



**Centrum Rozwoju
Społeczno-Gospodarczego
Przedsiębiorstwo Społeczne Sp. z o.o.**

„Ekonomia społeczna w regionie łódzkim (usługi badawcze)”

Raport końcowy – wersja ostateczna

Szczecin, maj 2015 r.

ZAMAWIAJĄCY

Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi

ul. Snycerska 8

91-302 Łódź

WYKONAWCA

Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego

Przedsiębiorstwo Społeczne Sp. z o.o.

ul. Marii Skłodowskiej-Curie 4

71-332 Szczecin

tel.: 91 350 70 93

fax: 91 350 70 91

e-mail: sekretariat@crsg.pl

Autorzy:

Piotr Stronkowski – kierownik badania

Michalina Kublicka

Aleksandra Łukasiewicz

Spis treści

Streszczenie	4
1. Wprowadzenie	6
1.1 Kontekst badania	6
1.2 Cel badania	8
2. Metodologia badania	9
2.1. Struktura badania	9
2.2. Pytania badawcze	10
2.3. Wskaźniki uszczegóławiające problemy badawcze	12
2.4. Metody i techniki badawcze	13
2.4.1. Analiza danych zastanych (desk reseach).....	13
2.4.2. Warsztaty z kluczowymi interesariuszami.....	15
2.4.3. Pogłębione wywiady indywidualne.....	15
2.4.4. Wywiady telefoniczne (CATI) z PES.....	16
2.4.5. Wywiady telefoniczne z pracownikami i uczestnikami PES.....	17
3. Ekonomia społeczna w województwie łódzkim - inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej.....	18
3.1. Wprowadzenie.....	18
3.1.1. Miejsce ekonomii społecznej w regionalnych strategiach.....	18
3.1.2. Definicje podmiotów ekonomii społecznej	20
3.2. Liczebność PES	23
4. Perspektywy rozwoju PES	34
4.1. Wprowadzenie – sytuacja finansowa PES.....	34
4.1.1. Kondycja PES, ze szczególnym uwzględnieniem spółdzielni socjalnych... 34	
4.2. Trwałość, czynniki sukcesu i bariery rozwojowe PES.....	42
4.2.1. Trwałość spółdzielni socjalnych	42
4.2.2. Czynniki sukcesu i bariery rozwoju	43
4.3. Powiązania instytucjonalne pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej	53
5.2.5. Miejsca pracy w ZAZ.....	71
6. Znaczenie ekonomii społecznej jako instrumentu integracji społecznej.....	84
6.1. Wprowadzenie.....	84
6.2. Działalność PES w zakresie integracji społecznej	86
6.3. Zmiana sytuacji pracowników i uczestników PES, w tym w zakresie korzystania z transferów społecznych	89
6.4. Jakość kontaktów społecznych	92
6.5. Wpływ uczestnictwa bądź zatrudnienia w PES na rozwiązanie problemów przyczyniających się do wykluczenia z rynku pracy.....	95

7.	System wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim	98
7.1.	Wprowadzenie	98
7.1.	Koordinacja wsparcia na poziomie regionalnym – działania RCPS i WUP	104
7.2.	System wsparcia ekonomii społecznej – ośrodki rozwoju ekonomii społecznej 108	
7.3.	Jak oceniana jest jakość usług poszczególnych OWES	125
7.4.	Skuteczność i efektywność kosztowa OWES	127
8.	Wnioski i zalecenia	129
9.	Założenia projektu pozakonkursowego RCPS	135
10.	Aneks – narzędzia badawcze	138
10.1.	Warsztaty wstępne	138
10.2.	Wywiad z OWES	139
10.3.	Wywiady z PES	140
10.4.	Wywiady z PES o charakterze reintegracyjnym	143
10.5.	Wywiady z pracownikiem PES	146
11.	Wskaźniki	147
12.	Spis tabel	151
13.	Spis wykresów	151
14.	Spis rysunków	152
15.	Bibliografia	153

Wykaz skrótów

CATI	Komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny
CIS	Centrum Integracji Społecznej
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
GUS	Główny Urząd Statystyczny
KIS	Klub Integracji Społecznej
KPRES	Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
IP	Instytucja Pośrednicząca
NGO	Organizacja pozarządowa
PES	Podmiot ekonomii społecznej
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
RCPS	Regionalne Centrum Polityki Społecznej
WTZ	Warsztat Terapii Zajęciowej
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej

Streszczenie

Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Przedsiębiorstwo Społeczne sp. z o.o. na zlecenie Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi przeprowadziło badanie sektora ekonomii społecznej w regionie łódzkim.

Celem projektu było dokonanie kompleksowego badania stanu ekonomii społecznej w regionie łódzkim. Cel ten został osiągnięty poprzez realizację celów szczegółowych:

- inwentaryzację podmiotów ekonomii społecznej, tzw. przedsiębiorstw społecznych oraz instytucji wsparcia ES,
- ocenę ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy,
- określenie barier i perspektyw rozwojowych,
- rekomendacje dla kreatorów i realizatorów polityki regionalnej i lokalnej,
- ocenę skuteczności i efektywności działania poszczególnych OWES,
- wpływ pracy lub uczestnictwa w PES na integrację społeczną.

W niniejszym badaniu zastosowano następującą metodologię:

- analizę desk research;
- indywidualne wywiady pogłębione z kluczowymi interesariuszami: przedstawicielami instytucji regionalnych, ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, podmiotów ekonomii społecznej, w tym kadrami zarządzającą oraz pracownikami i uczestnikami PES;
- ankietę CATI z podmiotami ekonomii społecznej, której celem było określenie faktycznego poziomu aktywności oraz rozpoznanie ich kondycji;
- ankietę CATI z pracownikami i uczestnikami PES, której celem było określenie sytuacji osób po 12/24 miesiącach pracy w PES lub 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w PES.

Wyniki badania zostały zaprezentowane w podziale na pięć rozdziałów merytorycznych (rozdziały 3 – 7). W pierwszym z nich opisany został stan ekonomii społecznej w województwie łódzkim z uwzględnieniem miejsca ekonomii społecznej w regionalnych dokumentach strategicznych oraz diagnozy liczebności podmiotów ekonomii społecznej w podziale na rodzaje podmiotów oraz subregiony województwa łódzkiego.

W rozdziale czwartym opisano perspektywy rozwoju łódzkich PES, pojmowane w kategoriach ich sytuacji finansowej, czynników sukcesu i barier rozwojowych wpływających na trwałość ich działalności. W rozdziale tym przedstawiono kondycję wszystkich podmiotów, z uwagi jednak na rynkowy charakter spółdzielni socjalnych, rozszerzono zakres ich charakterystyki. Jako ważny czynnik sukcesu, przybliżony w odrębnym podrozdziale, uwzględniono powiązania instytucjonalne i współpracę między PES.

Piąty rozdział poświęcono ocenie ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy w PES, czyli skupiono się na znaczeniu ekonomii społecznej na rynku pracy. Analizie poddano liczbę i jakość miejsc pracy utworzonych w PES, w kategoriach opisu miejsc pracy, charakterystyki osób tam pracujących, warunków pracy. W niniejszym rozdziale, opisano sytuację spółdzielni socjalnych, organizacji pozarządowych oraz zakładów aktywności zawodowej. Dla dopełnienia charakterystyki uwzględniono rolę podmiotów reintegracyjnych jaką pełnią w integracji zawodowej na przykładzie CIS, KIS oraz WTZ.

Rozdział szósty poświęcono znaczeniu ekonomii społecznej dla integracji społecznej, gdzie odwołano się do roli PES jako instrumentu sprzyjającego temu procesowi. Przeanalizowano wpływ uczestnictwa (pracy w przypadku spółdzielni socjalnych oraz

zakładów aktywności zawodowej) w PES na zmianę sytuacji pracowników i uczestników, w zakresie korzystania z transferów społecznych. Dalej opisano jakość kontaktów społecznych oraz zbadano wpływ uczestnictwa bądź zatrudnienia w PES na rozwiązywanie problemów przyczyniających się do wykluczenia z rynku pracy.

Ostatnia część raportu uwzględnia system wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim. Ze względu na kluczową rolę jaką pełni tu Wojewódzki Urząd Pracy oraz Regionalne Centrum Polityki Społecznej opisano koordynację wsparcia ekonomii społecznej na poziomie regionalnym. W kontekście systemu wsparcia ekonomii społecznej znaczną część poświęcono także opisowi działalności ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES), w tym ocenie jakości usług poszczególnych ośrodków oraz skuteczności i efektywności kosztowej OWES.

Wnioski z badania:

- Zdiagnozowano stosunkowo słabą trwałość nowo-tworzonych podmiotów ekonomii społecznej. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest nadmierna koncentracja systemu wsparcia na tworzeniu nowych podmiotów ekonomii społecznej (co wynika bezpośrednio z zapisów PO KL 2007-2013). Przejawia się to przyznawaniem dotacji tylko dla nowo powstających spółdzielni socjalnych i brakiem wsparcia finansowego dla istniejących PES (pewną zmianą jest uruchomienie funduszu pożyczkowego dla działających PES, jednak skala jego oddziaływania jest nadal stosunkowo słaba).
- Działające PES charakteryzują się stosunkowo niskim potencjałem wzrostu. Wynika to m.in. z początkowej fazy ich rozwoju. Ale jest to także efekt tworzenia nowych PES w sektorze usług, w branżach o niskich kosztach wejścia, charakteryzujących się wysoką konkurencją. Nie powstają natomiast PES o charakterze produkcyjnym (głównie ze względu na niski dostęp do kapitału). Brakuje również PES tworzonych od razu w formie większych przedsiębiorstw, a także modeli biznesowych PES, które mogłyby podlegać skalowaniu i replikowaniu.
- Jednym z czynników słabości OWES jest niedostateczne przygotowanie pracowników pod kątem integracji społecznej i zawodowej. W efekcie do przedsiębiorstw społecznych trafiają osoby z nierozwiązanymi problemami, co rodzi problemy na etapie działania przedsiębiorstw i może być jedną z przyczyn ich upadku. Reakcją na ten problem jest preferowanie, jako założycieli spółdzielni, osób w relatywnie lepszej sytuacji, tj. osób młodszych, lepiej wykształconych, doświadczających mniejszych problemów społecznych. Zjawisko to określane jako *creaming* powoduje, że przedsiębiorstwa społeczne tracą swój wymiar społeczny.
- Działania OWES są silnie skoncentrowane w Łodzi i w jej bezpośrednim sąsiedztwie. Wynika to przede wszystkim z braku subregionalizacji. Powstanie lokalnych biur jednego z OWES przyczyniło się do intensyfikacji działań na tych terenach.
- Na terenie województwa łódzkiego widoczny jest nierównomierny rozkład PES o charakterze reintegracyjnym. Co wynika przede wszystkim z faktu, że tworzone są one w wyniku aktywności władz lokalnych lub lokalnych organizacji pozarządowych. Brakuje jednak przemyślanej i planowej polityki regionalnej, która mogłaby doprowadzić do bardziej równomiernego rozłożenia tych placówek.

1. Wprowadzenie

1.1 Kontekst badania

Rozwój ekonomii społecznej a główne założenia Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020

Województwo łódzkie znajduje się w ważnym momencie – na początku wdrażania nowego Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020. Jednym z jego istotnych elementów, szczególnie w obszarze Celu Tematycznego 9, dotyczącego promowania włączenia społecznego, walki z ubóstwem oraz wszelką dyskryminacją, jest wspieranie rozwoju ekonomii społecznej.

Kwestie związane z polityką społeczną, nad którą pieczę ma Regionalne Centrum Polityki Społecznej – koordynator działań z zakresu ekonomii społecznej w ramach RPO WŁ 2014-2020, wyszczególnione są w IX osi priorytetowej „Włączenie społeczne”. IX oś priorytetowa, w całości finansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowana jest poprzez działania:

- Aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
- Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
- Rozwój ekonomii społecznej.

Strategia Europa 2020 wskazuje na konieczność walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Według analizy Ubóstwo w Polsce w świetle badań GUS (2013) najważniejszymi czynnikami zwiększającymi ryzyko ubóstwa są: niski poziom wykształcenia i związany z tym niski status zawodowy, bezrobocie oraz niepełnosprawność. Z kolei ubóstwo ma znaczący wpływ na wzrost poziomu wykluczenia społecznego.

Wyzwaniami w zakresie włączenia społecznego będą: podniesienie poziomu aktywności zawodowej, w tym wzrost zatrudnienia, przeciwdziałanie ubóstwu, wspieranie rozwoju przedsiębiorstw społecznych, a także zapewnienie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych.

Efektom interwencji w obszarze włączenia społecznego będzie wzrost liczby osób, u których zostanie przywrócona zdolność do wypełniania ról społeczno-zawodowych, wzrost liczby trwałych miejsc świadczenia usług społecznych lub zdrowotnych, stworzenie warunków do deinstytucjonalizacji, funkcjonujących form wsparcia m.in. pomocy dziecku i rodzinie oraz rozwój przedsiębiorczości społecznej, co w konsekwencji przyczyni się do ograniczenia zjawiska wykluczenia społecznego i ubóstwa.

Obok działań związanych z wsparciem na rzecz tworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, organizacji pozarządowych i instytucji pomocy i integracji społecznej, jednym z celów szczegółowych jest wzmocnienie roli ekonomii społecznej. RPO WŁ 2014-2020 zwraca szczególną uwagę na rozwój ekonomii społecznej jako

szansy na włączenie społeczne i zatrudnienie osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, pozostających dotąd bez zatrudnienia.

W ślad za unijnymi i krajowymi wytycznymi, w RPO WŁ 2014-2020 nadane zostały Regionalnym Ośrodkom Polityki Społecznej prerogatywy do koordynacji ekonomii społecznej rozszerzając dotychczasową ich działalność, co pozwoli na usprawnienie działań w sferze wykluczenia społecznego i usług społecznych.

W niniejszym raporcie końcowym przedstawiamy wyniki badania prowadzonego na zlecenie Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi – Jednostki Organizacyjnej Samorządu Województwa Łódzkiego pt.: „Ekonomia społeczna w regionie łódzkim (usługi badawcze)”.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie grudzień 2014 r. - kwiecień 2015 r.

1.2 Cel badania

Cel główny badania:

Dokonanie kompleksowego badania stanu ekonomii społecznej w regionie łódzkim.

Wyniki badania będą podstawą dla wypracowania rekomendacji dla polityki wspierania rozwoju ekonomii społecznej w województwie łódzkim w okresie 2014-2020. Zostaną one wykorzystane na etapie przygotowywania szczegółowych dokumentów, dotyczących wsparcia podmiotów ekonomii społecznej ze środków EFS.

Cele szczegółowe badania:

- inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej, tzw. przedsiębiorstw społecznych oraz instytucji wsparcia ES,
- ocena ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy,
- określenie barier i perspektyw rozwojowych,
- rekomendacje dla kreatorów i realizatorów polityki regionalnej i lokalnej,
- ocena skuteczności i efektywności działania poszczególnych OWES,
- wpływ pracy lub uczestnictwa w PES na integrację społeczną.

Dodatkowo, w trakcie badania poszczególnych obszarów szczególna uwaga została poświęcona zróżnicowaniu sytuacji podmiotów ekonomii społecznej działających na obszarach wiejskich i miejskich. Szczególnie istotne wydaje się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o niską aktywność ekonomii społecznej na wsi i w małych miejscowościach. W raporcie nie wydzielano tej kwestii jako osobnego obszaru badawczego, lecz potraktowany został horyzontalnie, uwzględniony został we wszystkich obszarach badawczych.

2. Metodologia badania

2.1. Struktura badania

Zrealizowanie badania wymagało zastosowania kombinacji wzajemnie uzupełniających się metod badawczych, które pozwoliły na zebranie danych, niezbędnych do sformułowania odpowiedzi na pytania badawcze, oszacowania wskaźników oraz były podstawą do sformułowania wniosków i rekomendacji. Niezbędne było także objęcie badaniem różnych grup respondentów, co pozwoliło pozyskać informacje ukazujące różne punkty widzenia i tym samym minimalizujące ryzyko formułowania jednostronnych wniosków.

Badanie zostało podzielone na trzy kluczowe etapy, które wyznaczały kolejność prowadzonych prac badawczych:

- I. Etap przygotowawczy – strukturalizacja badania
- II. Etap badawczo-analityczny
- III. Etap rekomendacyjny

I. Etap przygotowawczy – strukturalizacja badania

Na tym etapie dokonano weryfikacji założeń badawczych, uwzględniono uwagi Zamawiającego co do zakresu i sposobu przeprowadzenia badania. Celowi temu służyło także spotkanie wstępne z Zamawiającym (tzw. kickoff meeting), na którym omówione zostały kwestie organizacyjne i techniczne badania.

Pierwszym elementem badania była wstępna analiza dokumentów, która swoim zakresem obejmowała dokumenty związane z realizacją projektu oraz zrealizowane badania i opracowania będące przedmiotem analizy. Zostały doprecyzowane obszary tematyczne, które ułatwiły dalszą pracę z materiałem badawczym.

Na pierwszym etapie realizacji badania odbył się również warsztat z kluczowymi interesariuszami, który miał na celu poznanie specyfiki ekonomii społecznej w województwie łódzkim, a także rozpoznanie oczekiwań interesariuszy. Było to istotne z punktu widzenia sprawności realizacji kolejnych faz badania.

Na podstawie zebranych informacji zostały opracowane wstępne wersje narzędzi badawczych, a także rozpoczęły się prace przygotowawcze do prowadzenia badań terenowych.

Całość prac w ramach tego etapu zakończyła się przekazaniem Zamawiającemu raportu metodologicznego.

II. Etap badawczo-analityczny

Na etapie badawczo-analitycznym zostały zrealizowane badania terenowe, prowadzona dalsza analiza desk research, z uwzględnieniem analizy dokumentacji projektowej.

Na tym etapie przeprowadzone zostały następujące badania terenowe:

- ❖ Indywidualne wywiady pogłębione z kluczowymi interesariuszami, w tym instytucjami regionalnymi, OWES, podmiotami ekonomii społecznej – kadra zarządzającą oraz pracownikami i uczestnikami.

- ❖ **Ankieta CATI** z podmiotami ekonomii społecznej, która miała na celu określenie ich faktycznego poziomu aktywności i rozpoznanie ich kondycji.
- ❖ **Ankieta CATI z pracownikami i uczestnikami PES** – która miała na celu określenie sytuacji osób po 12/24 miesiącach pracy w PES lub 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w PES.

III. Etap rekomendacyjny

Istotą ostatniego etapu badania było stworzenie pakietu rekomendacji. Kluczową techniką jest tu **analiza zebranego materiału badawczego z badań terenowych**, która umożliwiła uporządkowanie zgromadzonego materiału.

Opracowano oraz przedłożono Zamawiającemu wstępną wersję raportu końcowego.

Na tym etapie został przeprowadzony **drugi warsztat** z kluczowymi interesariuszami, mający na celu ocenę i weryfikację wstępnych wniosków oraz rekomendacji z badań przedstawionych we wstępnej wersji raportu końcowego.

Efektam zamknięcia tego etapu jest niniejsza ostateczna wersja **raportu końcowego z badania**.

2.2. Pytania badawcze

Poniżej podano pytania badawcze, przyporządkowane do poszczególnych obszarów badawczych.

Obszar badania	Pytania badawcze
Inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej, tzw. przedsiębiorstw społecznych oraz instytucji wsparcia ES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak jest liczba faktycznie działających podmiotów ekonomii społecznej w podziale na ich typy? 2. Jaka jest szacunkowa liczba nie działających podmiotów ekonomii społecznej w podziale na ich typy? 3. Jaki jest rozkład geograficzny podmiotów ekonomii społecznych, z uwzględnieniem podziału na obszary wiejskie i miejskie? 4. Jak często występują powiązania instytucjonalne pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej? 5. Jak długo funkcjonują podmioty ekonomii społecznej? 6. Jakie są przychody i ich źródła podmiotów ekonomii społecznej?
Ocena ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy	<ol style="list-style-type: none"> 7. Ile miejsc pracy istnieje w podmiotach ekonomii społecznej utworzonych dzięki wsparciu ze środków publicznych (EFS, FP)? 8. Ile miejsc pracy istnieje ogółem w podmiotach ekonomii społecznej? 9. Jaką część osób pracujących w podmiotach ekonomii społecznej stanowią osoby należące do kategorii zagrożonych wykluczeniem społecznym? 10. Jaki jest poziom wynagrodzeń osób pracujących w podmiotach ekonomii społecznej? 11. Jaki jest wymiar czasu pracy osób pracujących w podmiotach ekonomii społecznej? 12. Na podstawie jakich umów wykonują swoją pracę

Obszar badania	Pytania badawcze
	<p>pracownicy PES?</p> <p>13. Jakie są warunki pracy osób pracujących w PES?</p> <p>14. Jaki jest rozkład geograficzny tworzonych miejsc pracy, z uwzględnieniem podziału na obszary wiejskie i miejskie?</p>
<p>Określenie barier i perspektyw rozwojowych</p>	<p>15. Jakie są przyczyny zaprzestania działalności przez podmioty ekonomii społecznej?</p> <p>16. Jakie trudności napotyka przedsiębiorstwa społeczne w swojej działalności? W jakim stopniu są one zróżnicowane ze względu na typ podmiotu oraz obszar działania (tereny miejskie i wiejskie)?</p> <p>17. Jakie czynniki najbardziej sprzyjają rozwojowi podmiotów ekonomii społecznej?</p> <p>18. Jaki wpływ na działalność PES ma współpraca z innymi podmiotami, w szczególności z JST i przedsiębiorstwami?</p>
<p>Ocena skuteczności i efektywności działania poszczególnych OWES</p>	<p>19. Jakie są skala i zakres usług świadczonych przez OWES na terenie województwa łódzkiego?</p> <p>20. Na czym polegają różnice w działalności poszczególnych OWES?</p> <p>21. Jakie są efekty działania poszczególnych OWES, szczególnie w zakresie liczby utworzonych PES i liczby miejsc pracy, a także ich trwałości?</p> <p>22. Jaka jest efektywność kosztowa działania OWES?</p> <p>23. Jak oceniana jest przez PES jakość usług świadczonych przez OWES?</p> <p>24. W jaki sposób zapewniona jest jakość usług świadczonych przez OWES?</p> <p>25. Ile osób pracuje w OWES? Jakie zadania wykonują i w jaki sposób są przygotowani do pracy w OWES?</p> <p>26. Na podstawie jakich umów wykonują swoje zadania pracownicy OWES?</p> <p>27. Jak oceniana jest jakość usług świadczonych przez OWES przez ich odbiorców?</p> <p>28. Jakie czynniki wpływają na różnice w skuteczności i efektywności działania OWES?</p> <p>29. Jakie są potrzeby PES wobec wsparcia OWES?</p>
<p>Wpływ pracy lub uczestnictwa w PES na integrację społeczną</p>	<p>30. Jaka jest sytuacja zawodowa pracowników spółdzielni socjalnych, utworzonych dzięki wsparciu EFS?</p> <p>31. Jaka jest sytuacja zawodowa uczestników CIS, KIS i ZAZ, finansowanych ze środków EFS?</p> <p>32. Jak zmieniła się sytuacja dochodowa pracowników i uczestników PES, w tym zakres korzystania z transferów społecznych?</p> <p>33. Jak zmieniła się częstotliwość kontaktów społecznych uczestników PES?</p>

Obszar badania	Pytania badawcze
	34. W jakim stopniu praca lub uczestnictwo w PES wpłynęło na rozwiązanie problemów będących przyczyną wykluczenia z rynku pracy?
Rekomendacje dla kreatorów i realizatorów polityki regionalnej i lokalnej.	35. W jaki sposób zwiększyć liczbę miejsc pracy w funkcjonujących przedsiębiorstwach społecznych? 36. W jaki sposób doskonaląc jakość usług świadczonych przez OWES? 37. W jaki sposób zapewniać większość trwałość istniejących przedsiębiorstw społecznych? 38. W jaki sposób zwiększać ekonomiczny potencjał przedsiębiorstw społecznych?

2.3. Wskaźniki uszczegóławiające problemy badawcze

W poniższej tabeli zaprezentowano propozycje wskaźników dla każdego z obszarów.

Wskaźniki te były podstawą do formułowania wniosków i zaleceń.

Obszar badania	Wskaźniki
Inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej, tzw. przedsiębiorstw społecznych oraz instytucji wsparcia ES	1. Liczba faktycznie działających podmiotów ekonomii społecznej w podziale na typy. 2. Wskaźnik koncentracji – liczba PES w każdym z powiatów. 3. Przeciętny poziom przychodów PES.
Ocena ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy	4. Średnia liczba miejsc pracy utworzonych w jednym PES. 5. Średnia liczba miejsc pracy w PES rok po ich założeniu. 6. Odsetek osób pracujących w PES na podstawie umów cywilno-prawnych. 7. Odsetek osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym wśród pracowników PES. 8. Odsetek PES planujących zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 9. Odsetek PES planujących zmniejszyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
Określenie barier i perspektyw rozwojowych	10. Odsetek PES doświadczających trudności finansowych. 11. Odsetek PES doświadczających trudności związanych z pracą w zespole. 12. Odsetek PES oceniających pozytywnie perspektywy rozwoju w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 13. Odsetek PES oceniających negatywnie perspektywy rozwoju w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 14. Odsetek PES, które starały się o skorzystanie z instrumentów zwrotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. 15. Odsetek PES, które skorzystały z instrumentów

Obszar badania	Wskaźniki
	zwrótnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. 16. Odsetek PES dostarczających w sposób systematyczny dobra i usługi dla samorządów. 17. Odsetek PES dostarczających w sposób systematyczny dobra i usługi dla przedsiębiorców.
Ocena skuteczności i efektywności działania poszczególnych OWES	18. Średni koszt jednostkowy utworzenia jednego PES. 19. Średni koszt jednostkowy utworzenia jednego miejsca pracy w PES. 20. Procent PES oceniających pozytywnie dostępność usług OWES. 21. Procent PES oceniających pozytywnie trafność i użyteczność usług OWES. 22. Odsetek PES deklarujących, że bez wsparcia OWES ich aktualna sytuacja byłaby znacznie gorsza.
Wpływ pracy lub uczestnictwa w PES na integrację społeczną	23. Procent osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej, pracujących w tej spółdzielni 12 i 24 miesiące od otrzymania dotacji. 24. Procent osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej, pracujących 12 i 24 miesiące od otrzymania dotacji. 25. Procent osób, które deklarują wzrost dochodów 12/24 m-ce po rozpoczęciu pracy w spółdzielni socjalnej. 26. Odsetek osób, które zakończyły udział w CIS/KIS/ZAZ, finansowany i pracują 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie. 27. Procent uczestników CIS/KIS/ZAZ, którzy deklarują wzrost poziomu dochodów 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie.
Rekomendacje dla kreatorów i realizatorów polityki regionalnej i lokalnej.	Ten obszar badawczy ma charakter ekspercki i polegał na formułowaniu zaleceń na podstawie wyników wcześniejszych faz – dlatego nie uwzględniono dla niego żadnych wskaźników.

2.4. Metody i techniki badawcze

2.4.1. Analiza danych zastanych (desk reseach)

Punktem wyjścia do badania była pogłębiona analiza dokumentów o charakterze strategicznym, w których przedstawiona jest koncepcja rozwoju ekonomii społecznej w Polsce i w województwie łódzkim. Pod uwagę wzięte zostały też dokumenty dotyczące szerzej rozumianego wykluczenia społecznego.

W ramach analizy uwzględniono:

- Strategię Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, Łódź,
- Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim w roku 2014 r., Łódź 2014,
- Wieloletni plan działań na rzecz rozwoju i upowszechniania ekonomii społecznej w województwie łódzkim na lata 2013-2020, Łódź 2013,

- Wojewódzką Strategię w zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020, Łódź 2007,
- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020, Łódź 2014,
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwoju na lata 2014-2020,
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, Warszawa 2011,
- Sprawozdania roczne z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za lata: 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014.

Wyniki analizy dokumentów stanowiły ramę koncepcyjną dla całego badania. Pozwoliły na określenie kontekstu w zakresie polityki publicznej, a także oczekiwania decydentów politycznych w zakresie planowanych efektów.

Ważnym elementem badania była analiza dostępnych raportów z badań i ewaluacji dotyczących ekonomii społecznej, prowadzonych zarówno na poziomie subregionów, jak i regionalnym. Pod uwagę wzięte zostały również raporty GUS.

W ramach analizy uwzględniono:

- Województwo łódzkie: podregiony, powiaty, gminy 2014, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014,
- Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim, autorstwa prof. dr hab. J.Krzyszczkowskiego, Łódź 2011,
- Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych, Raport z badania, Warszawa 2012,
- Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej, Raport końcowy z badania, Warszawa 2014,
- Centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w 2013 r., GUS, Warszawa 2014,
- Wstępna informacja nt. wyników Badania stowarzyszeń, fundacji i organizacji społecznych (SOF-1), GUS, Warszawa 2010,
- Trzeci sektor w Polsce, GUS, Warszawa 2014,
- Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r., GUS, Warszawa 2014,
- Kapitał społeczny na poziomie mezo – współpraca organizacji trzeciego sektora, GUS 2013,
- Charakter usług świadczonych przez podmioty sektora pozarządowego w Polsce na tle definicji usług ekonomicznych oraz nieekonomicznych w prawie wspólnotowym, w szczególności w świetle zakresu Dyrektywy o usługach na rynku wewnętrznym 2006/123/WE, z uwzględnieniem orzecznictwa ETS, Warszawa 2008.

Kolejnym elementem analizy były dane administracyjne – informacje pochodzące ze sprawozdań przygotowywanych przez podmioty ekonomii społecznej. Zgodnie z istniejącymi przepisami prawa, podmioty integracyjne (CIS, ZAZ, WTZ) zobowiązane są do składania szczegółowych sprawozdań na temat swojej działalności. W przypadku CIS

sprawozdania te są składane do Wojewody, w przypadku ZAZ i WTZ trafiają one do wojewódzkiego oddziału PFRON.

Kolejnym elementem badania była pogłębiona analiza dotychczasowego funkcjonowania OWES. Analiza objęła wnioski o dofinansowanie realizowanych projektów oraz dane pochodzące z podsystemu monitorowania EFS (PEFS).

Systematyczna, pogłębiona analiza danych dotyczących działalności OWES pozwoliła lepiej poznać specyfikę ich działania, sposób wydatkowania środków z EFS oraz ich efektywność. Analiza ta dostarczyła tym samym szczególnie wartościowych informacji pod kątem nowego okresu sprawozdawczego.

2.4.2. Warsztaty z kluczowymi interesariuszami

Warsztaty zostały przeprowadzone w pierwszej i ostatniej fazie badania. Miały one charakter koncepcyjny i służyły następującym celom:

Warsztaty wstępne – dokładne rozpoznanie potrzeb odbiorców badania, omówienie dotychczasowych doświadczeń związanych ze wspieraniem ekonomii społecznej w województwie łódzkim.

Warsztaty końcowe – pogłębiona analiza wniosków z badania oraz wstępnych zaleceń. Dzięki zaangażowaniu wszystkich kluczowych interesariuszy formułowane wnioski i zalecenia charakteryzowały się większą trafnością i użytecznością dla adresatów badania.

Do udziału w warsztatach zaproszono przedstawicieli:

- RCPS,
- WUP,
- OWES,
- oraz ekspertów z zakresu ekonomii społecznej.

2.4.3. Pogłębione wywiady indywidualne

Wywiady indywidualne służyły zebraniu pogłębionych, jakościowych danych, pozwalających odpowiedzieć na pytania badawcze. W poniższej tabeli zaprezentowano listę oraz liczebności zrealizowanych wywiadów.

Typ podmiotu	Charakterystyka respondentów	Założenia dotyczące wielkości próby	Liczba wywiadów
OWES	Kadra kierownicza lub kluczowi pracownicy	Co najmniej jeden wywiad w każdym OWES	5
Instytucje Regionalne	Kadra kierownicza ROPS i WUP	Po jednym wywiadzie w każdej instytucji	2
Spółdzielnie socjalne	Kadra kierownicza i pracownicy spółdzielni socjalnych	Przynajmniej po jednej spółdzielni w każdym subregionie. W każdej spółdzielni co najmniej dwa wywiady	8

CIS, KIS, WTZ, ZAZ	Kadra kierownicza i uczestnicy / pracownicy	W każdym podmiocie 3 wywiady: jeden z kadrami kierowniczą, dwa z pracownikami lub uczestnikami. Liczba PES: 2 CIS-y, 2 KIS-y, 1 ZAZ, 2 WTZ-y	21
Organizacje pozarządowe, spółki non-profit, spółdzielnie inwalidów	Kadra kierownicza i pracownicy	W każdym podmiocie jeden kierownik i jeden pracownik. Przewiduje się wywiady w dwóch organizacjach pozarządowych i jednej spółce non-profit i dwóch spółdzielniach	10

Dobór podmiotów i osób w ramach każdego z podmiotów był celowy. Przy doborze podmiotów brane pod uwagę były takie zmienne, jak:

- Różnicowanie terytorialne (w tym też miasto/ wieś),
- Długość działania danego podmiotu (działające do roku/ działające powyżej dwóch lat),
- Wielkość danego podmiotu (mierzona liczbą pracujących/ uczestników).

Dzięki temu możliwe było poznanie całego wachlarza podmiotów ekonomii społecznej i uchwycenie różnorodności sektora.

2.4.4. Wywiady telefoniczne (CATI) z PES

Podstawowym narzędziem pozyskania wiedzy o podmiotach ekonomii społecznej, zarejestrowanych na terenie województwa łódzkiego, było badanie CATI tych podmiotów – czyli ankieta telefoniczna wspomagana komputerowo. Kwestionariusz ankiety został dopasowany do typu danego podmiotu (np. inny dla CIS, a inny dla spółdzielni socjalnych).

Wywiady telefoniczne były też podstawą do oszacowania skali podmiotów nieaktywnych. W poniższej tabeli przedstawiono wielkość próby w poszczególnych kategoriach PES.

Typ podmiotu	Założenia dotyczące wielkości próby	Zrealizowana wielkość próby
Spółdzielnie socjalne	Próba wyczerpująca – podjęto próbę kontaktu z wszystkimi spółdzielniami socjalnymi.	30
CIS, KIS, WTZ, ZAZ	Próba wyczerpująca – podjęto próbę kontaktu z wszystkimi podmiotami.	36
Organizacje	Dobór losowy na podstawie baz danych	121 (51 efektywnych) ¹

¹ W raporcie metodologicznym wielkość określono na poziomie 80 ankiet. W ramach badania udało się zrobić więcej niż zakładano ankiet – 121, niemniej jednak po uwzględnieniu kryteriów przyjętych w badaniu tj. prowadzenia działalności gospodarczej, statutowej odpłatnej, posiadania rocznych

pozarządowe, organizacji pozarządowych, dostępnych dla
 spółki non- Wykonawcy.
 profit,
 spółdzielnie.

2.4.5. Wywiady telefoniczne z pracownikami i uczestnikami PES

Jednym z obszarów badania było poznanie sytuacji pracowników i uczestników PES. Szczególnie interesujące – z punktu widzenia polityki regionalnej – choć nie do końca poznane, były dalsze losy osób, które pracowały w PES lub były uczestnikami podmiotów integracyjnych. Dlatego też w badaniu skupiliśmy się na rozpoznaniu sytuacji osób, które już jakiś czas temu pracowały lub uczestniczyły w działaniach PES.

W badaniu skoncentrowano się na tych osobach, które bezpośrednio korzystały ze wsparcia finansowanego ze środków EFS – bowiem ich dane kontaktowe dostępne były w systemie PEFS.

W badaniu skoncentrowano się na dwóch grupach:

- Osobach, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnych. Z powodów praktycznych nie ograniczono się, jak pierwotnie zamierzano, do osób, które otrzymały dotację 12 lub 24 miesiące przed rozpoczęciem badania. Podstawowym celem tej części badania było poznanie ich aktualnej sytuacji zawodowej oraz stopnia integracji społecznej tych osób, jak również subiektywnego poczucia wpływu wsparcia na aktualną społeczno-zawodową sytuację życiową, w związku z czym rozszerzono diagnozę ich stanu na rok i dwa lata po uzyskaniu dotacji.
- Osobach, które uczestniczyły w zajęciach CIS lub KIS – dotarto do osób, które zakończyły udział w CIS lub KIS. Ze względu na okres przeprowadzanych projektów, nie ograniczono się do osób, które zakończyły uczestnictwo pomiędzy 6 a 12 miesięcy od badania, jak pierwotnie zamierzano. Cel poznania ich aktualnej sytuacji zawodowej oraz w zakresie integracji społecznej i ocena wpływu wsparcia na ich sytuację został poszerzony o zdiagnozowanie ich sytuacji w 6 miesięcy i 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Badanie ilościowe pozwoliło na zebranie rzetelnych informacji na temat losów badanych osób. Pozwoliło też na oszacowanie efektywności wsparcia.

Poniżej przedstawiono zrealizowane wielkości próby:

Typ respondentów	Zrealizowana wielkość próby
Pracownicy spółdzielni socjalnych	76
Uczestnicy CIS/KIS	100

przychodów w wysokości ponad 10 tys. zł, do analizy badawczej zakwalifikowało się 51 ankiet stąd ta wielkość ta pojawia się w raporcie przy analizach.

3. Ekonomia społeczna w województwie łódzkim - inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej

3.1. Wprowadzenie

3.1.1. Miejsce ekonomii społecznej w regionalnych strategiach

Cele rozwojowe, jakie stawia przed sobą województwo łódzkie, bazują na trzech filarach: spójności gospodarczej, spójności społecznej oraz spójności przestrzennej. Dla obszaru spójności społecznej, na którym skupimy się w niniejszym badaniu, głównym celem jest:

- aktywne społeczeństwo obywatelskie,
- z dobrym dostępem do usług publicznych,
- sprzyjające włączeniu społecznemu grup wykluczonych².

Jednym z celów operacyjnych jest reintegracja społeczna grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym (cel operacyjny 6), w tym przeciwdziałanie ubóstwu ekonomicznemu oraz – istotniejsza z punktu widzenia celów badania – reintegracja zawodowa oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu.

Zarówno kwestie ekonomii społecznej jak i rola podmiotów ekonomii społecznej pojawiają się w regionalnych dokumentach strategicznych. W Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 określono ekonomię społeczną jako „*instrument służący przezwyciężaniu problemów społecznych*”³. Ponadto Strategia wymienia grupy społeczne zagrożone wykluczeniem społecznym, które ze względu na sytuację życiową szczególnie wymagają aktywizacji. Grupy te – osoby bezrobotne, rodziny wielodzietne, rodzice samotnie wychowujący dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby chore psychicznie, osoby starsze, osoby uzależnione, bezdomni, osoby z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, ofiary patologii życia rodzinnego, dzieci i młodzież z środowisk zaniedbanych, imigranci, członkowie mniejszości narodowych⁴ – mogą odnosić bezpośrednie korzyści z rozwoju podmiotów ekonomii społecznej. Zapisy Strategii jednoznacznie wskazują na dążenie do:

- aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez: wspieranie ZPCh, upowszechnienie programów rehabilitacji osób niepełnosprawnych umożliwiających powrót na rynek pracy i integrację społeczną;
- przeciwdziałania zjawiskom wykluczenia społecznego poprzez: wspieranie innowacyjnych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wspieranie działań w zakresie reintegracji społecznej osób wykluczonych⁵.

Ponadto, jednym z celów jest **rozwój i upowszechnianie ekonomii społecznej**. Działanie to będzie realizowane poprzez:

² Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, s. 85

³ Tamże, s. 91

⁴ Tamże, s. 91

⁵ Tamże, s. 92

- wspieranie tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw społecznych, w tym spółdzielni socjalnych, podmiotów ekonomii społecznej, m.in. centrów i klubów integracji społecznej, zakładów aktywizacji zawodowej, warsztatów terapii zajęciowej,
- tworzenia infrastruktury wsparcia dostarczającej profesjonalnych usług doradczych sieci współpracy, zwrotnych i bezzwrotnych mechanizmów finansowania, w tym wspieranie tworzenia funduszu pożyczkowego i poręczeniowego dla przedsiębiorstw społecznych i podmiotów ekonomii społecznej, działań edukacyjnych,
- propagowanie idei ekonomii społecznej,
- wspieranie tworzenia platform i sieci współpracy i inicjatyw lokalnych⁶.

W Wojewódzkiej Strategii w zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020, która stanowi uszczegółowienie Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, wyszczególnia się konkretne grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zdefiniowane zostały jako osoby, które nie są w stanie samodzielnie zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych z różnych powodów np. bezdomności, alkoholizmu, przestępczości, represji politycznych, itp.⁷

Bezrobocie i długotrwały brak pracy (szczególnie bezrobotnych kobiet) jest głównym czynnikiem problemów społecznych mieszkańców województwa łódzkiego, z tego powodu istotne jest wspieranie podmiotów ekonomii społecznej, które są adekwatnymi ośrodkami wsparcia dla osób mających najgorszą sytuację na rynku pracy.

Kolejnym, ważnym dla ekonomii społecznej dokumentem jest Wieloletni Plan Działań na rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020. Zwrócono w nim uwagę, że rozwój ekonomii społecznej i jej potencjał jest bezpośrednio związany z lokalnym charakterem i zorientowaniem na potrzeby małych społeczności⁸. Celem stawianym przed ekonomią społeczną jest wzmocnienie jej pozycji i roli wraz z przedsiębiorczością społeczną w aktywnej integracji społecznej i zawodowej mieszkańców województwa łódzkiego⁹.

