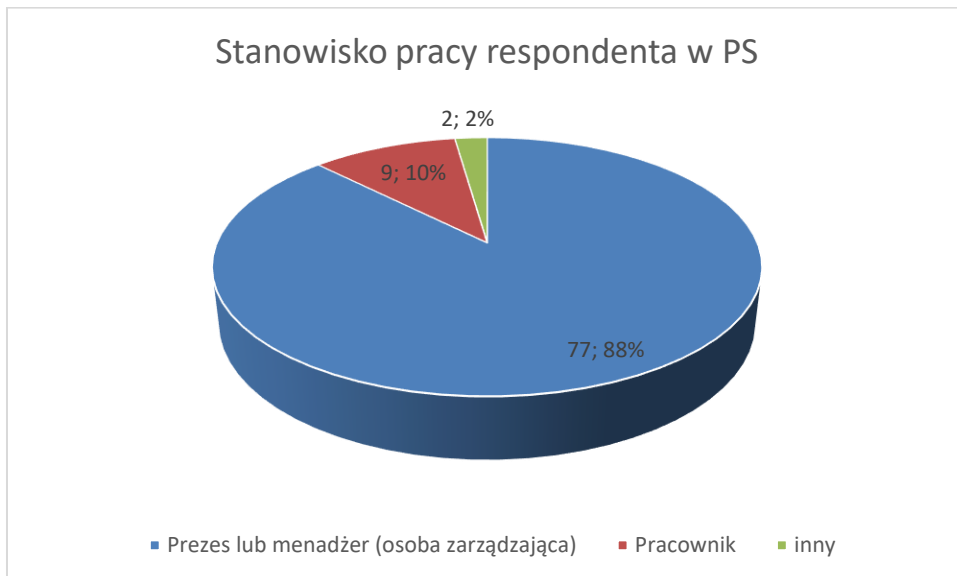
## Długość istnienia PS na rynku



## Prowadzenie działalności rynkowej

- DZ. GOSP. + ODPLATNA**  
łączenie dwóch form prowadzenia dz. ekonomicznej
- DZ. ODPLATNA**  
tylko jedna forma prowadzenia dz. ekonomicznej
- DZ. GOSPODARCZA**  
tylko jedna forma prowadzenia dz. ekonomicznej
- BRAK DZ. EKONOMICZNEJ**  
zaprzestanie działalności

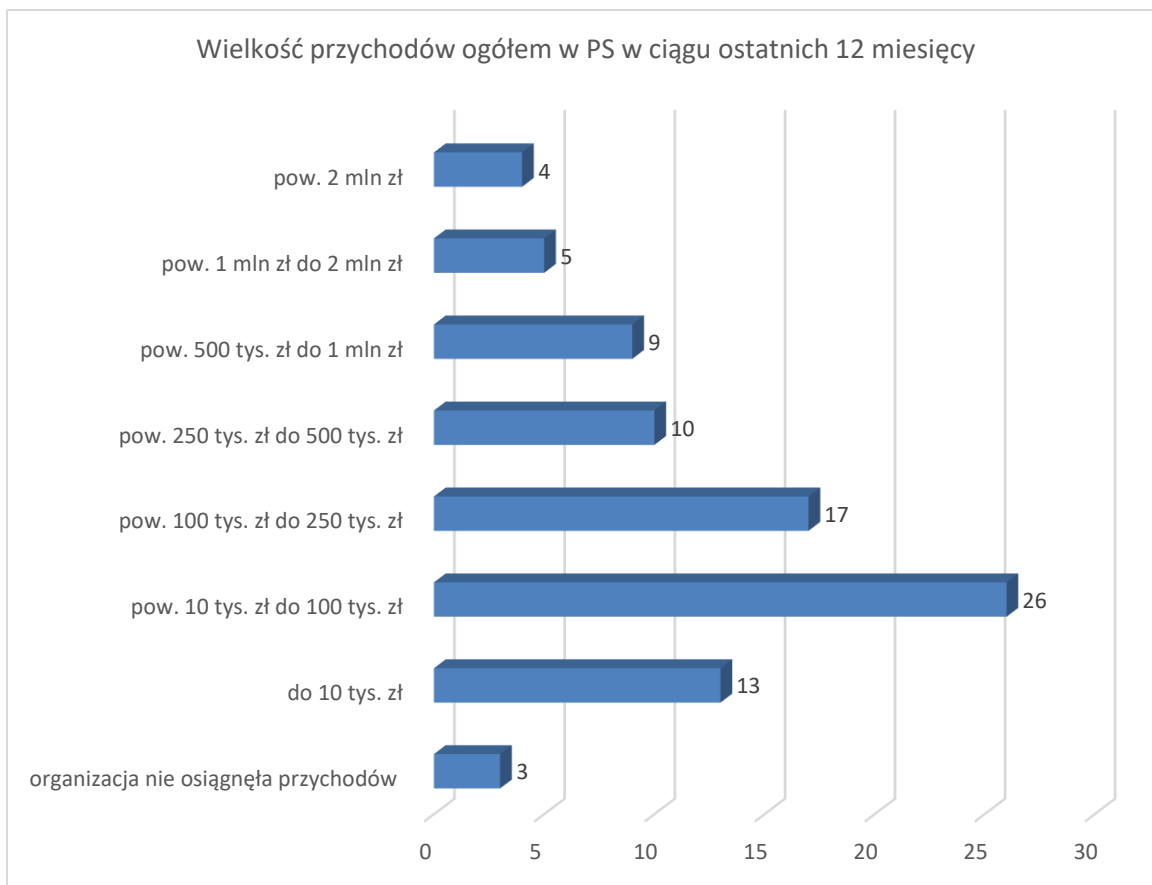
W badaniu udział wzięli przede wszystkim prezesi lub menadżerowie PS (88%), w 9 przypadkach ankietę wypełnili pracownicy, a w 2 inny pracownik (np. członek zarządu).



N = 88

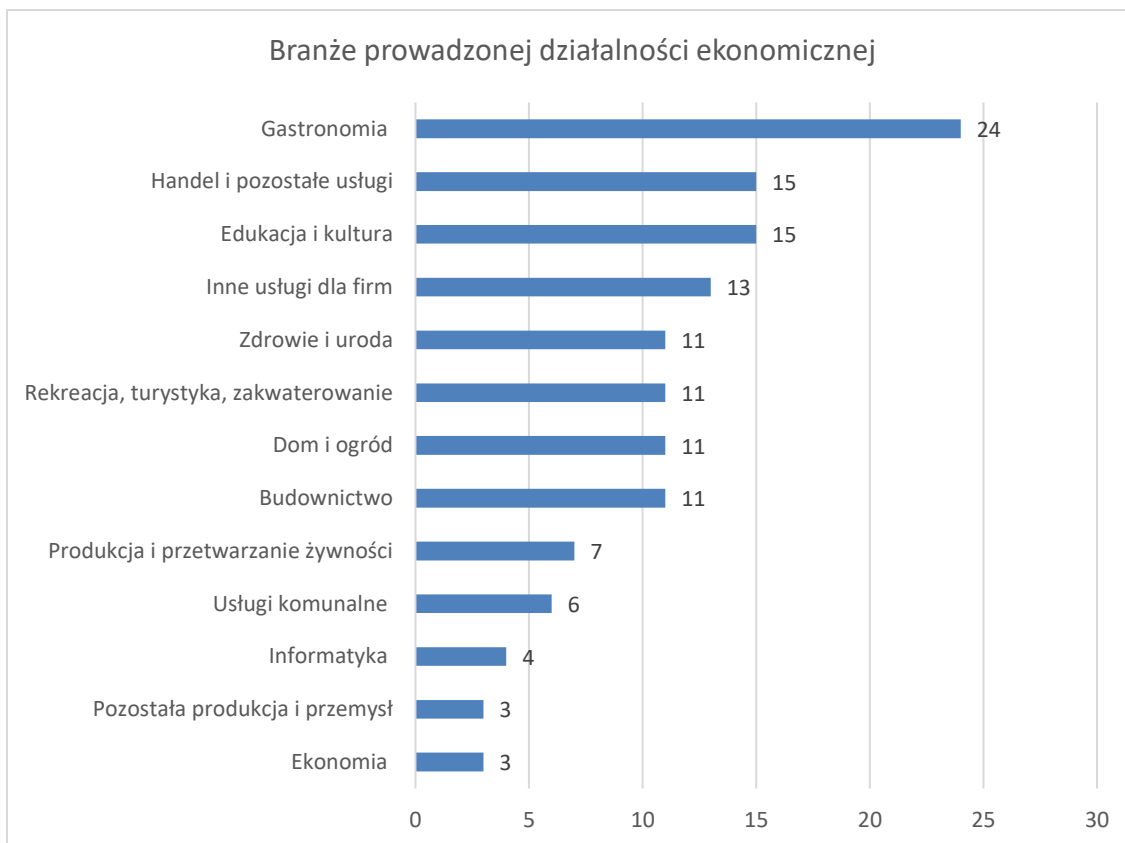
#### Działalność ekonomiczna badanych PS