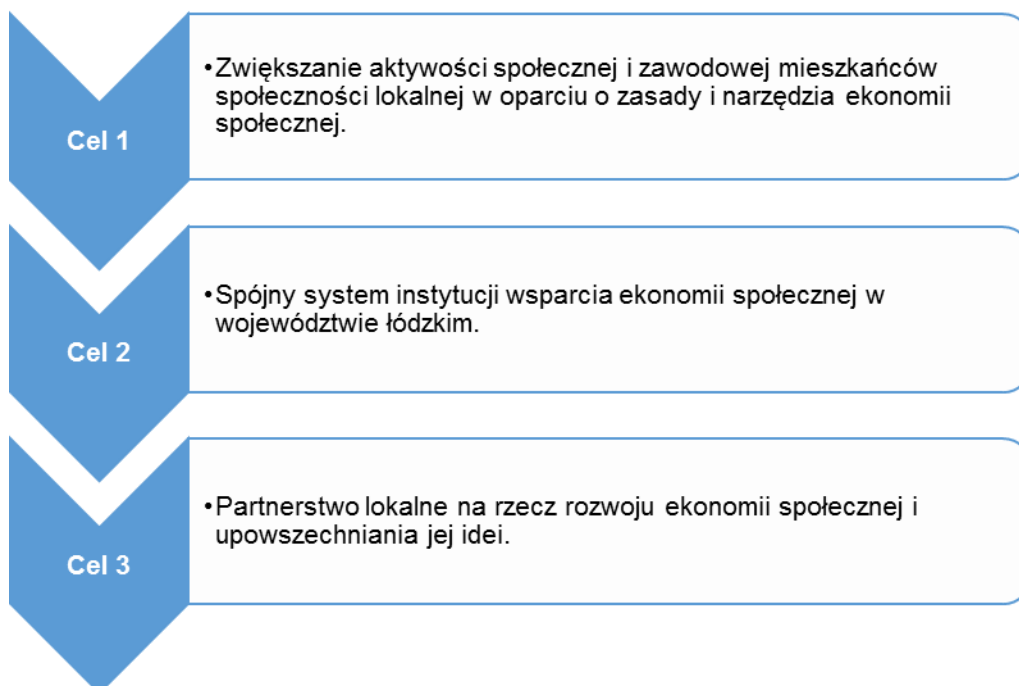
⁶ Tamże, s. 92

⁷ Wojewódzka Strategia w zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020, Łódź 2007, s. 101

⁸ Wieloletni Plan Działań na rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020, RCPS, Łódź 2013, s. 35.

⁹ Tamże, s. 41

Rysunek 1. Cele szczegółowe przyjęte w Wieloletnim Planie Działań na rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020



Źródło: Wieloletni Plan Działań na rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020

Działania związane z integracją społeczną, w tym dostęp do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wzmocnienie i poszerzenie zakresu działań ekonomii społecznej, realizowane w ramach PO KL, będą kontynuowane w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 (RPO WŁ), w ramach osi priorytetowej IX Włączenie społeczne. Jednym z celów RPO WŁ jest utworzenie 469 miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej, co ma być osiągnięte poprzez:

- udzielanie wsparcia finansowego i doradczo-szkoleniowego na tworzenie miejsc pracy w podmiotach ekonomii społecznej,
- świadczenie usług dla istniejących podmiotów ekonomii społecznej, służące wzmocnieniu ich potencjału,
- świadczenie usług zmierzających do inicjowania tworzenia podmiotów ekonomii społecznej,
- koordynacja działań na rzecz sektora ekonomii społecznej w regionie.

Wnioski i zalecenia z niniejszego badania zostaną wykorzystane do formułowania założeń i kryteriów konkursów ogłaszanych w ramach RPO WŁ.

3.1.2. Definicje podmiotów ekonomii społecznej

Ekonomia społeczna, za Krajowym Programem Rozwoju Ekonomii Społecznej, definiowana jest jako *sfera aktywności obywatelskiej, która przez działalność ekonomiczną i działalność pożytku publicznego służy: integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną, tworzeniu miejsc pracy, świadczeniu usług*

społecznych użyteczności publicznej (na rzecz interesu ogólnego) oraz rozwojowi lokalnemu¹⁰.

Podmioty ekonomii społecznych charakteryzują się następującymi cechami:

- nadrzędnością świadczenia usług dla członków lub wspólnoty względem zysków,
- autonomicznym zarządzaniem,
- demokratycznym procesem decyzyjnym,
- prymatem ludzi i pracy w stosunku do kapitału przy podziale dochodu.¹¹

Na podstawie powyższych cech wydzielono następujące typy podmiotów:

- podmioty reintegracyjne, do których możemy zaliczyć: kluby i centra integracji społecznej, warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej; przyczyniają się do reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- przedsiębiorstwa społeczne,
- podmioty sfery gospodarczej, rozumiane poprzez organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą, spółdzielnie, które cechują się realizacją celu społecznego lub, dla których leżący we wspólnym interesie cel społeczny jest racją bytu działalności komercyjnej,
- podmioty działające w sferze pożytku publicznego tj. organizacje pozarządowe prowadzące odpłatną i nieodpłatną działalność pożytku publicznego – prowadzące działalność ekonomiczną i zatrudniające pracowników, ale nie opierają się na ryzyku ekonomicznym.

W praktyce jednak, na potrzeby badania, posługiwać się będziemy kategoriami występującymi w polskim porządku prawnym. Zostały one pokrótce zdefiniowane w poniższej tabeli.

Tabela 1. Podmioty ekonomii społecznej

Typ podmiotów	Charakterystyka
centra integracji społecznej	Działają na mocy Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143, świadczą usługi mające na celu reintegrację społeczną i zawodową osobom długotrwale bezrobotnym, bezdomnym, niepełnosprawnym, uzależnionym, chorym psychicznie, zwalnianym z zakładów karnych oraz uchodźcom. Mogą być tworzone przez JST lub organizacje pozarządowe.
kluby integracji społecznej	Działają na mocy Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143. Ich celem jest udzielenie pomocy osobom oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w społeczeństwie oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych. KIS działa na rzecz integrowania osób z trudnościami i problemami życiowymi. Mogą być tworzone przez gminy lub organizacje pozarządowe.
zakłady aktywności zawodowej	Działają na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776, w celu zatrudnienia osób

¹⁰ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 14.

¹¹ Tamże, s. 8.

	<p>niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Są formą zatrudnienia chronionego. Tworzą miejsca pracy dla osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, przyczyniając się także do ich społecznej reintegracji. Mogą być tworzone przez JST lub NGO.</p>
warsztaty terapii zajęciowej	<p>Działają na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776. Są jedną z form rehabilitacji społecznej i zawodowej uczestników. Koncentrują się na rozwijaniu umiejętności codziennego funkcjonowania, zaradności osobistej, sprawności psychofizycznej oraz kompetencji zawodowych. Uczestnikami warsztatów mogą być osoby posiadające prawnie potwierdzony status niepełnosprawności, niezdolne do podjęcia pracy. Warsztaty mogą być organizowane przez JST lub NGO.</p>
spółdzielnie socjalne	<p>Regulowane Ustawą z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651. Ich celem jest przywrócenie na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa oraz umożliwienie osobom bezrobotnym aktywizacji zawodowej, czyli prowadzenie nie tylko działalności gospodarczej, ale także reintegracji społecznej i zawodowej jej członków. W przypadkach osób fizycznych założyciele spółdzielni muszą należeć do jednej z grup: osoby bezrobotne, bezdomni, uzależnieni od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego, chorzy psychicznie, zwalniani z zakładów karnych, uchodźcy, osoby niepełnosprawne.</p>
stowarzyszenia	<p>Regulowane Ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104, stowarzyszenie jest organizacją społeczną powołaną przez grupę osób o wspólnych celach lub zainteresowaniach. Stowarzyszenie jest dobrowolnym, trwałym i samorządnym zrzeszeniem o celach niezarobkowych, które samodzielnie określa swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności, opierając ją na pracy społecznej członków.</p>
fundacje	<p>Regulowana Ustawą z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97. Forma prawna organizacji, której istotą jest kapitał przeznaczony na określony cel oraz statut zawierający reguły dysponowania kapitałem. Fundacja jest zakładem (osobą prawną) – w odróżnieniu od np. stowarzyszeń – nie ma członków (jest bezosobowa). Jest przez to bardziej niezależna, o celu, majątku, zasadach działania decyduje jej twórca.</p>
spółki non profit	<p>Forma nie zdefiniowana prawem. Zyski z działalności gospodarczej spółki zwykle nie mogą podlegać podziałowi między udziałowców. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością mogą być zakładane przez osoby fizyczne i prawne, w tym przez fundacje i stowarzyszenia. Najważniejszym dokumentem wewnętrznym jest umowa spółki, sporządzona w formie aktu notarialnego, która w szczególności określa cele, strukturę, liczbę i wysokość udziałów oraz zasady podziału zysków.</p>
spółdzielnie	<p>Podmiot ustanowiony na zasadach Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210, odmiennego od prawa spółek handlowych. Spółdzielnia jest podmiotem gospodarczym posiadającym osobowość prawną, prowadzącą przedsiębiorstwo. Każdy członek spółdzielni musi zadeklarować w niej co najmniej</p>

jeden udział, członkowie zakładający spółdzielnię nie muszą dysponować żadnym określonym przez prawo minimalnym kapitałem założycielskim.

Źródło: opracowanie własne

W niniejszym badaniu skupiono się zarówno na podmiotach reintegracyjnych (CIS, KIS, WTZ, ZAZ) oraz ich uczestnikach (w przypadku CIS i KIS) jak i na organizacjach pozarządowych oraz spółdzielniach socjalnych (wraz z pracownikami).

W przypadku organizacji pozarządowych skoncentrowano się na tych, które prowadzą działalność gospodarczą lub odpłatną statutową. W badaniu ilościowym uwzględniono ponadto organizacje, które osiągają roczny przychód co najmniej na poziomie 10 tys. zł.

3.2. Liczebność PES

Liczba PES funkcjonujących w województwie łódzkim ulega ciągłym zmianom: jedne podmioty upadają, inne, szczególnie w wyniku projektów współfinansowanych ze środków unijnych, powstają. Dane na temat liczebności tych podmiotów są rozproszone w wielu źródłach, dlatego też jednym z celów badania było zebranie dostępnych w tym zakresie informacji. Według stanu na marzec 2015 r.¹², w województwie łódzkim wśród PES najliczniejszą grupę stanowią organizacje pozarządowe. Inne typy PES są zdecydowanie mniej licznie reprezentowane. Najbardziej liczną grupę stanowią wśród nich spółdzielnie socjalne. Analizując liczebność PES należy pamiętać, że ZAZ, WTZ, CIS i KIS nie są osobnymi osobami prawnymi, lecz są prowadzone przez inne podmioty, najczęściej przez organizacje pozarządowe lub jednostki samorządu terytorialnego (lub ich jednostki organizacyjne).

Tabela 2. Szacowana liczba zarejestrowanych podmiotów ekonomii społecznej w województwie łódzkim, stan: marzec 2015 r.

Podmiot ekonomii społecznej	Liczba
Spółdzielnie Socjalne	83
Zakłady Aktywności Zawodowej	6
Warsztaty Terapii Zawodowej	40
Centra Integracji Społecznej	6
Kluby Integracji Społecznej	15
Organizacje Pozarządowe	1 325 ¹³
Inne, w tym Spółdzielnie Inwalidów, Spółki Non Profit	10

Źródło: opracowanie własne

W powyżej tabeli przedstawione zostały szacunkowe wartości poszczególnych podmiotów; należy jednak zaznaczyć, że nie wszystkie z nich są aktywne. W toku badania prowadzono weryfikację ich aktywności – dotyczyło to głównie spółdzielni socjalnych. Kontaktowano się z nimi telefonicznie, sprawdzając czy działają. Jako

¹² Jest to stan wiedzy na marzec 2015 r. Niektóre źródła podają informacje o sytuacji na koniec roku.

¹³ Szacowna liczna organizacji pozarządowych z terenu województwa łódzkiego uwzględnia tylko te, które prowadzą działalność statutową odpłatną, działalność gospodarczą lub związaną z ekonomią społeczną, gdyż zgodnie z założeniami metodologicznymi, na tego typu organizacjach skupiono się w niniejszym raporcie.

kryterium przyjęto próbę potrójnego nawiązania kontaktu z PES, uwzględniając różne pory dnia i dni tygodnia. Metoda ta obciążona jest pewnym stopniem błędu, dlatego też wymagana jest ostrożność przy interpretacji danych.

Organizacje pozarządowe

Począwszy od roku 2008 r. liczba zarejestrowanych, jak i aktywnych organizacji pozarządowych systematycznie rośnie. Według GUS liczba aktywnych organizacji w roku 2008 wyniosła około 4,6 tys. podmiotów, by w roku 2012 dojść już do ponad 5,5 tys. Po roku 2012 wyniki nie są jeszcze udostępnione.

Pewnym uzupełnieniem danych GUS mogą być informacje zbierane przez Stowarzyszenie Klon/Jawor i prezentowane w bazie organizacji pozarządowych ngo.pl. Według stanu na 2015 istnieje ponad 6,2 tys. organizacji¹⁴. Jednak porównywanie tych danych jest nieuprawnione, gdyż trudno ustalić, ile spośród nich jest aktywnych. Wskazane dane należy traktować jako szacunkowe. Należy jednak podkreślić, że jednoznacznie dowodzą tendencji wzrostu liczby organizacji pozarządowych.

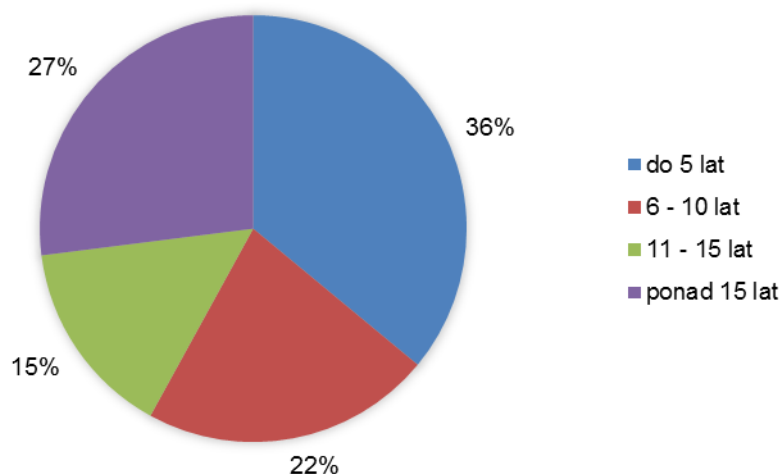
Tabela 3. Liczba aktywnych organizacji pozarządowych w podziale na lata 2008-2015.

Liczba aktywnych organizacji (tys.)	2008	2010	2012	2015
Stowarzyszenia	4,4	4,5	4,7	5,2
Fundacje	0,2	0,4	0,5	1,0
Łącznie	4,6	4,9	5,2	6,2

Źródło: GUS BDL oraz baza ngo.pl (w przypadku roku 2015)

Przytoczone liczby nie pokazują faktycznej skali zmian w sektorze organizacji pozarządowych: zamykania się starych i pojawiania się nowych. Wydaje się, że zmienność jest stosunkowo duża, o czym może świadczyć chociażby ich struktura ze względu na długość trwania działania. Największy odsetek wśród organizacji stanowią podmioty stosunkowo młode, wykazujące aktywność do 5 lat. Stanowią one aż 36% ogółu organizacji pozarządowych (bez OSP, kół łowieckich, itp.).

¹⁴ W ramach tej wartości celowo nie uwzględniono: podmiotów ekonomii społecznej, klubów sportowych, ochotniczych straży pożarnych, kół gospodyń, itp.

Wykres 1. Struktura wieku ogólnopolskich organizacji pozarządowych


Źródło: „Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych” Stowarzyszenia Klon/Jawor 2013.

Ze względu na tematykę badania, skupiliśmy się na tych organizacjach pozarządowych, które prowadzą działalność gospodarczą i/lub statutową odpłatną. Przy uwzględnieniu takich kryteriów opracowano bazę łódzkich organizacji pozarządowych. W roku 2015 r. ich liczba wyniosła ponad 1 300.

Zdecydowana większość ze zidentyfikowanych jako PES organizacji pozarządowych znajduje się na terenach gmin miejskich – stanowią one aż 93,3% wszystkich NGO. Na terenach wiejskich znajdują się tylko 0,2%, a na terenach miejsko-wiejskich – 6,5%.

Wyniki te wskazują na pewne dysproporcje w występowaniu podmiotów w ujęciu terytorialnym, niemniej jednak nie oznacza to, że na terenach wiejskich i miejsko-wiejskich nie istnieją ruchy społeczne. Na tych obszarach, ze względów obyczajowych, kulturowych i społecznych, a także infrastrukturalnych i demograficznych przeważają po prostu inne formy, często mniej formalne, organizacji społecznych, jak np. koła gospodyń, ochotnicze straże pożarne, kluby i stowarzyszenia wiejskie. Samych ochotniczych straży pożarnych jest w województwie łódzkim prawie 1 500¹⁵. Na obszarach wiejskich stanowią one ważną formę samoorganizacji społeczności lokalnych, pełniąc ważne funkcje społeczne. Ruchy i organizacje społeczne, działające na wsiach, mogą być bazą dla rozwoju w przyszłości ekonomii społecznej.

Uwzględniając podział geograficzny województwa łódzkiego na pięć subregionów, struktura NGO przedstawia się następująco:

- podregion piotrkowski – 9% NGO,
- podregion łódzki – 8,2% NGO,
- podregion Łódź – 66,8% NGO,
- podregion sieradzki – 7,9% NGO,
- podregion skierniewicki – 8% NGO.

Pokazuje to, jak silna jest koncentracja trzeciego sektora w samej Łodzi. Warto zaznaczyć, że w Łodzi mieszka ok. 30% mieszkańców województwa łódzkiego, co wpływać może na znaczą nadreprezentację organizacji zarejestrowanych w tym

¹⁵ Dane liczbowe na podstawie bazy.ngo.pl, data dostępu: 16.04.2015 r.

podregionie. Jest to zgodne z ogólnopolską tendencją, według której liczba organizacji większa jest w miastach niż na wsiach. Na tym tle dodatkowo przeważają miasta wojewódzkie, gdzie ulokowanych jest więcej siedzib organizacji ogólnopolskich i regionalnych.

Pokazuje to także, jak trudna jest pod tym względem sytuacja w pozostałych podregionach, na co wskazują dane zawarte w poniższej tabeli. Pod względem liczby osób przypadających na jedną organizację pozarządową, najgorsza sytuacja jest w podregionach piotrkowskim i sieradzkim, choć oczywiście w łódzkim i skierniewickim sytuacja nie jest znacząco lepsza.

Tabela 4. Podział NGO według powierzchni i liczby ludności poszczególnych podregionów

Podregion	Liczba NGO	Liczba NGO na km ²	Liczba NGO na 1000 ludności
Łódź	885	3,02	1,24
łódzki	108	0,05	0,28
piotrkowski	119	0,02	0,20
sieradzki	105	0,02	0,23
skierniewicki	107	0,03	0,29
województwo	1 325	0,07	0,53

Źródło: Województwo łódzkie: podregiony, powiaty, gminy 2014, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014 oraz dane własne

Sytuacja ta stanowić będzie olbrzymie wyzwanie dla rozwoju ekonomii społecznej – bowiem jednym z założeń jest budowanie tego sektora na potencjale organizacji pozarządowych, który w praktyce – jak wynika z danych – w czterech z pięciu podregionów trzeba dopiero budować. Pokazuje to, że konieczne jest skierowanie znaczących wysiłków na wzmocnienie i ekonomizację organizacji pozarządowych.

Centra Integracji Społecznej

Centra Integracji Społecznej wymagają rejestracji w Łódzkim Urzędzie Wojewódzkim. Na koniec 2014 r. w województwie łódzkim aktywnie działało 6 CIS, choć tylko cztery z nich widniały w rejestrze. Analizując łódzkie CIS na tle kraju, gdzie średnio na jedno województwo przypadało 8 centrów, województwo łódzkie plasuje się wśród tych, gdzie CIS jest najmniej. A uwzględniając liczbę ludności, województwo łódzkie w roku 2013 plasowało się na ostatnim miejscu, bowiem 1 centrum przypadało na ponad 800 tys. mieszkańców. W województwach pomorskim i dolnośląskim, które liczbą mieszkańców najbardziej zbliżone są do łódzkiego, wartości te wynosiły odpowiednio: 255 tys. oraz 484 tys. mieszkańców. Co więcej, centra działają okresowo, w zależności od środków, w tym unijnych, dlatego ich aktywność jest zmienna. Niemniej jednak, zauważa się systematyczny wzrost liczby działających CIS zarówno w kraju jak i województwie łódzkim. Świadczy to o dużym potencjale rozwoju tej formy integracji społecznej.

W 2015 roku na 6 działających CIS:

- 2 działały na terenie gminy miejskiej (Łódź, Pabianice),
- 2 działały na terenie gminy wiejskiej (Radomsko, Żarnów),

- 2 działały na terenie gminy miejsko-wiejskiej (Opoczno, Aleksandrów Łódzki).

Tabela 5. Liczba aktywnych CIS w latach 2008-2015

Liczba CIS	2008	2010	2012	2015
CIS	brak danych	3	4	6

Źródło: dane ŁUW

Na podstawie sprawozdań wypełnianych przez poszczególne centra za rok 2013 można zauważyć, że powstały one między 2007 a 2008 r. i nadal działają aktywnie. Podmioty te utworzone zostały w ramach organizacji pozarządowych.

Ponadto, od roku 2012 dwa CIS z powiatu zgierskiego oraz pabianickiego prowadzone są w ramach projektu „Drogowskaz – PRZEMIANA” realizowanego przez Miejskie Centrum Pomocy Społecznej w Pabianicach, które zleca ich prowadzenie organizacji zewnętrznej. W roku 2014 r. w wyniku porozumienia z Fundacją Uwolnienie udało się powołać CIS w Żarnowie.

Tabela 6. Rok powstania CIS

CIS	Rok założenia
CIS MEA w Łodzi	2007
CIS w Radomsku	2008
CIS „Zielone Światło” w Opocznie	2008
CIS w Żarnowie	2014 ¹⁶
CIS w Aleksandrowie Łódzkim	2012 ¹⁷
CIS w Pabianicach	2012 ¹⁸

Źródło: sprawozdanie CIS za rok 2013

W podziale na subregiony województwa łódzkiego CIS działają w:

- w subregionie piotrkowskim – 3 CIS,
- w subregionie łódzkim – 2 CIS,
- w subregionie Łódź – 1 CIS.

W subregionach skierniewickim i sieradzkim nie ma żadnego CIS. Na uwagę zasługuje subregion skierniewicki, w którym nie dość, że nie działa żaden CIS, to także nie funkcjonuje ani jeden KIS. Co przy stopie bezrobocia wynoszącej 13,3% (17,8% w powiecie kutnowskim oraz 16,3% w powiecie łęczyckim) wydaje się działaniem, które nie sprzyja osobom wymagającym integracji społeczno-zawodowej.

Wszystkie centra z terenu województwa łódzkiego prowadzone były przez organizacje pozarządowe.

Wśród uczestników CIS, którzy w roku 2013¹⁹ uczestniczyli w zajęciach, przeważały osoby długotrwale bezrobotne (78%), osoby uzależnione od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego (22%), osoby zwalniane z zakładów karnych mające trudności w integracji ze środowiskiem (7%), osoby

¹⁶ Informacja na podstawie danych GOPS: <http://zarnow.eu/centrum-integracji-spoecznej-rozpoczyna-dzialalnosc-w-zarnowie/>, dostęp: 15.04.2015 r.

¹⁷ W ramach projektu „Drogowskaz – PRZEMIANA”

¹⁸ W ramach projektu „Drogowskaz – PRZEMIANA”

¹⁹ Sprawozdanie CIS za I-XII 2013.

niepełnosprawne (7%), osoby chore psychicznie (2%), osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności (1%)²⁰. Kobiety stanowiły 50% osób uczęszczających na zajęcia, niemniej jednak wśród osób, które ukończyły zajęcia stanowią one aż 62%.

Kluby Integracji Społecznej

Mimo, że kluby zobligowane są do rejestracji w bazie prowadzonej przez Wojewodę, to nie zawsze wywiązują się z tego obowiązku, dlatego informacja o liczbie działających KIS na podstawie źródeł zastanych jest szacunkowa (choć dosyć wiarygodna). Według Rejestru w województwie łódzkim działa tylko 6 klubów integracji społecznej, niemniej w ramach prowadzonego badania łącznie zidentyfikowano 15 KIS, z czego aktywnych jest 12.

Tabela 7. Liczba KIS w latach 2008-2015

	2008	2010	2012	2015
KIS	brak danych	14	brak danych	15

Źródło: dane RCPS oraz baza.ngo.pl

Najstarsze zarejestrowane KIS powstały w latach 2004-2005, następne w roku 2009 oraz na przełomie lat 2012-2013 i działają do dzisiaj. Wszystkie te podmioty zostały powołane przez ośrodki pomocy społecznej.

KIS działały przede wszystkim w gminach miejskich (10), w tym aż 5 w Łodzi, po jednym w Pabianicach, Wieruszowie, Sieradzu, Brzezinach i Głownie. Ponadto:

- 2 funkcjonowały w gminie wiejskiej (Dąbrówka-Sowice, Mokrsko),
- 3 funkcjonowały w gminach miejsko-wiejskich (Zduńska Wola, Tomaszów Mazowiecki, Aleksandrów Łódzki).

W podziale na subregiony widać wyraźne nierówności w dostępie do KIS, bowiem w całym subregionie skierniewickim nie funkcjonuje żaden KIS, zaś w subregionie piotrkowskim funkcjonuje tylko 1 KIS – w Tomaszowie Mazowieckim. Z kolei w subregionie łódzkim działa ich 5 (z czego 3 w powiecie zgierskim), kolejne 5 funkcjonuje w podregionie Łódź. W subregionie sieradzkim działają 4 KIS. W województwie łódzkim kluby w większości tworzone są przez jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, najczęściej ośrodki pomocy społecznej. Aż 12 z nich funkcjonuje właśnie przy OPS, a trzy przy organizacjach pozarządowych.

KIS nie są zobowiązane do składania sprawozdań, dlatego też nie ma dostępu do informacji o liczbie i strukturze ich uczestników, ani o ich efektywności. Pewne informacje dostępne są dla KIS, które realizowały projekty finansowane ze środków EFS. Wśród uczestników KIS powstałych i prowadzonych w ramach projektów EFS przeważały osoby bezrobotne, w tym długotrwale bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo, z czego 59% stanowiły kobiety.

Nierównomierny rozkład KIS i CIS wynika przede wszystkim z faktu, że tworzone są one w wyniku aktywności władz lokalnych lub lokalnych organizacji pozarządowych. Brakuje jednak przemyślanej i planowej polityki regionalnej, która mogłaby doprowadzić do bardziej równomiernego rozłożenia tych placówek. Biorąc pod uwagę, że tworzenie CIS

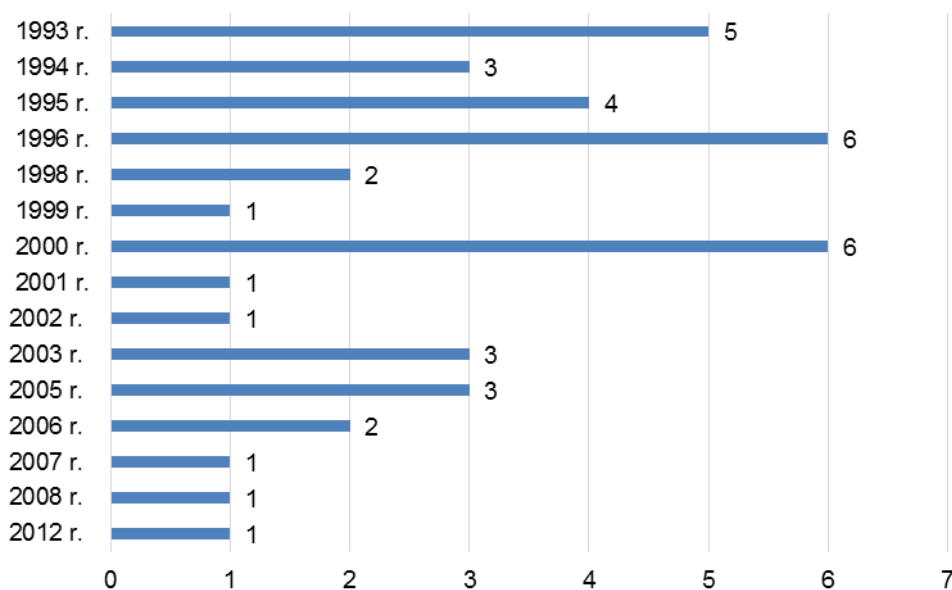
²⁰ Procenty nie sumują się do wartości 100, ponieważ jedna osoba mogła zostać zakwalifikowana do więcej niż jednej kategorii.

i KIS może być wspierane w ramach RPO WŁ, wskazane jest wypracowanie założeń dla inwestycji w te podmioty, bazujących m.in. na analizie potrzeb.

Warsztat Terapii Zajęciowej

W województwie łódzkim działa 40 WTZ. Ich liczba od wielu lat jest ustabilizowana. Tylko 1 powstał po roku 2008 oraz 1 po 2012. Generalnie średni okres funkcjonowania WTZ to ponad 15 lat, a więc są to głównie podmioty założone jeszcze przed rokiem 2000.

Wykres 2. Rok powstania i liczebności WTZ w województwie łódzkim



Źródło: sprawozdania WTZ

Ponieważ zdecydowana większość środków na działanie WTZ pochodzi z PFRON, dlatego też podmioty te mają zagwarantowane finansowanie (choć kwota na jednego uczestnika od wielu lat nie ulega zmianie, co powoduje frustracje kadry). Warsztaty dotychczas nie korzystały ze wsparcia EFS, ma to się jednak zmienić w nowej perspektywie. Zaplanowanie skutecznego wsparcia dla tych podmiotów będzie niewątpliwie dużym wyzwaniem.

W dwóch powiatach: pajęczańskim oraz skierniewickim nie ma żadnego WTZ. Ponadto, w poszczególnych subregionach sytuacja przedstawia się następująco:

- Podregion piotrkowski – 10 WTZ,
- Podregion skierniewicki – 7 WTZ,
- Podregion łódzki – 8 WTZ,
- Podregion miasto Łódź – 9 WTZ,
- Podregion sieradzki – 6 WTZ.

Najwięcej WTZ zostało ulokowanych w podregionie piotrkowskim. Mając na uwadze kategorię powiatu: w Łodzi (9 WTZ), w powiatach: zgierskim (4 WTZ), opoczyńskim, tomaszowskim (po 3 WTZ), łowickim, pabianickim (po 2 WTZ). Zatem średnio na powiat przypada 1,67 WTZ. Z kolei na 10 tys. uprawionych osób niepełnosprawnych przypada 5,43 WTZ, co plasuje województwo łódzkie w połowie stawki krajowej. Jednak dostępność mierzona liczbą faktycznych uczestników zajęć w warsztatach wygląda

gorzej. Na 10 tys. uprawnionych osób niepełnosprawnych do WTZ uczęszcza 186,38 – co jest jedną z najniższych wartości²¹. W rankingu województw pod względem dostępności WTZ łódzkie zajęło 11 miejsce²². Oceniając jednak dostępność tych usług, należy uwzględnić również liczebność innych placówek, w tym szczególnie Środowiskowych Domów Samopomocy, których w województwie łódzkim działa 44²³. Teoretycznie osoby niepełnosprawne powinny przechodzić z ŚDS do WTZ, w praktyce jednak może się zdarzyć, że miejsc w tych placówkach jest zbyt wiele i w efekcie konkurują one między sobą o klientów.

Ponad połowa (25) warsztatów prowadzona jest przez organizacje pozarządowe, 5 przez jednostki samorządu terytorialnego (reprezentowane przez ośrodki pomocy społecznej), 5 przez spółdzielnie, w tym spółdzielnie inwalidów, 1 przez Dom Pomocy Społecznej.

Zakład Aktywności Zawodowej

W roku 2013 działały w województwie 3 Zakłady Aktywności Zawodowej²⁴. Najdłużej działającym zakładem jest prowadzony przez Caritas Archidiecezji Łódzkiej, który został założony w 2001 r. W ramach działania 7.4 PO KL Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych zrealizowało dwa projekty pn. „Dobry start – powstanie i testowanie Zakładu Aktywności Zawodowej dla osób chorujących psychicznie” oraz „Zdrowa Kuchnia - powstanie i testowanie Zakładu Aktywności Zawodowej dla osób chorujących psychicznie”. Po zrealizowaniu projektów, zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych powyższe podmioty uzyskały status ZAZ. W roku 2014 liczba ZAZ uległa zwiększeniu do 6.

Tabela 8. Rok powstania ZAZ w województwie łódzkim

ZAZ	Rok założenia
ZAZ Caritas Archidiecezji Łódzkiej	2001
ZAZ „Dobry start” w Łodzi:	
- siedziba ul. Krawiecka	2013
- siedziba ul. Zawiszy Czarnego	
ZAZ „Zdrowa kuchnia” w Jedliczach (siedziba Łódź)	2013
ZAZ w Wieruszowie	2014
ZAZ w Rawie Mazowieckiej	2014
ZAZ KRES:	
- siedziba w Łodzi	2014
- filia w Pabianicach	

Źródło: dane RCPS

Cztery ZAZ funkcjonują na terenie gmin miejskich (są to: dwa ZAZ w Łodzi, 1 w Rawie Mazowieckiej, 1 filia w Pabianicach), jeden ZAZ działa na terenie gminy wiejskiej (ZAZ w Jedliczach) oraz jeden na terenie gminy miejsko-wiejskiej (ZAZ w Wieruszowie).

²¹ Na podstawie: Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej. Raport z badania. Warszawa 2014, s. 41.

²² Tamże, s. 42.

²³ Na podstawie danych Urzędu Wojewódzkiego Województwa Łódzkiego (<http://pomoc.lodzkie.eu/page/index.php?str=410>)

²⁴ Centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w 2013 r., GUS Warszawa 2014.

Rozkład terytorialny wygląda następująco:

- w podregionie Łódź działają 3 ZAZ,
- w podregionie skierniewickim działa 1 ZAZ (powiat rawski),
- w podregionie łódzkim działają 2 ZAZ (w tym 1 powiecie zgierskim oraz filia jednego z ZAZ w Pabianicach),
- w podregionie sieradzkim – działa 1 ZAZ (w powiecie wieruszowskim).

Tylko w podregionie piotrkowskim nie funkcjonuje żaden zakład, co jest sytuacją niepokojącą – bowiem powierzchniowo jest to największy subregion, zamieszkiwany przez 23,7% mieszkańców województwa, wśród których 71 903 to osoby niepełnosprawne. W subregionie piotrkowskim na 1000 ludności przypada średnio 121 osób niepełnosprawnych²⁵.

ZAZ utworzone zostały przez organizacje pozarządowe, w tym: Stowarzyszenie Katolickie Oratorium w Pabianicach (ZAZ Caritas), które obecnie prowadzone jest przez Caritas Archidiecezji Łódzkiej, Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych (ZAZ „Zdrowa kuchnia” i „Dobry start”), Krajowy Ruch Ekologiczno-Społeczny (ZAZ KRES w Łodzi z filią w Pabianicach), Stowarzyszenie Integracyjne Klub Otwartych Serc (ZAZ w Wieruszowie). ZAZ w Rawie Mazowieckiej prowadzony jest z kolei przez spółdzielnię socjalną - Rawsko-Białą Spółdzielnię Socjalną Nadzieja i Praca.

Spółdzielnie socjalne

Spółdzielnie rejestrują się w Krajowym Rejestrze Sądowym. W momencie badania na terenie województwa łódzkiego było 83 spółdzielni socjalnych²⁶. Niemniej jednak nie wszystkie z nich są aktywne. Kontakt udało nawiązać się tylko z 38 z nich, przy czym 25 z nich nadal prowadzi działalność, a 5 upadło, a 8 odmówiło udziału w badaniu. W 45 spółdzielniach, pomimo trzykrotnej próby kontaktu, nie odbierano telefonów, zatem trudno jednoznacznie zweryfikować czy dany podmiot ciągle jest aktywny, czy tylko np. zmienił siedzibę i dane kontaktowe.

Począwszy od roku 2008, kiedy to w ramach działania 6.2 oraz 7.2.2 PO KL osoby fizyczne oraz prawne mogły otrzymać dofinansowanie na powstanie spółdzielni socjalnej, zauważono znaczny ich wzrost. W latach 2009-2012, rokrocznie powstawało średnio 6,5 spółdzielni socjalnych. Jednak dopiero rok 2013 przyniósł znaczący ich przyrost.

Tabela 9. Spółdzielnie socjalne według roku utworzenia

Rok utworzenia	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Liczba spółdzielni	4	4	8	10	34	1

Źródło: dane WUP Łódź

Wszystkie powstające w tym okresie spółdzielnie były finansowane ze środków EFS. Łącznie w ramach PO KL utworzono w latach 2009-2014 61 spółdzielni socjalnych.

W ramach niniejszego badania dokonano próby kontaktu ze wszystkim spółdzielniami socjalnymi, które powstały przy wsparciu środków EFS (n=61). Dzięki temu udało się zweryfikować ich aktywność. Ponad połowa z nich – 32, są nadal aktywne i działają nieprzerwanie od momentu powstania. Wśród tych jest aż 25 spółdzielni socjalnych

²⁵ Niepełnosprawni w województwie łódzkim. Analizy statystyczne, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014, s. 63

²⁶ Wg katalogu OZLSS.

założonych przez osoby fizyczne i 7 przez osoby prawne. Z kolei 6 spółdzielni zostało zdiagnozowanych jako podmioty nieaktywne, które nie prowadzą dalej działalności lub są w likwidacji. Z kolejnymi 23 nie udało się nawiązać kontaktu, trudno więc jednoznacznie ocenić, czy zaprzestały działalności, czy też np. zmieniły dane kontaktowe.

Tabela 10. Status na rynku pracy spółdzielni socjalnych powstałych dzięki środkom EFS

Status	Aktywne	Nieaktywne	Brak danych
Liczba spółdzielni, w tym:	32	6	23
osób prawnych	7	0	4
osób fizycznych	25	6	19

Źródło: dane ilościowe (n=61)

Niemniej jednak z prawie co trzecią spółdzielnią nie udało się skontaktować, mimo trzykrotnej próby nawiązania kontaktu telefonicznego, co świadczyć może np. o zmianie danych kontaktowych lub w najgorszym przypadku likwidacji.

Spółdzielnie powstałe w ramach EFS

Aż 51 z 61 spółdzielni socjalnych działa w gminach miejskich, 6 w gminach wiejskich i 4 w gminach miejsko-wiejskich. Przewaga miast uwidacznia się także w podziale zarejestrowanych spółdzielni na podregiony:

- w podregionie łódzkim – 9 spółdzielni socjalnych,
- w podregionie piotrkowskim – 4,
- w podregionie skierniewickim – 7,
- w podregionie Łódź – 35,
- w podregionie sieradzkim – 6.

Spółdzielnie socjalne powstałe bez wsparcia EFS

Spółdzielni socjalnych powstałych bez wsparcia EFS zarejestrowanych jest 22. Także wśród nich większość (19) działa na terenie gminy miejskiej, a 3 na terenie gminy wiejskiej.

W podziale na subregiony wygląda to następująco:

- w podregionie piotrkowskim – zarejestrowanych jest 8 spółdzielni socjalnych,
- w podregionie Łódź – 14.

W pozostałych podregionach nie działa ani jedna spółdzielnia socjalna powstała bez wsparcia EFS.

Jak zostało to przedstawione w niniejszym rozdziale dostęp mieszkańców do uczestnictwa/ pracy w PES jest nierównomierny. Szczegółowe zestawienie podmiotów z terenu województwa łódzkiego, zostało zebrane i przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 11. Podmioty ekonomii społecznej według subregionów województwa łódzkiego

Podregion	CIS	KIS	WTZ	ZAZ	SpS ²⁷	SpS ²⁸	NGO
m. Łódź	1	5	9	3	35	49	886
łódzki	2	5	8	1	9	9	108
piotrkowski	3	1	10	0	4	12	119
sieradzki	0	4	6	1	6	6	105
skierniewicki	0	0	7	1	7	7	107
Suma	6	15	40	6	61	83	1325

Źródło: opracowanie własne

W przypadku organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych (zarówno powstałych w ramach EFS jak i innych środków) widać ich zdecydowaną koncentrację w Łodzi. Zapewne wynika to z faktu statusu miasta jako stolicy województwa oraz zamieszkiwania Łodzi przez największą liczbę ludności, w związku z czym to wokół niej oscyluje tworzenie poszczególnych placówek. W przypadku PES o charakterze reintegracyjnym ich rozmieszczenie jest bardziej równomierne, niemniej jednak można zauważyć, że w subregionie skierniewickim nie ma ani jednego centrum i klubu integracji społecznej. W przypadku CIS – działają one tylko w trzech subregionach. Ze względu na liczebność oraz długie tradycje tworzenia WTZ są one placówkami, których rozkład w województwie pomiędzy podregionami jest najbardziej równomierny.

²⁷ W zestawieniu uwzględniono spółdzielnie socjalne powstałe ze środków EFS.