Główną kategorią przychodów osiągniętych przez badane PS w ostatnich 12 msc. była kategoria pow. 10 ale nie więcej niż 100 tys. zł. Warto zwrócić uwagę na 16 PS (18%), które albo nie osiągnęły przychodu lub był on znikomy (do 10 tys. zł). Sumując opisane grupy, oznacza to, że blisko połowa (48%) badanych PS nie osiąga przychodów pow. 100 tys. w skali ostatniego roku. Rozkład pozostałych 52% PS układa się malejąco w kategoriach zwiększających się przychodów. Wśród małopolskich PS co dziesiąte osiągnęło w ostatnich 12 msc. przychód powyżej 1 miliona zł.



N = 87

Zdecydowanym liderem wśród branż, w których działają małopolskie PS jest gastronomia – 28% świadczy usługi w tej branży. Następne w kolejności obszary działalności to: edukacja i kultura, handel i usługi (pozostałe usługi oraz inne usługi dla firm). Cztery branże ex aequo, w których działa po 13% to: 1) zdrowie i uroda, 2) rekreacja, turystyka i zakwaterowanie, 3) dom i ogród, 4) budownictwo. Pozostałe branże, zaprezentowane na wykresie poniżej, można uznać za niszowe. Warto też nadmienić, że w każdej z kategorii określonych na podstawie kwalifikacji na potrzeby bazy PS prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, mieści się wiele, często bardzo wyspecjalizowanych usług, którymi zajmują się małopolskie przedsiębiorstwa społeczne.



N = 87, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było wskazać max. 3 wybory

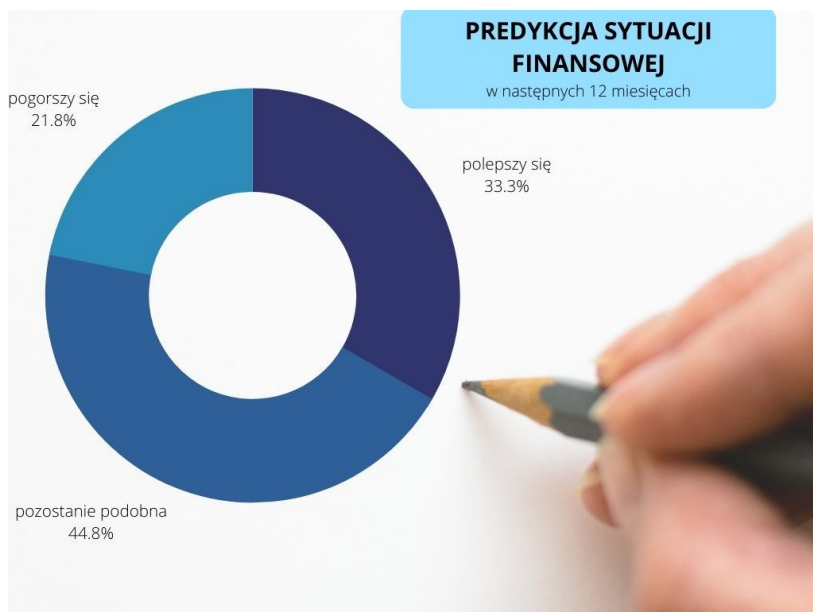
Badane PS, pomimo tego, że mogą łączyć źródła finansowania z działalności gospodarczej z działalnością odpłatną oraz darowiznami i innymi formami działalności nierynkowej, generują przychody głównie z działalności gospodarczej. Średni odsetek przychodów z działalności rynkowej wynosi ponad 73% (mediana 80%), w tym działalność gospodarcza stanowi 64% źródła przychodów (mediana 82,5%), działalność odpłatna niepełne 9%, przychody w ramach zamówień publicznych – 11% oraz ponad 16% pozostałe przychody rynkowe.

Przychody o charakterze rynkowym		ogółem	w tym :	odpłatna działalność statutowa	działalność gospodarcza	wartość zamówień publicznych	pozostałe przychody rynkowe
<b>N</b>		84		84	84	84	84
<b>Ważne</b>							
<b>Średnia</b>		73,30		8,79	63,90	11,08	16,23
<b>Mediana</b>		80,00		0,00	82,50	0,00	0,00
<b>Dominanta</b>		100		0	100	0	0
<b>Percentyle</b>	25	50,00		0,00	15,00	0,00	0,00
	50	80,00		0,00	82,50	0,00	0,00
	75	100,00		0,75	100,00	8,75	10,00

Przychody o charakterze nierynkowym stanowią nieco ponad ¼ przychodów badanych PS ogółem. W tej kategorii zdecydowanie dominują przychody ze źródeł publicznych (w tym z funduszy krajowych (np. PFRON, Fundusz Pracy, FIO) i unijnych, dotacji, 1% podatku dochodowego od osób fizycznych, itp.), które stanowią blisko 74% z ogółu przychodów nierynkowych; co 10 złotych pochodzi ze źródeł prywatnych (darowizny, zbiórki publiczne, składki członkowskie, wsparcie sponsorów, itp.), a 16% z pozostałych przychodach nierynkowych.

Przychody o charakterze nierynkowym		ogółem	w tym:	przychody ze źródeł publicznych (z funduszy krajowych i unijnych, dotacji, 1% podatku dochodowego od osób fizycznych, itp.)	przychody ze źródeł prywatnych (darowizny, zbiórki publiczne, składki członkowskie, wsparcie sponsorów, itp.)	pozostałe przychody nierynkowe sytuacji braku przychodu z dane
N	Ważne	84		58	58	58
Średnia		26,70		73,78	10,40	15,83
Mediana		20,00		95,00	0,00	0,00
Dominanta		0		100	0	0
Percentyle	25	0,00		50,00	0,00	0,00
	50	20,00		95,00	0,00	0,00
	75	50,00		100,00	10,00	12,50

Co trzecie badane PS deklaruje, że sytuacja finansowa polepszy się w ciągu najbliższych 12 msc., jednak największy odsetek stanowią ci, którzy uważają, że pozostanie ona bez zmian (49%); niestety blisko 22% obawia się, że sytuacja finansowa ulegnie pogorszeniu.



N = 87

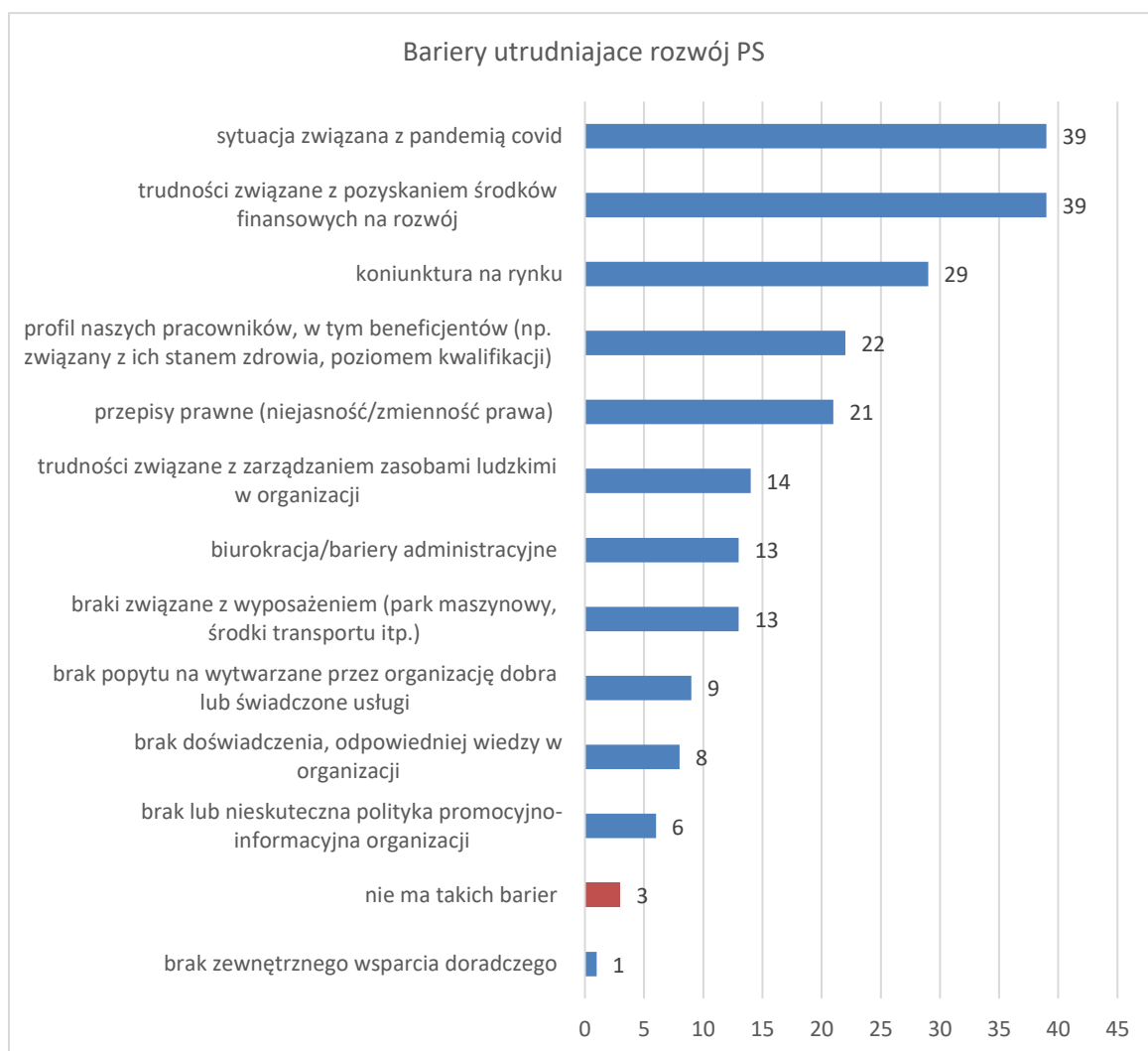
Relatywnie najbardziej optymistycznie w przyszłość finansową własnej organizacji patrzą fundacje (52%) oraz spółki z o.o. (41%), najbardziej pesymistycznie – spółdzielnie socjalne – tylko 11% uważa, że sytuacja się polepszy, 48% że pozostanie bez zmian, a 41% że się pogorszy.

Czy ocena przyszłej sytuacji finansowej może mieć realny związek z formą prawną, trudno wyrokować nie uwzględniając innych zmiennych, np. wysokości przychodów, ilości pracowników czy długości funkcjonowania na rynku. Analiza korelacji parami wskazuje, że z ww. zmiennych na optymizm/pesymizm w zakresie predykcji finansowej organizacji wpływ ma jedynie długość funkcjonowania na rynku (poziom istotności = 0,008). Najbardziej optymistyczne są PS działające nie dłużej niż 3 msc (100 % ocen optymistycznych) oraz działające od 4 msc do roku (blisko 60% optymistycznych deklaracji). Z każdym przedziałem długości funkcjonowania na rynku spada odsetek optymistów, tak by wśród tych, którzy działają dłużej niż 5 lat stanowił 22%<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Statystyka chi-kwadrat na poziomie istotności 0,01

## Bariery utrudniające rozwój PS

Na prośbę o podanie maksymalnie 3 najważniejszych barier utrudniających rozwój/zwiększenie skali działania organizacji, na pierwszym miejscu ex aequo, podano sytuację związaną z pandemią covid oraz trudności z pozyskaniem środków finansowych na rozwój (po 39 wskazań). Drugie miejsce w rankingu barier zajmuje zła koniunktura (29 wskazań); co czwarty PS zaznaczył, że barierę stanowi profil pracowników, w tym beneficjentów (np. związany z ich stanem zdrowia, poziomem kwalifikacji) oraz niemal ex aequo przepisy prawne (niejasność/zmienność prawa). Tylko 3 PS z 87 nie wskazały żadnych barier utrudniających funkcjonowanie i rozwój firmy.



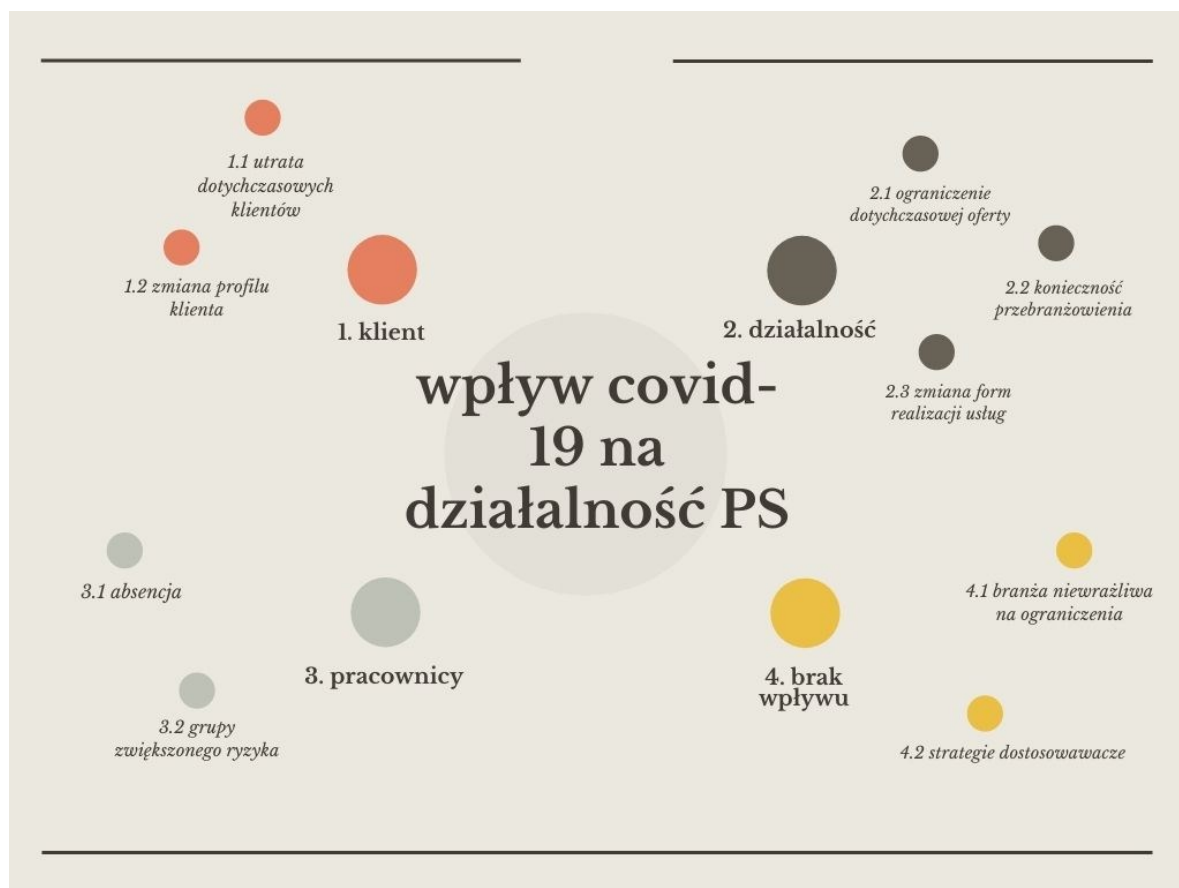
N = 87, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było wskazać max. 3 bariery