²⁸ W zestawieniu uwzględniono wszystkie spółdzielnie socjalne.

4. Perspektywy rozwoju PES

4.1. Wprowadzenie – sytuacja finansowa PES

4.1.1. Kondycja PES, ze szczególnym uwzględnieniem spółdzielni socjalnych

Podstawowym czynnikiem (a równocześnie wskaźnikiem) stabilności i rozwoju PES jest sytuacja finansowa. Widoczna jest tu znacząco różnica pomiędzy podmiotami otrzymującymi wsparcie ze środków publicznych i tymi, które muszą pozyskać środki z działalności gospodarczej. Podmioty należące do tej drugiej grupy częściej doświadczają trudności finansowych. Podkreślić jednak trzeba różne cele i specyfikę PES. Wśród badanych podmiotów można wyróżnić, ze względu na zakres, rodzaj i cel działań integracyjnych, dwa typy podmiotów:

- **podmioty o charakterze reintegracyjnym** – celem tych podmiotów jest przygotowanie uczestników do usamodzielnienia się, funkcjonowania w społeczeństwie i podjęcia pracy. Z definicji pobyt w tego typu podmiotach powinien być czasowy i obejmować intensywny program reintegracji/ rehabilitacji społeczno-zawodowej. W tej grupie mieszczą się kluby i centra integracji społecznej, które kierują swoje działania do szerokiej grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (określonej w Ustawie o zatrudnieniu socjalnym) oraz warsztaty terapii zajęciowej, w których uczestniczyć mogą osoby z poważnymi niepełnosprawnościami.
- **podmioty o charakterze zatrudnieniowym** – celem tych podmiotów jest tworzenie miejsca pracy dla osób w najtrudniejszej sytuacji (lub osiąganie innych celów społecznych – np. dostarczanie usług społecznych). W ich przypadku integracja społeczna i zawodowa odbywa się przede wszystkim poprzez pracę, a ewentualne działania reintegracyjne czy też rehabilitacyjne mają na celu wzmocnić funkcjonowanie tych osób w PES. W grupie tej znajdują się spółdzielnie socjalne, zatrudniające osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (zgodnie z Ustawą o spółdzielniach socjalnych) oraz zakłady aktywności zawodowej, oferujące chronione miejsca pracy osobom niepełnosprawnym. Mieszczą się tu także inne formy PES, takie jak organizacje pozarządowe, spółki non-profit itd.

Przy takim ujęciu PES naturalne jest, że podmioty, które nastawione są na reintegrację społeczną, nie mogą w pełni utrzymywać się z działalności zarobkowej. Biorąc pod powyższe rozróżnienia – różny też powinien być poziom dofinansowania ich działalności ze środków publicznych. W praktyce jednak system nie odpowiada w pełni tym założeniom. W poniższej tabeli porównano koszt jednostkowy na jednego uczestnika/pracownika (w przypadku ZAZ) dla podmiotów finansowanych ze środków publicznych: CIS, WTZ i ZAZ²⁹. Jak wynika z poniższej tabeli, najwyższy koszt jednostkowy występuje w ZAZ – ponad 30 tys. zł, podczas gdy na jednego uczestnika w CIS koszt ten wynosi około 12 tys. zł.

²⁹ Ponieważ KIS nie są zobowiązane do składania sprawozdań, brakuje odpowiednich danych dla tych podmiotów.

Tabela 12. Koszt jednostkowy jednego uczestnika/ pracownika w różnych typach PES.

Typ podmiotów	koszt jednostkowy 2012	koszt jednostkowy 2013	koszt jednostkowy 2014	Dynamika (2013/2012)	Udział środków prywatnych
CIS	11,50	12,40	brak danych	7,9%	27%
WTZ	15,87	16,12	16,1	1,5%	brak danych
ZAZ	30,90	31,74	33,2	2,7%	ok. 30%

Źródło: Sprawozdania CIS, dane PFRON na temat WTZ i ZAZ

Analizując powyższe koszty, należy wziąć pod uwagę:

- środki przekazywane uczestnikom – w CIS ok. 55% środków przeznaczonych jest na wypłaty świadczeń integracyjnych i premii dla uczestników; w ZAZ każdy z pracowników dostaje wynagrodzenie odpowiadające wymiarowi czasu pracy (min. 0,55 etatu) i obliczane na podstawie płacy minimalnej; w WTZ uczestnicy dostają zwykle niewielkie „kieszonkowe”, co określane jest jako: trening ekonomiczny;
- udział środków pochodzących z działalności zarobkowej – jest podobny w CIS i ZAZ, chociaż CIS ma jednoznacznie cele reintegracyjne, podczas gdy ZAZ jest miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych; brak jest danych na temat WTZ,
- specyfikę uczestników poszczególnych PES: do CIS trafiają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, jednak najwięcej jest wśród nich osób długotrwale bezrobotnych (bez dodatkowych „obciążeń”). W ZAZ są osoby niepełnosprawne, natomiast w najtrudniejszej sytuacji osoby niepełnosprawne trafiają do WTZ.

Powyższe dane i informacje pokazują, że kwestia finansowania poszczególnych typów podmiotów jest złożona i musi brać pod uwagę różne aspekty działania. Sytuacja ta znajduje odzwierciedlenie w opiniach kadry PES na temat swojej sytuacji.

Ocena kondycji finansowej poszczególnych PES

Centra i kluby integracji społecznej

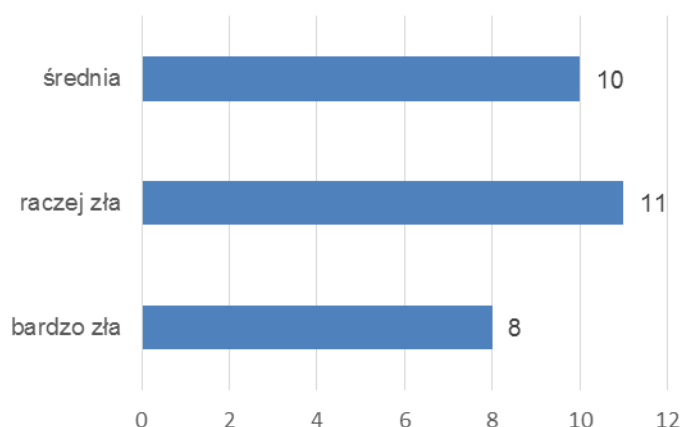
Większość badanych **centrów i klubów integracji społecznej** oceniła swoją kondycję finansową jako złą, nie dostrzegając szans na jej poprawę w ciągu najbliższego roku. Są one finansowane głównie ze środków Funduszu Pracy (świadczenia integracyjne) i działalności zarobkowej, a także środków EFS (które z definicji są niepewne). Środki gminy stanowiły w 2013 r. zaledwie 5% przychodów CIS – co pokazuje, że lokalny samorząd nie angażuje się w działania z zakresu integracji społecznej i zawodowej swoich mieszkańców. Niepokojący jest brak wydatków inwestycyjnych w CIS – w ciągu kilku lat może to doprowadzić do dekapitalizacji wyposażenia i sprzętu niezbędnego do prowadzenia zajęć.

Warsztaty terapii zajęciowej

Przedstawiciele **WTZ** także ocenili kondycję finansową swoich podmiotów jako złą – z czego aż 8 na 29 badanych WTZ oceniło ją jako „bardzo złą” i 11 na 29 jako „raczej złą”. Ta surowa opinia może wynikać z braku indeksacji stawek płaconych przez PFRON

(od wysokości których zależą środki samorządu powiatowego), w powiązaniu z ograniczeniem możliwości zarobkowania środków.

Wykres 3. Ocena kondycji finansowej WTZ



Źródło: badanie ilościowe WTZ (n=29)

W tym kontekście niezbyt optymistycznie wyglądają przewidywania WTZ na najbliższy rok. 23 WTZ nie przewiduje poprawy w najbliższym czasie, 5 WTZ przewiduje, że sytuacja ta jeszcze się pogorszy (!), a tylko jeden warsztat przewiduje, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy sytuacja finansowa znacznie się poprawi.

Zakłady Aktywności Zawodowej

Dobra kondycja finansowa **ZAZ** wynika z poziomu finansowania – środki PFRON zapewniają stabilność i płynność finansową. Środki z działalności gospodarczej, choć w całości przeznaczone na zakładowy fundusz aktywności, pozwalają na stosunkowo dobre funkcjonowanie tych podmiotów. O kondycji w ZAZ wypowiada się jeden z respondentów badania jakościowego:

Uważam, że ZAZ, są w jeszcze lepszej sytuacji, niż zwykły rynek pracy. (...) Mamy finansowanie, które daje bezpieczeństwo finansowe, stabilność i zachowanie płynności. To jest bardzo ważne. Realizujemy cel podstawowy, czyli aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych i na to, są pieniądze. Co, do działalności gospodarczej, nie ma żadnych barier.

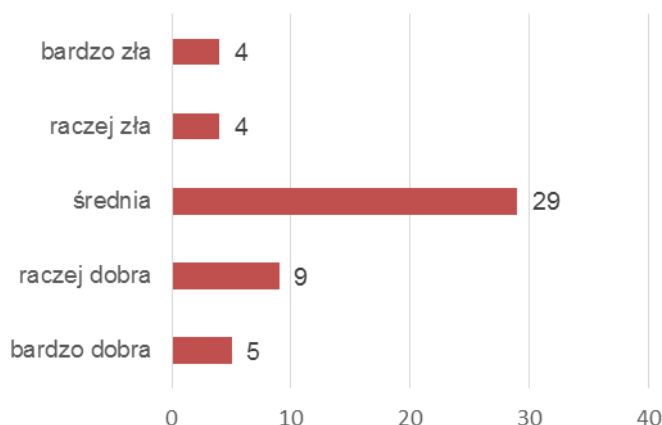
IDI kadra ZAZ

Relatywnie dobra sytuacja finansowa ZAZ może jednak rodzić pytania o sprawiedliwość przyjętych rozwiązań – z sytuacji tej korzysta bardzo mała liczba osób niepełnosprawnych, które pracują zwykle latami w tym samym miejscu.

Organizacje pozarządowe

Badane **organizacje pozarządowe** poproszono o ocenę kondycji finansowej organizacji. Zdecydowana większość z nich, bowiem aż 29 NGO, oceniło kondycję finansową swojej organizacji jako średnią, a 14 jako pozytywną, z czego 5 jako bardzo dobrą, a 9 jako raczej dobrą. 8 organizacji oceniło ją jako negatywną.

Wykres 4. Ocena kondycji finansowej NGO



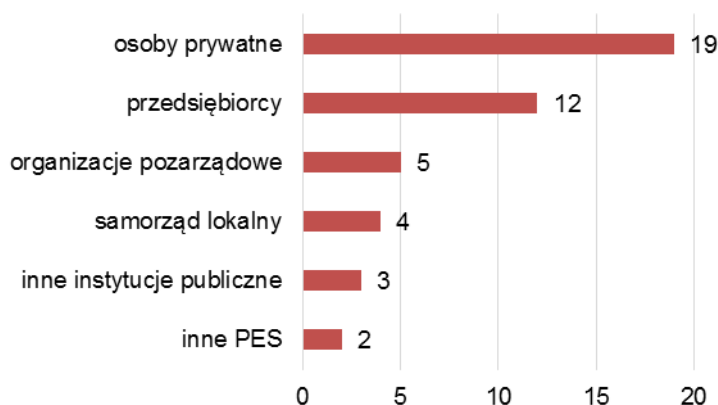
Źródło: badanie ilościowe NGO (n=51)

Wszystkie organizacje oceniły szanse na zmianę sytuacji finansowej w ciągu kolejnych lat. Tylko jedna organizacja przewiduje znaczącą poprawę, 20 szacuje, że ich stan finansowy trochę się poprawi. Ponad połowa (28) uważa, że w ciągu 12 miesięcy stan ten pozostanie na tym samym poziomie. A dwie, że kondycja finansowa się pogorszy.

Spółdzielnie socjalne

Badane **spółdzielnie socjalne**, zarówno te powstałe ze środków EFS jak i pozostałych, prowadzą działalność usługową, których odbiorcami najczęściej są osoby prywatne, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, samorząd lokalny i inne instytucje publiczne oraz inne podmioty tj. szkoły, spółdzielnie socjalne, inne podmioty ekonomii społecznej. Szczegółowe wartości zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 5. Odbiorcy działań usługowych badanych spółdzielni socjalnych

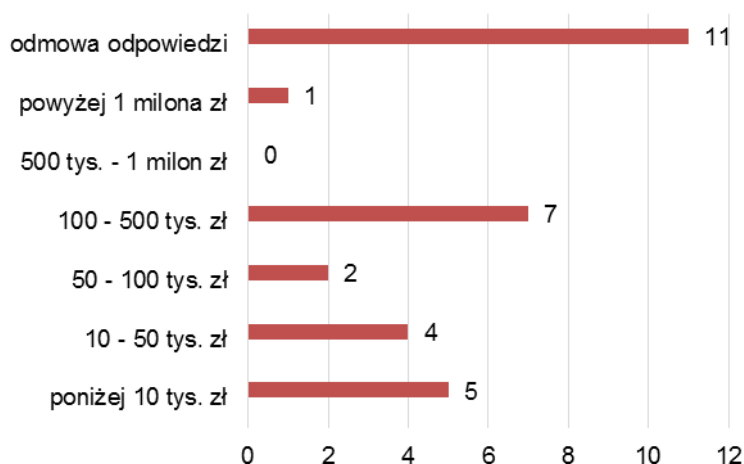


Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30), wyniki nie sumują się do 30, bo respondent mógł zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź

Ciekawych obserwacji dostarczają wyniki ankiety przeprowadzonej z kadrą **spółdzielni socjalnych**. Na 30 przebadanych podmiotów, aż 25 nie zamierza w najbliższym czasie zakończyć działalności.

Podczas wywiadów indywidualnych i ankiety telefonicznej dla części członków kadry spółdzielni problemem było przywołanie najbardziej podstawowych danych finansowych, np. rocznego poziomu przychodów, nawet na poziomie ogólnych szacunków. Świadczyć to może o niskich kompetencjach biznesowych kadry, jak również o niedostatecznym monitorowaniu sytuacji przedsiębiorstwa. W związku z tym przedstawione informacje mają charakter orientacyjny. Wśród przebadanych spółdzielni widać bardzo duże rozbieżności w przychodach.

Wykres 6. Przychody spółdzielni socjalnych



Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Średnie przychodny w badanych spółdzielniach wyniosły 199 tys. zł, a mediana 141 tys. zł. Jednak różnice pomiędzy wartością minimalną i maksymalną są ponad stukrotne. Jedna z badanych spółdzielni zadeklarowała, że za rok 2014 dysponowała rocznymi przychodami w wysokości 6 tys. zł, kiedy inna podała kwotę 1 miliona. Co ciekawe obie spółdzielnie są spółdzielniami osób prawnych i oceniły swoją kondycję finansową jako średnią. Niemniej pierwsza z nich zatrudnia 5, a druga 65 osób, pierwsza współpracuje przede wszystkim z innymi przedsiębiorcami, a druga z różnymi podmiotami samorządu lokalnego. Pokazuje to bardzo wyraźnie, że subiektywne oceny kondycji przedsiębiorstwa mogą być bardzo mylące.

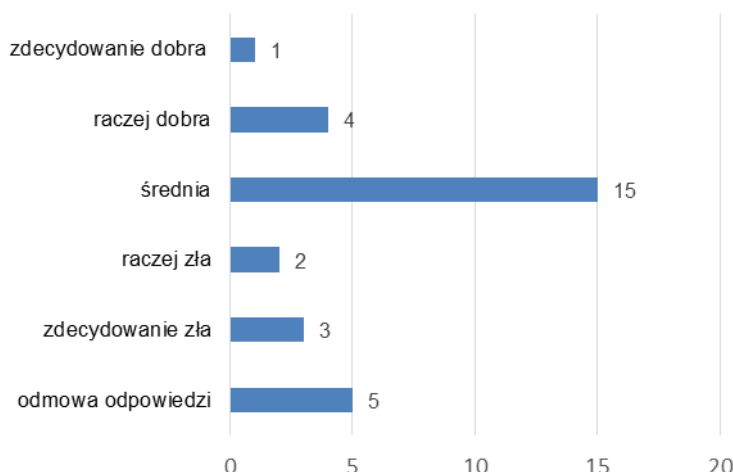
Tabela 13. Podstawowe wartości finansowe spółdzielni socjalnych

Wartość	Kwota
Średnia	198 985,00 zł
Mediana	140 800,00 zł
Wartość minimalna	6 000,00 zł
Wartość maksymalna	1 000 000,00 zł

Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Mimo tak zróżnicowanych przychodów, połowa spółdzielców oceniła jako średnią kondycję finansową spółdzielni. Jako pozytywną oceniło tylko 5 spółdzielni, tyle samo oceniło jako negatywną.

Wykres 7. Ocena kondycji finansowej spółdzielni



Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Informacje o przychodach nie są wystarczającą podstawą do oceny kondycji finansowej spółdzielni. Większość z nich z przychodów musi pokrywać koszty działania i wynagrodzeń, a także inwestować w dalszy rozwój. Szczególnie w pierwszym okresie może pojawiać się napięcie pomiędzy przeznaczaniem środków na wynagrodzenia i na dalszy rozwój. Złe decyzje (niedostateczny poziom inwestycji lub przeinwestowanie) mogą podważyć sytuację spółdzielni w przyszłości.

A: Jakie obroty były w tym poprzednim roku?

R: Za półrocze jest zrobione, to jest około 350 tysięcy.

A: A poziom inwestycji, jakiej wielkości? Tutaj, no włącznie, z płacami, kosztami osobowymi.

R: Wszyscy zaczynaliśmy, łącznie z prezesem od minimalnej krajowej. U nas pensje, oprócz pani księgowej, wszyscy prawie, są na najniższej.

A: Chciałem zapytać o inwestycje, jakie środki zostały przeznaczone na inwestycje w zeszłym roku? Tak, no szacunkowo?

R: Z zarobionych środków prawie 90%.

IDI Kadra SPS

O kondycji przedsiębiorstwa, w tym także spółdzielni socjalnej świadczy liczba pracowników i plany dotyczące wzrostu zatrudnienia w kolejnym roku. Co trzecia spółdzielnia zatrudnia do 10 pracowników, a średnio łódzkie spółdzielnie socjalne zatrudniają 8 pracowników, przy czym jest kilka, które obecnie nie zatrudniają nikogo oraz takie, które zatrudniają ponad 25 osób.

Tabela 14. Liczba zatrudnionych pracowników w spółdzielniach socjalnych. Dane za rok 2014

Wielkość spółdzielni	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba spółdzielni
-	0	6
mikro	1	2

	2	2
	3	2
	4	1
	5	6
	6	2
	7	2
	8	2
Małe	12	1
	17	1
	26	1
	29	1
Średnie	65	1

Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

W ciągu kolejnych 12 miesięcy ponad jedna trzecia spółdzielni planuje zatrudnić kolejnych pracowników – średnio 2 – 3 nowe osoby. Tyle samo planuje pozostawienie poziomu zatrudnienia na tym samym poziomie, a jedna spółdzielnia planuje zredukować liczbę zatrudnionych pracowników.

Pokazuje to jednak wyraźnie, że większość spółdzielni to w praktyce przedsiębiorstwa mikro, o ograniczonym potencjale wzrostu. Wynika to m.in. z dotychczasowego modelu wspierania spółdzielni socjalnych, który koncentrował się na tworzeniu nowych, pomijał zaś wsparcie dla istniejących. W efekcie powstawało dużo małych, mniej stabilnych przedsiębiorstw, a brakuje wyraźnie silnych liderów, dających pracę co najmniej kilkudziesięciu osobom.

Brakuje jasnego związku pomiędzy liczbą pracowników a przychodami, co jednak wynikać może przede wszystkim ze zbyt małej próby i ograniczonej wiarygodności danych liczbowych, szczególnie tych dotyczących przychodów.

Kondycja finansowa i perspektywy na przyszłość PES

Podsumowując kondycję i sytuację finansową podmiotów ekonomii społecznej widać, że jest ona dość zróżnicowana. Można podzielić je na trzy grupy:

- I. **Grupa rozwijająca się**, do której należą podmioty rozwijające się dynamicznie i szukające nowych możliwości rozwoju – wprowadzające nowe produkty/ usługi, aktywnie walczące o klientów. Ich przychody są z roku na rok coraz większe. Konkuruje już nie z innymi podmiotami ekonomii społecznej, ale z tradycyjnym biznesem i często nie są od niego gorsze.

A: A jaka jest sytuacja ekonomiczna hotelu obecnie?

R: Dobrze prosperuje. Nie ma żadnych jakichś tam trudności finansowych, żadnych nie ma. (...) Na pewno się rozwijamy, bo nawet tutaj inwestują właściciele, w te pokoje, rozwija się restauracja, idziemy w kierunku wyjścia również na klienta zewnętrznego. Czyli np. organizowanych jest

dużo imprez okolicznościowych i faktycznie, klienci, są. Jak zamierzamy? Cały czas pozyskujemy klientów przez różne portale.

IDI Kadra ZPCh

Podmioty z tej grupy posiadają jasną wizję i misję swojej działalności, znają potrzeby swoich grup docelowych. W związku z szeroką i dynamiczną działalnością zatrudniają wielu pracowników – np. jedna z badanych spółdzielni socjalnych zatrudnia 49 osób.

Dla tej grupy jedną z barier jest dostęp do kapitału, co umożliwiłoby im jeszcze bardziej dynamiczny rozwój. Dobrze charakteryzuje to przykład jednej z badanych spółdzielni socjalnej, której członkowie zarządu byli zainteresowani kredytem bankowym, ale ze względu na formę prawną, odmówiono go im. Jak wynika z innych badań³⁰, nie jest to sytuacja odosobniona, stąd też istnieje potrzeba rozwijania instrumentów finansowych dostosowanych do specyfiki PES.

R1: Teraz zainteresowaliśmy się funduszem TISE, bo wie pan, ciężko jest w banku iść i wziąć na rozwój spółdzielni.

R2: Spółdzielnia ma tragedię w banku.

R1: W Polsce, oni nas traktują tak troszkę inaczej. My, z tego tytułu, że jesteśmy spółdzielnią socjalną, nie mamy ulg. Bo 15-ego płacimy ZUS, 20-ego podatek dochodowy, 25-ego VAT, nie mamy złotówki z tego ulgi. Jesteśmy, jak na wolnym rynku. A jak wchodzimy do banku, traktują nas inaczej, jako ekonomia społeczna, niepewnie.

IDI Kadra SPS

- II. Grupa stabilna**, do której należą podmioty starające się o przetrwanie, niemniej jednak ich sytuacja nie jest zła. Za przykład może tu posłużyć spółdzielnia socjalna, która z powodu zbyt długiego przeinwestowania na początku prowadzonej działalności odczuwa problemy finansowe, mimo że sytuacja jest dość trudna, to nie planują zamknięcia spółdzielni.

Nie ma co ukrywać, że [sytuacja jest – przyp. Aut.] bardzo skromna, jest bardzo duża walka na tym rynku i w tej sytuacji nie da się ukryć, że sytuacja mocno... Mocno odczuliśmy zakończenie wsparcia, skończenie się środków i oczywiście radzimy sobie jakoś na rynku zupełnie bez żadnych publicznych środków, natomiast jest to ciężka walka wynikająca z tego, że w trakcie, jak jeszcze były środki, to my trochę mocno przeinwestowaliśmy, musieliśmy tutaj wszystko pootwierać, udoskonalić, rozwinąć i przygotować się (...)

A: A jaką macie strategię rynkową?

R: Przetrwać.

IDI Kadra SPS

³⁰ Ocena ex-ante instrumentów finansowych w zakresie wsparcia podmiotów ekonomii społecznej i osób młodych, Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2014.

W tym przypadku problemem jest uzależnienie od otrzymywanego wsparcia finansowego, którego gwałtowne zakończenie lub wstrzymanie powoduje problemy w prosperowaniu podmiotu.

III. Grupa likwidująca się, do której należą podmioty, których sytuacja finansowa i stabilność zleceń jest bardzo zła i w ciągu roku planują zamknięcie. Wśród badanych spółdzielni zdiagnozowano 5 podmiotów, które otwarcie zadeklarowały konieczność zamknięcia i zakończenia działalności. Szerzej o przyczynach zamknięcia działalności opisane jest w dalszej części raportu.

4.2. Trwałość, czynniki sukcesu i bariery rozwojowe PES

4.2.1. Trwałość spółdzielni socjalnych

Jednym z celów niniejszego badania było także określenie liczby i rodzaju nieaktywnych podmiotów ekonomii społecznej. Aspekt ten można analizować szczególnie w przypadku spółdzielni socjalnych, bowiem to one charakteryzują się największą nietrwałością na rynku pracy.

Zgodnie z wymaganiami PO KL, zakładane spółdzielnie powinny utrzymać się co najmniej rok na rynku pracy. Po upływie roku monitoring nie jest prowadzony, dlatego można bazować na danych z badania ankietowego, które jest mniej wiarygodne. Wyniki badania ilościowego wskazują, że spośród wszystkich (83) spółdzielni socjalnych, aktywnych jest niecała połowa (38), 13 nie działa lub jest w likwidacji, a z pozostałymi 32 nie udało się skontaktować, co może świadczyć albo o zmianie danych kontaktowych (w tym adres), albo o zaprzestaniu prowadzenia działalności.

Badana zbiorowość jest zbyt mało zróżnicowana, aby badać ją z uwzględnieniem kryterium roku powstania, jednak uzyskany wynik z punktu widzenia trwałości działań można interpretować pozytywnie. Punktem odniesienia mogą być dane dotyczące przeżywalności przedsiębiorstw. Przykładowo, według danych GUS przeżywalność przedsiębiorstw utworzonych w roku 2011 wynosiła 76,6% po roku i 55% po dwóch latach od powstania. Przeżywalność ta była uzależniona od formy prawnej (wyraźnie niższa dla przedsiębiorstw utworzonych przez osoby fizyczne), branży (wyraźnie niższa dla przedsiębiorstw działających w branży gastronomicznej i hotelarskiej), charakterystyki osoby zakładającej (niższa dla osób z niższym poziomem wykształcenia i pracujących na niższych stanowiskach w poprzednim miejscu pracy)³¹. Dane te pokazują, że likwidacja części spółdzielni socjalnych jest zjawiskiem naturalnym i nie należy się spodziewać, aby przeżywalność tych podmiotów była znacząco wyższa, niż przedsiębiorstw powstających na rynku³². **Zakładanie nowych przedsiębiorstw jest inwestycją obciążoną wysokim poziomem ryzyka i należy je w kalkulować w oczekiwania dotyczące przyszłości przedsiębiorstw społecznych.** Pokazuje to również wyraźnie, że tworzenie stabilnych miejsc pracy w ekonomii społecznej wymaga zdecydowanie silniejszego wspierania nowych miejsc pracy w już istniejących przedsiębiorstwach, które przeszły już pierwszy, najtrudniejszy okres i ustabilizowały swoją sytuację – w ich przypadku ryzyko likwidacji oczywiście też istnieje, jest jednak zdecydowanie mniejsze. Potwierdzają to też opinie przedstawicieli OWES:

³¹ *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*; GUS, Warszawa 2014 r.

³² Badania dotyczące przeżywalności firm powstałych ze środków EFS pokazują również, że wskaźnik ten jest zbliżony do rynkowego.

(...) to nie jest takie hop siup utworzyć sobie przedsiębiorstwo i nagle żeby ono się na rynku odnalazło. Raczej też przy większości tych systemów wsparcia dla mikro i małych przedsiębiorstw mówi się o tych, które już istnieją. Owszem, jest część pieniędzy na tzw. start-upy, ale też jest duży nacisk na to, żeby wspierać tych, którzy już istnieją, żeby byli jeszcze bardziej konkurencyjni, rozwijali się. Nie wiem, dlaczego w ekonomii społecznej nie możemy korzystać z tych rozwiązań, tylko wymyślamy jakieś outdoorowe wskaźniki, które są absurdalne.

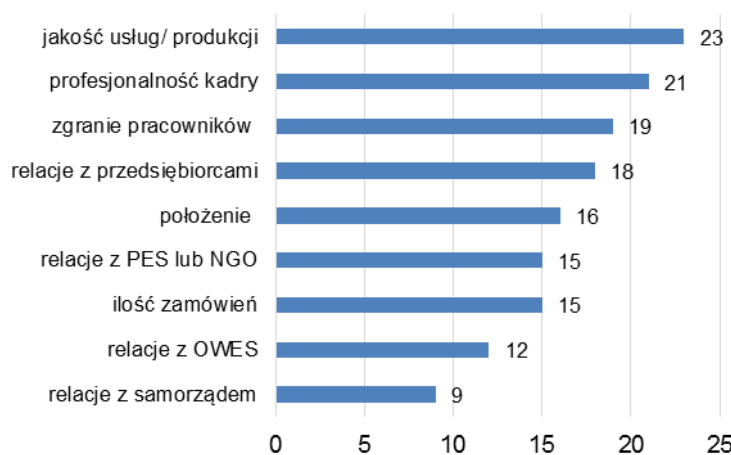
IDI OWES

Barierą dla oceny trwałości powstałych podmiotów jest fakt, że ani na poziomie powiatowym ani wojewódzkim nie są monitorowane losy założonych spółdzielni społecznych. Brakuje zintegrowanych baz danych o aktualnej liczbie PES.

4.2.2. Czynniki sukcesu i bariery rozwoju

Badane spółdzielnie socjalne poproszono o wskazanie głównych czynników sukcesu. Na pierwszym miejscu postawiono jakość usług/ produkcji (23 wskazania). Wynik ten potwierdza znaną i oczywistą prawdę, że o przeżyciu spółdzielni decyduje przede wszystkim ich sukces rynkowy, a ten wynika głównie z konkurencyjności oferty. Pozytywnie przy tym należy ocenić, że konkurencyjność ta budowana jest na bazie jakości, a nie ceny usługi lub produktu.

Wykres 8. Czynniki sukcesu spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego



Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Pozostałe czynniki mają również decydujący wpływ na jakość oferty (profesjonalność kadry, zgranie pracowników), jak też – co również ważne – relacje z otoczeniem i powiązana z tym ilość i wartość zamówień. Pozostałe czynniki zostały omówione poniżej.

Profesjonalność kadry i zgranie zespołu

To, że czynniki te decydują o sukcesie przedsiębiorstwa jest oczywiste. Jednak nacisk na profesjonalność kadry może stać w sprzeczności z ideą zatrudniania osób w najtrudniejszej sytuacji, które często dłuższy czas pozostawały bez pracy – takie osoby

potrzebują dużo czasu i wsparcia, aby stać się profesjonalnym pracownikiem. Wspierają je w tym ośrodki wsparcia ekonomii społecznej (OWES) – zarówno przed powstaniem spółdzielni, jak i w pierwszym okresie jej działalności. Jednak wsparcie to okazuje się często niewystarczające, co prowadzi do problemów w funkcjonowaniu spółdzielni, wysokiej rotacji pracowników lub dobieraniu jako spółdzielców osób w relatywnie lepszej sytuacji – o czym będzie mowa dalej.

Na znaczenie kadry i zgrania zespołu uwagę zwracali również przedstawiciele OWES. Pojawiające się problemy w zespole są często pierwszym czynnikiem trudności.

Ale jak popatrzę na te jedenaście spółdzielni, które ostatnio wprost wspieraliśmy, to większość wyszła na prostą, rozwiązała problemy, często też no niestety musiała wymienić sobie niektórych członków, no bo w praktyce okazało się, że się nie da współpracować. Ale nie jest to tak, że się zlikwidowały i powiedziały: idziemy do domu, bo się pokłóciliśmy. Raczej szły w kierunku rozwiązania tego konfliktu, który gdzieś tam zachodził wewnątrz tych podmiotów. Głównie to są jednak w praktyce takie problemy interpersonalne. Oczywiście one później rodzą konsekwencje i skutki formalno-prawne różnego rodzaju, czy księgowo, czy w ogóle prawne, ale to też rolą doradcy jest później pomoc.

IDI OWES

O znaczeniu zaangażowania pracowników spółdzielni i zgraniu zespołu, w kontekście kondycji spółdzielni, wspomina również jeden z badanych spółdzielców, zdaniem którego to właśnie dzięki pracy całego zespołu udało osiągnąć się sukces rynkowy spółdzielni:

R: Jeśli miałbym podać jedną rzecz, to olbrzymie zaangażowanie i wkład osób, które na przestrzeni czasu tworzyły i budowały tę spółdzielnię. To był często taki nadludzki wysiłek. Sumując to wszystko, to jest jedyna rzecz, która pozwoliła na przetrwanie tego miejsca.

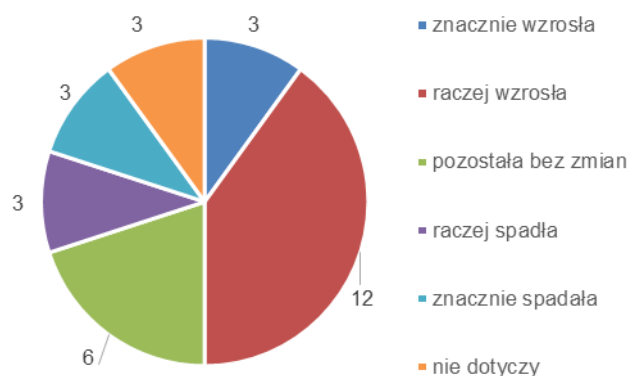
A: Czyli głównie zespół jednak?

R: Tak.

IDI kadra SPS

Liczba zleceń i zamówień

Zdaniem spółdzielców kolejnym czynnikiem sukcesu jest liczba zleceń i zamówień oraz zdobycie nowych klientów – co w praktyce oznacza zdobycie pozycji na rynku i przebicie się przez konkurencję. Wśród badanych podmiotów ponad połowa oceniła, że w ciągu ostatniego roku zauważają wzrost wartości zleceń – 3 spółdzielnie oceniły go jako znaczny, a 12 jako średni. Co warto podkreślić, tylko dla co piątej badanej spółdzielni ostatni rok przyniósł mniej zleceń niż rok poprzedni.

Wykres 9. Zmiana wielkości zleceń w stosunku do ubiegłego roku

Źródło: badanie ilościowe wśród spółdzielni socjalnych (n=30)

Widać zatem, że sytuacja nie jest zła. Warto jednak zastanowić się, co mogłoby się przyczynić do jej poprawy. Wskazać można kilka czynników, które mogą mieć pewne znaczenie:

- wykorzystanie na większą skalę potencjału marketingu i promocji,
- podniesienie zdolności do zdobywania nowych zleceń i pozyskiwania klientów – większość spółdzielni to małe podmioty, których kadra koncentruje się na dostarczaniu usług i produktów i ma małe możliwości zaangażowania się w pozyskiwanie nowych klientów (co wymaga obserwowania rynku, prowadzenia rozmów, przygotowywania ofert i startowania w przetargach i konkursach ofert); znacząca część spółdzielni socjalnych ma również zbyt mały potencjał, aby samodzielnie zdobywać większe zlecenia. Równocześnie OWES w niedostatecznym stopniu angażują się we wspieranie ich w przygotowaniu ofert i zdobywanie nowych rynków lub też budowanie większych konsorcjów, które mogłyby zwiększyć przewagę konkurencyjną,

Współpraca z samorządem

Jest to kwestia bezpośrednio związana z omówioną powyżej liczbą zleceń. Zdaniem badanych spółdzielni socjalnych to właśnie współpraca z samorządem jako odbiorcą usług/ produktów jest czynnikiem zapewniającym trwałość i pewność zlecenia. Wsparcie samorządu może mieć różne wymiary:

- zakładania spółdzielni osób prawnych, w której pracę znajdują osoby w najtrudniejszej sytuacji,
- udzielania pomocy rzeczowej – udostępnianie lokalu na prowadzenie działalności, sprzętu, pomocy pracowników; w dwóch powiatach samorząd lokalny zaangażował się bezpośrednio we współpracę z OWES, użyczając mu bezpłatnie lokali na prowadzenie usług wsparcia,
- zlecenia zadań i udzielanie zamówień na preferencyjnych warunkach.

Jak wynika z badań jakościowych, skala zaangażowania samorządów terytorialnych jest ograniczona. Można wskazać pozytywne przykłady włączania się ich w działania, jak np.

spółdzielnia, która zatrudnia 49 osób, wskazuje na to, że stworzenie i utrzymanie tylu miejsc pracy wymaga wsparcia samorządu:

(...) ciężko jest wejść z nową spółdzielnią i utrzymać się na rynku. Nam w dużej kwestii pomogła pani X i była władze miasta, które to przychyliły się i były za tym, by nasza spółdzielnia powstała. Głównie chodzi o miejsca pracy - w ciągu roku prawie 49 osób pracuje. Duża w tym rola miasta.

IDI Kadra SPS

Należy jednak pamiętać, że tego typu zaangażowanie jest raczej wyjątkiem niż regułą – wciąż większość samorządów nie wspiera aktywnie PES. Po drugie – co zasygnalizowano w powyższym cytacie – wsparcie to może zmienić się wraz ze zmianą władz samorządowych – w związku z tym PES muszą budować swoją pozycję rynkową z uwzględnieniem takiego ryzyka.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na klauzule społeczne w Ustawie prawo zamówień publicznych. Pierwsze zapisy wprowadzono nowelizacją ustawy o spółdzielniach socjalnych³³ i dotyczyły one kwestii związanych z zatrudnianiem osób wykluczonych z rynku pracy. Nowelizacja Prawa Zamówień Publicznych z 2014 r. wprowadziła nowe rozwiązania, które mogą mieć pozytywne znaczenie społeczne, w tym wprowadzono obowiązek stosowania dodatkowych kryteriów oceny ofert, wśród których mogą być także kryteria uwzględniające aspekty społeczne tj. zatrudnienie osób mających utrudniony dostęp do rynku pracy, w tym: osoby bezrobotne, osoby niepełnosprawne, chore psychicznie, bezdomni czy byli więźniowie³⁴. Klauzule społeczne miały ułatwić dostęp do zamówień publicznych podmiotom ekonomii społecznej – przede wszystkim spółdzielniom socjalnym. Niemniej jednak Urząd Zamówień Publicznych wydał stanowisko utrudniające dostęp spółdzielniom do zamówień publicznych, bowiem wg niego osoba pracująca w spółdzielni, nie jest bezrobotna zatem zapis ten wymaga zatrudnienia „nowych – innych” bezrobotnych do realizacji zamówienia³⁵. W chwili obecnej toczą się prace na kolejną nowelizacją Ustawy Prawo zamówień publicznych, które rozszerzy zakres możliwych do stosowania klauzul i włączeń ze względów społecznych.

Model biznesowy

Aspekt ten nie był wskazywany wprost przez respondentów podczas prowadzonych wywiadów, jednak wynika z analizy zebranego materiału badawczego. Spółdzielnie socjalne zajmują się bardzo szeroką gamą działalności usługowo-produkcyjnej, począwszy od gastronomicznej, poprzez tekstylną, edukacyjno-opiekuńczą, aż do marketingu czy zarządzania odpadami.

Tabela 15. Branże, w których działają spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim

Branża	Liczba spółdzielni
spożywcza	3

³³ Ustawa z dnia 7.05.2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2009 nr 91, poz. 742).

³⁴ T. Schimanek, Klauzule społeczne w prawie zamówień publicznych w Polsce, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/615834>, data dostępu: 19.04.2015 r.

³⁵ T. Schimanek, Klauzule społeczne w prawie zamówień publicznych w Polsce 2011-2014. Co się zmieniło, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/wiadomosc/1282109.html>, data dostępu: 19.04.2015 r.

gastronomiczna	5
kulturalno-rozrywkowa	4
edukacyjna	3
opiekuńcza	4
marketingowa	2
hotelarska	1
porządkowe	4
zarządzanie odpadami	2
tekstylna	4
pośrednictwo pracy	3
usługi na rzecz niepełnosprawnych	1
nie zajmuje się sprzedażą dóbr i usług	3

Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Większość spółdzielni działa w branżach charakteryzujących się niskimi kosztami wejścia np. proste usługi tj. usługi opiekuńcze, projektowe, porządkowe, ogólnobudowlane, edukacyjne, które nie wymagają dużych nakładów kapitałowych. Powoduje to jednak dużą konkurencję, która ogranicza szanse na przetrwanie. Z drugiej strony utrudniony dostęp do kapitału oddziałuje na znikomą liczbę spółdzielni socjalnych o charakterze produkcyjnym.

Co warto podkreślić, prawie co trzecia badana spółdzielnia działa wielobranżowo – zajmując się więcej niż jednym rodzajem działalności, dzięki czemu uniezależnia się od jednej grupy klientów i zleceń. Z kolei co druga prowadzi działalność tylko w jednej, specjalistycznej dziedzinie, przez co udoskonalając usługi/produkty zwiększa rozpoznawalność i markę na lokalnym rynku zbytu. Każdy z tych modeli ma swoje mocne i słabe strony (przedstawione w poniższej tabeli).