Na podstawie odpowiedzi na pytanie otwarte, w jaki sposób pandemia Covid - 19 wpłynęła na sytuację w PS, powstała mapa skupiona wokół czterech obszarów: klient, działalność, pracownicy, brak wpływu.

Pandemia Covid-19 spowodowała utratę dotychczasowych klientów oraz/lub zmianą profilu klienta PS. W przypadku działalności ekonomicznej, wpłynęła na PS na 3 sposoby: konieczności zaprzestania działalności, przebranżowienia się lub zmiany form realizacji usług. Część PS zatrudnia osoby o podwyższonym stopniu ryzyka zachorowaniem i powikłaniami związanymi z Covidem co mocno wpływa na ich absencję w pracy.

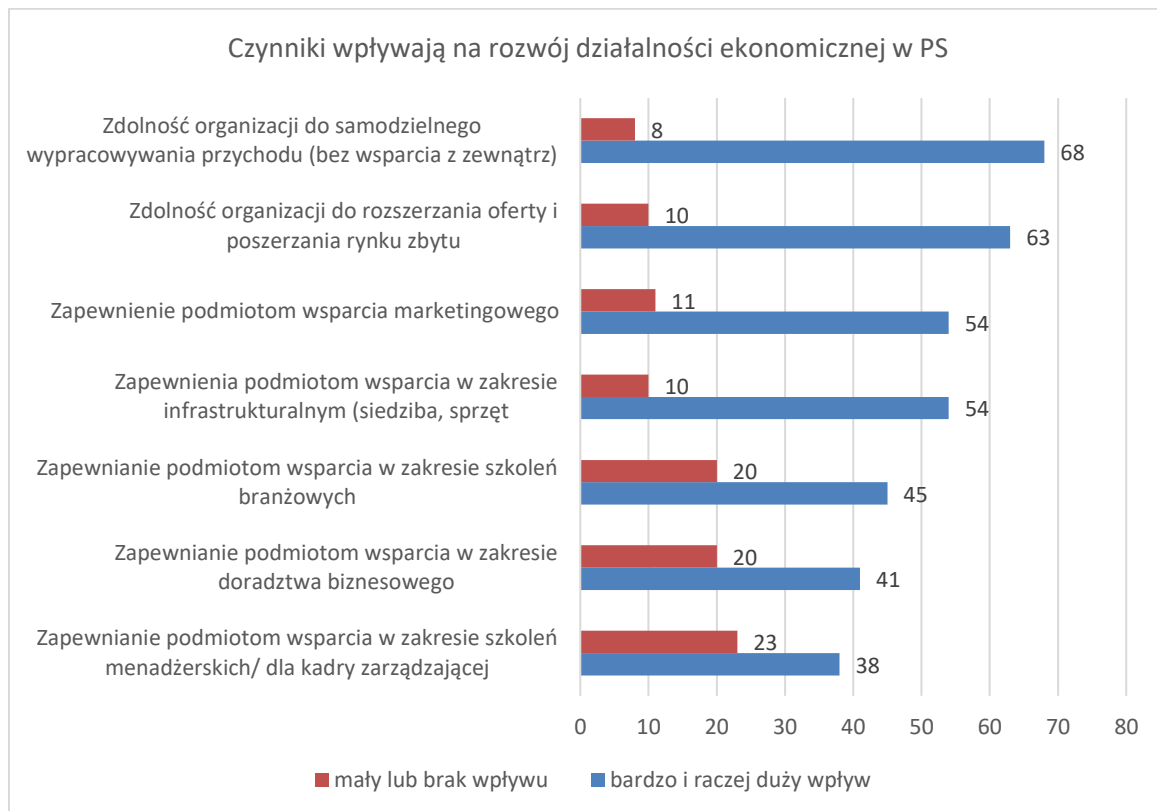
PS, które zaznaczyły, że pandemia nie miała wpływu na ich sytuację, wskazywały na dwa aspekty: branża jest mało lub niewrażliwa na wpływ Covid lub, że stosowały strategie dostosowawcze pomocne w przejściu „suchą nogą” przez okres pandemii.



Czynniki wpływające na rozwój działalności ekonomicznej

Na pytanie, jakie są czynniki wpływają w największym stopniu na rozwój działalności ekonomicznej w PS, zdecydowana większość podała:

- Zdolność organizacji do samodzielnego wypracowywania przychodu (bez wsparcia z zewnątrz) – 78%
- Zdolność organizacji do rozszerzania oferty i poszerzania rynku zbytu – 72%
- Zapewnienie podmiotom wsparcia marketingowego oraz ex aequo - Zapewnienia podmiotom wsparcia w zakresie infrastrukturalnym (siedziba, sprzęt) – 62%
- Zapewnianie podmiotom wsparcia w zakresie szkoleń branżowych - 52%
- Wsparcie w zakresie doradztwa biznesowego oraz szkoleń menadżerskich dla kadry zarządzającej oceniono jako ważny lub raczej ważny czynnik mniej niż połowa respondentów PS.



N = 87

Działalność na rzecz społeczności lokalnej.

Rozwój usług społecznych i ich przekształcanie/dopasowywanie do zasad

deinstytucjonalizacji to priorytet polityki społecznej na najbliższą dekadę. Przedsiębiorstwa

społeczne mogą być partnerem dla samorządów lokalnych świadcząc usługi społeczne dla mieszkańców.

Na czas badania (luty 2022r.) na pytanie, czy PS realizuje którąś z usług społecznych odpłatnie<sup>3</sup> (posiada w swojej ofercie), 47% (41 z 87) przyznało, że nie działa w żadnej z wymienionych branży. Ponad połowa badanych PS świadczy usługi społeczne:

23% PS świadczyło usługi z zakresu wspierania osób niepełnosprawnych,

18% PS świadczyło usługi z zakresu pomocy społecznej,

15% PS świadczyło usługi z zakresu promocji i ochrony zdrowia,

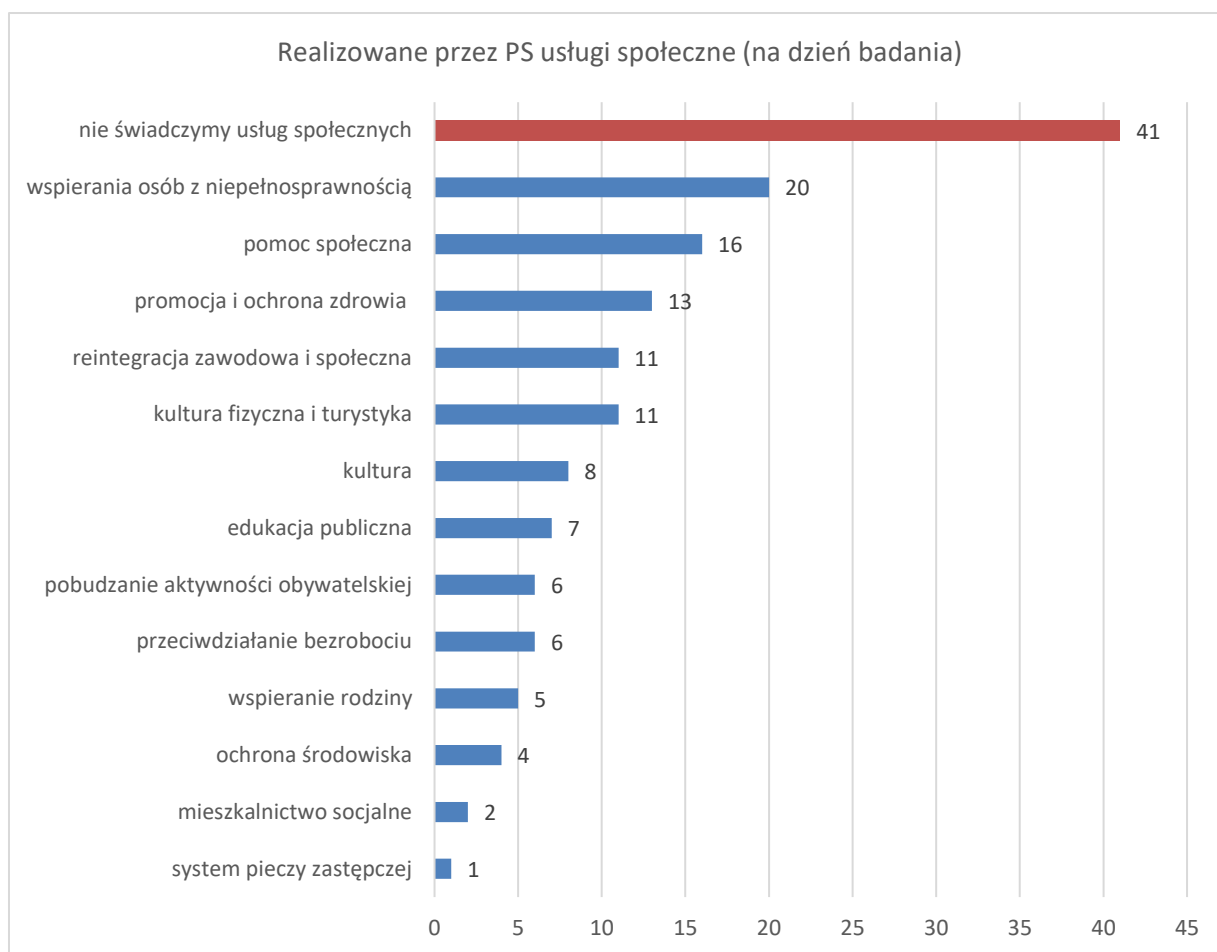
13% PS świadczyło usługi z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej oraz kultury fizycznej i turystyki.

Pozostałe usługi społeczne ma w swojej ofercie mniej niż co 10 przedsiębiorstwo społeczne.

Ich pełny wykaz prezentuje poniższy wykres.

---

<sup>3</sup> z 14 usług wyróżnionych w ustawie o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych



N = 87, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było dokonać wielokrotnego wyboru

(pracownicy, wolontariusze, współpracownicy organizacji). Można było określić potencjał na skali od 10 (oznacza bardzo duży potencjał) do 0 (oznacza brak potencjału).

Relatywnie najwyższy potencjał ludzki (oceny min. 7,5) badane PS mają w zakresie:

- kultury fizycznej i turystyki
- reintegracji społecznej i zawodowej
- przeciwdziałania bezrobociu
- ochrony środowiska.

**Zatrudnienie w badanych PS (na dzień badania)**

Liczba osób zatrudnionych w PS na umowę o pracę (na dzień badania) oscyluje wokół 7 osób (średnia = 7,23, mediana = 7). W sumie, w 83 PS pracują 603 osoby. Ponad 70% kadry

stanowią pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (średnia = 5, mediana = 4), w sumie 426 osób.

W przeciętnym, badanym PS zatrudnienie znajduje ponadto 1 osoba na stanowisku menadżerskim oraz dodatkowy 1 pracownik nie mający statusu osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym. Warto jeszcze nadmienić, że średnio 3,6 (przy medianie = 3) pracowników badanych PS otrzymały dofinansowanie do zatrudnienia w PS, w sumie 306 osób, a więc połowa wszystkich zatrudnionych w PS.

Umowy cywilno- prawne w stosunku do umów o pracę nie są popularne w gronie badanych PS. Widoczna jest zasadnicza różnica w strukturze zatrudnienia pomiędzy badanymi PS a PES, które skorzystały ze wsparcia grantowego (średnia l. osób zatrudnionych na umowę cywilno- prawną = 5, mediana = 3; średnia l. pracowników na etacie = 4, mediana = 1, przy czym statystyki te zawiązują spółdzielnie socjalne).

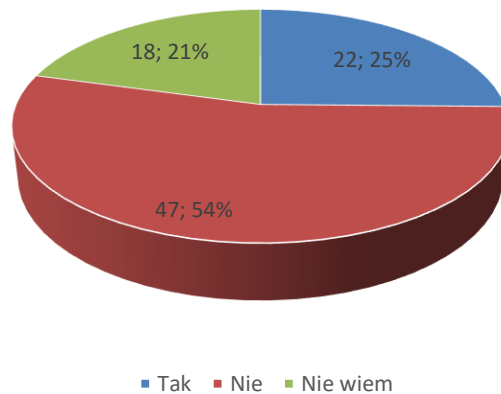
Suma wszystkich pracowników zatrudnionych w organizacjach wynosi 134 osoby, w tym blisko co piąta osoba to menadżer. Podobną proporcję stanowią pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

	Umowa zlecenia lub o dzieło (liczba os.)	Umowa zlecenia lub o dzieło [Zarząd/kadra menadżerska]	Umowa zlecenia lub o dzieło [Pozostali pracownicy ogółem]	Umowa zlecenia lub o dzieło [Pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym]	w tym osoby, do zatrudnienia których organizacja dostała wsparcie finansowe)
<b>N</b>	85	85	89	86	86
<b>Średnia</b>	1,58	0,29	1,24	0,28	0,116
<b>Mediana</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000

	Umowa zlecenia lub o dzieło (liczba os.)	Umowa zlecenia lub o dzieło [Zarząd/kadra menadżerska]	Umowa zlecenia lub o dzieło [Pozostali pracownicy ogółem]	Umowa zlecenia lub o dzieło [Pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym]	w tym osoby, do zatrudnienia których organizacja dostała wsparcie finansowe)
<b>Minimum</b>	0	0	0	0	0,0
<b>Maksimum</b>	21	2	20	10	10,0
<b>Suma</b>	134	25	110	24	10,0

Istotnym elementem budowy systemu wsparcia przedsiębiorczości społecznej w Polsce jest tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które były uczestnikami jednostek reintegracji/rehabilitacji społeczno-zawodowej (CIS, KIS, WTZ, ZAZ). Zadano zatem respondentom pytanie o to, czy minimum jeden uczestnik ww. jednostek znalazł zatrudnienie w PS. Odpowiedź pozytywną uzyskano od co czwartego badanego PS; relatywnie duży był też jednak odsetek odpowiedzi świadczących o braku wiedzy w tym zakresie.

Czy w PS zatrudniono min. 1 uczestnika jednostki reintegracyjnej (CIS, KIS, WTZ, ZAZ)



N = 87

W 22 PS, które wskazały, że w ich organizacji zostały zatrudnione osoby uczęszczające wcześniej w zajęciach jednostek reintegracji/rehabilitacji społeczno- zawodowej. Średnia liczba ww. osób w tych PS wynosi 4 przy medianie= 3. W sumie 91 uczestników jednostek reintegracji/rehabilitacji społeczno-zawodowej znalazło zatrudnienie po zakończeniu wsparcia w JR. Stanowi to ponad 10 procent wszystkich pracowników (bez względu na rodzaj zatrudnienia).