Tabela 16. Zagrożenia i zalety strategii rozwoju prowadzonej działalności

Strategia rozwoju przez specjalizację działalności	Strategia rozwoju przez dywersyfikację dziedzin działalności
<p>Zagrożenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> węższe grono odbiorców produktów/ usług niszowych <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> znalezienie niszy - mniejszy problem konkurencyjności specjalizacja i doskonalenie usług/produktów w jednej dziedzinie większa szansa na rozpoznawalność i sukces marketingowy wynikający z skupienia prowadzonych działań PR-owych na jednym produkcie/ usłudze. 	<p>Zagrożenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> mniejsza rozpoznawalność marki <p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> mniejsze ryzyko związane z brakiem zleceń/ wielkością sprzedaży większa zdolność dostosowywania się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy możliwość lepszego dopasowania kompetencji pracowników do wykonywanych zadań większe grono odbiorców produktów/ usług

Źródło: opracowanie własne

Wybór modelu powinien być powiązany ze specyfiką branży, w której działa spółdzielnia – w przypadku branż o dużym poziomie konkurencyjności wskazana jest dywersyfikacja produkcji. W przypadku znalezienia swojej niszy rynkowej, być może lepszym modelem okaże się specjalizacja.

Z punktu widzenia wielkości zatrudnienia dobrze sprawdza się strategia dywersyfikacji działań spółdzielni. W spółdzielniach wielobranżowych średnia wielkość zatrudnienia wynosiła 12,1 pracowników i kilkukrotnie przewyższała zatrudnienie w spółdzielniach jednobranżowych (3,8 pracowników). Trzeba również zaznaczyć, że spółdzielnie wielobranżowe częściej niż jednobranżowe odnotowywały wzrost wielkości zleceń w ostatnim roku.

Tabela 17. Liczba spółdzielni i średnia wielkość zatrudnienia ze względu na branżę działalności

Branża	liczba spółdzielni	średnia wielkość zatrudnienia
nie zajmuje się sprzedażą dóbr lub usług	3	2,0
jednobranżowe	15	3,8
wielobranżowe	11	12,1
zarządzanie odpadami	2	35,0
usługi na rzecz niepełnosprawnych	1	29,0
usługi porządkowe	4	24,8
hotelarska	1	17,0
gastronomiczna	5	9,0
opiekuńcza	4	6,0
spożywcza	3	5,0
marketingowa	2	5,0
kulturalno-rozrywkowa	4	4,3
edukacyjna	3	3,0
pośrednictwo pracy	3	3,0
tekstylna	4	2,5

Źródło: badanie ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30)

Modele biznesowe badanych spółdzielni są dosyć konserwatywne. Wyraźnie brakuje tu przedsiębiorstw, które miałyby potencjał do dynamicznego wzrostu i przejścia ze statusu mikro do choćby małego lub średniego przedsiębiorstwa (zatrudniającego powyżej 250 osób). A aby ekonomia społeczna stała się zauważalna w skali lokalnej i regionalnej, takie przedsiębiorstwa powinny zacząć powstawać.

Nie stwierdzono również, aby rozwijane były i promowane modele biznesowe, które są stosunkowo łatwe do replikowania, np. w formule franczyzy społecznej. Takie działania były już wspierane ze środków EFS i przyniosły pozytywne rezultaty³⁶. W nowej

³⁶ *A better future; Results of the network for better future of social economy*; Ministry of Infrastructure and Regional Development, Warsaw (<http://www.socialeconomy.pl/sites/default/files/files/BFSE%20Report.pdf>)

perspektywie wskazane jest poszukiwanie modeli, które mogą być replikowane i pożądane jest wsparcie dla ich wdrożenia w innych miastach/ powiatach województwa łódzkiego.

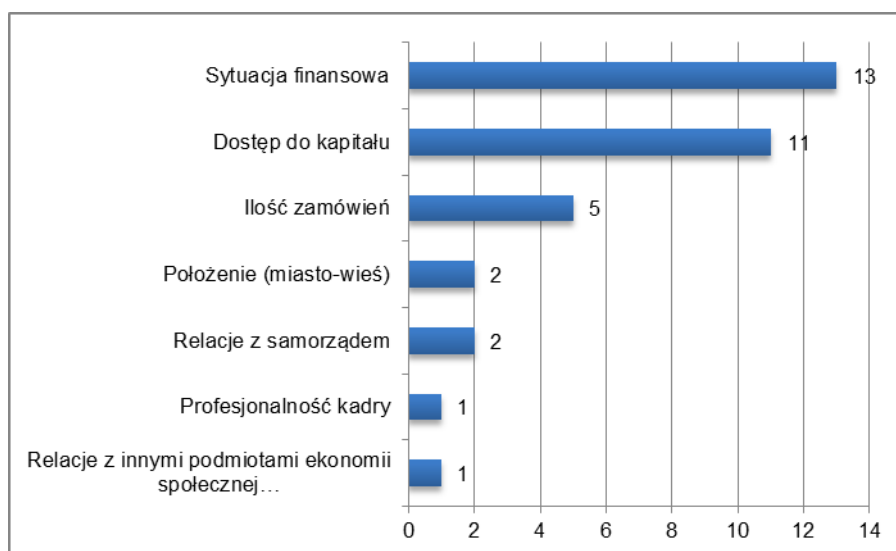
Powiązania z podmiotem zewnętrznym

Czynnikiem, który w dużym stopniu zwiększa szanse spółdzielni na przeżycie jest budowanie jej na bazie istniejącego podmiotu: samorządu, organizacji pozarządowej – w takich sytuacjach kadra tego podmiotu bierze na siebie część wyzwań związanych z zarządzaniem spółdzielnią. Z drugiej strony istnieje ryzyko, że podmiot ten zatraci spółdzielczego ducha i w praktyce będzie przypominał zakład budżetowy JST.

Dostęp do kapitału

Jak zostało to pokazane w dalszej części raportu, większość spółdzielni, które powstały dzięki wsparciu EFS, nie powstałyby bez dotacji. Wyzwaniem jednak pozostaje dostęp do kapitału na późniejszym etapie rozwoju. Sytuacja finansowa i bezpośrednio z tym powiązany dostęp do kapitału są najczęściej wskazywane przez badane spółdzielnie jako problem.

Wykres 10. Główne problemy w działalności spółdzielni socjalnych



Źródło: Badanie CATI spółdzielni socjalnych (n=30)

Wynika to m.in. z faktu, że PES mają ograniczony dostęp do dotacji na rozwój (tworzenie miejsc pracy, inwestycje). Otwarta pozostaje kwestia, jak będzie to wyglądało w RPO WŁ.

Spółdzielnie socjalne, podobnie jak organizacje pozarządowe, mają również utrudniony dostęp do kapitału rynkowego (oferty banków). Jest to typowy przykład błędów wynikających z funkcjonowania rynku (*market failure*), co jest uzasadnieniem dla interwencji publicznych. Ograniczony dostęp do kapitału wynika przede wszystkim z takich czynników jak:

- niski poziom zwrotu z kapitału,
- brak własnych zasobów na zapewnienie współfinansowania,
- trudności w ustanowieniu zabezpieczeń,

- krótka historia działalności.

Wszystko to powoduje, że podmioty te są mniej wiarygodne dla instytucji finansowej. Zjawisko to jest dodatkowo pogłębiane przez zacieśnienia polityki kredytowej instytucji finansowej, co dodatkowo ogranicza dostęp PES do kapitału³⁷.

Dlatego też w praktyce głównym instrumentem, dostępnym dla przedsiębiorstw społeczny, są przeznaczone dla nich fundusze pożyczkowe (w tym szczególnie Fundusz ES). W okresie 2014-2020 fundusz taki będzie działał na poziomie krajowym. Wymaga dalszej dyskusji, czy i jakie instrumenty są potrzebne na poziomie regionalnym. Dyskusja taka będzie mogła się odbyć, kiedy znana już będzie koncepcja instrumentów finansowych oferowanych w ramach PO WER. Instrumenty wdrażane na poziomie regionalnym mogłyby uzupełnić ofertę krajową, w tym szczególnie w zakresie wzmacniania rozwiązań wzajemnościowych oraz dostarczania kapitału długoterminowego

Wsparcie OWES

Rozumiane jako pomoc w radzeniu sobie z bieżącymi problemami wynikającymi z prowadzenia PES. Zdaniem spółdzielni socjalnych dużym ułatwieniem i zabezpieczeniem jest wsparcie wyspecjalizowanego podmiotu. OWES poświęcony został jeden z kolejnych rozdziałów.

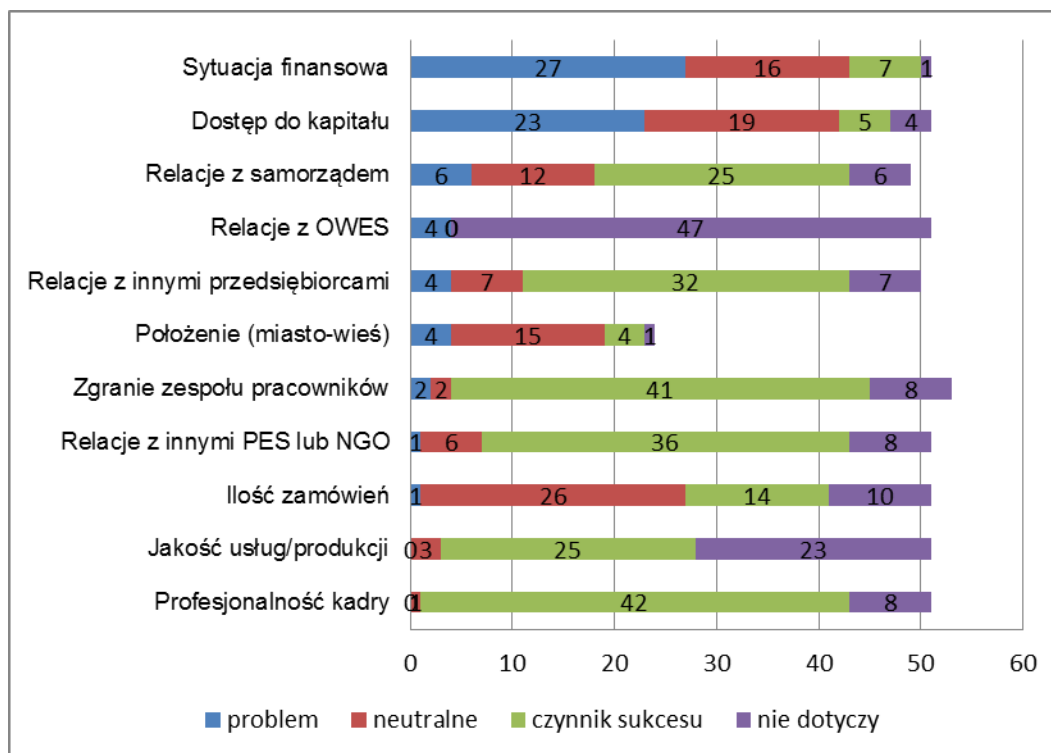
Czynniki sukcesu oraz trudności NGO w województwie łódzkim

Badane organizacje pozarządowe także oceniały, na ile dany czynnik stanowi o sukcesie, a na ile o problemie w działalności organizacji. Zdaniem zdecydowanej większości organizacji (42 wskazań) czynnikiem wpływającym na sukces organizacji jest profesjonalność kadry oraz związane z tym zgranie zespołu pracowników (41 wskazań). Większość wskazała także na relacje z innymi podmiotami ekonomii społecznej lub organizacjami pozarządowymi (36 wskazań), relacje z innymi przedsiębiorcami (32 wskazania). Ponad połowa wskazała na dogodne położenie (miasto/wieś) (28 wskazań) oraz dodatkowo na jakość świadczonych usług i/lub produkcji (25 wskazań), relacje z samorządem (25 wskazań). Można zatem stwierdzić, że organizacje stosunkowo wysoko oceniają swoje własne kompetencje i jakość swoich usług.

Największym problem dla organizacji pozarządowych, co znajduje też potwierdzenie w innych badaniach, jest sytuacja finansowa i utrudniony dostęp do kapitału.

³⁷ Tamże

Wykres 11. Czynniki sukcesu organizacji pozarządowych z województwa łódzkiego



Źródło: badanie ilościowe NGO (n=51)

Ponieważ głównym problem są trudności finansowe, narzędziem poprawy sytuacji organizacji pozarządowych według nich samych mogłyby być: stałe dochody, dostęp do innych (różnych) źródeł finansowania, w tym 1% podatku, dotacje i związany z tym rozwój działalności gospodarczej, a także możliwość pozyskiwania stałych zleceń od samorządów. Widać więc, że istnieje przestrzeń do dalszej ekonomizacji trzeciego sektora.

Czynniki sukcesu oraz trudności PES o charakterze reintegracyjnym

W przypadku PES o charakterze reintegracyjnym względna trwałość tych podmiotów wynika przede wszystkim z pewnych, stałych źródeł finansowania oraz stosunkowo wysokiego poziomu współfinansowania ich działalności ze środków publicznych.

Tabela 18. Główne źródła finansowania PES o charakterze reintegracyjnym

PES o charakterze reintegracyjnym	Główne źródła finansowania
CIS ³⁸	Zasoby pochodzące od podmiotu tworzącego CIS, środki EFS, dochody z działalności prowadzonej przez CIS, dotacja na wyposażenie
KIS ³⁹	Środki budżetu gminy, środki własne podmiotu tworzącego KIS, środki EFS, MPiPS, PFRON, Fundusz Pracy

³⁸ W przypadku CIS jego finansowanie uzależnione jest przede wszystkim od podmiotu go prowadzącego – samorządu czy organizacji pozarządowej.

³⁹ KIS tworzone i prowadzone może być przez samorząd terytorialny lub organizację pozarządową i od tego zależne są źródła finansowania.

WTZ	PFRON, środki z budżetu samorządu powiatowego,
ZAZ	PFRON, wpływy z prowadzonej działalności gospodarczej, środki organizatora ZAZ, środki z budżetu JST.

Źródło: opracowanie własne

Dostępne źródła finansowania nie zapewniają jednak wystarczającej stabilności. Dotyczy to szczególnie CIS i KIS, które sytuację finansową i dostęp do kapitału wskazują jako problem.

Tabela 19. Czynniki świadczące o problemie lub sukcesie CIS/KIS

Problem	Sukces
sytuacja finansowa	profesjonalność kadry
dostęp do kapitału	zgranie zespołu pracowników
	położenie
	relacja z samorządem
	relacja z przedsiębiorcami
	relacja z innymi PES lub NGO
	przywiązanie uczestników do CIS/KIS

Źródło: badanie ilościowe CIS/KIS (n=6)

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają zlecenia zewnętrzne dla CIS – pozwalają one na finansowanie działalności CIS. Co istotne, tego typu zlecenia pozwalają również nabywać uczestnikom CIS doświadczenie zawodowe.

A: A co ułatwiłoby rozwój?

R: Może, gdyby było więcej zleceniodawców. Jakbyśmy mogli, gdzieś jeszcze np. wysłać ludzi do jakiś zakładów, czy innych przedsiębiorców, żeby można było.

A: A uważa pani, że CIS będzie dalej funkcjonował w przyszłości?

R: Wydaje mi się, że tak.

IDI Uczestnik CIS

Trudności finansowe odbijają się również na liczebności kadry – zdaniem przedstawicieli CIS/KIS liczba zatrudnionych pracowników jest niewystarczająca. Wskazywano na konieczność zatrudnienia dodatkowego terapeuty, psychologów, pracowników socjalnych oraz pracowników na stanowisku administracyjnym.

Zdaniem zdecydowanej większości badanych WTZ sytuacja finansowa jest barierą i stanowi problem, który utrudnia codzienne funkcjonowanie warsztatu. Dla połowy badanych problematyczny jest także dostęp do kapitału.

Do czynników wpływających na trwałość i rozwój PES zdaniem przedstawicieli WTZ należy przede wszystkim profesjonalność kadry oraz zgranie zespołu pracowników. Niemniej jednak wśród przedstawicieli warsztatów terapii zajęciowej, aż 14 na 29 badanych zadeklarowało, że liczba pracowników kadry nie jest wystarczająca; wśród najbardziej brakujących profesji wymieniono: doradcę zawodowego (10 na 14 wskazań),

terapeutę (4 na 14 wskazań), psychologa (2 na 14 wskazań) oraz rehabilitanta, pracownika socjalnego, pracownika na stanowisku administracyjnym (po jednym wskazaniu).

Istotnym czynnikiem sukcesu, wpływającym na trwałość i kondycję WTZ jest osadzenie w przestrzeni gminy. Dobra renoma, jaką cieszy się warsztat powoduje wzrost zaufania do tego typu placówek co przekłada się na liczbę zamówień.

Sukces jest taki, że wstrzeliliśmy się i uważam, że jesteśmy głównym prowadzącym w powiecie X., pokazania osób niepełnosprawnych na zewnątrz... Mamy kiermasze w urzędzie miasta, wszyscy nas rozpoznają, idą na te kiermasze. Cały urząd nieraz przychodzi, kupuje. Głównie, my te osoby wyciągnęliśmy i pokazaliśmy.

IDI kadra WTZ

Pokazuje to, jak ważne są dobre relacje z samorządem i innymi organizacjami. Potwierdza to również większość badanych. Niestety, WTZ stosunkowo rzadko współpracują z biznesem (co wynika głównie z ograniczeń formalnych). Ogranicza to jednak możliwość budowania bardziej stabilnej strategii finansowania podmiotu i możliwości integracji zawodowej uczestników.

Interesujące, że zdecydowana większość WTZ uznała, że czynnikiem sukcesu jest przywiązanie uczestników do warsztatu. Taka więź może bezpośrednio wpływać na dobre samopoczucie uczestników, komfort, zaufanie i związaną z tym integracją społeczną. Z drugiej strony może to być zjawiskiem dość niepokojącym – szczególnie w kontekście niskiego odsetka osób opuszczających WTZ. Miła atmosfera w WTZ, co samo w sobie jest pozytywne, bez dodatkowych bodźców stymulujących do wychodzenia z tych placówek, staje się w praktyce jedną z głównych barier dla usamodzielniania się uczestników. Potwierdzają to liczby. W roku 2012 WTZ opuściło to 4,3% uczestników, 2013 – 4,51%, a w 2014 – 5,05%. Mimo minimalnej tendencji wzrostowej wartości te są o 2-3 punkty procentowe niższe niż wartości dla kraju.

4.3. Powiązania instytucjonalne pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej

Sfera ekonomii społecznej jest polem działania bardzo różnych podmiotów, reprezentujących trzy sektory, często współpracujących między sobą. Powiązania instytucjonalne między PES są wielowymiarowe.

Polegają one m.in. na udziale różnych podmiotów w zakładaniu PES. Badane PES najczęściej były prowadzone przez organizacje pozarządowe. Wyjątkiem były KIS, prowadzone głównie przez Ośrodki Pomocy Społecznej.

Tabela 20. Instytucje prowadzące badane PES

Instytucja prowadząca	JST	NGO	PES	osoby prywatne
Spółdzielnie socjalne	1	20	0	9
CIS	2	0	0	0

KIS	0	4	0	0
WTZ	6	21	2	0
ZAZ	0	1	0	0

Źródło: wyniki badania ilościowego (n=66)

Pomimo tak licznej reprezentacji NGO wśród podmiotów zakładających i prowadzących PES, należy zaznaczyć, że tego typu organizacje stanowią raczej mniejszość wśród całego trzeciego sektora. Badanie organizacji pozarządowych wykazało, że 89% z 121 badanych organizacji nie zajmuje się prowadzeniem PES.

Ważnym aktorem w tworzeniu PES jest samorząd terytorialny, który zakłada spółdzielnie socjalne osób prawnych oraz prowadzi część PES reintegracyjnych. Ułatwia to funkcjonowanie tych podmiotów – szczególnie spółdzielni socjalnych, które mogą otrzymywać wsparcie. Z drugiej strony samorząd występuje często w roli podmiotu nadzorującego działalność PES, np. WTZ, ZAZ, CIS i KIS. Prowadzone badania wykazały jednak, że samorząd często ogranicza się w swoim nadzorze do kwestii formalnych, poprawności dokumentacji i zgodności działań z prawem. **Nie interesuje się raczej jakością prowadzonych działań oraz ich efektami** i nie wymusza na samych PES poprawy w tych wymiarach – dlatego też w dużej części przypadków można mówić o **biernym partnerstwie z JST**.

Szczególnie interesujące są sytuacje, kiedy jeden podmiot prowadzi lub jest powiązany z kilkoma innymi. Przykładowo, organizacja pozarządowa może prowadzić CIS, być członkiem założycielem spółdzielni socjalnej osób prawnych itd. Takie rozwiązania pozwalają lepiej wykorzystywać mocne strony poszczególnych form prawnych, a równocześnie ograniczać słabe. Współpraca może przebiegać w co najmniej trzech wymiarach:

- **kadrowym** – kiedy te same osoby działają w dwóch podmiotach;
- **przepływu pracowników-uczestników** – kiedy uczestnicy/pracownicy jednego PES przechodzą do innego, co często umożliwia faktyczną koordynację procesu reintegracji;
- **gospodarczym** – kiedy podmioty mogą realizować zadania w ramach grupy, co zwiększa ich potencjał i ogranicza ryzyko utraty łańcucha wartości,
- **prowadzonej działalności** – wzajemnej współpracy i podzlecania usług PES.

Rysunek 2. Schemat wymiarów współpracy PES



Źródło: Opracowanie własne

Powiązania kadrowe stanowią podstawę dla nawiązywania realnej współpracy między PES, niemniej jednak mogą też zatrzymywać się na poziomie czynności zarządczych.

(...) to macie kilka innych jeszcze podmiotów, które są ze sobą mniej lub bardziej ze sobą [powiązane – przyp. aut.]?

R: Tak. Mamy spółdzielnie socjalne, trzy spółdzielnie socjalne, w których także maczam palce, także jako osoba, która dopilnowuje rzeczy raczej formalnych, związanych z uchwałami, ustawami.

IDI Kadra CIS

W praktyce zdarzają się sytuacje, kiedy inspiratorem, a zarazem łącznikiem pomiędzy różnymi inicjatywami jest naturalny lider – osoba o zacięciu społecznym, gotowa do działania i angażowania się. Osoby takie chętnie angażują się w nowe obszary, jak np. ekonomia społeczna i rozwijają nowe inicjatywy. Takie osoby też inicjują współpracę z innymi podmiotami i organizacjami.

Główną jednostką jest pani dyrektor, która tak prężnie i mocno tutaj stoi na czele tego. Bo jest zastępcą prezesa fundacji i pełni funkcję dyrektora CIS. I to ona jest takim motorem napędowym, to ona wszystko organizowała od podstaw i zajmowała się tym wszystkim najbardziej. Nawiązana była współpraca w momencie, kiedy to się tworzy z PUP, z gminą Opoczno, zostało podpisane trójporozumienie, które funkcjonuje dotychczas i ułatwia nam to zadanie na terenie gminy i powiatu. My działamy nie tylko na terenie gminy Opoczno, ale terenie powiatu.

IDI Kadra CIS

Przepływu uczestników i pracowników PES jest najważniejszą korzyścią wynikającą z powiązań pomiędzy różnymi podmiotami. Jest to odpowiedź na problem „zatykania się” ścieżek integracji, kiedy dana osoba „utyka” np. w ZAZ, gdyż nie ma możliwości znalezienia pracy poza tą instytucją. Rozwiązaniem może być utworzenie spółdzielni socjalnej lub spółki non-profit przy ZAZ, przez podmiot prowadzący ZAZ. Wtedy osoby

w lepszej kondycji mogą podjąć pracę na bardziej rynkowych zasadach, a równocześnie nie są całkowicie pozbawieni wsparcia w razie problemów.

Oczywiście współpraca taka możliwa jest także pomiędzy podmiotami nie powiązаныmi instytucjonalnie. Przykładem jest współpraca spółdzielni prowadzącej ZAZ i WTZ znajdującego się w innej miejscowości.

Mamy dwie dziewczyny przeszkolone, kiedyś pracowały w WTZ, teraz trafiły do nas. (...) Bo WTZ ten, który jest w Rawie, ma przygotować osoby do pracy u nas.

IDI kadra SPS

Jednak tego typu współpraca jest rzadka i trudna do ustanowienia. Wynika to z braku zainteresowania potencjalnych partnerów, słabej koordynacji ze strony lokalnych samorządów, słabych mechanizmów współpracy i sztywnych regulacji prawnych. Dlatego też niektóre podmioty, zamiast nawiązać współpracę z tymi już istniejącymi, wolą tworzyć nowe, swoje. Przykładem może być utworzenie WTZ przez spółdzielnię socjalną, w której pracowały osoby niepełnosprawne. Stwierdzono, że przed przystąpieniem do spółdzielni osoby te wymagają rehabilitacji społecznej i zawodowej i temu służyło powołanie WTZ.

Część podmiotów nawiązuje również stałą współpracę z innymi, wyspecjalizowanymi organizacjami, które mogą uzupełnić ich działania. Przykładem takiego powiązania, które z powodzeniem wzmacnia **funkcje reintegracyjne**, jest współpraca jednego z badanych CIS z Centrum Leczenia Uzależnień. W efekcie, dzięki reintegracji społeczno-zawodowej w CIS, wzmacniane są efekty terapii, pogłębiona jest diagnoza uczestników, a dzięki możliwości korzystania z usług centrum, uczestnicy CIS uzyskują wsparcie w pokonaniu uzależnień, mających wpływ na zachodzenie procesu reintegracji. Przedstawiciel kadry CIS ukazywał zalety tego rozwiązania:

Wydaje mi się, że są chyba bardzo prawidłowo ścieżka, bo po pierwsze: oni odbywają już terapię, terapię mają zamkniętą na pewnym etapie, ale potem w czasie pobytu w tym CIS, cały czas ta terapia jest kontynuowana. Czyli oni nie zostają samopas. Po drugie, mało tego, my już ich znamy, wiedzieliśmy jak są prowadzeni, przecież terapeuci są ci sami albo, jeśli nie ci sami, to z tej samej grupy, więc to wydaje mi się, że to jest fajna ścieżka, bo wtedy oni, no mają ten pierwszy taki moment startu. Bo mają jakieś dochody już, starają się stanąć na nogi, no i mogą szukać pracy.

IDI Kadra CIS

Podmioty te w przemyślany sposób uzupełniają swoją ofertę, dzięki czemu osiągają lepszy efekt integracyjny.

Współpraca biznesowa – PES też są klientami i w wielu przypadkach kupując produkty lub usługi wybierają ofertę innych PES.

Zdarza nam się zamawiać usługi od różnych spółdzielni socjalnych – soki od Owocne, pościele od jakiejś zwykłej spółdzielni, chemie zamawialiśmy też od jakiejś zwykłej spółdzielni. Natomiast to nie jest stała współpraca, to nie jest nic bardzo istotnego w strukturze całej działalności.

IDI Kadra SPS

Druga część wypowiedzi pokazuje, że współpraca taka ma charakter raczej incydentalny, a nie stały. Brak wewnętrznych powiązań biznesowych w sferze biznesowej między PES uwidacznia się w wynikach badania ankietowego. PES, jako odbiorcy dóbr i usług, wskazywane są niezwykle rzadko. Najczęściej są to osoby prywatne lub przedsiębiorcy.

Tabela 21. Odbiorcy dóbr i usług PES

PES	Odbiorcy dóbr i usług						
	JST	Inne instytucje publiczne	Osoby prywatne	Przedsiębiorcy	NGO	Inne PES	Inne
SpS (30)	4	4	19	13	5	3	0
CIS (2)	1	0	1	0	0	0	0
WTZ (29)	1	0	10	0	1	0	0
ZAZ (1)	0	1	0	0	0	0	0
NGO (121)	7	2	14	8	8	0	3

Źródło: wyniki badania ankietowego

Tymczasem szansą dla PES jest budowanie stałych łańcuchów dostawców, poddostawców i klientów – przejmując większą część wartości dodanej w łańcuch produkcji. Wymaga to jednak intensywniejszych działań animacyjnych i stymulujących taką współpracę (czym powinien zajmować się OWES).

Tabela 22. Współpraca badanych podmiotów z innymi instytucjami

PES	JST	inne instytucje publiczne			NGO	Przedsiębiorcy	Inne PES	inne
		PUP	OPS/R	PCPR				
SPS	14	12	8	4	12	9	10	0
CIS	1	2	2	1	1	1	0	0
KIS	3	4	3	1	3	3	2	0
WTZ	27	21	22	12	18	13	11	0
ZAZ	0	0	0	0	0	1	0	1
NGO	37	10	8	5	27	22	6	9
Razem	82	49	43	23	61	49	29	10

Źródło: badanie ilościowe

W ankiecie telefonicznej przedstawicielom wszystkich badanych podmiotów zostało zadane pytanie z jakimi instytucjami współpracują. Wyniki wskazują, że współpraca badanych podmiotów z innymi PES nie jest rozbudowana. Sieć współpracy w ramach sektora ekonomii społecznej jest szersza jedynie w spółdzielniach socjalnych i WTZ jak również podmiotów z sektora NGO. Najczęstsza jest natomiast współpraca badanych podmiotów z instytucjami sektora publicznego, w tym przede wszystkim z jednostkami samorządu terytorialnego (dotyczy to zwłaszcza WTZ oraz organizacji pozarządowych). Szczegółowe wyniki badania przedstawia powyższa tabela.

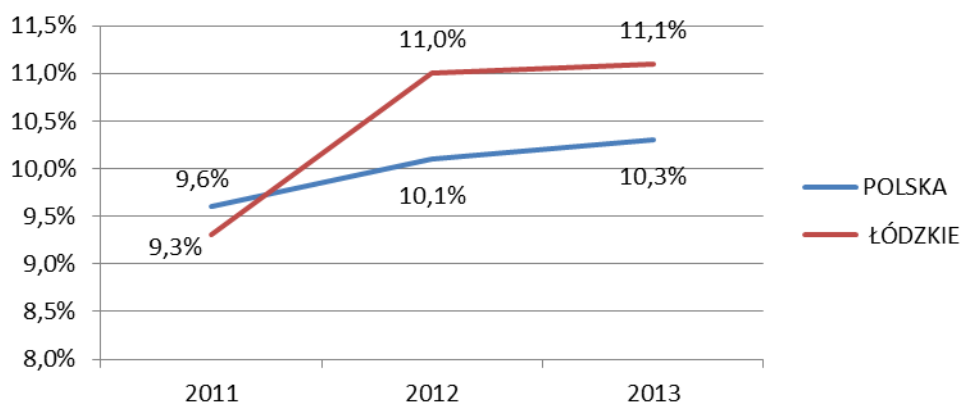
5. Znaczenie ekonomii społecznej na rynku pracy - Ocena ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy

5.1. Wprowadzenie

Warunki panujące na rynku pracy stanowią ważny kontekst dla analizy sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i miejsca ekonomii społecznej. Podmioty ekonomii społecznej wprowadzają pewne ożywienie na rynku pracy, oferując alternatywę w stosunku do miejsc pracy w zwykłych przedsiębiorstwach, które często są dla osób z poważnymi problemami po prostu niedostępne.

W ostatnich latach na rynku pracy województwa łódzkiego można było obserwować pogorszenie sytuacji w stosunku do danych ogólnopolskich, świadczy o tym rosnąca stopa bezrobocia. Od 2011 roku bezrobocie w województwie łódzkim zaczęło przewyższać wielkości ogólnopolskie i w 2013 roku wyniosła 11,1%⁴⁰.

Wykres 12. Stopa bezrobocia wg badania BAEL w latach 2011-2013



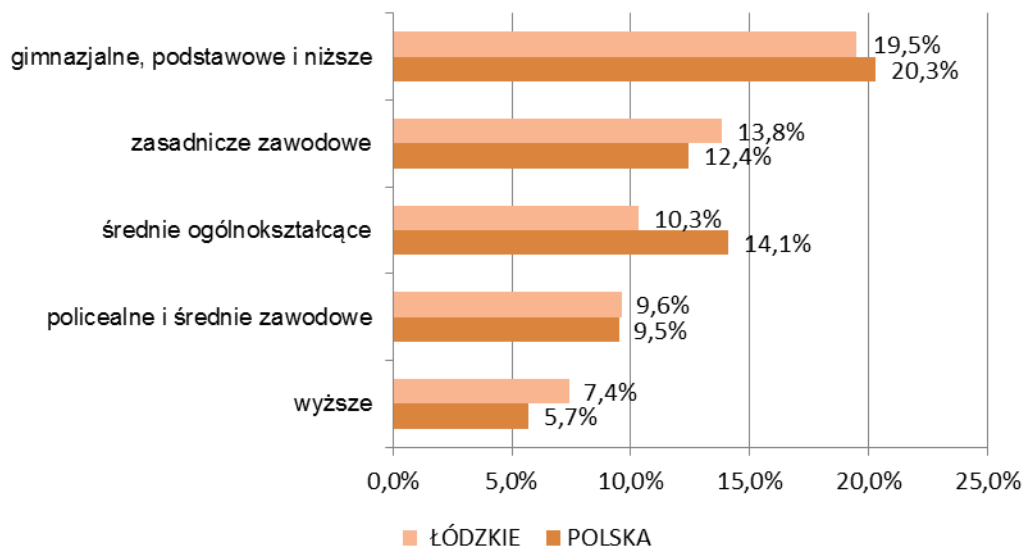
Źródło: BDL GUS

Choć różnica między stopą bezrobocia w kraju a w województwie łódzkim stanowi niecały punkt procentowy, to w oczywisty sposób pogorszenie sytuacji na rynku pracy odczuwają przede wszystkim grupy najgorzej sytuowanych osób.

Problem bezrobocia w większym stopniu dotyczy osób o najniższym poziomie wykształcenia. W 2013 roku stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 19,5%, natomiast najniższy poziom bezrobocia charakterystyczny był dla osób z wykształceniem wyższym. Relatywnie gorsze położenie na tle sytuacji w kraju mają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym.

⁴⁰ Według *Kwartalnej Informacji na rynku pracy*, GUS 2015 na IV kwartał 2014 roku stopa bezrobocia w województwie łódzkim wyniosła 7,7%

Wykres 13. Stopa bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r. wg badania BAEL

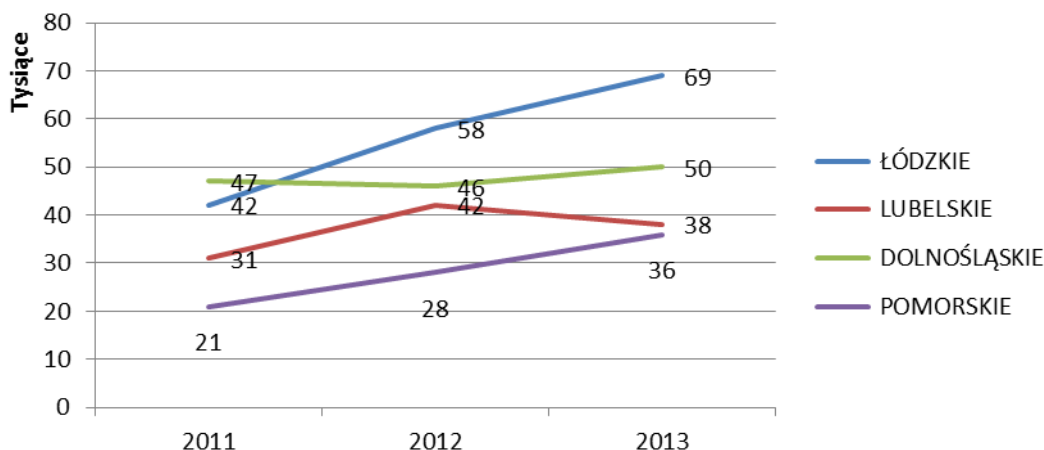


Źródło: BDL GUS

Bezrobocie długotrwałe stanowi czynnik pogłębiający problemy społeczne osób o trudnej pozycji na rynku pracy, a także samo w sobie stanowi poważny problem społeczny. Udział bezrobotnych pozostających w rejestrze dłużej niż 12 miesięcy wśród wszystkich zarejestrowanych wyniósł w 2014 roku 44,4% i od kilku lat notuje stały wzrost przewyższając wartości charakterystyczne dla Polski. Według danych z badania BAEL⁴¹ w województwie łódzkim bezrobotnych pozostających bez pracy 13 miesięcy i dłużej w 2013 roku było 69 tysięcy, co stanowi 64%-towy wzrost w stosunku do roku 2011, kiedy bezrobotnych długotrwałe było 42 tysięcy. Dynamika przyrostu tej kategorii wśród bezrobotnych jest więc bardzo duża. W porównaniu do województw podobnych do łódzkiego pod względem liczby ludności dynamika zjawiska, to jest liczba i przyrost osób długotrwałe bezrobotnych przedstawia się najgorzej, co przedstawiają dane na poniższym wykresie.

⁴¹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – przeprowadzone przez GUS i zamieszczone w Banku Danych Lokalnych.

Wykres 14. Liczba długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w wybranych województwach w latach 2011-2013.



Źródło: BDL GUS

Na poziomie podregionów województwa dostępne dane dotyczące bezrobocia pozwalają wskazywać na jego formę jawną, tj. bezrobocie rejestrowane. W końcu stycznia 2015 r. w całym województwie łódzkim było 132,3 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, a ich udział w stosunku do kategorii osób aktywnych zawodowo wyniósł 12,4%, co stanowi wynik zbliżony do danych dla kraju. Najniższa stopa bezrobocia charakterystyczna jest dla podregionu miasta Łodzi (11,1%) najwyższa dla podregionu łódzkiego (14,3%). Szczegółowe dane dla każdego subregionu zawarto w poniższej tabeli.

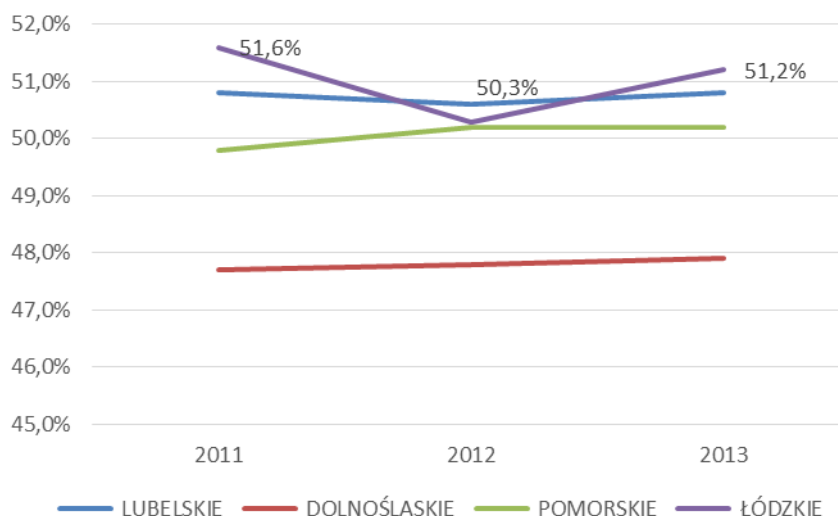
Tabela 23. Bezrobocie rejestrowane w podziale na podregiony (liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia) stan na koniec stycznia 2015 roku

	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia %
Polska	1918,6	12,0
woj. łódzkie	132,3	12,4
podregion łódzki	20,5	14,3
podregion M. Łódź	37,7	11,1
podregion piotrkowski	31,5	13,0
podregion sieradzki	24,4	13,0
podregion skierniewicki	18,3	12,1

Źródło opracowanie własne na podstawie *Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu stycznia 2015 r.* (stat.gov.pl)

Według danych średniorocznych BAEL w województwie łódzkim w roku 2013 pracowało 1248 osób w wieku 15-64 lat. Wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wyniósł 51,2%, co daje wynik nieco wyższy niż dla całego kraju (50,2%). Pod względem wysokości tego wskaźnika województwo łódzkie należy do pierwszej trójki województw notujących najlepsze wyniki (wielkopolskie 53,0%, mazowieckie 54,9%). Miary do porównań może dostarczyć sytuacja w innych województwach podobnych do łódzkiego pod względem liczby ludności, co przedstawia poniższy wykres. Okazuje się, że województwo łódzkie wypada pod tym względem najlepiej, mimo, że jeszcze w 2012 roku sytuacja na łódzkim rynku pracy była nieco gorsza.

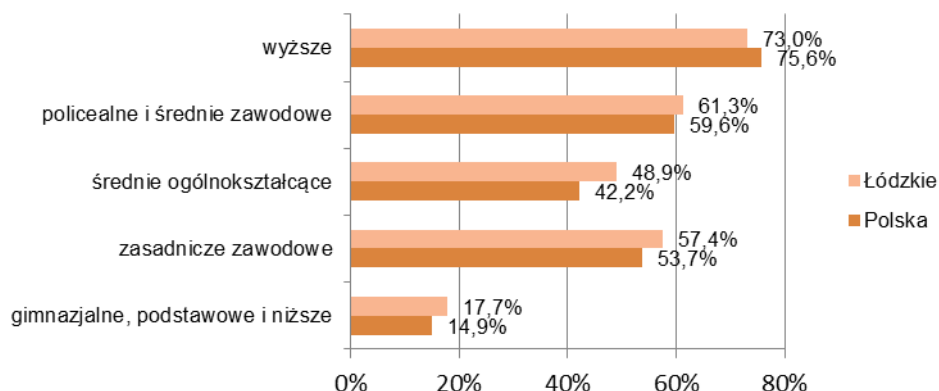
Wykres 15. Wskaźnik zatrudnienia w wybranych województwach w 2013 r. wg badania BAEL



Źródło: strateg.stat.gov.pl

Charakteryzując poszczególne grupy wiekowe, w grupie 25-54 lata wskaźnik zatrudnienia wyniósł 78,3%. Natomiast dla osób między 55 a 64 rokiem życia w 2013 roku wynosił on 42,3%. Wskaźnik zatrudnienia jest zróżnicowany również ze względu na poziom wykształcenia. Najniższe wartości osiąga on dla kategorii osób o wykształceniu gimnazjalnym, podstawowym i niższym, a najwyższy wynik dla osób z wykształceniem wyższym. W stosunku do danych ogólnopolskich relatywnie lepsza jest sytuacja osób o niższych poziomach wykształcenia, w przeciwieństwie do osób najlepiej wyedukowanych, dla których wskaźnik zatrudnienia jest niższy niż dla całego kraju.

Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r. wg badania BAEL



Źródło: BDL GUS

Specyficzna jest sytuacja terenów wiejskich w województwie łódzkim - nie tylko wykazują niższą stopę bezrobocia niż ma to miejsce w miastach, ale także wskaźnik zatrudnienia na wsi w 2013 roku (70,2%) zdecydowanie przewyższa jego wielkość odnotowywaną na terenach miejskich (66%). W skali kraju sytuacja przedstawiała się odwrotnie – w miastach wielkość wskaźnika zatrudnienia miała wartość zbliżoną do łódzkiego 66,3%, jednak na terenach wiejskich była zdecydowanie niższa – 64,8%.

5.2. Liczba miejsc pracy w PES

Wśród podmiotów ekonomii społecznej należy odróżnić te, które zajmują się reintegracją społeczno-zawodową i mają na celu wprowadzenie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynek pracy (CIS, KIS, WTZ) od tych, które same tworzą miejsca pracy i funkcjonują zarówno jako podmioty ekonomii społecznej, jak i jako podmioty gospodarcze tworzące miejsca pracy (spółdzielnie socjalne, ZAZ, organizacje pozarządowe i inne przedsiębiorstwa społeczne).

5.2.1. Miejsca pracy w spółdzielniach socjalnych

W badaniu ankietowym przebadano 30 spółdzielni socjalnych. Według deklaracji respondentów tworzą one łącznie około 237 miejsc pracy, co średnio daje wynik 8 pracowników na podmiot. Mediana liczby zatrudnionych pracowników spółdzielni socjalnych wynosi 5. Średnią zawyżają nieliczne spółdzielnie, zatrudniających więcej niż 25 pracowników.

Do powyższych danych należy podchodzić ostrożnie, gdyż nie muszą one w pełni odzwierciedlać faktycznego zatrudnienia. W części podmiotów liczba osób pracujących jest płynna i zależna od konkretnego zlecenia. Zdarzają się przypadki okazjonalnego zatrudniania pracowników na umowy cywilno-prawne w przypadku większych zleceń.

Dorywczo więcej osób pracuje niż jest zatrudnionych oficjalnie. Po prostu w zależności od potrzeby, jak jest praca. Zaczęliśmy od małych prac, ale mogą powiedzieć, po tym roku, że są i większe.

IDI Kadra SPS

Dla tworzenia miejsc pracy w spółdzielniach istotnie przyczyniło się wsparcie w postaci dotacji. Wśród 25 spółdzielni, w których przeprowadzono ankietę i które nie zamierzają zamknąć działalności, większość (16) przyznała, że dzięki dotacjom utworzone zostały miejsca pracy. Co więcej, wszyscy oni zgodzili się, że bez dotacji te miejsca pracy by nie powstały.

Dzięki dofinansowaniu zatrudniano od 1 do 7 pracowników (12 odpowiedzi). Pierwszy rok działania wiąże się ze znaczącą rotacją pracowników – jest to okres odchodzenia osób, które się nie odnalazły lub nie potrafią nawiązać współpracy w grupie.

Podobne zjawisko zaobserwowano również w NGO. Pierwszy rok to okres, w którym ujawnia się, czy dana osoba nadaje się do pracy na danym stanowisku, działają również konflikty między pracownikami. Zmiany dokonują się jednak na zasadzie rotacji – jedna osoba nie sprawdza się, a na jej miejsce wchodzi inna:

Było 5 założycieli i jedna osoba była opiekunem tej spółdzielni, później jedną osobę żeśmy wykluczyli i przyjęli dwie osoby. I jeszcze na jedną z tych dwóch osób dostaliśmy wsparcie.

A: A czemu ta osoba odeszła?

R: Nie porozumieliśmy się – cały zespół po prostu nie mógł się z nią dogadać.

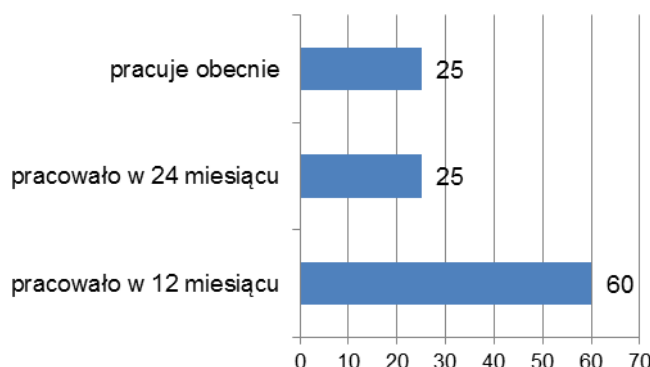
IDI kadra SPS

Mamy też inną perspektywę – kilka lat działania, procentowo ta rotacja jest mniejsza.

IDI kadra SPS

Podobne wnioski można sformułować na podstawie badania osób, które uzyskały dotacje na rozpoczęcie pracy w spółdzielni socjalnej. Badaniem objęto 70 takich osób. 86% badanych pracowało w spółdzielniach 12 miesięcy po otrzymaniu dotacji. Po dwóch latach jednak nadal w spółdzielniach pracowało jedynie 36% respondentów i tyle samo pracowało w nich także w chwili badania. Trwałość miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych dla większości pracowników to jeden rok, natomiast do stałego zespołu wchodzi nieco więcej niż co trzeci pracownik.

Wykres 17. Liczba respondentów, którzy pracowali w 12, 24 miesiącu od rozpoczęcia zatrudnienia w spółdzielni socjalnej i pracują obecnie.



Źródło: badania pracowników spółdzielni socjalnych (n=76)

Wśród 45 ankietowanych, którzy zakończyli pracę w spółdzielni, wśród najczęściej wymienianych powodów zaprzestania zatrudnienia znalazły się:

- konflikty w zespole pracowników (10 wskazań)
- upadek całej spółdzielni (8 wskazań).
- zwolnienia (6 wskazań).
- uzyskanie lepszej propozycji pracy (5 wskazań).

Wśród respondentów, którzy opuścili spółdzielnie, najwięcej jest tych, którzy obecnie pracują (22 badanych). Jednak tylko dla 8 osób jest to, w ich odczuciu, praca stała, której nie obawiają się stracić. **Jeśli dodamy osoby pracujące w spółdzielniach oraz osoby, które pracują, lecz już poza spółdzielniami, to okazuje się, że wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi 67%.**

Pozostałe osoby spośród 45, które już nie pracują w spółdzielniach poszukują pracy (18), lub nie pracują i nie szukają zatrudnienia (5).

Powyższe dane jeszcze raz potwierdzają formułowany wcześniej wniosek o dużym ryzyku związanym z inwestowaniem w nowe spółdzielnie. Potwierdzają to też opinie przedstawicieli OWES:

(...) to nie jest takie hop siup utworzyć sobie przedsiębiorstwo i nagle żeby ono się na rynku odnalazło. Raczej też przy większości tych systemów wsparcia dla mikro i małych przedsiębiorstw mówi się o tych, które już istnieją. Owszem, jest część pieniędzy na tzw. start-upy, ale też jest duży nacisk na to, żeby wspierać tych, którzy już istnieją, żeby byli jeszcze bardziej konkurencyjni, rozwijali się. Nie wiem, dlaczego w ekonomii społecznej nie możemy korzystać z tych rozwiązań, tylko wymyślamy jakieś outdoorowe wskaźniki, które są absurdalne.

IDI OWES

5.2.2. Kto pracuje w spółdzielniach socjalnych?

Wyróżnić można dwie podstawowe orientacje podmiotów ekonomii społecznej. Pierwszy z nich wiąże się z większym naciskiem na społeczny wymiar PES - mają one służyć reintegracji społecznej i zawodowej osób w trudnej sytuacji na rynku pracy. Druga orientacja to silniejszy nacisk na ekonomiczny wymiar działania, pobudzanie aktywności społecznej i gospodarczej lokalnej społeczności. Dotychczas, przynajmniej na poziomie dokumentów programowych, wyraźniejsza jest opcja pierwsza, jednak w praktyce działania ośrodków wsparcia ekonomii społecznej zaczyna dominować druga – co wiąże się z naciskiem na ekonomiczny sukces tych podmiotów i oczekiwaniem ich trwałości. W praktyce stabilny rozwój ekonomii społecznej powinien uwzględniać obie perspektywy.

Dla części osób założenie spółdzielni nie jest sposobem na rozwiązanie ich problemów i trudności, lecz jest po prostu dostępną metodą rozwinięcia własnego biznesu. Przykładowo dostarcza tu wypowiedź jednego z członków spółdzielni:

Bo to była jedyna okazja, żeby dostać pieniądze na nasz interes, czyli klub. Nas było 5 osób, które robiły imprezy, koncerty i różne inne ciekawe rzeczy i każdy z nas jest muzykiem i każdy coś tam robił i dlatego chcieliśmy dostać pieniądze, żeby mieć swój klub.

IDI Kadra SPS

W tym przypadku trudno mówić o korzyściach społecznych. W praktyce kilka osób uzyskało dotację na swój wymarzony klub, który działał będzie w formie spółdzielni. Jednak to nie idea spółdzielczości była główną zachętą dla członków, lecz możliwość otrzymania dotacji.

Powyższy przykład jest ilustracją tzw. *zjawiska creamingu (zbierania śmietanki)*, które polega na tworzeniu spółdzielni nie przez osoby wymagające reintegracji społeczno-zawodowej, lecz przez osoby aktywne społecznie, dobrze wykształcone, z pomysłami na prowadzenie biznesu.

W poniższej tabeli znajduje się charakterystyka dwóch modeli działania PES ze względu na typy pracowników. Model w tym przypadku należy rozumieć jako typ idealny, który ułatwia interpretowanie rzeczywistości społecznej jednak niekoniecznie musi być w pełni realizowany w rzeczywistości.

Tabela 24. Modele PES ze względu na typy pracowników

PES jako podmioty reintegracji pracowników	PES jako podmioty gospodarcze (creaming)
<p>Podmioty:</p> <p>Spółdzielnie socjalne osób prawnych oraz fizycznych wspieranych przez organizacje i instytucje zajmujące się reintegracją lub ekonomią społeczną; JST, ZAZ, NGO działające w tematyce pomocy grupom o określonych problemach (np. osobom niepełnosprawnym)</p>	<p>Podmioty:</p> <p>Spółdzielnie socjalne osób fizycznych, a także niekiedy NGO prowadzące działalność odpłatną lub gospodarczą o profilu biznesowym</p>
<p>Charakterystyka pracowników:</p> <p>Osoby, których problemy na rynku pracy wynikają przede wszystkim z ich cech i problemów, ze względu na które wymagają reintegracji. Często są to problemy związane</p>	<p>Charakterystyka pracowników:</p> <p>Osoby społecznie aktywne, o wysokich kompetencjach i doświadczeniu biznesowym (bezrobotni) lub bez doświadczenia, ale za to dynamiczne i wykształcone (absolwenci). Ich</p>

z niepełnosprawnością, uzależnieniami, długotrwałym bezrobociem, bezdomnością, brakiem kwalifikacji zawodowych, złym stanem zdrowia.	problemy na rynku pracy nie wynikają z problemów natury społecznej, nie potrzebują reintegracji społecznej.
Zalety: docieranie ze wsparciem do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dla których praca jest skutecznym sposobem na reintegrację społeczno-zawodową	Zalety: większe szanse na przetrwanie i sukces ekonomiczny PES; - pobudzenie aktywności gospodarczej i społecznej lokalnej społeczności
Wady: obniżona konkurencyjność PES i szans na utrzymanie się na rynku	Wady: wsparcie nie trafia do osób w najtrudniejszej sytuacji

Źródło: opracowanie własne

O ile podmioty, które z definicji zajmują się reintegracją społeczno-zawodową mają niejako wyznaczone grupy odbiorców przez ustawę o zatrudnieniu socjalnym, to w spółdzielniach socjalnych przedstawia się to w różny sposób. Spółdzielnie socjalne związane są co prawda katalogiem kategorii pracowników, jednak żeby spełnić kryteria dostępu wystarczy uzyskać status bezrobotnego, co otwiera drogę do spółdzielni wszystkim zainteresowanym.

Pracujący w organizacjach pozarządowych, które funkcjonują jako PES, bardzo rzadko należą do grup, których dotyczą problemy społeczne. Jedynie w 5 organizacjach, które uczestniczyły w badaniu ankietowym zatrudniane były osoby niepełnosprawne, a w jednej grupę pracowników stanowiły osoby uzależnione od alkoholu, które były uczestnikami CIS, prowadzonego przez tę organizację.

Najliczniej występują spółdzielnie, w których do głównej grupy pracowników zaliczane były osoby bezrobotne oraz niepełnosprawne. Wyniki uzyskane w badaniu ilościowym ukazuje poniższa tabela.

Tabela 25. Główne grupy pracowników ankietowanych spółdzielni socjalnych

Typ głównej grupy pracowników spółdzielni	Liczba spółdzielni	Udział spółdzielni wśród badanych (n=30)
bezrobotni	22	73%
niepełnosprawni	10	33%
uzależnieni od alkoholu	5	17%
osoby w wieku 50+	1	3%

Źródło: badania ilościowe spółdzielni socjalnych (n=30), liczba spółdzielni nie sumuje się do 100% ponieważ spółdzielnie mogą mieć więcej niż jeden typ pracowników

Przedsiębiorstwa społeczne, a zwłaszcza spółdzielnie socjalne, obarczone są stygmatem, jaki wiąże się z utrwalonymi skojarzeniami na temat osób nazywanych społecznie wykluczonymi. Niejednokrotnie w wywiadach podkreślano było, że piętno skojarzeń z nazwą „spółdzielnia socjalna” utrudnia funkcjonowanie na rynku w warunkach konkurencyjności. Nieustannie podnoszony jest trud odcinania się od negatywnych konotacji związanych z nazwą. W tym kontekście spółdzielnie socjalne prowadzone przez „młodych zdolnych” robią dobry PR całej ekonomii społecznej. Z drugiej strony jest to bardziej złożona kwestia, na którą składa się także problem braku wykształcenia i utrwalenia w społeczeństwie przekonania o wartości społecznej z działalności PES.

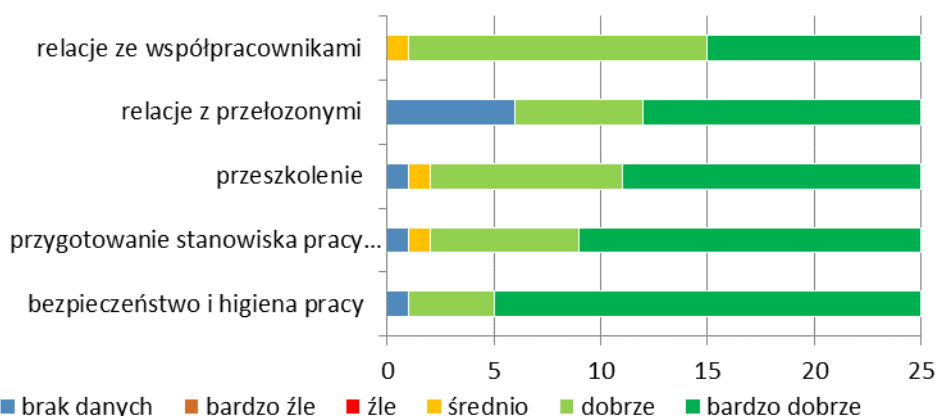
5.2.3. Warunki pracy w PES na przykładzie spółdzielni socjalnych

W tym podrozdziale opisując warunki pracy w PES skupimy się na spółdzielniach socjalnych, gdyż stanowią one najbardziej typowy przykład przedsiębiorstwa społecznego (choć oczywiście z zastrzeżeniami opisanymi powyżej). Organizacje pozarządowe stanowią grupę zbyt zróżnicowaną. ZAZ są zaś szczególnym przypadkiem instytucji, która łączy elementy przedsiębiorstwa społecznego (miejsca pracy) oraz podmiotu reintegracyjnego (rehabilitacja społeczno-zawodowa), otrzymująca znaczące dofinansowanie ze środków publicznych na swoją działalność.

O ocenę miejsca pracy poproszeni zostali pracownicy spółdzielni socjalnych, którzy dostali dofinansowanie na miejsce pracy i nadal pracują w tej spółdzielni (25 osób). Ze względu na małą próbę oraz specyficzną kategorię osób badanych, uzyskane wyniki należy traktować jako szacunkowe.

Pracownicy spółdzielni oceniali swoje miejsca pracy pozytywnie. Najwięcej bardzo dobrych ocen zostało wydanych w kategorii bezpieczeństwa i higieny pracy. Pojedyncze średnie oceny zdarzały się jedynie w ocenie wyposażenia i sprzętu w miejscu pracy, a także przeszkolenia oraz relacji ze współpracownikami. Wydaje się, że w przypadku oceny relacji z przełożonymi stosunkowo liczne odmowy odpowiedzi mogą wskazywać na występowanie pewnych problemów (pracownicy zwykle unikają formułowania negatywnych ocen przełożonych).

Wykres 18. Ocena warunków pracy w spółdzielniach socjalnych



Źródło: Badanie ankietowe pracowników spółdzielni socjalnych (n=25)⁴²

Wśród badanych, którzy w chwili badania pracowali w spółdzielniach socjalnych (25) ponad połowa stwierdzała, że ma stabilną pracę i nie obawia się jej utraty w przyszłości (13). Dla części respondentów (7) praca w spółdzielni jest pracą dorywczą, która nie zapewnia stabilnej wizji na przyszłość. Nieliczni (3) obawiali się utraty pracy w przyszłości.

Do podstawowych charakterystyk warunków zatrudnienia należą przede wszystkim: rodzaj umowy, czas pracy i wynagrodzenie pracowników. Badani spółdzielcy, pod względem rodzajów umów, na podstawie których są zatrudnieni, dzielą się równo na grupę osób pracujących na podstawie spółdzielczych umów o pracę i na podstawie umów cywilno-prawnych. Można więc stwierdzić, że trzy czwarte pracowników pracuje na podstawie stabilnych umów. Równocześnie w przypadku umów o pracę stosunkowo dużo osób pracowało w wymiarze mniejszym niż pełen etat. Najwięcej osób pracowało

⁴² Pytanie o ocenę warunków pracy zostało zadane jedynie pracownikom spółdzielni, którzy w chwili badania pracowali w miejscach pracy, do których uzyskali dofinansowanie ze źródeł EFS.

na pełen etat wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej, czyli na umowach charakteryzujących się najmniejszą stabilnością zatrudnienia.

Stosunkowo wysoki udział osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych może niepokoić, wszak spółdzielnie socjalne powinny oferować miejsca pracy dające większą trwałość zatrudnienia. Stosunkowo częste stosowanie tego typu umów wynika przede wszystkim z niskiej stabilności powstających spółdzielni.

Tabela 26. Umowy i czas pracy pracowników spółdzielni socjalnych

Czas pracy	spółdzielcza umowa o pracę	umowa o pracę	umowa cywilno-prawna	razem
praca do 4 godzin	3	22	3	28
praca do 6 godzin	3	2	1	6
praca do 7 godzin	1	2	0	3
praca 8 godzin	6	5	8	19
praca ponad 8 godzin	4	4	1	9
nieuregulowany czas pracy	2	0	3	5
razem	19	35	16	70
%	27%	50%	23%	100%

Źródło: Badanie ankietowe pracowników spółdzielni socjalnych (n=70)

Pytani o to samo przedstawiciele kadry udzielają podobnych odpowiedzi. Pytani byli oni o umowy najczęściej stosowane w ich przedsiębiorstwach i o liczbę pracowników zatrudnionych w oparciu o poszczególne typy umów. Wyniki są następujące:

- spółdzielcze umowy o pracę - stosowane przez 13 spółdzielni, objętych nimi było 49 pracowników,
- umowy o pracę – 10 spółdzielni, 91 pracowników,
- umowy cywilno-prawne – 9 spółdzielni, 68 pracowników.

Pokazuje to, że choć umowy spółdzielcze stosowane są w większości spółdzielni, to niekoniecznie przekłada się to na powszechność stosowania tego rozwiązania w odniesieniu do liczby pracowników nimi objętych.

Pracownicy spółdzielni jak i kadra pytani byli również o poziom zarobków (netto). Z uzyskanych wyników, nawet przy niskich wielkościach próby, wynika że w spółdzielniach dominują niskie zarobki. Najwięcej osób zarabia do 800 zł netto (najczęściej są to osoby pracujące do 4 godzin dziennie).

Tabela 27. Poziom wynagrodzeń netto pracowników spółdzielni socjalnych w momencie rozpoczęcia pracy i w momencie badania

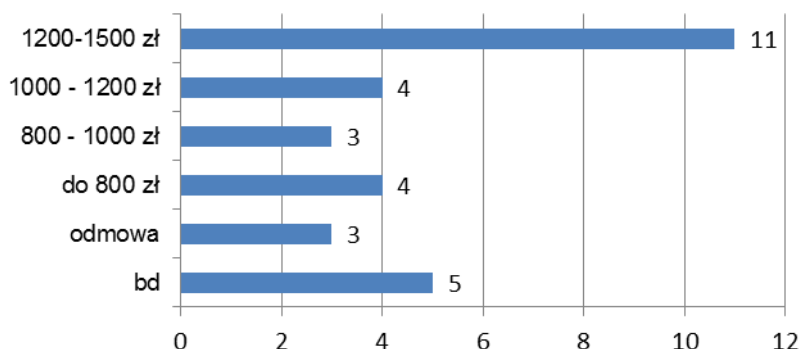
	warunki pierwszego zatrudnienia	warunki obecnej pracy w sps
do 800 zł	43	13
powyżej 800 zł do 1000 zł	9	4
powyżej 1000 zł do 1200 zł	5	4
powyżej 1200 zł do 1500 zł	7	2

powyżej 2000 zł do 2500 zł	0	1
odmowa	1	1

Źródło: Badanie ankietowe pracowników spółdzielni (n=70)

O średni poziom zarobków zapytano też przedstawicieli kadry. Ich odpowiedzi dają lepszy obraz – wynagrodzenia są wyższe. W co trzeciej badanej spółdzielni zarobki netto szeregowego pracownika spółdzielni mieściły się w przedziale 1200-1500 zł. Tyle samo spółdzielni oferowało swoim pracownikom niższe niż 1200 zł zarobki. Szczegółowe wyniki badania przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 19. Przeciętne zarobki netto szeregowego pracownika spółdzielni socjalnej



Źródło: Opracowanie wyników ankiety do kadry spółdzielni socjalnych (n=30)

Zaznaczyć trzeba, że różnica między wynikami badania kadry i pracowników spółdzielni wynikać może z tego, że w ankiecie skierowanej do kadry przeliczano zarobki na pełen etat, natomiast pracownicy podawali wysokość swoich rzeczywistych zarobków. Niemniej jednak zapewnia to dwa punkty widzenia, które dopełniają obraz warunków finansowych pracy w spółdzielni socjalnej.

Dane z wywiadów indywidualnych wskazują, że zarobki w spółdzielniach socjalnych mogą być również zróżnicowane ze względu na stanowisko pracy. W jednym z badanych przypadków przedział między minimalną i maksymalną płacą jest bardzo szeroki i sięga:

od najniższej krajowej dla pracownika od spraw administracyjno-porządkowych - jest najmniej obciążony pracą - po kilkuset złotych różnice w granicach 2200-2400 zł brutto i 2600 zł więc to jest kilkaset zł różnicy.

IDI pracownik SPS

Niektórzy respondenci badania ankietowego, którzy w chwili badania nadal pracowali w spółdzielniach socjalnych, również dosięgają poziomu wynagrodzenia przekraczającego netto 2 tys. zł. Wskazuje to, że relatywnie dobra płaca zdarza się w spółdzielniach socjalnych, choć bardzo rzadko. Wyniki ankiety skierowanej do kadry spółdzielni również potwierdzają, że zarobki pracowników zwiększają się w miarę przepracowanego czasu. W połowie badanych podmiotów zarobki pracowników wzrosły po pierwszym (15) i po drugim roku od zatrudnienia (16). Płace uzyskiwane przez pracowników, zgodnie z opinią jednego z badanych pracowników, w dużej mierze zależne są od prosperowania przedsiębiorstwa:

Poziom wynagrodzeń jest na razie adekwatny do ilości zadań. W miarę przepływu zleceń będziemy starali się podnieść płace.

IDI pracownik SPS

Z drugiej strony jeden z pracowników spółdzielni, zarabiający 300 zł miesięcznie, stwierdził, że są to pieniądze adekwatne pod względem czasu pracy oraz trudności wykonywanych czynności. Specyfika zjawiska wysokości zarobków nie może być więc oceniona jednoznacznie. Jeśli chodzi o terminowość i regularność wypłat, respondenci wypowiedzieli się pozytywnie, uważając że kwestie te są dopełniane.

Badani ankietowo pracownicy spółdzielni w nielicznych przypadkach byli dodatkowo wynagradzani za swoją pracę w postaci premii. 62 respondentów stwierdziło, że nie otrzymało ani razu premii, jedynie 6 badanych otrzymywało dodatkowe pieniądze raz na rok lub rzadziej, 2 osoby zaś kilka razy do roku. W wywiadach indywidualnych natomiast trafiły się przypadki wskazujące, że w zależności od ilości zleceń, premie były przyznawane raz na dwa miesiące:

A: A często się premie zdarzają?

R: No, praktycznie co drugi miesiąc. Zależy jak firma prosperuje. To jest spółdzielnia, nie jest nastawiona na nie wiadomo jaki zarobek.

IDI kadra SPS

Z powyższych danych wyłania się obraz warunków pracy w spółdzielniach socjalnych. Nie są to przedsiębiorstwa nastawione na osiąganie wysokich zarobków i agresywną politykę na rynku, lecz raczej ukierunkowane na przetrwanie, dostosowujące liczbę pracowników i poziom wynagrodzeń do własnych możliwości, dbając przy tym o atmosferę i warunki pracy.

5.2.4. Miejsca pracy w NGO

Według ogólnopolskiego badania trzeciego sektora⁴³, pokazującego stan z 2012 roku, 18,3% typowych stowarzyszeń w Polsce korzystało z pracy etatowej, zatrudniając 62,4 tysiąca osób.

W przypadku województwa łódzkiego w organizacjach pozarządowych zatrudnionych było 5,9 tys. osób, a dodatkowo 19,1 tys. osób pracowało w organizacjach na podstawie umów cywilno-prawnych. Jednak praca „na etat” to w 84% główne miejsce pracy. W przypadku umów cywilno-prawnych najczęściej jest to praca dodatkowa, a tylko dla 6% stanowi ona główne miejsce pracy.

W organizacjach zatrudniających pracowników średnio na podstawie umowy o pracę pracowało 7 osób, a mediana wynosiła 2 – co pokazuje duże zróżnicowanie poziomu zatrudnienia.

Badanie ankietowe wykazało, że wśród 51 organizacji pozarządowych, które zostały zakwalifikowane jako PES, 20 zatrudniało na stałe pracowników. Średnia liczba miejsc pracy wśród badanych organizacji, które zatrudniają jakichkolwiek pracowników wynosi 23, wartość środkowa wynosi natomiast 4 pracowników. Porównując ten wynik z przedstawionymi wyżej danymi ogólnopolskimi można powiedzieć, że ilość miejsc pracy w organizacjach pozarządowych działających jako PES (czyli prowadzącymi działalność gospodarczą lub odpłatną statutową oraz osiągających przychód co najmniej 10 tys. zł) średnio jest większa niż ogólnie w sektorze NGO. Potencjał zatrudnieniowy tych organizacji jest jednak również bardzo zróżnicowany. Średnią zawiąza kilka organizacji, które posiadają bardzo dużą liczbę pracowników np. jedna z fundacji działająca na

⁴³ Trzeci sektor w Polsce, GUS, Warszawa 2014

terenie całej Polski zatrudnia 200 pracowników, przy czym jest ona organizacją pożytku publicznego, prowadzi działalność gospodarczą i realizuje kilka projektów unijnych.

W praktyce część z organizacji utrzymuje się głównie z projektów. Jednak działalność projektowa zapewnia miejsca pracy jedynie na okres finansowania i wiąże się z brakiem stabilności zatrudnienia. Okresowo, na czas realizacji projektów, zespół jest rozszerzany o potrzebnych specjalistów, których zatrudnienie niezbędne jest dla zaplecza kadrowego projektu. Zatrudnienie takie nie jest jednak trwałe.

Tak naprawdę stałych pracowników etatowych nie ma. Pracownicy są zatrudniani do realizacji projektów.

IDI prezes NGO

Rozwijanie przez organizacje działalności odpłatnej lub gospodarczej daje możliwość zwiększania zatrudnienia. Jednak w przypadku części spośród nich widoczna jest orientacja na działania o charakterze społecznym i opór przed wkroczeniem w działalność gospodarczą. Jeden z prezesów NGO, prowadzącej odpłatną działalność statutową podkreśla, że rozwinięcie działalności gospodarczej przy organizacji może budzić opór osób zaangażowanych do tej pory jedynie w społeczną działalność organizacji.

Pracuję w ekonomii społecznej od 2006, najpierw byłem pracownikiem firmy społecznej - pierwszej firmy społecznej w województwie łódzkim i widzę że to ma sens. Oczywiście są niepowodzenia, ale na ten moment nie jestem sam prezesem. Jest zarząd, który jest dość sceptycznie nastawiony do wszystkich nowości i jak niektórzy starzy członkowie zarządu wspominają, jak to fajnie kiedyś było, że nie było trzeba tych wszystkich dokumentów, tak sobie działaliśmy po prostu.

IDI prezes NGO

Strach przed ponoszeniem ryzyka związanego z działalnością gospodarczą przekłada się również na ograniczanie liczby pracowników i dążenie do stworzenia niewielkiego zespołu stałych, sprawdzonych współpracowników. Rozszerzanie zatrudnienia związane jest z ponoszeniem ryzyka niepowodzenia:

U nas dużej rotacji w tym momencie nie ma. Ta kadra na przestrzeni 2-3 lat jest w miarę ustabilizowana. Są to członkowie stowarzyszenia, bądź nasi zapoznani wcześniej, bo się boją przy takiej małej organizacji ryzykować i eksperymentować z osobami, których nie jestem pewien.

IDI prezes NGO

Podsumowując, wyodrębnić można dwa modele funkcjonowania NGO jako PES:

- **Orientacja na działalność biznesową** – tego typu organizacje koncentrują się na rozwijaniu działalności zarobkowej (w formie gospodarczej, odpłatnej lub nieodpłatnej), traktując ją jako podstawowe narzędzie realizacji misji organizacji. W tym podejściu ewentualne projekty traktowane są jako uzupełnienie źródeł finansowania.
- **Orientacja na działalność projektową** – tego typu organizacje koncentrują się na zdobywaniu grantów, a działalność zarobkową traktują jako uzupełnienie.

Należy tu dodać, że orientacja na działalność biznesową nie wyklucza realizacji misji. Wręcz przeciwnie, dla podmiotów ekonomii społecznej ważne jest łączenie wartości społecznych z pełnieniem roli podmiotu gospodarczego. Wyróżnione modele mają charakter arbitralny, w rzeczywistości organizacje mogą podejmować działania

w granicach pewnego kontinuum między wyznaczonymi skrajnościami łącząc działalność projektową i gospodarczą.

Niewiele jest organizacji działających jedynie w modelu biznesowym. Świadczyć może o tym wypowiedź pracownika OWES, który zaznacza, że na kilkanaście organizacji, które powstały dzięki ich wsparciu, jedynie pojedyncze koncentrowały się na działalności gospodarczej.

(...) kilkanaście [organizacji – przyp. aut.], które zakładało się przy naszym wsparciu. Jedna od początku do końca powiedziała, że oni na działalności gospodarczej się skupiają i nie chcą projektów tykać, na tym się skupili. Inne, jeśli tworzyły miejsca pracy, (...) to były w projektach, bo tak tworzyły się organizacje, ale nie będą mówiła, że były miejsca pracy, bo tak od początku nie było.

IDI OWES

Jak zasygnalizowano wcześniej, część organizacji stanowi dla jej członków miejsca pracy dodatkowej. W niektórych przypadkach może to prowadzić do działań na ograniczoną skalę.

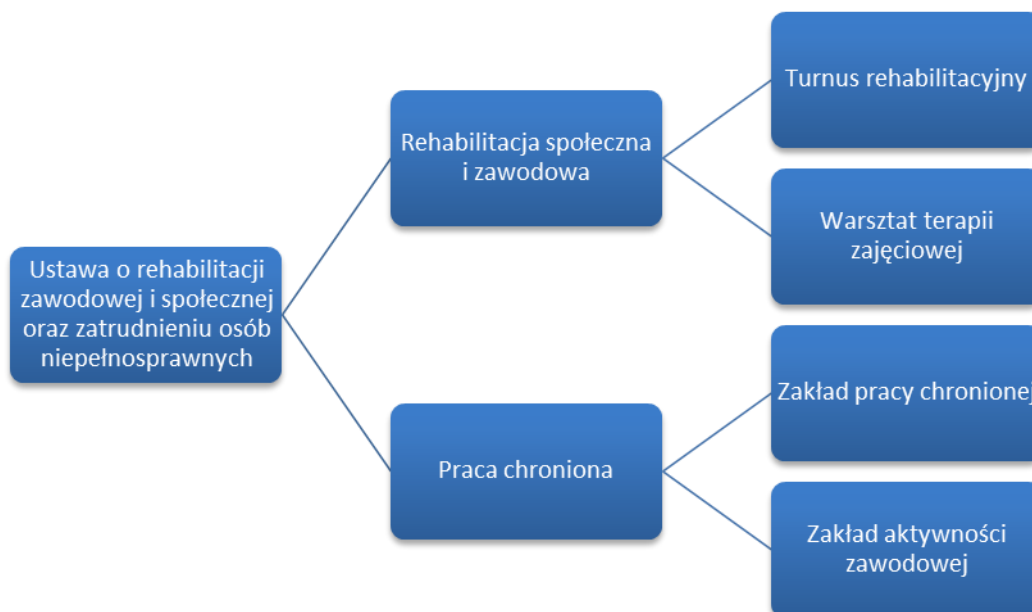
Mieliśmy sporo pracy poza działalnością bo początek roku to nabór wniosków tak naprawdę to przeleciały te dwa miesiące. Mamy taką sytuację życiową, że poza tym pracujemy też zawodowo ja na część etatu, żona też i nie musimy żyć tylko z Fundacji. Gdybyśmy żyli tylko z Fundacji, to byśmy zakasali rękawy na maksa i chodzili od szkoły do szkoły za jakiegokolwiek pieniądze. Także pozwalamy sobie na to, że idzie trochę wolniej, ale nie załamujemy się.

IDI zarząd NGO

5.2.5. Miejsca pracy w ZAZ

Jak wynika z zapisów Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, **zatrudnienie w zakładzie aktywności zawodowej jest formą zatrudnienia chronionego**, oferowanego przez państwo dla osób niepełnosprawnych. Wynika to z art. 2 ust 7 Ustawy, zgodnie z którym praca chroniona oznacza pracę w zakładzie pracy chronionej albo zakładzie aktywności zawodowej. Zatem status ZAZ jest zupełnie inny niż np. WTZ, które są jednym z instrumentów rehabilitacji społeczno-zawodowej. Relacje pomiędzy tymi elementami systemu wsparcia osób niepełnosprawnych przedstawiono na rysunku zamieszczonym poniżej.

Rysunek 3. Relacja pomiędzy poszczególnymi elementami Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych



Źródło: Opracowanie własne

Podstawowym zadaniem ZAZ jest stworzenie miejsc pracy chronionej dla osób o znacznym poziomie niepełnosprawności. Jednak dodatkowym zadaniem ZAZ jest rehabilitacja, definiowana jako zespół działań leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Zatem ZAZ nie jest tylko miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych, ale również prowadzić ma rehabilitację społeczno-zawodową.

W 2013 roku, kiedy funkcjonowały w województwie łódzkim 3 ZAZ oferowały one razem 81 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych⁴⁴. W roku 2014 utworzono kolejne trzy ZAZ, a liczba osób niepełnosprawnych, pracujących w tych podmiotach wzrosła do 139.

Pomimo tego wzrostu, liczba miejsc pracy w ZAZ pozwala na zatrudnienie bardzo ograniczonej liczby osób. Według danych GUS osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym było w 2011 roku w województwie łódzkim 164,6 tys.

Średnio na jeden ZAZ przypada 23 niepełnosprawnych pracowników. W badanych ZAZ – liczba niepełnosprawnych pracowników nie przekraczała 30 osób. Zdaniem przedstawiciela kadry ZAZ zapewnia to możliwość efektywnego świadczenia usług rehabilitacji społeczno-zawodowej pracownikom przy ograniczonych zasobach sprzętowych i kadrowych.

Mając jednego fizjoterapeutę i jedną salę rehabilitacyjną, jednego doradcę zawodowego, nie wyobrażam sobie pracować z większą liczbą osób niż 30. Działalność gospodarcza prowadzona, przez ZAZ, jest obudową. Ma być, tak bezpieczna i wymyślona, to nam się udało, bo mamy na to dowody, że nie koliduje z rozwojem zawodowym. Jeżeli osoba wypada bo ma szkolenia, szkołę, to jest balansowanie nad przepaścią. Działalność gospodarcza, nie może przeważać, nad rozwojem ludzi.

⁴⁴ Niepełnosprawni w województwie łódzkim, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014.

IDI kadra ZAZ

Wypowiedź ta przedstawia ideę działania ZAZ w innym świetle, niż wynikałoby to z analizy przepisów prawa. Wylania się z niej specyfika funkcjonowania ZAZ jako przede wszystkim podmiotu reintegracyjnego, dla którego działalność gospodarcza ma znaczenie drugorzędne.

W praktyce badany ZAZ osiąga dobre wyniki ekonomiczne. Akurat w tym podmiocie są przesłanki do tego, żeby twierdzić, że odnosi on pewien sukces gospodarczy, tworząc uznaną markę produktów, z którą wychodzi na rynek międzynarodowy. W przypadku tego konkretnego podmiotu udaje się zatem łączyć funkcje gospodarcze i społeczne. Wartością dodaną ZAZ jako podmiotu oferującego zatrudnienie wspierane jest to, że część z pracowników przystosowuje się do wyjścia na otwarty rynek pracy:

Naszym głównym celem, jest oczywiście pomoc osobom niepełnosprawnym w wyjściu na otwartym rynku pracy. Często, to jest pierwsze ich miejsce pracy. No i potem znajdujemy z nimi pracę na otwartym rynku pracy, prowadząc aktywizację, poprzez znalezienie ścieżki zawodowej.

IDI kadra ZAZ

W praktyce jednak cel wskazywany jako główny – czyli wprowadzenie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowany jest w ograniczonym stopniu. W powyższym podmiocie w 2014 roku z ZAZ odeszło 6 osób, przy czym 3 ze względów zdrowotnych i 3 znalazły inne zatrudnienie. W ZAZ, w którym zrealizowana została ankieta nikt z dwóch osób opuszczających ZAZ nie znalazł zatrudnienia. Wynika to z szeregu czynników, szerzej opisanych w innych raportach z badań podmiotów ekonomii społecznej⁴⁵.

5.3. Rola podmiotów reintegracyjnych w integracji zawodowej

Podmioty reintegracyjne, poza zajęciami mającymi tworzyć i wzmacniać społeczne i zawodowe kompetencje uczestników, oferują również reintegrację przez pracę. Nie oferują one docelowych miejsc pracy, ale dzięki tworzonemu w nich możliwościom uczestnicy mogą zacząć trenować umiejętności społeczne i zawodowe w warunkach zbliżonych do rynku pracy.

Informacje na temat liczebności uczestników pochodzą ze sprawozdań tych podmiotów i badań ilościowych. Wyjątkiem są KIS, które nie są zobowiązane do składania sprawozdań. W związku z tym nie wiadomo do końca, ilu było uczestników tych podmiotów. W tym przypadku bazujemy tylko na danych z badania ilościowego (w którym udział wzięły cztery z 12 działających KIS).

5.3.1. Reintegracja zawodowa w CIS i KIS

Choć KIS i CIS działają na podstawie Ustawy o zatrudnieniu socjalnym i, zgodnie z ustawą, są formą takiego zatrudnienia, to jednak w praktyce znacznie różnią się specyfiką swojego działania.

⁴⁵ Badanie monitoringowe sektora ekonomii społecznej oraz jakości wsparcia i efektów działania w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej podmiotów ekonomii społecznej ze wskazaniem rekomendacji dla systemu monitoringu, CRSG PS Sp. z o.o., ROPS, Poznań 2014

Klub integracji społecznej

KIS jest formułą zdecydowanie bardziej elastyczną. Kluby zakładane są zwykle przez ośrodki pomocy społecznej i traktowane jako narzędzie uelastycznienia oferty OPS. Uczestnicy KIS nie dostają żadnych świadczeń z tytułu udziału w zajęciach, chyba że w ramach KIS organizowane są jakieś formy pracy, np. prace społecznie użyteczne lub prace zlecone przez inne podmioty. Jednak w większości KIS kładzie się mimo wszystko nacisk na reintegrację społeczną, co w mniejszym stopniu daje perspektywy wyprowadzenia uczestników na rynek pracy. W przykładowym KIS województwa łódzkiego na działania reintegracji społecznej tygodniowo przeznaczają się na uczestnika około 15-16 godzin, zajęcia reintegracji zawodowej, często w postaci prac społecznie użytecznych zajmują około 10 godzin w tygodniu.