		Ile osób znalazło zatrudnienie w Państwa organizacji, które były uczestnikami jednostki reintegracji/rehabilitacji społeczno-zawodowej?
<b>N</b>	Ważne	22
	Braki danych	67
<b>Średnia</b>		4,14
<b>Mediana</b>		3,00
<b>Minimum</b>		1
<b>Maksimum</b>		13
<b>Suma</b>		91

## Zarobki w przedsiębiorstwach społecznych

Z 586 pracowników PS, dla których respondenci określili przedziały zarobków, zdecydowana większość (66%) zarabia w granicach płacy minimalnej (na czas badania – 2800 zł brutto), 29 pracowników zarabia w przedziale pow. 2800 – 4000 zł brutto, 19 osób zarabia pow. 4000 – 5000 zł, i tylko 8 osób zarabia powyżej 5600 zł.

5 z 8 osób o najwyższych zarobkach to kadra zarządzająca. Pomimo tego 54% menadżerów dzieli losy pracowników o najniższych zarobkach, kolejne 29% pracuje pobierając wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej jednak mniej niż 4000 zł.

	Ogółem [Płaca minimalna	Ogół [Pow. 2800 zł do 4000 zł brutto	Ogół [Pow. 4000 zł do 5600 zł brutto	Ogół [Pow. 5600 zł brutto	Zarząd/ kadra menadżer. [Płaca minimalna (2800 zł brutto)	Zarząd/ kadra menadżer. [Pow. 2800 zł do 4000 zł brutto)	Zarząd/ kadra menadżer. [Pow. 4000 zł do 5600 zł brutto)	Zarząd/ kadra menadżer. [Pow. 5600 zł brutto
N	81	80	80	80	80	81	81	81
<b>Ważne</b>								
Średnia	4,772	2,15	0,24	0,10	0,49	0,26	0,10	0,06
Mediana	4,000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Minimum	0,0	0	0	0	0	0	0	0
Maksimum	20,0	26	4	3	4	3	1	3
Suma	387	172	19	8	39	21	8	5

Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym są nisko opłacanymi pracownikami. Ich udział w zarobkach równych płacy minimalnej w badanych PS wynosi powyżej 75%.



		Płaca minimalna (2800 zł brutto) – liczba osób ogółem	Płaca minimalna (2800 zł brutto) [Wyłącznie pracownicy-osoby zagrożone wykluczeniem społecznym]
<b>N</b>	Ważne	81	87
<b>Średnia</b>		4,772	3,362
<b>Mediana</b>		4,000	2,000
<b>Minimum</b>		0,0	0,0
<b>Maksimum</b>		20,0	20,0
<b>Suma</b>		387	293

#### Rotacja pracownicza (od początku istnienia PS)

Kolejnym, bardzo istotnym aspektem do przeanalizowania w przypadku zaplanowanych badań była rotacja pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym, do których wynagrodzenia PS otrzymało dofinansowanie. Dane jakimi dysponujemy nie będą uwzględniać poziomu zatrudnienia i zwolnień w ciągu ostatnich 12 msc. tylko od początku istnienia PS, zatem nie możemy obliczyć wskaźnika rotacji (suma osób, które opuściły z różnych przyczyn zakład pracy w ostatnich 12 msc./suma osób zatrudnionych w ostatnich 12 msc.)

Średnia liczba miejsc pracy utworzonych z dotacji wśród 79 PS (od początku istnienia organizacji), które odpowiedziały na to pytanie wynosi 5,68 przy medianie 5. W grupie znalazło się jedno PS, które pozyskało wsparcie do 30 miejsc pracy oraz dodatkowe 2, które stworzyły 20 i 23 miejsca pracy z udziałem dotacji; najczęściej jednak organizacje starały się o wsparcie do zatrudnienia 5 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (20 % z ogółu).

W sumie **za pośrednictwem dotacji powstało 449 miejsc pracy** od początku działalności badanych PS.

Dla porównania, w tym czasie, **bez wsparcia publicznego powstało 155 miejsc pracy, a więc 26% wszystkich stanowisk pracy** (średnia blisko 2 miejsca pracy, mediana = 1). Warto jednak

dodać, że 37 badanych PS (47%) nie zatrudniła ani jednego pracownika, na którego nie dostała dotacji.

**Zatem w sumie, w badanych PS powstało 604 miejsca pracy.**

Na pytanie ilu pracowników zakończyło zatrudnienie w organizacji od momentu jej powstania (ogółem) dowiadujemy się, że średnio na organizację było to blisko 5 pracowników, przy medianie 3; „liderem” było PS z którego odeszło/zostało zwolnione 25 osób i inna organizacja, w której zakończyło pracę 21 osób. Blisko ¼ PS nie zwolniła od początku istnienia ani jednego pracownika.

**W sumie stosunek pracy zakończyło 365 pracowników ogółem.**

**Zdecydowaną większość zwolnionych pracowników – 299 osoby (82% zwolnionych) stanowiły osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.** Średnio na 1 PS przypadają 4 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym przy medianie = 2, które z różnych przyczyn odeszły z przedsiębiorstwa społecznego. Warto nadmienić, że 30% PS nie zwolniła od początku istnienia ani jednej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym. Odsetek osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy przestali pracować w PS jest wyższy od odsetka obecnie zatrudnionych pracowników w PS (na dzień badania 70% kadry stanowili pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym).

Nie wszystkie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, które odeszły lub zostały zwolnione, były osobami, na które pozyskano dotację. Takich osób w sumie **odeszło z pracy 213** (średnia = 2,8 przy medianie 2) co stanowi 58% wszystkich, którzy przestali pracować w badanych PS.

Z założenia, powinna istnieć odpowiedzialność za pracowników wykluczonych społecznie, na których PS pozyskało dotację po zakończeniu ich pracy w organizacji. Choć powody odejścia z pracy lub zwolnienia mogą być bardzo liczne, często niezawinione przez żadną ze strony (pracownik, pracodawca), istotną kwestią pozostaje pytanie o losy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym po zaprzestaniu stosunku pracy w PS. 34 PS, które rozwiązały umowę z osobami marginalizowanymi, na które pozyskano wsparcie finansowe, zadeklarowało w badaniu, że blisko połowa z nich (49%) znalazła zatrudnienie w innym miejscu pracy. Sytuacja dotyczy 104 osób, średnio 3 osób, przy medianie = 2. „Lider” w znajdowaniu nowego zatrudnienia zapewnił pracę na otwartym rynku 19 osobom.

W późniejszym okresie działania PS (po okresie 12 msc. od założenia organizacji) zostało zatrudnionych 227 osób, średnio 3,4 osoby przy medianie = 1.

	Liczba miejsc pracy utworzonych z dotacji dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	Liczba miejsc pracy utworzonych bez wsparcia finansowego (dotacji)	Liczba pracowników w którzy zakończyli zatrudnienie od momentu powstania PS (ogółem)	Liczba pracowników w wykl. społ. którzy zakończyli zatrudnienie w PS od momentu jej powstania	w tym osoby, które skorzystały ze wsparcia finansowego (dotacji i pomostowego )
<b>N</b>	79	78	74	74	75
<b>Ważne</b>					
<b>Średnia</b>	5,68	1,99	4,932	4,04	2,84
<b>Mediana</b>	5,00	1,00	3,000	2,00	2,00
<b>Maksimum</b>	30	17	25	25	20
<b>Suma</b>	449	155	365	299	213

	<b>Liczba pracowników, która znalazła zatrudnienie na otwartym rynku pracy</b>	<b>Liczba osób, która została przyjęta w późniejszym okresie działania PS</b>
<b>N</b>	35	67
<b>Ważne</b>		
<b>Średnia</b>	2,97	3,39
<b>Mediana</b>	2,00	1,00
<b>Maksimum</b>	19	33
<b>Suma</b>	104	227

Przypatrując się wzorcom zatrudnienia w zależności od formy prawnej PS, można zauważyć pewne „modele”, na które składają się informacje związane np.:

- z liczbą pracowników zatrudnionych bez dotacji – największe średnie zatrudnienie pracowników, na których zatrudnienie nie pozyskano dotacji mają spółdzielnie socjalne, a następnie fundacje,
- z liczbą zatrudnionych za pośrednictwem dotacji – najwyższe średnie (6 osób) mają fundacje i spółki non profit,
- z liczbą pracowników, na których pozyskano dotację, a którzy zakończyli zatrudnienie – najwyższą średnią mają spółdzielnie (4 osoby), następnie stowarzyszenia (3 osoby). Ważne jest jednak ustalenie średnich proporcji w relacji do liczby osób, na które pozyskano dotację. I tu liderem są stowarzyszenia (3 os. zwolnione/ 4 os., na które wzięto dotację) oraz spółdzielnie socjalne (odpowiednio 4/5).

- z liczbą pracowników, którzy zakończyli zatrudnienie w PS od momentu jego powstania – tu liderem są spółdzielnie socjalne (średnia 7,3) co może być też związane z tym, że są to najstarsi pracodawcy,
- z liczbą osób przyjętych w późniejszym okresie działania PS – najwyższe średnie pracowników mają fundacje i spółdzielnie socjalne (średnio 4 os.)

	Stowarzyszenie	Fundacja	Spółdzielnia socjalna	Spółka z o.o.
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
Liczba miejsc pracy utworzonych z dotacji stworzenie miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem s.	4	6	5	6
Liczba miejsc pracy utworzonych bez wsparcia finansowego (dotacji)	1	2	3	1
Ilu pracowników zakończyło zatrudnienie w Państwa organizacji od momentu jej powstania	4,1	4,3	7,3	3,5
Ilu pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym zakończyło zatrudnienie w Państwa organizacji od momentu jej powstania?	3	4	6	3
Ilu pracowników zakończyło zatrudnienie z osób, które skorzystały ze wsparcia	3	2	4	2

	Stowarzyszenie	Fundacja	Spółdzielnia socjalna	Spółka z o.o.
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
finansowego na początku działalności PS				
Ile osób zostało przyjętych w późniejszym okresie działania Państwa PS	1	4	4	2

Analizując wybrane aspekty zatrudnieniowe w zależności od subregionu, na pierwszy plan wysuwa się spostrzeżenie, że w subregionie tarnowskim średnio tyle samo pracowników, na których pozyskano dotację zostało zwolnionych (4/4). Na drugim miejscu uplasowały się PS działające w subregionie podhalańskim, w którym zwolnienia osób zatrudnionych z wykorzystaniem dotacji do liczby utworzonych z dotacji miejsc pracy wynosi 3/5. Choć przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różne i bez wnikliwej analizy każdego z przypadków trudno wnioskować, jednak jest to zjawisko niepożądane i niepokojące. Z logiki projektów mających na celu finansowe wsparcie tworzenia miejsc pracy w PS wynika iż powinny tworzyć się docelowe miejsca pracy.

Relatywnie najlepsza sytuacja występuje w Małopolsce Zachodniej, gdzie rotacja osób, na które pozyskano dofinansowanie w PS wynosi 1/3; w KOM i subregionie sądeckim średnia rotacja wynosi 0,5.

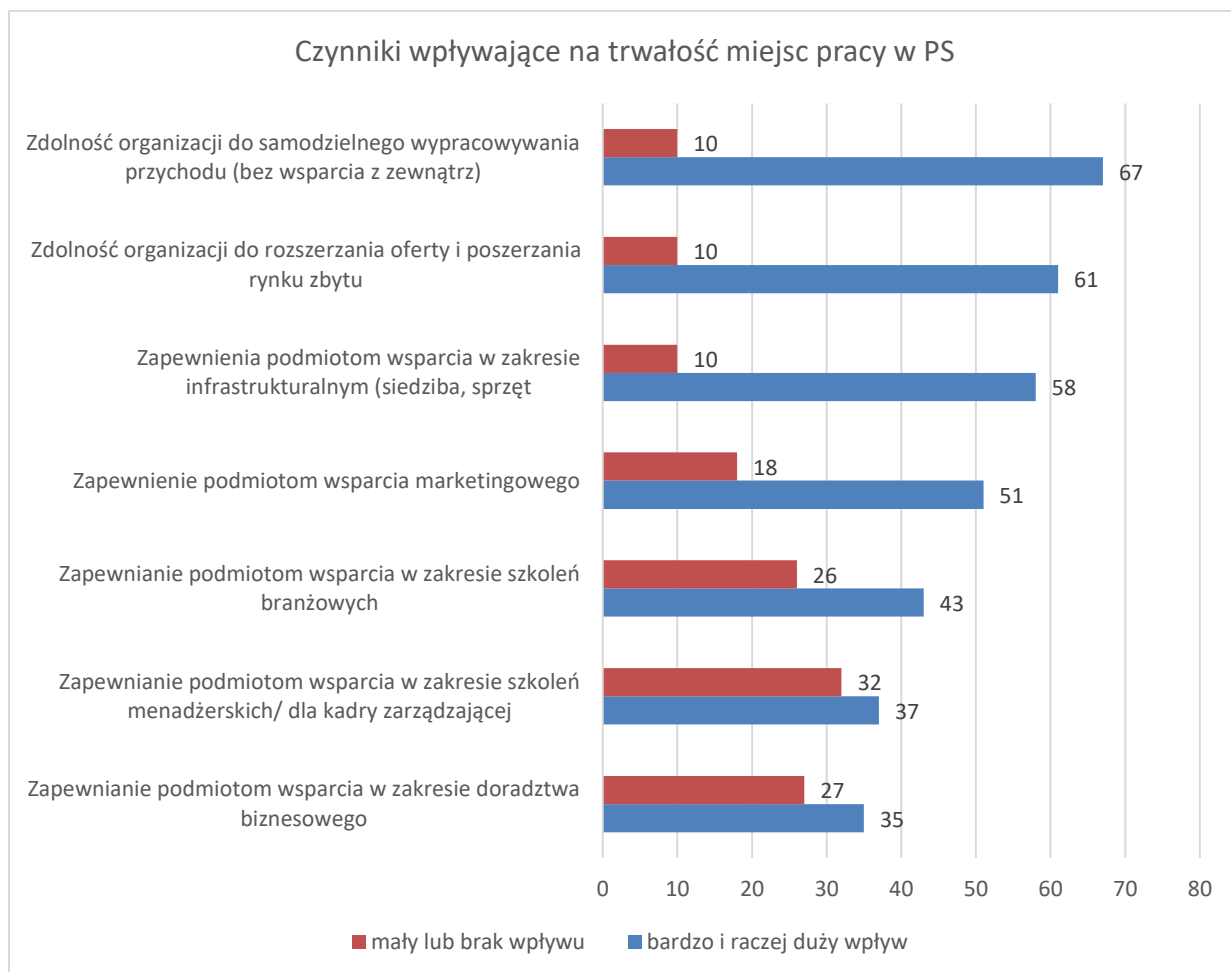
	Obszar				
	KOM	MZ	POD	SAD	TAR
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
Liczba miejsc pracy utworzonych z dotacji stworzenie miejsca pracy dla osób zagrożonych stworzenie	6	6	5	6	4

	Obszar				
	KOM	MZ	POD	SAD	TAR
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
miejsca pracy dla osób zagrożonych					
Liczba miejsc pracy utworzonych bez wsparcia finansowego (dotacji)	2	2	1	2	3
Ilu pracowników zakończyło zatrudnienie w Państwa organizacji od momentu jej powstania	5,0	3,6	4,8	5,0	6,1
Ilu pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym zakończyło zatrudnienie w Państwa organizacji od momentu jej powstania?	5	3	4	4	5
Ilu pracowników zakończyło zatrudnienie z osób, które skorzystały ze wsparcia finansowego na początku działalności PS	3	2	3	3	4
Ile osób zostało przyjętych w późniejszym okresie działania Państwa PS	3	1	2	8	4