W jednym z KIS, w którym przeprowadzono wywiady indywidualne, zadania klubu były definiowane przez pryzmat zadań OPS – do KIS były przypisane wszystkie zadania wykraczające poza pomoc finansową OPS, kierowane do bardzo szerokiego spektrum klientów – zarówno rodzin wielodzietnych, z różnego rodzaju dysfunkcjami, a także dzieci, seniorów, osób ubogich. W efekcie reintegracja zawodowa rozmywała się w tak szeroko zakrojonej działalności KIS. Przybierała ona bardziej konkretną formę tylko w odniesieniu do grupy, która uczestniczy w pracach społecznie użytecznych:

Nie mamy takiej grupy tutaj, to znaczy grupa osób jest, która przychodzi na porady. Psychologiczne i prawnicze. I prace społecznie użyteczne. I wtedy pracuje się z tymi grupami. Natomiast wszystkie działania to są no po prostu inne działania, które też są organizowane w KIS. na rzecz rodziny. (...) KIS podejmuje te działania, które wychodzą poza pomoc finansową, którą udziela OPS.

IDI kadra KIS

W praktyce reintegracja zawodowa we wskazanym KIS ograniczała się jedynie do kierowania na prace społecznie użyteczne, choć dostępne badania wskazują na ograniczoną skuteczność tego instrumentu⁴⁶. Przedstawiciel KIS przyznał w wywiadzie, że dla tej grupy nie są prowadzone żadne działania z zakresu przygotowania do prac. Nie są świadczone też w ramach KIS porady doradcy zawodowego, a same prace, zdaniem przedstawiciela kadry, nie przyczyniają się do zwiększenia kompetencji zawodowych – cała sfera zawodowa oddana jest natomiast w ręce biura pracy działającego w ramach PUP:

No już nie zajmujemy się sprawą zawodową klienta. Tylko no to prowadzi biuro pracy, bo każda osoba bezrobotna w biurze pracy ma swojego opiekuna, prawda? My z kolei jako OPS możemy sobie tylko podejrzeć w programie, co on tam miał proponowane

IDI Kadra KIS

Jest to więc przykład stosunkowo dobrej koordynacji działań pomiędzy KIS (a w praktyce OPS) a urzędem pracy. Trudno jednak określić, na ile przyjęty model jest skuteczny.

W innym badanym KIS prowadzonym przy OPS również uczestnicy nie mieli możliwości zdobywania kompetencji zawodowych bezpośrednio w KIS. W tym zakresie podejmowana była współpraca z PUP i OPS, dzięki czemu uczestnicy mieli też okazję skorzystać z kursów i szkoleń zawodowych. W wywiadzie z przedstawicielem tego KIS ujawnił się jednak problem braku kolejnego ogniwa reintegracji zawodowej uczestników, jakim powinni być przedsiębiorcy. Umożliwienie odbycia stażu bądź praktyk na

⁴⁶ Analiza programu prac społecznie użytecznych w województwie podlaskim; WUP; Białystok 2012

stanowisku, do którego dana osoba została przeszkolona, uzupełniłoby lukę braku doświadczenia zawodowego i zwiększyło szansę na zdobycie pracy w danym zawodzie.

Osoby kończą kursy na koparki, wózki widłowe. Jest dokument, ale nie ma doświadczenia. Fajnie, jakby takie osoby na staż przyjąć.

IDI Kadra KIS

Obserwacja ta znajduje potwierdzenie również w wynikach badania dla CIS, jak też w wynikach innych badań dotyczących skuteczności działania KIS⁴⁷.

Centrum integracji społecznej

CIS jest podmiotem, który prowadzi regularny, intensywny program integracji społecznej i zawodowej, połączony z wykonywaniem przez uczestników pracy w warsztatach lub poza CIS (w formie zleceń zdobywanych przez CIS lub na stażach i praktykach u pracodawców). Uczestnicy CIS mają obowiązek codziennie brać udział w zajęciach i w związku z tym otrzymują świadczenie integracyjne (w wysokości zasiłku dla bezrobotnych). W praktyce CIS muszą pozyskać część finansowania na swoją działalność na rynku, stąd działają w pewnym stopniu jak przedsiębiorstwo.

W CIS w większej mierze niż w KIS występuje równowaga między reintegracją społeczną i zawodową, ze wskazaniem na przewagę tej ostatniej. Podkreślić jednak należy, że podział na te dwa typy należy traktować umownie.

Na podstawie sprawozdań CIS za 2013 rok można stwierdzić, że najczęściej stosowanymi instrumentami było pośrednictwo pracy, a także inne formy integracji społecznej i zawodowej – niestety nie wiadomo do końca, co się kryje pod tymi pojęciami. Inne formy były mniej powszechne, jak np. szkolenia zawodowe czy też przygotowanie do założenia działalności gospodarczej lub w formie spółdzielni socjalnej. Rok 2013 był też pierwszym rokiem, w którym pojawili się pierwsi uczestnicy, którzy po ukończeniu CIS założyli spółdzielnię socjalną (7 osób).

Wykres 20. Liczba uczestników, którzy ukończyli poszczególne zajęcia CIS w 2013 r



Źródło: sprawozdania CIS za 2013 rok

⁴⁷ Badanie monitoringowe sektora ekonomii społecznej oraz jakości wsparcia i efektów działania w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej podmiotów ekonomii społecznej ze wskazaniem rekomendacji dla systemu monitoringu, CRSG PS Sp. z o.o., ROPS, Poznań 2014

Dane ze sprawozdań muszą być traktowane ostrożnie – poszczególne podmioty różnie klasyfikują swoje działania. Widoczne są również różnice ze względu na skalę i charakter poszczególnych działań, a zapewne też ze względu na ich jakość.

Zajęcia w postaci poradnictwa zawodowego i szkoleń zawodowych mają swoje ograniczenia – podnoszą kompetencje zawodowe, jednak nie są w stanie zastąpić doświadczenia zawodowego. Jeden z przedstawicieli CIS w następujący sposób wypowiadał się w sprawie efektów przeprowadzanych szkoleń.

Celowo wstawiając nawet certyfikat MEN-owski wypisujemy ilość godzin i ta ilość godzin tego przyuczenia zawodowego jest niewielka, bo jest 30 godzin zwykle. Dlatego mówimy o tym, że my nie uczymy zawodu, tylko przyuczamy do wykonywania zawodu.

IDI Kadra CIS

Zarówno zajęcia teoretyczne i szkoleniowe nie pozwalają na zdobycia doświadczenia zawodowego. Pewną formą jego pozyskania są praktyczne warsztaty, w trakcie których uczestnicy wykonują pracę. Szczególnie w pierwszym okresie pobytu w CIS może to być dobra formuła – pozwala bowiem nabywać w bezpiecznym otoczeniu podstawowych umiejętności zawodowych. Z punktu widzenia reintegracji zawodowej szczególnie istotna wydaje się właśnie możliwość uzyskania kompetencji zawodowych w warunkach rzeczywistej pracy – pozwala to na nabywanie praktycznych, wymaganych przez pracodawcę umiejętności, a także pozwala przełamać bariery pomiędzy uczestnikiem a miejscem pracy.

Tak rozumiana reintegracja zawodowa w CIS przebiegać może według różnych ścieżek. Poniższy schemat przedstawia cztery strategie prowadzenia reintegracji zawodowej w pracach CIS:

Rysunek 4. Strategie organizacji reintegracji zawodowej w CIS



Źródło: opracowanie własne

- **Praca w ramach CIS** - organizacja pracy uczestników odbywa się w ramach warsztatów w zależności od działalności i pozyskanych indywidualnie zleceń. Przykładem takiego działania jest jeden z CIS, który zajmuje się renowacją mebli i stale otrzymuje zlecenia na swoje usługi, bez pomocy samorządu czy innych instytucji. Zaletą takiej formuły CIS jest uniezależnienie od środków zewnętrznych i specjalizacja działalności. Z drugiej strony uczestnicy, którzy kończą swój pobyt w CIS:

a) stają się konkurencją dla CIS – nabyli bowiem kompetencje w dziedzinach, w których działa też CIS;

b) nie mają kontaktu z miejscem pracy funkcjonującym zgodnie z realiami zewnętrznego rynku pracy, przez co mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia bezpośrednio po zakończeniu pobytu w CIS.

- **Współpraca z JST** – uczestnicy pracują poza CIS, w ramach zleceń pozyskiwanych od instytucji samorządowych. Przykładem jest CIS, który dba o miejskie tereny zielone. Uczestnicy wykonują pracę, która daje im doraźny zarobek, jednak mogą mieć trudności w uzyskaniu podobnej pracy po zakończeniu udziału w CIS. W innym przypadku CIS dostarczają usługi opiekuńcze na zlecenie OPS, jednak usługi te są wykonywane przez CIS właśnie ze względu na to, że brak jest funduszy na zatrudnianie zwykłych pracowników. W tym sensie konkurencją na rynku pracy dla absolwentów CIS staje się sam podmiot, z którego wyszli.
- **Współpraca z pracodawcami** – uczestnicy pracują u przedsiębiorców, z którymi CIS współpracuje. W jednym z badanych CIS uczestnicy oddawani są pod opiekę pracodawców, którzy prowadzą działalność w różnych obszarach (np. gastronomiczną, budowlaną itp.). Strategia przynosi korzyść trzem stronom: uczestnik uzyskuje przeszkolenie w rzeczywistym miejscu pracy i ma perspektywę ewentualnego przyszłego zatrudnienia, pracodawca otrzymuje dodatkowych, darmowych pracowników, a w przyszłości ewentualnie sprawdzonych własnych pracowników; CIS realizuje swoje cele reintegracji zawodowej bez tworzenia samemu sobie konkurencji lub wypuszczania pracowników, dla których nie ma miejsc pracy. Współpraca z pracodawcami pozwala też lepiej dopasować profil warsztatów, a w konsekwencji kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy.

[Wybór branży warsztatów pracy – przyp. aut.] zawsze jest układane pod rynek pracy z prostej przyczyny, bo my przecież potem mamy tą reintegrację na stanowisku pracy. Czyli musimy zawrzeć porozumienie z danym jakimś pracodawcą, który przejmie od nas tego CIS-owca, ja wiem, że on ma pracę za darmo tego CIS-owca, ale z drugiej strony on o niego musi dbać.

IDI Kadra CIS

- **Współpraca z innymi PES** – uczestnicy mogą też pracować w innym PES np. spółdzielni socjalnej powiązanej z CIS. Przykładem jest powołanie przez fundację prowadzącą CIS spółki non profit, świadczącej usługi sprzątające. Dzięki własnej kadrze wykwalifikowanych brygadzystów spółka może przeszkalać w miejscu pracy uczestników CIS, gdzie mają oni możliwość późniejszego zatrudnienia.

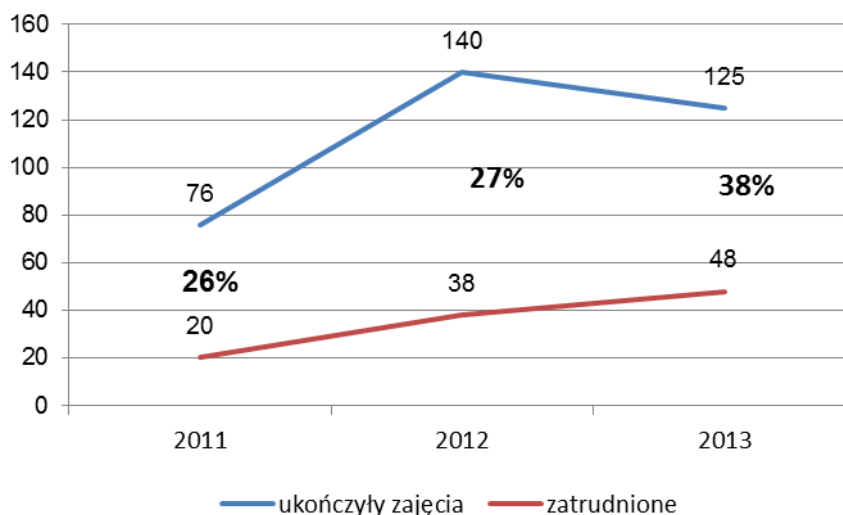
Tak, bo jest non-profit, pomimo tego, że jest z o. o. I ona ma sprzętanie. I my korzystamy wpuszczając naszych podopiecznych w tamte brygady, korzystamy z ich brygadzystów. No mamy instruktorów zawodowych de facto, prawda? (...) tam mamy też taką możliwość, że jeśli CIS-owiec, który tam odbywa te swoje praktyki reintegracji zawodowej jest dobry, a oni potrzebują pracownika, to on automatycznie u nich zostaje, jak pracownik po odbyciu CIS. To też jest takie fajne, bo jest automatyczne przejście. Zresztą w wielu takich miejscach nam się tak ostatnio coraz częściej udaje, że te osoby, które gdzieś tam te porozumienia wykonują, zostają tam zatrudnione.

IDI Kadra CIS

Rozwiązanie to zachowuje wszystkie zalety strategii współpracy z pracodawcami, a do tego przyczynia się do rozwijania i wzmacniania przedsiębiorstw społecznych – które mogą sprawdzić pracownika przed zatrudnieniem go, a dodatkowo w ramach CIS otrzymuje przygotowanie do pracy.

Według danych ze sprawozdań CIS w 2013 roku wskaźnik zatrudnienia (stosunek uczestników znajdujących zatrudnienie u pracodawcy lub zakładających własną działalność gospodarczą lub spółdzielnię socjalną) wynosił 38%. W ciągu ostatnich lat efektywność zatrudnieniowa ulegała systematycznemu wzrostowi, co widać na poniższym wykresie.

Wykres 21. Efektywność zatrudnieniowa CIS w województwie łódzkim 2011-2013



Źródło: sprawozdania CIS

Czynnikiem zaniżającym wyniki wskaźnika zatrudnienia jest podejmowanie przez absolwentów CIS pracy na czarno.

Druga rzecz, która jest istotna bardzo, no to przecież wiemy o tym, a szczególnie wiemy od CIS-owców, no bądźmy szczerzy, pracy „na czarno” jest od cholery. I to psuje, to psuje wynik. Bo to nie psuje ich relacji, bo oni mają na dziś dochód. Tylko na jutro nie mają nic.

IDI Kadra CIS

We wszystkich badanych CIS uznano, że posiadane zasoby kadry są wystarczające. Natomiast we wszystkich ankietowanych KIS zgłaszana była potrzeba dodatkowej kadry – zwłaszcza terapeuty i psychologa, a w jednym – instruktora zawodu. W każdym CIS i w połowie badanych KIS występowało stanowisko doradcy zawodowego. W CIS dodatkowo zatrudniani byli instruktorzy zawodu, zwani też kierownikami warsztatów. Pominąwszy odbywające się w ramach CIS warsztaty pracy na podstawie samego programu zajęć trudno znaleźć różnice między dwoma rodzajami podmiotów. We wszystkich są prowadzone zarówno zajęcia z zakresu reintegracji społecznej (zajęcia terapeutyczne i edukacyjne, poradnictwo psychologiczne) jak i zawodowej (doradztwo zawodowe, czy szkolenia zawodowe).

5.3.2. Rehabilitacja zawodowa w WTZ

Liczba WTZ w ciągu kilku ostatnich lat nieznacznie wzrosła, co przyniosło zwiększenie liczby ich uczestników. W roku 2014 w WTZ łącznie uczestniczyło 1 407 osób niepełnosprawnych, z czego 71 osób opuściło warsztat (5%).

Tabela 28. Łączna liczba uczestników WTZ w poszczególnych latach

	2012	2013	2014
Liczba uczestników WTZ	1 342	1 372	1 407
W tym kobiety	599	631	648
Liczba osób, które opuściły WTZ	58 (4,32%)	62 (4,51%)	71 (5,04%)

Źródło: Sprawozdania powiatowe dot. WTZ

Poza rehabilitacją społeczną WTZ zajmuje się rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych, która zgodnie z zapisem art. 8 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „*ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy*”.

Organizacja zajęć w różnych WTZ odbywa się często w rozbieżny sposób. Znaczna część tego typu podmiotów nie wiąże swojej działalności z produkowaniem dóbr lub oferowaniem usług. Tylko co trzeci badany WTZ oferował produkty lub usługi, wykonywane przez uczestników w ramach rehabilitacji zawodowej. Najczęściej jednak działalność ta miała charakter niekomercyjny, w postaci okazjonalnej sprzedaży wytworów rękodzielniczych i prac osób niepełnosprawnych podczas kiermaszów świątecznych lub dobroczynnych. Zwykle odbiorcami tego typu oferty są osoby prywatne, w kilku przypadkach byli to także przedsiębiorcy. Tylko jeden WTZ prowadził rozwiniętą działalność wytwórczo-usługową (kartki okolicznościowe, usługi, krawieckie i introligatorskie), kierowaną do szerokiej grupy odbiorców (samorządu, placówek oświatowych, przedsiębiorców, osób prywatnych). Mimo, iż dotyczy to jedynie jednego podmiotu pokazuje to, że tego typu placówka może funkcjonować w sposób zbliżony do podmiotu gospodarczego, co sprzyja lepszemu przygotowaniu uczestników do pełnienia ról zawodowych. Świadczy o tym chociażby fakt, że w podmiocie, o którym mowa, obserwowano znaczną poprawę sytuacji zawodowej uczestników w jako jedynym spośród WTZ, które wzięły udział w ankiecie. Efekt widać także na poziomie wskaźnika zatrudnienia – w 2014 roku 14 osób opuściło tę placówkę i wszystkie uzyskały zatrudnienie. Tworzenie takiego modelu działania WTZ jest trudne, gdyż przepisy nie pozwalają, by WTZ prowadził działalność gospodarczą i wykazywał dochody. W jednym z WTZ, w którym prowadzone było badanie jakościowe, problem ten został ominięty przez ścisłą współpracę ze stowarzyszeniem, które na siebie bierze wszelkie rozliczenia działalności uczestników WTZ, m.in. prowadzi sprzedaż wytworów pracowni rękodzieła oraz usług cateringowych pracowni kulinarnej. Występuje także wsparcie w postaci przekazywania zleceń przez samorząd gminy choćby przez dostarczenie poczęstunku na posiedzenia, czy przygotowanie dożynek.

Niektórzy uważali, że Stowarzyszenie nie poradzi sobie ponieważ nie mamy wykwalifikowanych kucharzy i menadżerów. Wracając do paczek i bułek – część osób zrehabilitowanych społecznie i trochę zawodowo – oni mają książeczki zdrowia i nawet przy tym nam pomagają. Także zaczynamy ich wypychać na rynek pracy małymi krokami, mimo, że w Koluszkach tej pracy nie ma. Ale to my

zapewniamy im tą pracę – bo mówią, że przychodzą do pracy, także ci najlepsi jeżdżą z nami po zakupy do hurtowni i są odpowiedzialni za przygotowanie paczek i zakup artykułów.

IDI Kadra WTZ

Te dwa przykłady ukazują specyfikę wskazanych WTZ na tle innych, które ograniczają reintegrację zawodową uczestników i znajdują się daleko od porównania z podmiotami gospodarczymi. Pokazują one jednak możliwy kierunek prowadzenia WTZ zdecydowanie bardziej efektywny i bliższy działaniu przedsiębiorstwa społecznego.

Sprawdzonym rozwiązaniem jest tworzenie przy WTZ spółdzielni specjalnych. Jeden z badanych podmiotów od lat próbuje przymierzać się do utworzenia spółdzielni socjalnej przy współpracy z PCPR. Brakuje w tym temacie jednak współpracy z OWES, co mogłoby wpłynąć na przyspieszenie i usprawnienie tego przedsięwzięcia.

Ocena stanowisk pracy w WTZ

Na 29 badanych WTZ w niemal każdym w kadrze był obecny psycholog. Niewiele mniej WTZ posiadało także stanowisko rehabilitanta (24) i kierownika warsztatu (23). Powszechne są również stanowiska administracyjne (22) i terapeutów (21), których też zatrudnia się najwięcej, gdyż średnia liczba etatów przypadających na jeden podmiot to 5,76. W prowadzeniu rehabilitacji zawodowej podczas zajęć warsztatu najważniejszą rolę pełni personel będący najbliżej osób niepełnosprawnych podczas ich zajęć – czyli kierownicy warsztatów/ instruktorzy zawodu. W kontekście prowadzenia rehabilitacji zawodowej uwagę zwraca mała liczba WTZ, w których występuje stanowisko doradcy zawodowego. W zgłaszanych potrzebach widać też, że jest to funkcja, której brakuje w niemal połowie badanych podmiotów (12). W żadnym podmiocie nie występuje, ani nie jest widziany jako potrzebny asystent osoby niepełnosprawnej. Ponadto, na pytanie o zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, jeden z WTZ wskazał na stanowisko trenera pracy, które do tej pory nie było obsadzone w tym WTZ.

Tabela 29. Stanowiska pracy w WTZ

Stanowisko	Liczba WTZ	średnia liczba etatów	potrzebne stanowiska pracy
Stanowiska administracyjne	22	1,19	1
Instruktorzy zawodu/kierownicy warsztatu	23	3,75	0
Doradca zawodowy	3	brak danych	12
Pracownik socjalny	8	0,70	2
Psycholog	28	0,83	3
Rehabilitant	24	0,65	2
Terapeuta	21	5,76	4
Asystent osoby niepełnosprawnej	0	0,00	0
Pielęgniarka/ opieka medyczna	3	brak danych	1
Logopeda	1	brak danych	1
Muzykoterapeuta	1	brak danych	1

Źródło: Badanie ankietowe kardy WTZ (n=29)

W ośmiu przypadkach zgłaszane potrzeby szkoleniowe dla członków kadry dotyczyły prowadzenia rehabilitacji zawodowej, aktywizacji a także doradztwa zawodowego. Widać,

że jest to dziedzina, w której występują zarówno potrzeby kadrowe i szkoleniowe. W wywiadzie z przedstawicielem jednego z WTZ mimo, że potwierdzona została potrzeba posiadania wśród personelu osoby prowadzącej doradztwo zawodowe i pomagającej wyprowadzać i funkcjonować niepełnosprawnym uczestnikom na rynku pracy, stwierdzono brak funduszy na takie stanowisko i występowanie większych potrzeb w zakresie pracy psychologa. W pracy z osobami niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym i znacznym, a wśród nich także upośledzonymi umysłowo, pomoc psychologa jest priorytetową potrzebą.

Trudno czasem rozdzielić działania zmierzające do rehabilitacji społecznej od działań rehabilitacji zawodowej. Z jednej strony aktywność zawodowa daje bardzo pozytywne efekty społeczne – m.in. podniesienie poczucia własnej wartości, zwiększenie wiedzy na temat mocnych i słabych stron, poprawa komunikatywności, relacji z innymi, nabranie śmiałości w kontaktach zewnętrznych. Z drugiej strony pracowanie nad podstawowymi kompetencjami społecznymi procentuje w procesie wychodzenia na rynek pracy i przygotowania do pełnienia ról zawodowych, a częstokroć uczestnicy WTZ wykazują braki podstawowych kompetencji społecznych. Podczas zajęć mających na celu wyposażenie w umiejętności zawodowe uczestnicy często nabywają podstawowe kompetencje:

Postawiliśmy nacisk, jeśli chodzi w indywidualnych programach, na umiejętności, jak podpisywanie się, pamiętanie o podpisaniu się na liście obecności, CV, list motywacyjny, gdzie można znaleźć pracę, o stresie, jak trzeba się zachowywać w trakcie rozmów.

IDI kadra WTZ

Generalnie WTZ w swojej ofercie zdają się kłaść nacisk na prowadzenie przede wszystkim rehabilitacji społecznej, która jest uzupełniana przez rehabilitację zawodową i zdrowotną. Prawdopodobnie taka uwidacznia się przede wszystkim ze względu na czas przeznaczony na każdy z rodzajów działań. Przedstawicielom badanych WTZ zadano w ankiecie pytanie, ile godzin wsparcia z zakresu określonego rodzaju rehabilitacji przypadało przeciętnie na jednego uczestnika w ciągu ostatniego tygodnia. Wyniki wskazują, że najwięcej czasu zajmuje w badanych podmiotach rehabilitacja społeczna – to 22,25 godziny w ciągu tygodnia. Działania z zakresu rehabilitacji zawodowej zajmują prawie połowę mniej czasu – 10,36 godzin. Rehabilitacja zdrowotna to średnio 6,5 godziny na osobę. Z zakresu rehabilitacji zawodowej w największej liczbie badanych podmiotów (23) odbywały się szkolenia zawodowe, zajęcia w warsztatach w 19 WTZ. Aktywność w ramach warsztatów jest istotna, gdyż przynosi uczestnikom poczucie, że wykonują oni pracę taką jak w zwykłym miejscu pracy, co znacząco wpływa na ich poczucie wartości i samoocenę:

Tak, oni mówią, że przychodzą do pracy, a nie do warsztatu.

IDI kadra WTZ

Najlepsze rezultaty powoduje jednak wyprowadzenie uczestników na zewnątrz warsztatów i umożliwienie im zaznajomienia się z miejscem pracy. Niemal połowa badanych podmiotów (13) wzbogacała swoją ofertę aktywizacji zawodowej o staże i praktyki zawodowe, zdecydowanie więcej (22) natomiast było takich, które współpracowały z pracodawcami i instytucjami pośrednictwa pracy (PUP, agencje zatrudnienia) w zakresie pozyskania staży i praktyk dla swoich uczestników. Na jeden podmiot średnio przypada 7 uczestników, którzy korzystają z tej formy aktywności zawodowej, jednak w większości są to pojedyncze osoby, a wartość średniej zawyża kilka podmiotów, gdzie skala posyłania uczestników na staże i praktyki sięga od kilkunastu do dwudziestu kilku osób.

Rozwiązanie w postaci tworzenia przy WTZ spółdzielni socjalnych jest bardzo dobrym rozwiązaniem, jednak nadal bardzo rzadko spotykanym. Doradztwo i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej i spółdzielni socjalnej odbywały się jedynie w dwóch podmiotach.

Charakterystyka zajęć odbywających się w badanych WTZ została zobrazowana na poniższej zamieszczonym wykresie.

Wykres 22. Zajęcia odbywające się w WTZ i średni czas poszczególnych typów rehabilitacji przypadający na jednego uczestnika w tygodniu



Źródło: badanie ankietowe z kadrą WTZ (n=29)

Efekty rehabilitacji zawodowej WTZ

W większości WTZ (16) nie widać poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych, rozumianej jako podwyższenie kompetencji zawodowych i szans na zatrudnienie. Poprawa u większości uczestników w tej dziedzinie była obserwowana nieco częściej niż w co trzecim badanym WTZ (12). Efektów tym bardziej nie widać we wskaźniku zatrudnienia osób, które opuszczają WTZ. Po pierwsze należy powiedzieć, że w ogóle niewielka jest skala rotacji w tego typu placówkach. W 2014 roku w województwie łódzkim było łącznie 1407 uczestników, placówki opuściło jedynie 71 osób, co daje wynik na poziomie 5%. Jeszcze mniej osób wśród tych, którzy opuścili WTZ znajdowało zatrudnienie. Jedynie w 8 badanych WTZ osiągnęto jakikolwiek efekt zatrudnieniowy, a średnia wielkość zatrudnienia osób opuszczających podmiot dla wszystkich badanych WTZ wynosiła 1,12.

Tak słabe efekty w zakresie poprawy sytuacji zawodowej mogą się wiązać z problemem kierowania do WTZ osób, które ze względu na swój stan zdrowia i stopień niepełnosprawności nie rokują na poprawę swojej sytuacji i zatrudnienie. WTZ konkurują w tym sensie z dziennymi domami opieki lub świetlicami środowiskowymi. W badaniu przeprowadzonym w województwie wielkopolskim stwierdzono podobne zjawisko, czego przyczyny tkwiły m.in. w niedostatecznej współpracy zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności oraz braku wiedzy ich członków na temat celów i przeznaczenia podmiotów, do których kierują osoby niepełnosprawne.

Do WTZ często trafiają też osoby, które mogłyby podjąć pracę lub też mimo osiągnięcia odpowiedniego do podjęcia pracy poziomu reintegracji nadal uczestniczą w WTZ. Przyczyny tego zjawiska nie tylko tkwią w rynku pracy, który jest trudny dla osób niepełnosprawnych. W wywiadach indywidualnych ujawnione zostało zjawisko blokowania rozwoju zawodowego uczestników przez ich rodziny – np. przez nadopiekuńczych rodziców, uważających, że dana osoba nie poradziłaby sobie w pracy i nie jest w stanie osiągnąć samodzielności. Z drugiej strony występują także rodziny, dla których WTZ jest rozwiązaniem wygodnym – zapewnione jest zagospodarowanie czasu i opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. Istotną jest również kwestia finansowa, która przejawia się w traktowaniu renty osoby niepełnosprawnej jako istotnego wkładu do budżetu rodziny.

Są rodzice, których nic nie obchodzi, pozbywają się uczestnika i ich nie obchodzi, czy pójdzie na wolontariat. Ważne, że mają rentę, kredyty na to pobrane, tego się nie przeskoczy.

IDI kadra WTZ

Innym czynnikiem, zaciemniającym skalę zjawiska dotyczącego efektów działań związanych z zatrudnieniem jest, podobnie jak ma to miejsce w CIS, zjawisko pracy na czarno. Dotyczy to grupy osób zdolnych do pracy, które mogłyby podjąć legalne zatrudnienie. Problemem jest jednak z jednej strony znalezienie ofert pracy, z drugiej podjęcie ryzyka rezygnacji ze stałego źródła utrzymania w postaci renty na korzyść podobnych zarobków z pracy, która może okazać się nietrwała.

Mam grono chłopców, którzy na lato, czy po południu kiedy wychodzą od nas, idą do pracy. Tylko, to nie praca na umowę, on idzie przy remoncie pomóc coś. Mam chłopaka, który świetnie by się nadawał do pracy, ale mieszka w DPS, a u nas nie ma mieszkań socjalnych, chronionych. Zamkniętą drogę ma. On wychodzi stąd i idzie do pracy. Zarabia sobie kopiąc przy budowach, zakłada kostkę. Także, mam tutaj pięć, sześć osób, które zarabiają, ale nie potrzeba jest żadnych.

IDI kadra WTZ

Niepełnosprawni, którzy borykają się z wewnętrznymi problemami swoich fizycznych ograniczeń, stając przed dylematem podjęcia ryzyka pójścia do pracy, zniechęceni są przez ograniczenia prawne i same instytucje. W przypadku sprawnej intelektualnie osoby poruszającej się na wózku występował podobny problem:

Ma porażenie mózgowe dziecięce, kiepsko rusza rękami, mowa ciężka, jest prowadzony, sam nie chodzi. Proponowali mu pracę - świetne, zastanawiał się. W ZUS powiedzieli: ma pan rodzinną rentę po ojcu, jak pan podejmie pracę, nie dostanie już pan renty.

IDI kadra WTZ

W większości badanych WTZ (22) losy uczestników opuszczających WTZ są monitorowane. Zwykle też mają oni prawo powrotu, jeśli nie powiedzie się im w nowym miejscu pracy. W 9 podmiotach powrót jest bezwarunkowy, w 7 stawiane są pewne warunki wynikające zwykle z kwestii formalnych. 9 badanych WTZ nie daje jednak możliwości powrotu uczestnikom, którzy raz opuścili placówkę, a w 4 jest to kwestia nieuregulowana. Podsumowując, należy wskazać na potrzebę zapewnienia bezpiecznej ścieżki wychodzenia uczestników WTZ na rynek pracy.

6. Znaczenie ekonomii społecznej jako instrumentu integracji społecznej

6.1. Wprowadzenie

Jednym z celów ekonomii społecznej jest poprawa sytuacji osób w najtrudniejszej sytuacji. Co jednak ciekawe, wątek ten jest stosunkowo rzadko poruszany w opracowaniach dotyczących tego sektora. Dlatego też został on podjęty w niniejszym badaniu, przy czym zdajemy sobie sprawę, że kwestia ta wymaga dalszych, pogłębionych badań.

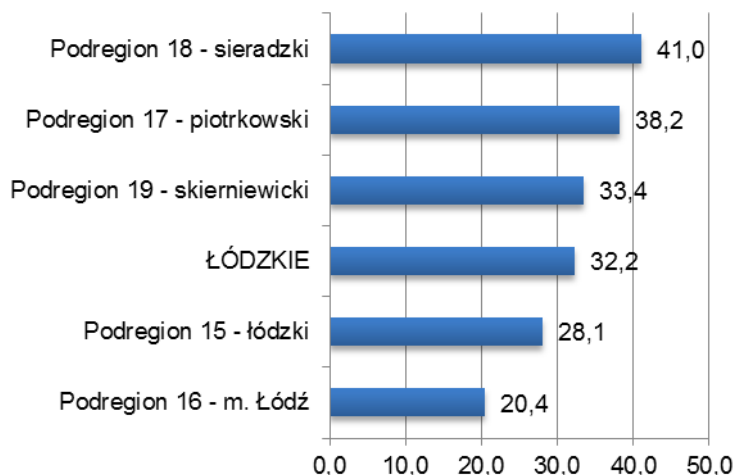
Trudno jest precyzyjnie określić skalę potrzeb w zakresie integracji społecznej. Wynika to z jednej strony ze złożoności tego pojęcia, a z drugiej z braku miarodajnych danych na poziomie województwa, a szczególnie subregionów i powiatów. Ze względu na ograniczony zakres dostępnych danych na poziomie regionalnym, analiza w obszarze integracji społecznej może być w dużym stopniu ograniczona do pomiarów stopnia ubóstwa i korzystania z pomocy społecznej czy też świadczeń rodzinnych. Dane te można traktować jako miary przybliżone wykluczenia społecznego.

Poziom ubóstwa w województwie łódzkim od lat utrzymuje się poniżej średniej dla kraju. Według danych GUS w roku 2012 poziom ubóstwa skrajnego wynosił 5,7% (Polska: 6,8%), a ubóstwa relatywnego 13,4% (Polska: 16,3%). Niepokojący jest natomiast trend, związany ze zwiększaniem liczby osób doświadczających biedy. W roku 2010 osób skrajnie ubogich było 3,9%, natomiast żyjących w gospodarstwach domowych poniżej relatywnej granicy ubóstwa było 12,5%⁴⁸.

Oceniając poziom ubóstwa na poziomie subregionów lub powiatów musimy bazować na danych administracyjnych. Relatywnie dobrym źródłem mogą być dane dotyczące świadczeń rodzinnych, szczególnie wskaźnik: udziału dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku. W roku 2013 wskaźnik ten był najwyższy w subregionie sieradzkim (41%) i piotrkowskim (38%), natomiast sytuacja pod tym względem była zdecydowanie lepsza w samej Łodzi i podregionie łódzkim. W Łodzi odsetek dzieci, na które rodzice pobierali tego typu świadczenia był o połowę niższy niż w podregionie sieradzkim.

⁴⁸ *Ubóstwo w Polsce w świetle badań GUS*, GUS, Warszawa 2013

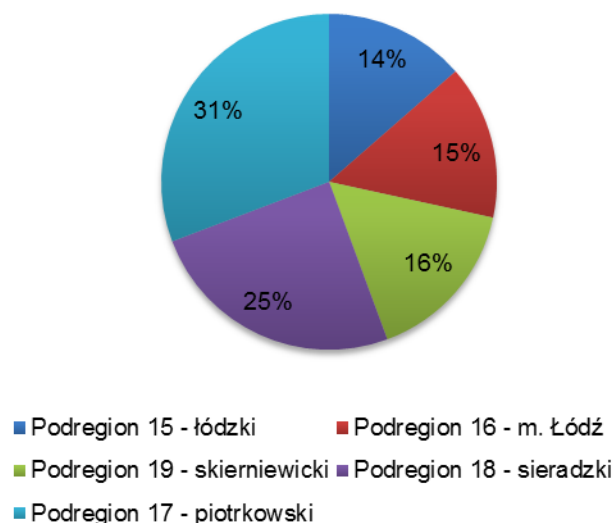
Wykres 23. Udział dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

Dane na temat liczby dzieci, w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny pokazują również znaczną koncentrację ubóstwa w podregionach sieradzkim i piotrkowskim. Mimo, że w Łodzi mieszka ok. 1/3 ludności województwa, to w podregionie tym zamieszkuje 15% dzieci, na które rodzice otrzymują świadczenia rodzinne.

Wykres 24. Struktura dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku w podziale na podregiony



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

Mierzona w ten sposób skala ubóstwa zmniejsza się w ostatnich latach (choć wynika to z dużym prawdopodobieństwem ze zmian przepisów, a nie poprawy sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych), w tym zakresie również widoczne są istotne różnice pomiędzy podregionami. W Łodzi odsetek dzieci, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny zmniejsza się najszybciej (o 40% od 2008 r.), a w podregionie sieradzkim spadek wynosił 30%. Pokazuje to na narastanie różnic pomiędzy subregionami.

Rozmieszczenie PES, szczególnie tych o charakterze reintegracyjnym, nie jest dostosowane do zaobserwowanej sytuacji. Jak wykazano w rozdziale trzecim, podmioty te koncentrują się przede wszystkim na terenie Łodzi i podregionu łódzkiego, co wynika m.in. z dużej aktywności organizacji pozarządowych na tym terenie i zapewne większej gotowości do angażowania się we współpracę władz samorządowych. Kolejne działania władz samorządu województwa łódzkiego powinny uwzględniać zróżnicowanie występowania zjawisk związanych z doświadczaniem ubóstwa przez mieszkańców poszczególnych subregionów.

6.2. Działalność PES w zakresie integracji społecznej

Rodzaj, zakres i skala działań integracyjnych, podejmowanych przez PES, uzależniona jest od specyfiki osób w nich uczestniczących (w przypadku KIS, CIS, WTZ), bądź w nich pracujących (ZAZ, spółdzielnie socjalne). Duży wpływ mają również cele działania poszczególnych typów podmiotów.

W przepisach regulujących działania podmiotów reintegracyjnych wyodrębnia się integrację lub rehabilitację społeczną i zawodową. W praktyce jednak podział ten jest do pewnego stopnia sztuczny. Działania z zakresu integracji społecznej, jak np. praca socjalna, warsztaty, praca z psychologiem służą rozwijaniu kompetencji niezbędnych w miejscu pracy. Natomiast działania z zakresu integracji zawodowej (np. szkolenia, staże, praktyki, rozmowy z doradcą zawodowym) tworzą warunki dla długotrwałego treningu i rozwijania zarówno kompetencji zawodowych, jak i społecznych. Dlatego też te dwa elementy są niezbędne, aby proces reintegracji mógł zakończyć się sukcesem.

W niniejszym podrozdziale scharakteryzujemy pokrótce specyfikę działań podejmowanych w PES reintegracyjnych i w spółdzielniach socjalnych.

Kluby i centra integracji społecznej

W klubach i centrach integracji społecznej prowadzona jest reintegracja społeczna oraz zawodowa. Reintegracja społeczna rozumiana jest tu jako „*działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu*” Natomiast integracja zawodowa oznacza działania, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy⁴⁹.

W klubach integracji społecznej prowadzone są głównie działania wspierające aktywizację zawodową (pomoc w znalezieniu zatrudnienia, przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub działalności w spółdzielni socjalnej, organizowanie prac społecznie użytecznych, roboty publiczne, staże). Ponadto organizowane jest tu poradnictwo prawne, działalność samopomocowa w sprawach mieszkaniowych i socjalnych – co można przypisać do sfery reintegracji społecznej ich uczestników. Prowadzona jest także terapia indywidualna, grupowa, poradnictwo psychologiczne, edukacja (odnosząca się do wiedzy ogólnej, jak i zawodowej, w tym także w zakresie kontaktów z pracodawcami).

Usługi reintegracji społecznej realizowane w CIS opierają się na:

- kształceniu umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie

⁴⁹ Ustawa z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225, Nr 205, poz. 1211)

pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu (w tym zakresie prowadzone jest głównie wsparcie psychologiczne – sesje indywidualne i terapeutyczne zajęcia grupowe),

- nauce planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza poprzez możliwość osiągnięcia własnych dochodów poprzez zatrudnienie bądź działalność gospodarczą,
- uczeniu umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Warsztaty terapii zajęciowej

Warsztaty terapii zajęciowej w zakresie rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych prowadzą działania (w oparciu o indywidualny program), które w efekcie mają wzmacniać proces rehabilitacji zawodowej (wspierać w nabywaniu bądź przywracać umiejętności niezbędne do podjęcia pracy)⁵⁰. W WTZ zakres rehabilitacji społecznej określono jako rozwijanie: umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej (zdolności do wykonywania czynności życia codziennego), umiejętności interpersonalne), a także psychofizycznych sprawności umożliwiających szkolenie zawodowe lub podjęcie pracy (w tym w zakresie sfery emocjonalno-motywacyjnej).

Zakłady aktywności zawodowej

W zakładach aktywności zawodowej rehabilitacja społeczna zatrudnionych tam pracowników niepełnosprawnych prowadzona jest w oparciu o indywidualne programy rehabilitacji, które mają wspierać ich uczestnictwo w życiu społecznym. Przygotowywana jest więc: diagnoza sytuacji społecznej osoby niepełnosprawnej, cel programu i planowane efekty jego realizacji. Działania aktywizujące w ZAZ są wspierane finansowo ze środków obowiązkowo tworzonego zakładowego funduszu aktywności. W sferze rehabilitacji społecznej środki te mogą być przeznaczone na:

- usprawnianie i doposażanie stanowiska pracy pod kątem m.in. wspomagania samodzielnego funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w ZAZ,
- poprawę warunków rehabilitacji tych osób,
- zakup sprzętu lub wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku,
- pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie mają oparcia w rodzinie lub które usamodzielniają się,
- rekreację i uczestnictwo w życiu kulturalnym,
- pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb socjalnych lub związanych z rehabilitacją społeczną.

Spółdzielnie socjalne

Reintegracja społeczna prowadzona w spółdzielniach socjalnych opiera się na działaniach mających na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu⁵¹. Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-

⁵⁰ Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)

⁵¹ Ustawa z dn. 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 z późn. zm.)

kulturalną na rzecz swoich członków. Statutowa działalność spółdzielni socjalnej w zakresie reintegracji społecznej nie jest działalnością gospodarczą i jest finansowana m.in. z części jej nadwyżki bilansowej. W ramach swojej działalności społecznej spółdzielnie najczęściej współorganizują imprezy okolicznościowe (np. festyny lokalne, Dzień Dziecka, uroczystości związane ze świętami religijnymi), są aktywne w różnego rodzaju organizacjach, stowarzyszeniach, organizują spotkania integracyjne dla swoich członków i pracowników oraz prowadzą dla nich i ich rodzin grupy wsparcia oraz grupy samopomocowe.

W przypadku ZAZ aktywizacja społeczna prowadzona jest w dużej mierze w odniesieniu do niepełnosprawności, a raczej kompensacji niedostatków otoczenia i warunków, w tym w sferze społecznej, w jakich żyją osoby niepełnosprawne. W przypadku spółdzielni socjalnych działania wspierające jej pracowników w sferze aktywizacji społecznej są podejmowane rzadko, co wynika głównie z ukierunkowania ich na działalność gospodarczą (prowadzenie przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę jego członków). Spółdzielnie wciąż w niedostatecznym zakresie podejmują działalność nieodpłatną bądź odpłatną pożytku publicznego. Niepodejmowanie działań w zakresie reintegracji społecznej (nie robi tego blisko połowa spółdzielni) wynika także ze złej kondycji finansowej spółdzielni (brak nadwyżek finansowych, które mogłyby być przeznaczone na działalność w tym zakresie). Fundusz na działalność w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej prowadzi zaledwie 29% spółdzielni⁵². Dostyc powszechnie uznaje się, że praca w ramach spółdzielni socjalnej jest sama przez się formą reintegracji.

Działania reintegracyjne stanowią wyróżnik PES - to właśnie ich działalność społeczna wyróżnia je wśród podmiotów gospodarczych. Samo zatrudnianie osób wykluczonych społecznie i ich kooperacja w zakresie zarządzania PES stanowi korzyść społeczną, która dla wielu respondentów, zwłaszcza z OWES, jest jedną z kluczowych sfer reintegracyjnych. Aspekty społecznego funkcjonowania PES (prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa), zwłaszcza spółdzielni socjalnych, rozumiane są same w sobie jako korzyść społeczna.

(...) nie wystarczy prowadzić tylko przedsiębiorstwo, które zatrudnia osoby bezrobotne, one muszą mieć jeszcze jakieś narzędzia, narzędzia społeczne. Jakaś rada społeczna, jakieś działania oddolne, gdzie ci pracownicy mają wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcze.

IDI pracownik OWES

To co wyraźnie odróżnia PES od innych podmiotów gospodarczych to zaangażowanie jego członków, pracowników w jego funkcjonowanie (wspólnotowy charakter jego działalności, jak i demokratyczny model zarządzania).

Jakieś elementy modelu demokratycznego. Czy elementy funkcjonowania tego przedsiębiorstwa, że ma jakieś działania, fundusze, które pozwalają inaczej funkcjonować, że to jest inna jakość.

IDI pracownik OWES

W PES wszelkie działania prowadzone na rzecz ich pracowników traktowane są jako reintegracja społeczna – począwszy od szkoleń po działania integrujące pracowników. W przypadku podmiotów ekonomii społecznej wielokrotnie podkreślany jest „czynnik ludzki”, zwracanie uwagi na potrzeby i możliwości pracowników, dbanie o nich, ich rozwój (przynajmniej w teorii, w praktyce nie zawsze jest na nie czas i miejsce w pogoni za

⁵² Dane liczbowe dot. spółdzielni socjalnych pochodzą z przyjętego przez Radę Ministrów dokumentu „Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2012 – 2013”, druk sejmowy nr 3166

kolejnymi zleceniami).

Działania PES na rzecz społeczności lokalnych, w których one funkcjonują, i z których wywodzą się ich uczestnicy lub pracownicy, odnoszą się głównie do organizowania lub współorganizowania wydarzeń lokalnych, akcji, festynów, bądź bezpośrednich działań na rzecz pomocy osobom potrzebującym, np. zaangażowanie w dystrybucję żywności dla osób ubogich. Aktywność ta nie jest powiązana z działalnością gospodarczą, jest prowadzona obok niej. W tym wypadku działalność ta traktowana jest jako reintegracja społeczna, lecz nie bezpośrednio uczestników czy pracowników PES, ale społeczności lokalnej.

(...) jeżeli chcemy współpracować z Bankiem Żywności i rozdawać, np. żywność dla najuboższych mieszkańców gminy, to spółdzielnia robi transport darmowy, angażuje swoich pracowników (...) rozwiązuje problem dotyczący ubóstwa na terenie gminy, ale robi to w ramach swoich działań statutowych. To nie jest biznes, [spółdzielnia ma tu] w swojej strukturze ma działania dotyczące integracji społecznej, działania pomocowe, ma działania, które wychodzą poza biznes. Trochę tak jak organizacji pozarządowej - działania pożytku publicznego. I musi sobie wpisać w swój statut w swoje działania, taką formę współpracy ze społecznością lokalną.

IDI OWES

6.3. Zmiana sytuacji pracowników i uczestników PES, w tym w zakresie korzystania z transferów społecznych

O zmianie w zakresie korzystania z transferów społecznych można mówić w przypadku osób zatrudnionych w PES (pracownikach PES), otrzymujących regularne pensje, wynagrodzenia.

W przypadku osób, które są uczestnikami PES otrzymywane przez nich świadczenia wypłacane przez te podmioty nie wpływają znacząco na zmianę ich sytuacji finansowej. Osoby te nadal korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, pobierają rentę socjalną, o ile są do niej uprawnione.

Osoby korzystające ze wsparcia KIS nie otrzymują dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu uczestnictwa w nich. Czynnikiem motywującymi są tu głównie zapisy kontraktu socjalnego zawartego z OPS, w którym warunkowane jest otrzymywanie świadczeń z pomocy społecznej od uczestnictwa w zajęciach KIS. W tym przypadku korzystanie z bieżących usług KIS nie przyczynia się do zmniejszenia odsetka osób korzystających z transferów społecznych.

W CIS uczestnicy mają wypłacane, o ile wystąpią o to, świadczenia integracyjne w wysokości 100% zasiłku dla osób bezrobotnych (podczas pierwszego miesiąca, tzw. okresu próbnego, jest to 50% zasiłku) oraz motywacyjną premię integracyjną. Od tego swoistego wynagrodzenia za uczestnictwo w CIS jest także odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Świadczenie przysługuje proporcjonalnie za dni uczestnictwa w zajęciach CIS oraz w ciągu „urlopu” (4 dni wolnego), przy czym mogą być wprowadzane określone sankcje finansowe za nieusprawiedliwioną nieobecność. Świadczenie jest także obniżane w przypadku korzystania ze zwolnienia lekarskiego (do 14 dni) i niewypłacane gdy zwolnienie się przedłuży.

Uczestnicy KIS i CIS mogą być skierowani przez UP do pracy u pracodawcy bądź w CIS. W takiej sytuacji, gdy zatrudnienie to wynosi minimum 12 miesięcy, część wynagrodzenia

refunduje pracodawcy starosta (od 100% zasiłku dla bezrobotnych w pierwszych 3 miesiącach, do 60% po 6 miesiącach zatrudnienia).

Jak się okazuje na początku działalności CIS uczestnicy często korzystali z prawa do dni wolnych. Obecnie, gdy za przedłużającą się nieobecność mają obniżanie świadczenie, nie zawsze im się to opłaca.

Część z osób otrzymujących świadczenie integracyjne i premię zaczyna przekraczać kryteria dochodowe obowiązujące przy ubieganiu się o zasiłki z pomocy społecznej, jednak wciąż nie jest to znacząca większość tych osób.

Jeden z uczestników CIS, z którym przeprowadzono wywiad, podkreślał konieczność uregulowania jego sytuacji rodzinnej przed zakończeniem uczestnictwa w CIS, gdyż pozostawanie w małżeństwie z żoną, z którą zamierza się rozwieść, uniemożliwi mu ubieganie się ponownie o zasiłek. Należy przy tym pamiętać, że przy ustalaniu prawa do świadczeń z pomocy społecznej, w przypadku osób będących w rodzinie, prowadzących wspólnie z innymi członkami rodziny gospodarstwo domowe, brane są pod uwagę dochody rodziny. Fakt otrzymywania świadczenia z CIS nie musi oznaczać zmiany dochodowej w rodzinie, z której osoba jest uczestnikiem centrum.

A: A jak zmieniają się dochody? Przystają korzystać, ze świadczeń społecznych?

R: Jeśli przychodzą do programu - przestają korzystać ze świadczeń OPS, z tego względu, że im dochód przekracza. (...) Jak uda im się zdobyć jednak to zatrudnienie, to przestają być klientem OPS. Bardzo często się tak zdarza.

A: Państwo opłacacie składki?

R: Z Funduszu Pracy dostajemy na świadczenie integracyjne i składkę społeczną. A składkę zdrowotną, jeśli nie ma możliwości ubezpieczenia przy innym członku rodziny, opłaca OPS.

IDI Kadra CIS

Osoby uczestniczące w CIS i korzystające równocześnie z pomocy społecznej najczęściej otrzymują pomoc rzeczową, żywność oraz świadczenia pieniężne (zasiłek celowy).

W sytuacji gdy obniżane jest świadczenie integracyjne z CIS (obniżone z powodu przedłużającego się zwolnienia czy nieobecności) osoby te mogą ponownie starać się o zasiłek. Nie zawsze jednak to rekompensowanie obniżonego świadczenia integracyjnego jest warte podejmowania starań i przechodzenia drogi administracyjnej przy ustalaniu prawa do świadczenia z pomocy społecznej.

Także osoby przebywające w ośrodku dla bezdomnych i korzystające jednocześnie z zajęć w CIS nie korzystają z zasiłków OPS.

A: Korzysta pani też z pomocy innych instytucji, np. Ośrodka Pomocy Społecznej?

R: Nie. Przystępujemy do CIS-u, oni załatwiają nam... [ubezpieczenie – przyp. aut.]. Nie, dlatego, że jak jestem w ośrodku [dla bezdomnych – przyp. aut.] mam tam śniadania, obiady, kolacje, więc MOPS, nawet gdybym chciała, nie pójdzie na to.

IDI Uczestniczka CIS

W WTZ uczestnicy w ramach treningu ekonomicznego otrzymują do swojej dyspozycji „kieszonkowe” (w wysokości nieprzekraczającej 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 350 zł). W rzeczywistości jednak środki te, często zwane „pensją”, są przyznawane uczestnikom WTZ w zależności od możliwości finansowych placówki. Ostatecznie wysokość środków finansowych dla uczestników treningu ekonomicznego ustalana jest przez Radę Programową WTZ i jego kierownika. Pomimo tego, że środki te nie stanowią ani wynagrodzenia ani zasiłku są traktowane przez uczestników jako

dotatkowe źródło dochodów. Środki finansowe przyznawane w ramach treningu ekonomicznego służą przede wszystkim do nauki gospodarowania pieniędzmi, postępowania się nimi.

R1: Utrzymuję się z tatą z WTZ, ZUSu. Radzimy sobie.

A: Ile wynosi świadczenie z WTZ?

R2: Teraz jest kieszonkowego 50 zł na miesiąc. Każdy dostaje takie same pieniądze. Tu jest tak, żeby się czegoś nauczyć, żeby się to przydało w życiu, a nie zarobić. Ja dostaję rentę po ojcu oraz socjalną.

IDI Uczestnicy WTZ

W przypadku ZAZ osoby niepełnosprawne z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności są zatrudnione (na min. 0,55 etatu) i otrzymują wynagrodzenie, co wpływa na stabilność dochodów. Odrębną kwestią jest wysokość wynagrodzenia i możliwości zaspokojenia codziennych potrzeb życiowych. W związku z tym, że niepełnosprawni pracownicy ZAZ bardzo często otrzymują rentę socjalną (od marca 2015 r. wynosi ona 739,58 zł), wysokość ich wynagrodzeń często jest kształtowana tak, aby nadal mieli oni prawo do jej otrzymywania⁵³.

Środki Zakładowego Funduszu Aktywności przeznaczane są najczęściej na rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych (zatrudnionych w ZAZ) w życiu kulturalnym oraz na pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb socjalnych lub związanych z rehabilitacją społeczną (średnio na jednego pracownika, w skali kraju, jest to ok. 1400 zł)⁵⁴. Środki Zakładowego Funduszu Aktywności, które są przeznaczane na finansowanie bądź dofinansowanie niezbędnych urządzeń, sprzętów ułatwiających codzienne funkcjonowanie, zakup specjalistycznego oprzyrządowania, sprzętu do rehabilitacji, dostosowania mieszkania do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej, ale także na zakup leków. Nierzadko środki te traktowane są jako „zapomoga” i służą uzupełnianiu budżetu domowego zatrudnionego w ZAZ pracownika niepełnosprawnego.

Zakładowy fundusz, daje możliwość dofinansowania, chociażby zakupu leków. Generalnie, ta grupa ludzi, to ludzie, którzy żyją na skraju ubóstwa.

IDI Dyrektor ZAZ

Ja mam cały czas [problemy finansowe – przyp. aut.]. Bo ja nie mam renty chorobowej, ale pracuję tu za pieniądze, które zarabiam. Pracuję tylko tutaj i to nie jest cały etat. To są moje pieniądze. Nie jest za wesoło. To są żadne pieniądze, ale pracuje, nie siedzę w domu. Jak poszłam do Urzędu Pracy, powiedziałam, że znalazłam pracę, pani złapała się za głowę: ‘Za takie pieniądze?’ A mam siedzieć w domu? Kończyły się pieniądze z urzędu [pracy], to wolę za 600 złotych. I tak przepracowałam rok czasu, szukam pracy, ale nie mogę znaleźć.

IDI Pracownica ZAZ

Jak się okazuje, osoby zatrudnione w ZAZ, bardzo często nadal zwracają się do ośrodków pomocy społecznej o wsparcie finansowe. W przypadku pracowników ZAZ, którzy prowadzą wspólne gospodarstwo domowe z innymi członkami rodziny bardzo często, pomimo niskich dochodów nie są oni uprawnieni do otrzymania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Teoretycznie można uznać, że ich sytuacja finansowa

⁵³ Prawo do renty socjalnej podlega zawieszeniu za miesiąc, w którym osoba uprawniona osiągnęła przychód w łącznej kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS dla celów emerytalnych. W okresie od 1.03.2015 r. do 31.05.2015 r. kwota ta wynosi 2.759,90 zł.

⁵⁴ Dane za: Zakłady Aktywności Zawodowej w 2013 r. Informacja z badania, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, styczeń 2014 r.

poprawia się na tyle, że nie są oni uprawnieni do otrzymywania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej⁵⁵, lecz w praktyce nadal żyją na niskim poziomie, nie przekraczającym dochodów na poziomie tzw. „średniej krajowej” - przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

O poprawie sytuacji finansowej o wiele częściej wspominają spółdzielcy socjalni, którzy za swoją pracę otrzymują stałe, regularne wynagrodzenie. Nawet gdy w początkowym okresie działania spółdzielni wynagrodzenia są niskie uznają oni, że wymaga tego sytuacja oraz że ważne jest inwestowanie w rozwój przedsięwzięcia, z którego otrzymują wynagrodzenie za pracę.

Dzięki zarobkom w spółdzielni ich pracownicy zaczynają regulować swoje wcześniejsze niespłacone zobowiązania (np. alimenty, zajęcia komornicze). W przypadku otrzymywania stałego, nawet niskiego wynagrodzenia, część osób zatrudnionych w spółdzielniach rezygnuje ze świadczeń pomocy społecznej uznając, że ich wysokość (np. 50 zł) nie uzasadnia podejmowania tak wielu starań i przechodzenia procedury administracyjnej.

R: Pani dyrektor OPS, mówi, że te sześć osób, które u nas są były ich klientami. Odkąd podjęli pracę, nie chodzą po zasiłki.

A: A pozostałe osoby?

R: Też w większości korzystały ze świadczeń. Mamy też sprzątających, który zrezygnowali z tego, bo to niewielkie pieniądze.

IDI Kadra SPS

W przypadku osób niepełnosprawnych uprawnionych do renty socjalnej nadal często ją pobierają, jednak w tym przypadku nie jest to ich podstawowy dochód (otrzymują zazwyczaj pensję wyższą niż wysokość renty socjalnej).

A: Oni też korzystali wcześniej z pomocy społecznej?

R: Pewnie w większości z nich były to renty socjalne, z których często osoby niesłyszące korzystają. W mniejszym stopniu renty chorobowe, bo z nimi nie jest tak wprost, że od samej głuchoty się ich nie otrzymuje, chyba że są sprzężone jakieś niepełnosprawności inne.

A: I nie są w tej chwili na rentach socjalnych?

R: Są. Jest taka możliwość. Kilka lat temu jeszcze by nie mogli być, ponieważ były inne progi a teraz ponieważ się podniosły te progi i te wynagrodzenia które mają w granicach 2200-2400 brutto są niższe niż [ustawowo określone limity wynagrodzenia wpływające na zawieszenie renty socjalnej].

A: Nie jest to ich podstawowy dochód.

R: Nie.

IDI Kadra SPS

6.4. Jakość kontaktów społecznych

Klub integracji społecznej daje jego uczestnikom możliwość nawiązywania kontaktów i relacji społecznych. Nierzadko z inicjatywy osób korzystających z oferty KIS powstają grupy samopomocowe. Wystarczy, gdy znajdą się osoby, które chcą dzielić się z innymi osobami w podobnej sytuacji swoimi doświadczeniami oraz chcą pomagać innym

⁵⁵ Obowiązujące kryteria dochodowe w 2015 r. dla osoby samotnie gospodarującej: 542 zł, a dla osoby w rodzinie 456 zł.

uczestnikom, motywować ich do działania.

Są dziewczyny, które się [tu – przyp. aut.] poznają. Jedna, drugą ciągnie za uszy. Przychodzą na zajęcia z decoupage, chociaż nie mały zapędów artystycznych. Mówią: (...) Możemy zorganizować grupę samopomocową.

IDI Kadra KIS

Osoby uczestniczące w CIS zwracają uwagę na otrzymywane tam świadczenie integracyjne i dodatkowe premie. Zwłaszcza w przypadku osób nie posiadających żadnych przychodów mieszkających w ośrodku dla bezdomnych fakt otrzymywania świadczenia w centrum wpływa na podniesienie ich własnej wartości i poniekąd odpowiedzialności za swoje życie.

A: No tak, ale w samym domu [dla osób bezdomnych – przyp. aut.] pewnie też panią trochę inaczej traktują, za to, że pani zmienia tą swoją sytuację życiową.

R: No tak, przede wszystkim patrzą inaczej, bo pracuję, opłacam ten dom. (...) Płacę 100 zł, czy 200, to zależy od miesiąca.

IDI Uczestniczka CIS

Zajęcia w CIS, jak i w innych PES, stanowią okazję do integrowania się grupy. Zwykle zaczyna się od uczestniczenia w tych samych zajęciach, a kończy na relacjach i spotkaniach poza centrum. Często podkreślane są relacje między samymi uczestnikami – osoby te znają się z CIS i uznają za znajomych. Dobre relacje i przyjazna atmosfera w centrum sprzyja kontaktom pomiędzy samymi uczestnikami, jak i pomiędzy nimi a kadrami. Odpowiednia atmosfera pozwala na większe otwarcie, nawiązywanie relacji z innymi uczestnikami.

Osoby korzystające z CIS mają także okazję uczestniczyć w organizowanych w nim uroczystościach, świętach, lokalnych wydarzeniach. To tu mają oni możliwość spotkań wojewodę, burmistrza czy Prezydenta, lokalnych urzędników.

CIS to także pomoc w załatwianiu codziennych spraw, rozwiązywaniu problemów, udzielane jest doradztwo i wsparcie. Niejednokrotnie podkreślano wspierające działanie kadry CIS – doradzanie, pokierowanie, ale nie wyręczanie, robienie czegoś za uczestnika. Tego typu podejście wpływa na zwiększanie poczucia sprawstwa, nabywanie i osiąganie umiejętności w samodzielnym rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu samodzielnego działania.

[Pomagamy – przyp. aut.] jak, ktoś do nas się zwraca z problemem, ale nie wyręczamy. Nie na zasadzie, że zrobię wszystko za Ciebie, tylko podpowiadać, w jaki sposób to załatwić. Pójść, pomóc, chociażby być. Często jest tak, że taka sama świadomość, że jest druga osoba, jak się zagmatwam i nie będę umiał czy umiała poradzić, to ktoś stoi obok. Staramy się na takiej zasadzie, że wspieramy, ale nie wyręczamy, chociaż czasem wyręczamy, bo sytuacja wygląda tak, że musimy kogoś wyręczyć, bo sam nie będzie umiał.

IDI kadra CIS

Samo uczestnictwo w CIS bądź podejmowanie w nim pracy, czy kierowanie przez niego do okresowych prac nie jest postrzegane jako szczególna zmiana w sytuacji społecznej osób korzystających z niego. Nie zmienia się ich pozycja w społeczności lokalnej, jak również w rodzinie. Można wnioskować, że wiąże się to z okresowym uczestnictwem w CIS, poczuciem, że sytuacja ta nie jest stała.

Niektórzy respondenci podkreślali, że w trudnej sytuacji gospodarczej na obszarze, gdzie jest prowadzony CIS samo uczestnictwo w nim, podejmowanie proponowanych w nim prac jest odbierane pozytywnie przez innych członków społeczności lokalnej. Nie wpływa

to na ocenę tych osób przez inne osoby, a jedynie jest odbierane pozytywnie w kontekście możliwości choćby okresowego podejmowania pracy.

Osoby uczestniczące w WTZ nawiązują relacje społeczne, zazwyczaj w swoim gronie, sprzyjają temu zajęcia w ramach programu warsztatu, które mają na celu także socjalizację i naukę samodzielnego życia na miarę poszczególnych osób.

(...) spotykają się poza. Stworzyła się grupa, która bardzo dobrze funkcjonuje poza. Chodzą, do siebie do domów, był bal karnawałowy, byliśmy też zaproszeni. (...) Sylwestra razem spędzają. To głównie jak przyszła M., to zaczęło się dziać. Może dlatego, że jest samodzielną, (...) chociaż jest upośledzona umysłowo. Jest taka życzliwa. Rodzice nie boją się puszczać z nią uczestników.

IDI Kadra WTZ

Nie bez znaczenia jest także rola kadry WTZ, instruktorów warsztatów, którzy często stanowią indywidualne wsparcie dla uczestników (stają się powiernikami, osobami, do których można się zwrócić z trudną sprawą, prosić o radę czy o wsparcie).

A: Stała się pani pewna siebie?

R: Tak, pewniejsza. Kiedyś się blokowałam. Jak sobie z czymś nie mogę poradzić to wtedy zwracam się do instruktora w różnych sytuacjach. Dużo pomagają.

IDI Uczestniczka WTZ

Sam fakt, że osoby niepełnosprawne zatrudnione w ZAZ otrzymując regularnie wynagrodzenie i partycypują w kosztach utrzymania gospodarstwa domowego wpływa na relacje z rodziną. Poczucie, że nie są bezczynni, że otrzymują, nawet niewielkie, wynagrodzenie poprawia ich samoocenę.

Pracownicy spółdzielni socjalnych, w kontekście kontaktów społecznych, podkreślają często ich zaangażowanie we współdecydowanie o prowadzeniu przedsięwzięcia, kolektywne, wspólnotowe zarządzanie nim.

Natomiast [wzrosło – przyp. aut.] na pewno poczucie bycia zespołem i to że nie ma podziału. Pracujemy razem, omawiamy wspólnie zlecenia - co możemy zrobić, jaki najbardziej optymalny wariant zlecenia wybrać, kto go będzie realizował. Rozmawiamy o tym i to są, bardzo często, nasze wspólne decyzje.

IDI Pracownik SPS

W związku z tym, że spółdzielcy mają wpływ na zakres podejmowanej działalności gospodarczej często wspominają o satysfakcji jaką mają z tego, że robią w spółdzielni to co lubią, co ich interesuje oraz mają kontakt z osobami, które mają podobne zainteresowania. Charakter wykonywanej pracy może także wiązać się z kontaktami z klientami, dzieje się tak w branży usługowej. W sytuacji gdy wykonywana przez spółdzielcę praca jest dla niego interesująca, wpisuje się w jego zainteresowania, kontakty zawodowe z innymi ludźmi stają się także przyjemne i satysfakcjonujące.

W przypadku spółdzielców, osób zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych zmienia się ich sytuacja w rodzinie, podnosi status społeczny przez to, że pracują.

Osoby, są z różnych środowisk, długo pracy nie mieli, problemy uzależnień były. Dziś żony mają mężów, dzieci ojców. Przyjeżdża do pracy, jest trzeźwy, jeszcze jakieś pieniądze przywozi, utrzymuje rodzinę.

IDI Kadra SPS

Także w tym wypadku, podobnie jak w sytuacji uczestników CIS, liczy się zatrudnienie, praca zarobkowa. Najbliżsi czy znajomi pracowników spółdzielni nie zawsze wiedzą, że

pracują oni w spółdzielni socjalnej, nie wiedzą czym jest spółdzielnia, co ją wyróżnia od innych podmiotów gospodarczych.

6.5. Wpływ uczestnictwa bądź zatrudnienia w PES na rozwiązanie problemów przyczyniających się do wykluczenia z rynku pracy

Wpływ uczestnictwa bądź zatrudnienia w PES wpływa na różnorodne sfery funkcjonowania osób wykluczonych, które mają trudności na rynku pracy. Jednym z podstawowych czynników powodzenia jest motywacja i możliwości zmiany sytuacji danej osoby odnoszące się zwykle do czynników zewnętrznych (np. obiektywne możliwości podjęcia pracy przez rehabilitowane osoby niepełnosprawne przygotowane do zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy).

Uczestnicy KIS i CIS stanowią jedną z trudniejszych grup do aktywizacji i reintegracji społecznej i zawodowej, są to najczęściej osoby długotrwale bezrobotne, utrzymujące się, nawet już z pokolenia na pokolenie, ze świadczeń pomocy społecznej. Udział w KIS związany jest z możliwością grupowego oraz indywidualnego wsparcia w przygotowaniu do poszukiwania pracy (rozmów z potencjalnymi pracodawcami, przygotowania CV, listu motywacyjnego), rozwiązywania swoich trudnych problemów.

Pomagamy pisać podania, mamy panią prawnik, która wolontarystycznie udziela wsparcia innym klientom pozaprojektowym. Ja będąc wiele lat pracownikiem socjalnym staram się pomóc pisać podanie o podwyższenie alimentów, uzyskanie mieszkania socjalnego.

IDI Kadra KIS

Kadra KIS zdaje sobie sprawę z trudności jakie mają osoby tam trafiające oraz z potrzeby głębokiej, nierzadko liczonej w latach, pracy nad zmianą tych osób, głównie mentalną związaną np. z usamodzielnieniem się, zaprzestaniem korzystania ze świadczeń z pomocy społecznej, co praktykowane jest bardzo często przez kolejne pokolenia w tej samej rodzinie. Praca nad zmianą sytuacji uczestników KIS prowadzona jest m.in. w ramach treningów umiejętności społecznych ukierunkowanych na przywrócenie tych osób na rynek pracy.

Musimy przywrócić im rolę postrzegania siebie jako pracownika i tego co do niego należy. Te osoby czasem zapominają, że rano trzeba wstać, ogolić się, uczesać, dojechać do pracy, być trzeźwym, wykonywać pracę, być w niej przez 8 godzin, a nie trzasnąć drzwiami i wyjść. W pierwszej kolejności, zawierany jest kontrakt, gdzie przestrzegamy nt. złamania abstynencji, mówimy o poszanowaniu godności, że każdy z nas jest indywidualnością i ma prawo do wypowiedzenia zdania.

IDI Kadra KIS

Uczestnictwo w CIS także pomaga rozwiązywać problemy osób, które do niego trafiają. Oferta wsparcia i doradztwa, a przede wszystkim indywidualne podejście do uczestników sprawiają, że jest możliwe podjęcie przez nich pracy nad rozwiązaniem wielu istotnych spraw, np. związanych z bezdomnością.

A: Udaje się rozwiązać problemy finansowe?

R: Dwie osoby w zeszłym roku były bezdomne - wyszły z bezdomności, wynajęły sobie coś. Pomogliśmy stanąć im na nogi. W przeciągu dwóch lat, to cztery osoby, by się uzbierały.

IDI Kadra CIS

Motywacja, jako czynnik sukcesu, była wielokrotnie przywoływana w wywiadach przeprowadzanych z kadrami, personelem PES pracującym z uczestniczącymi w nim osobami wykluczonymi. Dodatkowo prowadzona praca socjalna oparta nierzadko o współpracę z innymi instytucjami może przynieść spodziewane efekty związane ze zmianą sytuacji danej osoby (np. uzależnionej od alkoholu, niepłacącej alimentów). Już za sam sukces uznawane jest podejmowanie zatrudnienia w ramach korzystania z zajęć w CIS.

W przypadku uczestników WTZ, których niewielki procent opuszcza warsztaty, w celu podjęcia zatrudnienia w warunkach pracy chronionej, czy na otwartym rynku pracy, nie można w pełni stwierdzić, że zmienia się diametralnie ich sytuacja i rozwiązywane są problemy, które wpłynęły na ich wykluczenie z rynku pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na rozwiązania zaproponowane przez Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych wypracowane w ramach projektu „Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego⁵⁶. W ramach projektu są opracowywane i testowane rozwiązania, które pozwolą wykorzystać potencjał WTZ jako podmiotów działających skutecznie w obszarze integracji społecznej osób niepełnosprawnych przy wykorzystaniu możliwości tworzenia spółdzielni socjalnych opartych o partnerstwo trójsektorowe.

Osoby niepełnosprawne zatrudnione w ZAZ podkreślają możliwość korzystania w nim z rehabilitacji, która ma wpływać na ich usprawnienie i lepsze funkcjonowanie. W przypadku tej grupy pracowników PES najczęściej czynnikiem wykluczającym ich z rynku pracy jest niepełnosprawność, a co za tym idzie wtórne ograniczenia wynikające z braku, bądź znacznego ograniczenia kontaktów społecznych. Także nie bez znaczenia w ich wypadku jest możliwość podjęcia pracy, otrzymywania stałego wynagrodzenia, to wpływa bardzo motywująco na zmianę ich funkcjonowania w zakresie np. samodzielności.

Zakład aktywności zawodowej, z założenia, jest dobrze przygotowany do aktywizacji osób niepełnosprawnych: zapewniona jest tu praca, udział w szkoleniach, ale także rehabilitacja zdrowotna.

A: Poleciliby pan pracę w ZAZ innym osobom?

R: Tak, ponieważ mogą wyrwać się z domu. Po części staną się mniej zależne ekonomicznie, będą posiadać własne pieniądze. Nie wiem, jak wcześniej funkcjonowały te osoby, ale ZAZ wprowadza systematyczność w życie. [Jest tu – przy. aut.] miła atmosfera, są szkolenia, które mogą rozwinąć człowieka, rehabilitacja - to dla osób niepełnosprawnych fizycznie duży plus. Jest dojazd, bus podjedzie, zabierze, to ważne dla osób, które mają problem z poruszaniem się.

IDI Pracownik ZAZ

Czynnik uzyskania pracy w spółdzielni socjalnej, a tym samym otrzymywanie regularnie wynagrodzenia za pracę wpływa motywująco na osoby, które mają być/są w niej zatrudnione. Często osobom z problemem alkoholowym przed przyjęciem do pracy stawiany jest warunek – zachowanie trzeźwości, zgłoszenie się po specjalistyczną pomoc w zakresie leczenia uzależnień.

A: Czy w przypadku kiedy nagle znika spółdzielnia poradziliby sobie jej członkowie na otwartym rynku pracy?

R: Może nie wszyscy, ale myślę, że pięcioro z nas by sobie poradziło, a jedna nie.

⁵⁶ Więcej o projekcie: <http://www.wtz.spoldzielnie.org/>

IDI Kadra SPS

Z wywiadów przeprowadzonych na potrzeby przygotowania niniejszego raportu wynika, że największe szanse na odnalezienie się na rynku pracy mają spółdzielcy socjalni. Wiąże się to z podejmowaniem przez nich w spółdzielni działalności gospodarczej i odpowiedzialności za prowadzone przedsiębiorstwo, co wymaga od nich dużej samodzielności, wejścia w tryb pracy.

Uczestnictwo czy praca w PES przyczynia się do rozwiązywania problemów przyczyniających się do wykluczenia z rynku pracy. Najlepszym przykładem są spółdzielnie socjalne, ale także w przypadku uczestników CIS oraz KIS przygotowywani są oni do rozwiązywania problemów dotyczących uczestnictwa na rynku pracy.

7. System wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim

7.1. Wprowadzenie

Wsparcie dla ekonomii społecznej było jednym z celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Obszar ten był wspierany w Poddziałaniu 7.2.2 PO KL *Wsparcie ekonomii społecznej*, które było elementem priorytetu VII *Promocja integracji społecznej*. Przyjęty w PO KL model wspierania rozwoju tego sektora był zmieniany, głównie przez Instytucję Zarządzającą, która na podstawie wcześniejszych doświadczeń wprowadzała liczne korekty, dążąc do optymalizacji sposobu wdrażania interwencji. Ostatecznie ukształtowany model wsparcia zakładał:

- utworzenie sieci ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, które wspierały osoby fizyczne chcące rozpocząć działalność w formie podmiotu ekonomii społecznej oraz istniejące już podmioty,
- wybór podmiotów, które miały doświadczenie we wspieraniu ekonomii społecznej, co zwiększało prawdopodobieństwo wysokiej jakości usług świadczonych przez OWES,
- kompleksowość usług wsparcia ekonomii społecznej, co oznaczało obowiązek świadczenia wszystkich usług na rzecz tworzenia nowych PES; wiązało się to również z komplementarnością różnych form wsparcia, w tym szczególnie animacji, wsparcia doradczego i szkoleniowego, a także wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej,
- ograniczenie wsparcia finansowego do dotacji na utworzenie miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych,
- nacisk na tworzenie nowych przedsiębiorstw społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem spółdzielni socjalnych.

Najistotniejsze zmiany modelu interwencji dotyczyły:

- dopuszczenia możliwości udzielania dotacji na utworzenie miejsca pracy w spółdzielniach socjalnych przez OWES w ramach Poddziałania 7.2.2 – wcześniej dotacje mogły być udzielane tylko w Działaniu 6.2 (którego głównym celem było wspieranie osób zakładających działalność gospodarczą), co w praktyce ograniczało dostęp do tego typu instrumentów dla osób chcących założyć spółdzielnię socjalną,
- wprowadzenie wymogu komplementarności prowadzonych działań – wcześniej mogły być realizowane projekty, które obejmowały np. tylko jeden typ interwencji – np. działania promocyjne,
- wprowadzenie wymogu posiadania doświadczenia we wspieraniu ekonomii społecznej – co przełożyło się na wykrystalizowanie się kilku podmiotów w województwie, które faktycznie mają potencjał i doświadczenie we wspieraniu ekonomii społecznej; wcześniej w konkursach występowały podmioty, które były słabo związane z ekonomią społeczną, traktowały działania OWES jako typową działalność projektową, co w praktyce nie przynosiło oczekiwanych efektów.

Wprowadzone zmiany przyczyniły się niewątpliwie do poprawy trafności, skuteczności i efektywności sposobu wydawania środków EFS, niemniej przyjęty model miał liczne słabości. Kwestia ta była stosunkowo szeroko omawiana w innym badaniu ewaluacyjnym.⁵⁷

W województwie łódzkim w poddziałaniu 7.2.2 wyłoniono 21 projektów, o łącznej wartości 37 mln zł. Dodatkowo jednak Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "Ja-Ty-My" zrealizowało trzy projekty w ramach Działania 6.2 PO KL przed umożliwieniem udzielania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej w 7.2.2. W Działaniu 6.2 celem było wsparcie osób zakładających własną działalność gospodarczą. W całym kraju było tylko kilka projektów realizowanych w tym działaniu, kierowanych do sektora ekonomii społecznej.

W poniższej tabeli zaprezentowano podsumowanie liczby i wartości zrealizowanych projektów, w podziale na poszczególne instytucje.

Tabela 30. Liczba i wartość projektów wspierających ekonomię społeczną w województwie łódzkim w latach 2007-2014

Podmiot	liczba projektów w 7.2.2	wartość projektów 7.2.2	liczba projektów 7.2.2+6.2	wartość projektów 7.2.2+6.2
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "Ja-Ty-My"	4	11 621 029,17 zł	7	17 772 358,00 zł
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich "OPUS"	3	8 132 098,16 zł	3	8 132 098,16 zł
Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski w Łodzi	3	6 421 703,85 zł	3	6 421 703,85 zł
Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich	3	5 250 861,84 zł	3	5 250 861,84 zł
PL EUROPA S.A.	2	3 224 014,75 zł	2	3 224 014,75 zł
Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi	1	893 153,02 zł	1	893 153,02 zł
Fundacja Uwolnienie	1	664 836,67 zł	1	664 836,67 zł
WYG International Sp. z o.o.	1	644 162,40 zł	1	644 162,40 zł
"HRP Czernecka, Jaszczyński" Spółka Jawna	1	380 630,47 zł	1	380 630,47 zł
Biuro Obsługi Inicjatyw Europejskich Sp. z o.o.	1	261 352,00 zł	1	261 352,00 zł
Diecezja Łowicka	1	208 800,00 zł	1	208 800,00 zł
Suma	21	37 702 642,33 zł	24	43 853 971,16 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Łodzi

⁵⁷ Ocena wsparcia w obszarze ekonomii społecznej udzielonego ze środków EFS w ramach PO KL; Coffey International Development, MIR, Warszawa 2014

W pierwszych latach wdrażania PO KL stosunkowo wiele projektów było realizowanych przez podmioty nie działające bezpośrednio w obszarze ekonomii społecznej i w kilku przypadkach nie pochodzące z województwa łódzkiego. W kolejnych konkursach widoczna jest już pozytywna tendencja wzmocnienia pozycji podmiotów, które specjalizują się w ekonomii społecznej i zakorzenione są w województwie łódzkim.

Szczególnie widoczna jest przodująca rola Stowarzyszenia „Ja-Ty-My”, które zrealizowało najwięcej projektów i dysponowało łącznym budżetem (środków EFS) w wysokości niemal 15 mln zł. Warto nadmienić, że organizacja ta realizowała projekty dotyczące wsparcia ekonomii społecznej jeszcze w perspektywie 2004-2006 w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Jest to organizacja, która od wielu lat angażuje się w ekonomię społeczną, ze szczególnym naciskiem na rozwój spółdzielczości społecznej, traktując ten obszar jako priorytetowy dla swojej działalności.

Wśród podmiotów szczególnie aktywnych w tym obszarze należy wymienić również:

- Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich "OPUS" (OPUS),
- Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski,
- Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich,
- PL Europa Sp. z o.o.

Można więc stwierdzić, że w województwie łódzkim wykształciła się nieduża grupa regionalnych organizacji, doświadczonych we wspieraniu ekonomii społecznej, stanowiących potencjał, który należy rozwijać w kolejnej perspektywie. Potwierdzają to również wyniki naboru do akredytacji ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. W województwie łódzkim wnioski takie złożyło pięć podmiotów, lecz do akredytacji zostały dopuszczone trzy, zdecydowanie najlepsze organizacje: Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS, Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja-Ty-My i Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO).

Efekt ten udało się osiągnąć – zdaniem przedstawicieli instytucji regionalnych – trochę dzięki szczęściu, trochę dzięki decyzjom o dopuszczeniu do ekonomii społecznej grupy silnych organizacji, które posiadały już pewien potencjał i doświadczenie we wspieraniu rozwoju lokalnego oraz biznesu.

Z drugiej strony – z wywiadów z samymi OWES wynika, że była to raczej ich decyzja strategiczna. Część z nich wybrała w pewnym momencie ekonomię społeczną jako swoją ścieżkę rozwoju.

Taki wybór strategiczny, sobie wybraliśmy na samym początku, że będziemy koncentrować się na aktywizacji zawodowej poprzez przedsiębiorstwa społeczne.

IDI OWES

Zapewne obecna sytuacja jest wypadkową decyzji Instytucji Pośredniczącej (IP), jak też samych organizacji, które podjęły strategiczne decyzje o koncentracji na ekonomii społecznej. Trudno tu jednak mówić o spójnej, przemyślanej polityce prowadzonej na poziomie regionalnym – jest to raczej pozytywny zbieg okoliczności.