Na pytanie, jakie czynniki wpływają na trwałość miejsc pracy w PS, hierarchia ważności ułożyła się następująco:

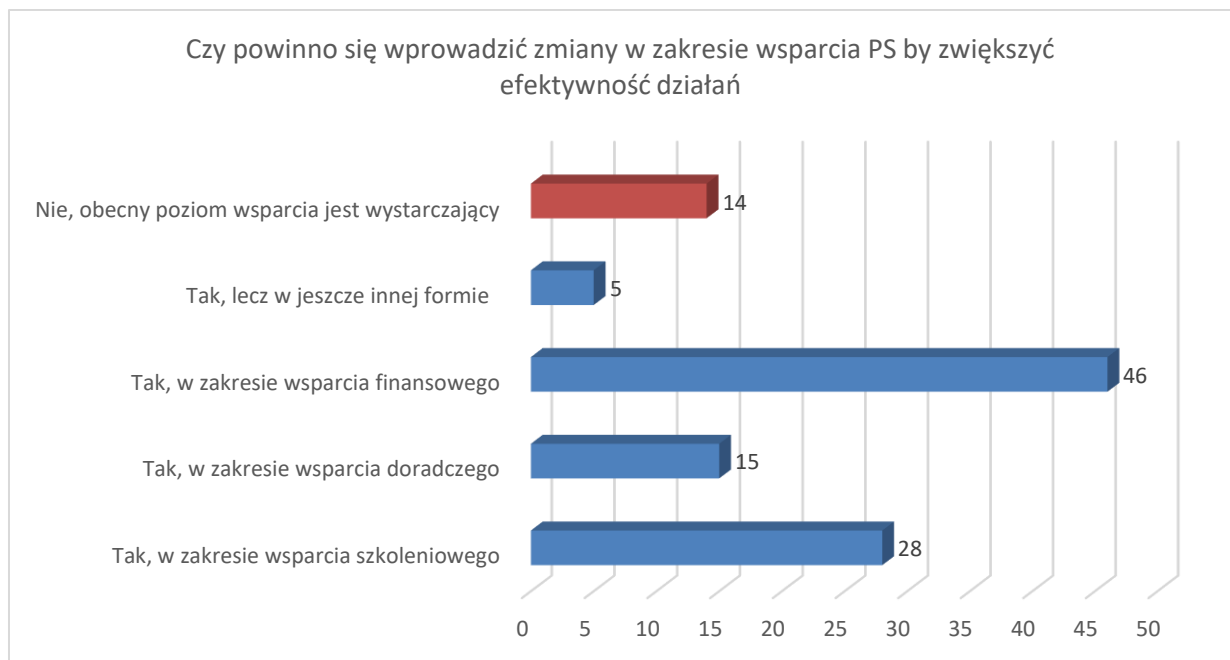
- Zdolność organizacji do samodzielnego wypracowywania przychodu (bez wsparcia z zewnątrz) – bardzo lub raczej ważne dla 77% badanych PS.
- Zdolność organizacji do rozszerzania oferty i poszerzania rynku zbytu - bardzo lub raczej ważne dla 70% badanych PS.
- Zapewnienia podmiotom wsparcia w zakresie infrastrukturalnym (siedziba, sprzęt) - bardzo lub raczej ważne dla 67% badanych PS.
- Zapewnienie podmiotom wsparcia marketingowego - bardzo lub raczej ważne dla 57% badanych PS.
- Zapewnianie podmiotom wsparcia w zakresie szkoleń branżowych bardzo lub raczej ważne dla 49 % badanych PS.

Zapewnianie wsparcia w zakresie szkoleń menadżerskich/ dla kadry zarządzającej oraz zapewnianie wsparcia w zakresie doradztwa biznesowego jest relatywnie najmniej ważne w kontekście trwałości miejsc pracy w PS.





N = 87



N = 89

Na pytanie, co można zmienić by ułatwić działalność PS, w tym zwiększyć dochodowość, padły różne odpowiedzi. Można je podzielić według tematów:

1. Dofinansowań do działalności, np. operacyjnej czy podniesienia stawek ze względu na inflację:

- „Potrzebne są fundusze na działalność operacyjną, ponieważ okres potrzebny na rozkręcenie rentownego biznesu jest znacznie dłuższy i bardziej kosztowny niż ma to miejsce w tradycyjnym biznesie gdzie można zwolnić człowieka z dnia na dzień. Tutaj liczą się przede wszystkim ludzie - ich nauka oraz nauka prowadzenia PS”.
- „Powiększyć wsparcie finansowe z powodu galopującej inflacji a co za tym idzie wzrostów kosztów pracowniczych itp.”
- „Wsparcie finansowe w pełnym zakresie kosztów w początkowym okresie funkcjonowania organizacji, jednak nie krócej niż przez pierwsze 12 miesięcy. Okres 6-9 miesięcy jest niestety zbyt krótki do pełnego rozwinięcia pełnych zdolności pozyskiwania przychodów organizacji niezbędnych do samodzielnego utrzymania się organizacji na rynku po zakończeniu okresu wsparcia.”

## 2. Rozwiązań ułatwiających politykę kadrową przy korzystaniu z dotacji:

- „Być może przy tworzeniu nowych miejsc pracy nie byłoby obowiązkowe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, ale np. najpierw okres próbny na umowę zlecenie, a po tym okresie umowa o pracę.”
- „Należy wziąć pod uwagę osoby które są bezrobotne od co najmniej 6 mc. Osoby które są bezrobotne powyżej 12 mc mają duże problemy z przystosowaniem się do pracy a praca z nimi wymaga kontaktu 1do1 czyli opiekun oraz beneficjent (np. osoby nadużywające alkoholu, które trzeba pilnować oraz bezpośrednio z nimi pracować). PS nie jest stać na utrzymanie takich miejsc pracy przy pomocy, jaka była oferowana do tej pory.”

## 3. Lepszego dopasowania szkoleń, zwłaszcza szkoleń specjalistycznych, branżowych oraz dotyczących specyfiki pracy z osobami oddalonymi od rynku pracy:

- „Lepsze dostosowanie szkoleń do potrzeb”
- „Podczas szkoleń brakuje mi aspektów związanych z funkcjonowaniem i wsparciem osób wykluczonych”
- „Umożliwić szkolenia specjalistyczne - np. nauka prawa jazdy, nauka obsługi call-center”

## 4. Nowych form wsparcia na etapie tworzenia PS, np. w zakresie oferty inkubatora umożliwiającego testowanie działalności:

- „Inkubatory - testowanie działalności, okresowe wsparcie finansowe nie uzależniane od tworzenia miejsc pracy (PES nie są z gumy)”

## 5. Zmniejszenia wymagań związanych z wypełnianymi dokumentami

- „Zdecydowanie mniejsza papierologia, bezsensowna przy ubieganiu się o dostępne formy wsparcia, (powielanie i kopiowanie tych samych dokumentów na kolejnych "etapach" rekrutacji), zawężenie ilości dokumentów widocznych w rejestrach publicznych”

6. Były też komentarze świadczące o tym, że oferta wsparcia jest tak szeroka, że brak czasu by z niej w pełni skorzystać:

- „Dla nas obecne wsparcie jest duże, nie oczekujemy tutaj jakiś zmian, największy problem dla nas to czas, który można poświęcić na szkolenia oraz osoby chcące brać udział w Państwa ofercie”.
- „Milion szkoleń, na które i tak nie ma czasu w podmiocie, który pracuje i prowadzi działalność gospodarczą.”