Podobnie rozwijał się zakres wsparcia dla ekonomii społecznej. W początkowym okresie wdrażania PO KL brakowało wiedzy i jasnej koncepcji wspierania ekonomii społecznej ze środków europejskich – zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Województwo łódzkie nie było pod tym względem wyjątkiem. Dlatego też pierwsze konkursy ustawiane były trochę, jak to określił jeden z rozmówców, „na czuja”, bazując na intuicji. Pierwsze projekty koncentrowały się na działaniach promocyjnych, zawiązywaniu partnerstw lokalnych itd. Tego typu projekty nie przynosiły spektakularnych efektów, były jednak, zdaniem części rozmówców, konieczne aby przygotować grunt dla rozwoju PES.

Dopiero w kolejnych projektach przewidziano wsparcie bardziej kompleksowe. Z czasem dołożono również finansowanie, co pozwoliło zapewnić kompleksową ofertę dla osób chcących założyć spółdzielnię socjalną.

Z perspektywy OWES zarysowana ścieżka oceniana jest bardziej krytycznie. Duży nacisk na działania promocyjne, lecz bez praktycznej możliwości udzielania wsparcia, szczególnie finansowego, powodował lukę i mógł zniechęcić część osób do faktycznego zaangażowania się w ekonomię społeczną. W drugiej fali projektów umożliwiono udzielanie dotacji, jednak ograniczono możliwość działań informacyjno-promocyjnych, co utrudniało udzielanie dotacji.

W efekcie powstawała taka dziura w zakresie świadczenia pewnych usług, które jakby powinny być kontynuowane równolegle

IDI OWES

W sumie więc teoretycznie przyjęte założenia wyglądały racjonalnie – najpierw prowadzona jest promocja, a dopiero potem uruchamiane jest faktyczne wsparcie. Jednak z punktu widzenia odbiorców działań taki podział jest sztuczny – jeśli ktoś został zachęcony, dzięki działaniom animacyjnym lub promocyjnym, do zakładania PES, to małe są szanse, że będzie czekał kolejny rok lub dwa lata na uruchomienie środków na dotacje. Tym bardziej, że w pierwszym okresie wdrażania PO KL ta logika nie była znana i publicznie ogłaszana – została ona niejako odtworzona post factum.

Powyższy przykład wskazuje, że w przypadku tak trudnego obszaru jakim jest ekonomia społeczna, konieczne jest myślenie o interwencji jako **wiązce działań koniecznych i wystarczających** – wyłączenie jednego z instrumentów ograniczać będzie skuteczność całej interwencji. **Pokazuje to również, że na interwencję trzeba patrzeć w dłuższej perspektywie niż jeden konkurs** – brak spójności koncepcji działania i konsekwencji w stosowanych kryteriach prowadzi do nadmiernej zmienności zarówno na poziomie IP, jak i w konsekwencji projektodawców.

Mieliśmy np. 2008-2009 tworzenie partnerstw i przygotowanie ich do działań na poziomie lokalnym czy na przygotowanie pewnego środowiska, po czym w 2010-2012 nie ma możliwości pracy z partnerstwem, bo jest to niekwalifikowane, a w 2011 czy 2012 oczekuje się, że nagle środowiska lokalne wypływają z siebie przedsiębiorstwa działające na rzecz rozwoju lokalnego

IDI OWES

Rozwijany model wspierania ekonomii społecznej ma również swoje ograniczenia. Jednym z ważniejszych jest projektowy model budowania systemu wsparcia. Główną wadą takiego podejścia jest nastawienie na osiąganie krótkoterminowych efektów, niepewność przyszłości i ryzyko przerwania realizacji projektu.

My budujemy ekonomię społeczną na projektach. I to jest największy problem tak naprawdę. To jest tak jak byśmy budowali sobie edukację, czy szkołę i byśmy mówili z góry: my tą szkołę budujemy za 2 czy 3 lata. Czyli mamy dzisiaj projekt, czyli będziemy uczyć, w jaki sposób macie funkcjonować, ale szkoła jest 8-letnia i my nie wiemy, czy wy skończycie tą szkołę u nas. My wiemy, że na dzień dzisiejszy mamy dzieci za 3 lata, chcecie, przyjdźcie do nas... Ale nie wiemy.

IDI OWES

Działalność OWES jest rodzajem usługi publicznej, świadczonej przez podmioty zewnętrzne. W polskich realiach usługi te mogą być finansowane tylko ze środków publicznych – trudno zakładać, aby mogły być w większym wymiarze finansowane ze środków prywatnych, co wynika m. in. z:

- słabej kondycji PES (nie dysponują one takimi środkami, które pozwoliłyby im zapłacić za usługi OWES),
- braku środków prywatnych, które można by przeznaczyć na finansowanie usług OWES.

Sektor ekonomii społecznej nie będzie się rozwijał bez systemu wsparcia, a ten nie będzie funkcjonował bez środków publicznych.

Funkcjonowanie OWES w formule projektowej ma bezpośredni wpływ na warunki działania PES, na ich trwałość i szanse rozwoju. Zasadniczo PES może dostać wsparcie w ramach projektu, w ramach którego został utworzony – zwykle taki okres wsparcia trwa około roku. Po zakończeniu projektu oferta wsparcia dla PES kończy się, niezależnie od tego, czy jest już gotowy do samodzielnego funkcjonowania, czy też nie. Jak przedstawiono to w rozdziale piątym, w praktyce znacząca część utworzonych spółdzielni socjalnych ma znaczące problemy z przeżyciem tego pierwszego, najtrudniejszego okresu. W praktyce większość OWES pomaga tym podmiotom, które wyszły już z projektu – jest to jednak bardziej pomoc ad hoc. Utrudnia to dopasowanie wsparcia do autentycznych potrzeb PES.

(...) teraz jest taka sytuacja, że organizacje się odzywają i chcą doradztwo. Mnóstwo jest spółdzielni z łódzkiego, które dzwonią, czy nie pomożemy im się zlikwidować. I nie ma oferty na rynku za bardzo związanej z likwidacją. I trudno, jest mi mówić, że mogę wam pomóc, na zasadzie, że poproszę prawniczkę, czy księgową i ona wam pomoże wolontaryjnie.

IDI OWES

Pokazuje to, że w ramach realizowanych projektów OWES muszą mieć pulę środków na udzielanie bieżącego wsparcia tym podmiotom, które powstały wcześniej.

Jednym z warunków wysokiej jakości i adekwatności usług OWES jest ich trwałość, a to wymaga zabezpieczenia stałego finansowania. Nie chodzi przy tym o rezygnację z formuły projektowej, lecz o takie zaprojektowanie systemu finansowania, które ogranicza ryzyko zaprzestania wspierania podmiotów, które „wyszły z projektów” oraz ograniczy ryzyko pojawiania się okresów bez finansowania – jak ma to miejsce obecnie, pomiędzy zakończeniem jednej, a rozpoczęciem kolejnej perspektywy. Takie okresy mogą prowadzić do:

- utraty potencjału przez OWES – największe ryzyko wiąże się z odejściem doświadczonej, przygotowanej i znającej realia ekonomii społecznej kadry. Odtworzenie kadry w przyszłości może być kosztowne i pracochłonne,
- braku wsparcia dla działających PES, które znajdują się w trudnej sytuacji – zawieszenie lub nawet ograniczenie działalności OWES może negatywnie wpływać na trwałość samych PES, które zostaną po prostu bez pomocy.

OWES, które działały dotychczas w województwie łódzkim, w momencie badania zakończyły już realizację projektów lub były w ich ostatniej fazie. W związku z tym zidentyfikowano różne strategie wygaszania działalności jako OWES:

- **likwidacja** - całkowite zaprzestanie jakichkolwiek działań związanych z ekonomią społeczną i rozwiązanie zespołu pracującego w projektach,
- **hibernacja** - ograniczenie zakresu wsparcia do absolutnego minimum, zwolnienie części pracowników,

- **zimowanie** – ograniczenie zakresu wsparcia dla PES do takich jego form, które mogą być świadczone bezkosztowo (głównie wsparcie doradcze), utrzymanie zespołu.

Przyjęta strategia przeczekania okresu braku finansowania zależy w dużym stopniu od modelu działania organizacji i strategicznego umiejscowienia ekonomii społecznej.

Podejście pierwsze, czyli likwidacja, jest typowe dla podmiotów, które pełnienie funkcji OWES traktowały „projektowo”, jako jeden z wielu obszarów działania. Działalność ta nie miała dla nich charakteru strategicznego lub misyjnego. Podmioty te w momencie zakończenia finansowania po prostu rozwiązują dział czy zespół. W jednej z tego typu organizacji nie udało się przeprowadzić wywiadu, gdyż przedstawiciel stwierdził otwarcie, że nie ma już w tej instytucji żadnej osoby, która miałaby jakąkolwiek wiedzę o działalności OWES.

Podejście drugie, czyli hibernacja, jest stosowane przez OWES, które strategicznie skoncentrowały się na ekonomii społecznej. Jest to niestety pewien paradoks, że te organizacje, które w pełni poświęciły się wspieraniu ekonomii społecznej, w momencie przerwy w finansowaniu nie mają alternatywnych źródeł finansowania. W przypadku tych podmiotów zwalniane są osoby, które wcześniej były przygotowywane do pracy z PES. Stanowi to niewątpliwie stratę dla systemu wsparcia, a sama organizacja żyje z zebranych oszczędności, za które pokrywa najbardziej potrzebne wydatki (opłaty za lokal, księgowość).

Podejście trzecie, czyli zimowanie, stosowane jest przez organizacje, które traktują ekonomię społeczną jako jeden ze swoich strategicznych obszarów działania. W ich przypadku przerwa w finansowaniu działania OWES jest problemem, jednak dysponują one innymi źródłami finansowania swojej działalności. Biorąc pod uwagę ryzyko działania projektowego, jest to jeden z bardziej stabilnych modeli funkcjonowania. Przykładowo jeden z OWES prowadzi działalność gospodarczą (usługi dla PES i dla organizacji pozarządowych). Realizuje również projekty finansowane z innych źródeł.

Natomiast obok tego prowadzimy projekty finansowane ze środków np. samorządowych i one są głównie do końca roku, niektóre mają nawet wieloletnie finansowanie.

IDI OWES

W przypadku tego OWES przerwa w finansowaniu świadczeń ze środków europejskich może mieć wpływ na ograniczenie zakresu i obszaru świadczenia usług.

Przerwa spowoduje, że zakres usług zostanie ograniczony, bo np. nie będziemy udzielać wsparcia finansowego dla tworzących się podmiotów, natomiast w zakresie aktywizacji i animacji, jak i wsparcia tego doradczego to jest tylko i wyłącznie kwestia ograniczenia co najwyżej zakresu terytorialnego świadczenia tych usług.

IDI OWES

Takie podejście pozwala na zachowanie ciągłości zespołu, który jest podstawowym zasobem OWES.

Co do zasady, staramy się raczej przesuwac osoby w taki sposób, żeby nie robić gwałtownych zmian w tej tzw. kluczowej części zespołu, natomiast no jakieś tam pewnie drobne korekty związane z wymiarami czasu pracy ewentualnie zakresem pracy będą konieczne.

IDI OWES

7.1. Koordynacja wsparcia na poziomie regionalnym – działania RCPS i WUP

W województwie łódzkim na poziomie regionalnym są dwie kluczowe instytucje, odpowiedzialne za działania związane z ekonomią społeczną:

- Wojewódzki Urząd Pracy – pełnił funkcję Instytucji Pośredniczącej II stopnia w PO KL i będzie pełnił tą samą funkcję w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Łódzkiego 2014-2020.
- Regionalne Centrum Polityki Społecznej – jednostka organizacyjna samorządu województwa łódzkiego, która zgodnie z zapisami Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej, odpowiedzialna jest za koordynację ekonomii społecznej w regionie.

Obie te instytucje są jednostkami organizacyjnymi samorządu województwa łódzkiego, w związku z tym podlegają Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa Łódzkiego. UM koordynuje całość polityki regionalnej. Pełni również istotne funkcje w ramach polityki spójności: Instytucji Pośredniczącej w PO KL w okresie 2007-2013 i Instytucji Zarządzającej RPO WŁ w okresie 2007-2013 oraz 2014-2020 (rolę IZ RPO WŁ pełni Zarząd Województwa Łódzkiego).

W praktyce UM odgrywa ograniczoną rolę przy koordynacji ekonomii społecznej. Choć przy UM powstał zespół ds. ekonomii społecznej, to uczestnicy badania podkreślali, że stosunkowo rzadko się zbierał i jego rola była ograniczona. Również w trakcie przygotowania RPO Urząd Marszałkowski oddelegował zadania związane z ekonomią społeczną (podobnie jak w przypadku całej polityki społecznej) na WUP. Pomimo tego UM wywierał pewien wpływ na kształt wsparcia ekonomii społecznej, szczególnie dotyczy to okresu 2014-2020. Podejmował on decyzje dotyczące kluczowych kierunków wsparcia, wielkości alokacji itd. UM będzie również odpowiedzialny za wdrażanie inwestycji finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach RPO WŁ 2014-2020, będzie więc miał wpływ na dostęp do tych środków dla przedsiębiorstw społecznych (np.: w ramach wsparcia przedsiębiorstw, inwestycji w rozwój usług społecznych lub w obszarze rewitalizacji).

W niniejszym raporcie koncentrujemy się na działaniach podejmowanych przez WUP i RCPS, gdyż to one miały największy wpływ na sektor ekonomii społecznej. Do roku 2011 kluczową rolę w obszarze ekonomii społecznej pełnił WUP, który ogłaszał konkursy na wsparcie ekonomii społecznej i nadzorował prawidłową realizację projektów. W związku z tym do tego okresu RCPS nie podejmował kwestii ekonomii społecznej.

W roku 2011 Minister Pracy i Polityki Społecznej wydał wytyczne do przygotowania i realizacji wieloletniego regionalnego planu działań na rzecz promocji i upowszechnienia ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w regionie, zgodnie z którymi za przygotowanie tego planu odpowiedzialne miały być Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej, a działanie to miało być finansowane w ramach projektów systemowych realizowanych przez te instytucje. W efekcie od roku 2012 RCPS zaangażował się w tworzenie Wieloletniego Planu Działań Na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020 (WPDES). Powołany został przez Zarząd województwa Zespół ds. opracowania Wieloletniego Planu Działań Na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim. Równocześnie na poziomie roboczym rozpoczęły się prace koordynowane przez RCPS, w które zaangażowani byli główni interesariusze, w tym szczególnie ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. Prace te były oceniane przez przedstawicieli OWES bardzo pozytywnie. Wszyscy aktorzy mieli poczucie, że biorą

udział w czymś ważnym, a ich praca może mieć realne przełożenie na przyszły system wsparcia ekonomii społecznej.

Komisja powstała dotycząca właśnie ekonomii społecznej, gdzie raz w miesiącu się spotykaliśmy, pracowaliśmy nad planem, pracowaliśmy nad strategią, pracowaliśmy nad nowym okresem programowym. W pewnym momencie na spotkanie wszedł marszałek i powiedział: są środki finansowe, może zastanówmy się na co je sensownie wydać. Ja mówię: bardzo fajny pomysł, wspólnie zbudujemy pewien system z jednej strony w jaki sposób przetrwać, kiedy pieniądze się skończą, ale z drugiej strony to tak naprawdę jest potrzebne. Zaczęliśmy się spotykać, analizować, jeździć do spółdzielni, mieliśmy całą koncepcję.

IDI OWES

Dokument ten został przyjęty w czerwcu 2013 r. – a więc wystarczająco wcześnie, aby mógł być podstawą prac nad nowym RPO dla województwa łódzkiego na lata 2014-2020. Przyjęty dokument charakteryzuje się jednak stosunkowo dużą ogólnością. Najbardziej konkretne zapisy dotyczyły systemu wsparcia ekonomii społecznej po roku 2014.

W praktyce jednak bardzo szybko okazało się, że przyjęcie dokumentu nie pociągnęło za sobą realnych działań. Przykładowo, zapisy WPDES nie znalazły odzwierciedlenia w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Łódzkim na rok 2014 (opracowanym w roku 2014), pomimo że w WPDES podkreślano rolę urzędów pracy. Dokument ten nie jest również wspomniany w Wojewódzkim Programie Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych i Przeciwdziałania Ich Wykluczeniu Społecznemu oraz Pomocy w Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych na lata 2014-2020, pomimo że jest to dokument opracowywany przez RCPS. W Programie poruszana jest kwestia ekonomii społecznej jednak bez odniesienia do WPDES. Te przykłady pokazują, że na poziomie regionu brakuje sprawnych mechanizmów koordynacji działań pomiędzy poszczególnymi obszarami polityki regionalnej, wymuszających co najmniej konsultowanie treści dokumentów z innymi komórkami i uzgadnianie zapisów.

Co istotne, WPDES nie był wzięty pod uwagę na etapie tworzenia pierwszych wersji RPO WŁ 2014-2020 – również w obszarze systemu wsparcia, który w WPDES był stosunkowo konkretnie opisany. W efekcie wśród kluczowych aktorów, zaangażowanych w prace nad WPDES, mogło powstać przekonanie o braku przełożenia zapisów tego dokumentu na decyzje i działania pozwalające uwzględnić przyjęte w dokumencie założenia środowisk go tworzących.

W efekcie pomiędzy planowaniem a instrumentami finansowymi korelacji nie ma żadnej. (...) regionalne plany ekonomii społecznej w woj. łódzkim to jest jakaś po prostu fantastyka nie powiązana ani z RPO, ani z jakimkolwiek programem na politykę społeczną w regionie. To jest dokument, który można wywalić do kosza.

IDI OWES

Doświadczenie to mogło wpłynąć na niekorzystne postrzeganie władz regionalnych przez interesariuszy. Postrzeganie to mogło zostać pogłębione ponadto przez niejasny podział kompetencji pomiędzy instytucjami regionalnymi, których zadaniem jest dbanie o rozwój, koordynację i wsparcie sektora ekonomii społecznej.

Jednostką, której przypisano zadanie koordynacji ekonomii społecznej, jest RCPS (na podstawie RPO WŁ 2014-2020), niemniej jednak działania podejmowane w ramach koordynacji nie zostały dokładnie zdefiniowane. Może to wynikać z braku jasnego komunikatu ze strony Urzędu Marszałkowskiego na temat podziału zadań pomiędzy instytucje regionalne oraz braku uregulowań w kwestii dokumentów wyznaczających kierunki działań dotyczących ekonomii społecznej. Widoczne jest to na przykładzie prac

nad Szczegółowym opisem osi priorytetowych dla RPO WŁ, gdzie nie wiadomo do końca, jakie zadanie zostało przypisane poszczególnym instytucjom.

Takiego chaosu nie było chyba nigdy dotychczas, jeśli chodzi o kontynuację tych działań, bo wcześniej to chociaż było wiadomo, że jest to WUP i trzeba z nimi dyskutować, jak ten SzOP interpretują, albo co z tego SzOP wyciągną w danym obszarze, a teraz został dołączony jeszcze jeden partner, który do końca nie wiadomo, jakie ma do tego prerogatywy i kompetencje (...) na ile jednostka, jaką jest RCPS może się z WUP-em dogadywać od strony systemowej, kiedy jeszcze do tego wchodzi departament polityki regionalnej.

IDI OWES

Cytat ten pokazuje wyraźnie, że z perspektywy interesariuszy system zarządzania i podział kompetencje pomiędzy poszczególne organy samorządu województwa jest niejasny i nieprzejrzysty, co może rodzić wrażenie chaosu i niesprawności mechanizmów decyzyjnych. Pokazuje to również, że istnieje pilna potrzeba doskonalenia mechanizmów koordynacji, w tym m.in. dookreślenia zakresu odpowiedzialności poszczególnych instytucji.

Powyższe problemy miały też wpływ na prace nad RPO WŁ 2014-2020. Proces ten był trudny i złożony i nie był on przedmiotem badania. W wywiadach jednak przewijał się wątek niedostatecznie jasnego określenia, kto odpowiada za obszar ekonomii społecznej w nowym programie. W efekcie nie zawsze RCPS miał wpływ na ostateczne zapisy dokumentów programowych.

Pewne działania dotyczące ekonomii społecznej podejmowane są również w ramach środków samorządu województwa. Tutaj jednak również mechanizmy koordynacji wymagają dalszego doskonalenia. Przykładowo, zdaniem przedstawiciela jednego z badanych OWES, cele oraz koncepcja tych działań powinny być przedyskutowane z kluczowymi interesariuszami, co nie zawsze ma miejsce. Obrazuje to poniższy cytat:

(...) w tym roku mamy też nie wiadomo skąd, nagle obszar związany z współpracą z biznesem w celu ekonomii społecznej. Nikt tego z nikim nie uzgadniał, jest konkurs, proszę bardzo, wyskoczy jak królik z kapelusza, nikt nie wie dlaczego taki obszar, nikt nie wie skąd ten obszar, no tak to wygląda, jest to w gestii oczywiście RCPS-u, natomiast nijak to się ma do dotychczasowych działań ze wsparciem ekonomii społecznej w ramach 7.2.2

IDI OWES

Należy tu jednak zaznaczyć, że problemy te mogły wynikać ze stosunkowo niskiej aktywności RCPS w obszarze ekonomii społecznej w przeszłości. Przykładowo:

- nie były zbierane przez RCPS w sposób systematyczny i planowy dane na temat ekonomii społecznej: liczby i sytuacji poszczególnych typów PES, w tym również reintegracyjnych,
- nie były zbierane pogłębione dane na temat specyfiki, jakości, skuteczności i efektywności usług w tych podmiotach,
- dostępne dane nie były analizowane, a z badań nie wyciągano wniosków i nie podejmowano na ich podstawie decyzji dotyczących dalszych działań,

My możemy sobie zobaczyć na stronie, że one [badania – przyp. aut.] są. Ale co z tego wynika?. Czy ktoś kiedyś badania, które były, które były zrobione, przełożył na naszą pracę? Czy ktoś, nie wiem, próbował wnioski, zmienić jakby system, nie wiem, pracy na... W jakiś sposób. Ktoś nam powiedział: słuchajcie macie tutaj, macie jakieś niedobory, może zrobimy to w ten i ten sposób, może

potrzebujecie takiej i takiej, może uszyjemy pewne szkolenia na miarę, bo może tu jesteście OK, tu idziecie...

IDI OWES

- RCPS nie analizował specyfiki i jakości działań prowadzonych przez poszczególne OWES.

W efekcie RCPS nie miał wizerunku podmiotu, który dysponuje ekspercką, pogłębioną wiedzą o ekonomii społecznej i może dostarczyć przemyślanych propozycji dotyczących polityki wsparcia ekonomii społecznej. Jednak w ostatnim czasie podejmowane są próby zmiany pozycji RCPS (o czym świadczy np. realizacja tego badania). Pewne szanse daje również realizacja projektu dotyczącego koordynacji ekonomii społecznej w nowej perspektywie.

W sumie więc, można wskazać, że prace nad WPDES były jednym z nielicznych pozytywnych i zauważalnych przejawów aktywności RCPS w zakresie koordynacji ekonomii społecznej na terenie województwa łódzkiego.

Badanie pozwoliło również na identyfikację oczekiwań wobec RCPS, które powinny służyć jako punkt wyjścia do dalszych prac nad projektem systemowym dotyczącym koordynacji:

- RCPS będzie aktywnym podmiotem, który będzie stale pozyskiwał informacje o jakości i skuteczności działań prowadzonych przez OWES, a także PES (szczególnie integracyjne),
- będzie dbał o interesy tych podmiotów, starając się zabezpieczyć finansowanie ich działań, a równocześnie naciskał na osiąganie przez nie coraz lepszych rezultatów,
- inicjował współpracę wewnątrz sektora ekonomii społecznej, szczególnie podmiotów integracyjnych, OWES i bardziej rynkowych PES,
- inicjował współpracę pomiędzy PES, OWES a sektorem biznesu, który jest mało aktywny w tym obszarze w województwie łódzkim,
- inicjował współpracę pomiędzy sektorem ekonomii społecznej a jednostkami samorządu terytorialnego i jego jednostek organizacyjnych, dążąc do faktycznego włączenia ekonomii społecznej do ich działań.

Według powyższych oczekiwań RCPS miałby pełnić rolę mądrej władzy publicznej, która stara się godzić interesy różnych stron uczestniczących w procesie rozwoju ekonomii społecznej i aktywnie kształtować politykę regionalną w tym zakresie. Co ważne – podobne jest również oczekiwanie po stronie WUP, który jako IP oczekuje aktywnej, konstruktywnej postawy RCPS w obszarze, za który ten podmiot odpowiada.

Właściwa koordynacja ekonomii społecznej prowadzona na poziomie regionalnym, bez wątplenia nie może polegać na działaniach, których istota wyrażona została przez jednego z respondentów:

RCPS będzie miał, mimo tego, że to się będzie wszystko nazywać, że ma projekt systemowy, będzie miał swój projekt. To będą 4 ośrodki, czy 3 i projekt RCPS-u. Tzn. na zasadzie takiej, że RCPS będzie nas zapraszał na różne spotkania, będziemy się spotykać i dyskutować, rozmawiać i każdy pójdzie do swojego projektu i będzie robił swój projekt i będzie miał swoich beneficjentów.

IDI OWES

7.2. System wsparcia ekonomii społecznej – ośrodki rozwoju ekonomii społecznej

Zgodnie z logiką interwencji w obszarze ekonomii społecznej, głównym instrumentem rozwoju tego sektora są ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. To one mają dostarczać wsparcie bezpośrednio do powstających i już działających PES.

W województwie łódzkim w ostatnim okresie funkcjonowało pięć ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. Analizie poddane zostały cztery z pośród nich. Piąty, czyli Instytut Europejski, odmówił udziału w badaniu, tłumacząc to brakiem w organizacji osób, które odpowiedzialne były za ekonomię społeczną. Instytut Europejski nie złożył też wniosku o akredytację, co oznacza że w najbliższych latach nie zamierza się angażować w działalność w tym obszarze.

Wyróżnić można trzy zasadnicze podejścia do prowadzenia OWES:

- **Ekonomia społeczna traktowana jako podstawowa misja organizacji** – tego typu organizacje koncentrują się przede wszystkim na rozwoju ekonomii społecznej, a podejmowanie działań w innych obszarach traktują jako uzupełnienie – czasami konieczne dla zapewnienia płynności finansowej. Przykładem takiej organizacji jest Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”.
- **Ekonomia społeczna traktowana jest jako naturalne uzupełnienie podstawowego obszaru działania organizacji** – tego typu organizacje koncentrują się na rozwoju organizacji pozarządowych czy też na szeroko rozumianej aktywizacji społeczności lokalnej. **Ekonomia społeczna staje się dla tych organizacji naturalnym instrumentem osiągnięcia celów strategicznych** – czyli właśnie wzmocnienia trzeciego sektora czy też budowania potencjału, aktywności i niezależności wspólnot lokalnych. Przy czym ekonomia społeczna staje się dla tych organizacji jednym z kluczowych obszarów działania. Przykładem takich organizacji są: Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich czy też „OPUS”.
- **Ekonomia społeczna traktowana jako dodatkowy obszar działania** – tego typu organizacje koncentrują się na innych obszarach, a ekonomia społeczna traktowana jest jako dodatkowy obszar, uzupełniający ofertę tych podmiotów, jednak niekoniecznie logicznie z nimi powiązany. Przykładem mogą być organizacje koncentrujące się na wspieraniu przedsiębiorców, czy też szeroko rozumianej integracji europejskiej. Ekonomia społeczna nie jest w tych organizacjach traktowana jako wybór strategiczny. Przykładem może być spółka PL Europa czy też Instytut Europejski.

Jak wynika z powyższej typologii – najsilniej w obszarze ekonomii społecznej działają organizacje powiązane z trzecim sektorem i aktywizacją społeczną. Ma to swoje mocne i słabsze strony. Wśród mocnych stron można wymienić: nastawienie na osiągnięcie celów społecznych – realizacja misji ma pierwszeństwo przed celami biznesowymi, lepsze zakorzenienie w społecznościach lokalnych, lepsze kontakty z lokalnymi organizacjami społecznymi. Ma to również pewne ograniczenia – m.in. mniejsze doświadczenie we wspieraniu przedsięwzięć o charakterze biznesowym, z czym wiązać się mogą słabsze kompetencje w tym zakresie. Z drugiej strony należy podkreślić, że samo doświadczenie biznesowe, bez odpowiedniego potencjału w sferze społecznej – również jest niewystarczające aby działać w obszarze ekonomii społecznej. Jest on bowiem na tyle specyficzny, że wymaga on odpowiednich kompetencji i proste przeniesienie usług z sektora biznesowego do sektora ekonomii społecznej może okazać się nieskuteczne.

Wśród OWES widoczna jest również pewna specjalizacja tematyczna. Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” koncentruje się przede wszystkim na rozwoju spółdzielni socjalnych. OPUS koncentruje się natomiast na rozwoju lokalnym i współpracy z samorządami. Instytut Spraw Obywatelskich skupia się w swoich działaniach na organizacjach pozarządowych, ucząc je m.in. fundraisingu. Specjalizacje te nie wykluczają pracy w innych obszarach, np. Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” współpracuje również z organizacjami pozarządowymi. Jednak koncentracja na mocnych stronach każdej z kluczowych organizacji pozwala na osiągnięciu lepszych wyników.

W Wieloletnim planie działań przewidziano koncepcję systemu wsparcia, bazującą na podziale merytorycznym, a nie terytorialnym. Koncepcja ta jednak upadła wraz z wprowadzeniem standardów ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, która wymusza świadczenie wszystkich usług i dla wszystkich aktorów. Jednak, jak zaznaczają przedstawiciele OWES, w przyszłości możliwa jest współpraca pomiędzy ośrodkami polegająca m.in. na mniej oficjalnym profilowaniu swoich usług.

Z punktu widzenia polityki regionalnej wyzwaniem pozostaje koncentracja OWES w Łodzi – wszystkie one mają swoje siedziby w stolicy województwa. Niestety, dotychczas nie udało się zbudować odpowiednio silnego potencjału w innych większych ośrodkach miejskich województwa, aby mogły podjąć się funkcji OWES. Dotychczas wszystkie OWES działały na terenie całego województwa. Tylko OPUS posiadał dwa biura lokalne: w Kutnie i w Piotrkowie Trybunalskim. Poszczególne OWES, szczególnie „Ja-Ty-My” i OPUS współpracowały również aktywnie z partnerami lokalnymi. Pomimo podejmowanych prób opisywane zjawisko prowadzi do koncentracji wsparcia w Łodzi i w okolicznych powiatach.

Nierównomiernego rozkładu wsparcia dowodzi analiza danych PEFS dla ostatnio realizowanych projektów w Poddziałaniu 7.2.2. Jak z niej wynika, 33% wszystkich uczestników projektów pochodziło z terenu powiatu łódzkiego, kolejne 16% z powiatu zgierskiego, a 4% z terenu powiatu łódzkiego wschodniego. Inne powiaty, z których pochodziło stosunkowo dużo uczestników, to powiaty: kutnowski i piotrkowski – czyli siedzimy biur lokalnych Stowarzyszenia OPUS. Uczestnicy pochodzili ze wszystkich powiatów, jednak w dziewięciu z nich liczba uczestników wynosiła nie więcej niż 10 osób. Pokazuje to, że na znacznym terytorium województwa łódzkiego dostęp do usług OWES był silnie ograniczony.

Widoczna jest również bardzo zróżnicowana polityka poszczególnych OWES. INSPRO jako OWES koncentrował całkowicie swoje działania na terenie subregionu łódzkiego, przy czym 89% uczestników pochodziło z terenu samej Łodzi. Również Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” dosyć silnie koncentrowało się na Łodzi, powiecie zgierskim, łódzkim wschodnim i pabianickim – w sumie z tych powiatów, wchodzących w skład Łodzi i subregionu łódzkiego, pochodziło 76% uczestników. Najbardziej zrównoważony rozkład terytorialny uczestników miało Stowarzyszenie OPUS – 36% uczestników pochodziło z terenów subregionu łódzkiego.

Tabela 31. Struktura uczestników według projektu i powiatu

Powiaty	Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS	Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich	Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski	PL EURO PA Sp. z o.o.	Stowarzyszenie Wspieranie Społeczne "Ja-Ty-My"	Suma końcowa
bełchatowski	7%	0%	0%	0%	2%	3%
brzeziński	0%	0%	0%	1%	6%	2%

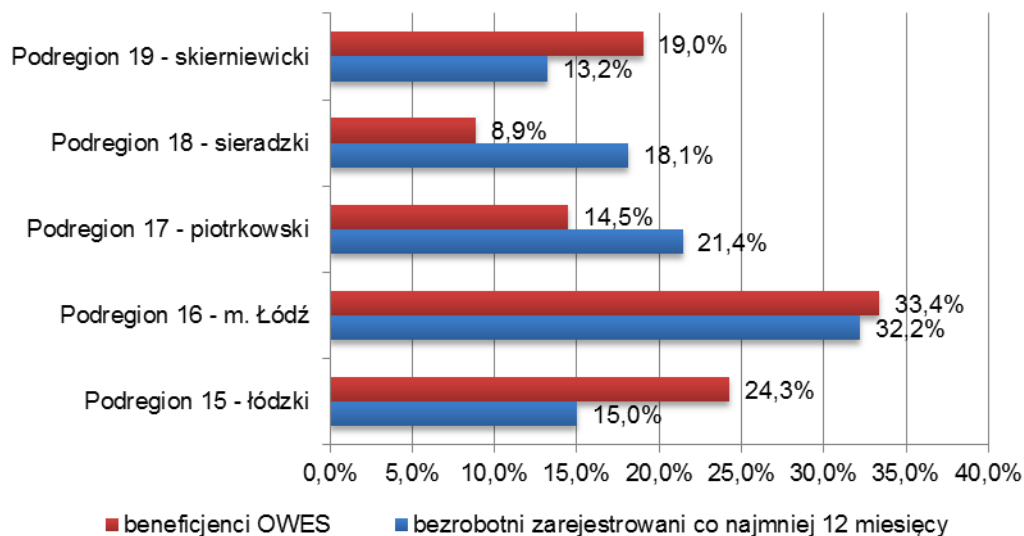
kutnowski	24%	0%	6%	1%	3%	11%
łaski	0%	0%	3%	0%	0%	0%
łęczycki	2%	0%	0%	16%	0%	4%
łowicki	3%	0%	0%	8%	0%	3%
łódzki wschodni	0%	2%	0%	1%	12%	4%
m. Łódź	25%	89%	39%	19%	43%	33%
m. Piotrków Trybunalski	3%	0%	0%	0%	0%	1%
opoczyński	2%	0%	5%	0%	0%	1%
pabianicki	1%	2%	3%	5%	4%	3%
piotrkowski	19%	0%	0%	0%	1%	8%
poddębicki	0%	0%	0%	1%	2%	1%
radomszczański	0%	0%	0%	0%	3%	1%
rawski	0%	0%	0%	0%	5%	1%
sieradzki	2%	0%	16%	20%	1%	7%
skierniewicki	0%	0%	1%	1%	0%	0%
tomaszowski	0%	0%	0%	0%	1%	0%
wieluński	0%	0%	0%	1%	0%	0%
wieruszowski	0%	0%	6%	0%	0%	1%
zduńskowolski	0%	0%	0%	1%	1%	0%
zgierski	10%	7%	21%	28%	17%	16%

Źródło: obliczenia własne na podstawie bazy danych PEFS (n=857)

Oceniając poziom koncentracji działalności OWES należy odnieść się do liczby osób w poszczególnych powiatach, w tym najlepszą miarą byłoby odniesienie do liczby osób w trudnej sytuacji. W polskiej statystyce brakuje jednak wskaźnika określającego trudne położenie życiowe jednostek. Jednym ze wskaźników, który bez wątpliwości określa trudną sytuację życiową jest pozostawanie długotrwale bezrobotnym. Niewątpliwie nie jest to jedyna miara, którą można brać pod uwagę przy ocenie rozłożenia usług OWES. Wydaje się ona jednak być najlepszą z dostępnych miar, ukazując w sposób syntetyczny skalę problemów z uwzględnieniem kryterium terytorialnego.

Porównanie liczby beneficjentów OWES oraz liczby osób długotrwale bezrobotnych umożliwia ocenę tak potrzeby jak i dostępu do wsparcia na poziomie podregionów, co zaprezentowano na poniższym wykresie. Jak wynika z informacji zawartych w powyżej zamieszczonym zestawieniu tabelarycznym, wsparcie OWES koncentruje się w mieście Łodzi. Sytuacja ta zapewne dyktowana jest nasileniem problemów społecznych jakie występują w układzie terytorialnym typu wielkie miasto, czego przejawem jest występująca tam najwyższa liczba osób długotrwale bezrobotnych. Widoczna jest również znaczna nadreprezentacja wsparcia w podregionach skierniewickim i łódzkim. Natomiast zakres pomocy jest mniejszy w stosunku do potrzeb w podregionach sieradzkim i piotrkowskim.

Wykres 25. Struktura osób długotrwale bezrobotnych i klientów OWES w podziale na podregiony

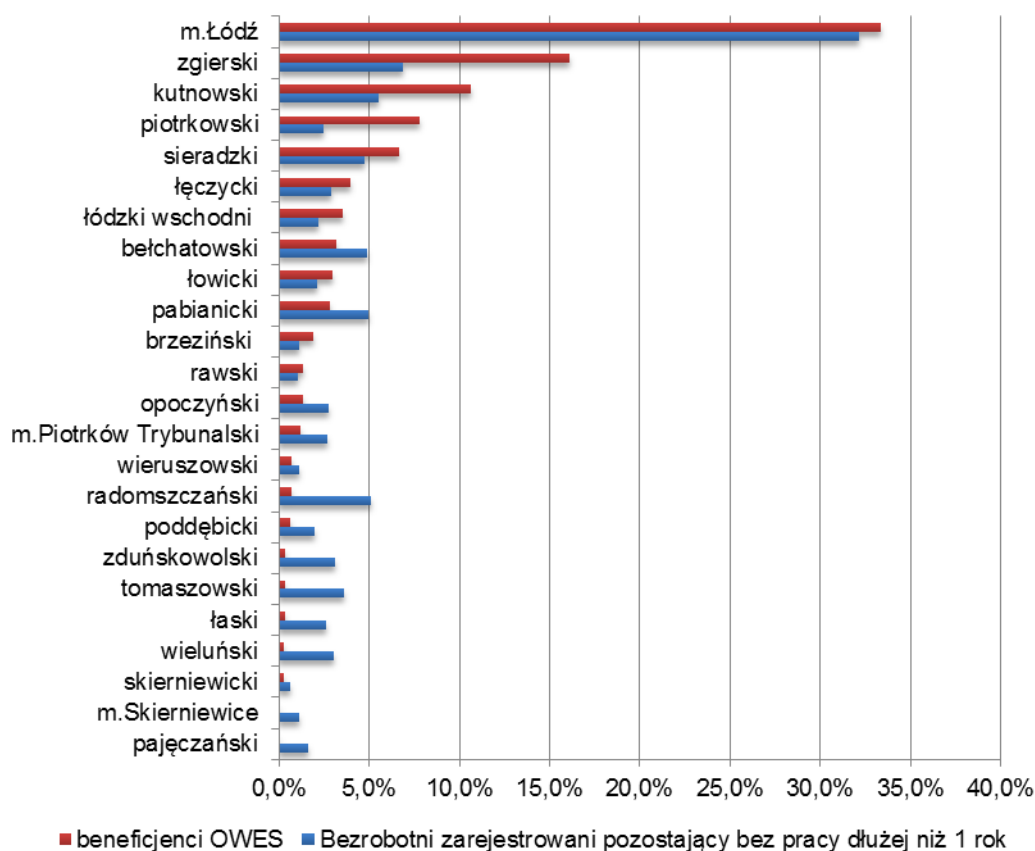


Źródło: BDL, GUS oraz PEFS

Oceniając jednak skalę dostępnego wsparcia na poziomie podregionów, należy być świadomym, że w ramach każdego z nich widoczne są istotne różnice pomiędzy poszczególnymi powiatami. Przykładem może być subregion piotrkowski, w którym co prawda występuje niedostateczne nasycenie usługami OWES (w stosunku do liczby osób długotrwale bezrobotnych), jednak w powiecie piotrkowskim widoczna jest istotna nadreprezentacja wsparcia, co może być wynikiem obecności w tym powiecie biura lokalnego Stowarzyszenia OPUS.

Generalnie uwidacznia się jednak nadreprezentacja wsparcia w powiatach zgierskim, kutnowskim i piotrkowskim, a także niedostateczna reprezentacja uczestników w powiatach m.in. radomszczańskim, zduńskowolskim, tomaszowskim, wieluńskim.

Wykres 26. Struktura osób długotrwale bezrobotnych i klientów OWES w podziale na powiaty



Źródło: BDL, GUS oraz PEFS

Na podstawie badania ilościowego uczestników wsparcia w ramach Poddziałania 7.2.2. w badaniu uwzględniono osoby, które korzystały ze wsparcia OWES i otrzymały dotację na utworzenie miejsca pracy w spółdzielni socjalnej. Spośród 70 przebadanych osób, 63% pochodzi z terenu Łodzi, a kolejne 17% z powiatów: zgierskiego i łódzkiego wschodniego – a więc bezpośrednio przyległych do Łodzi.

Silną koncentrację w Łodzi potwierdza również nadreprezentacja spółdzielni socjalnych zarejestrowanych w Łodzi (43 spośród 83 zarejestrowanych).

Tak silna koncentracja wsparcia w Łodzi oznacza, że **dostęp do usług OWES nie jest równy dla wszystkich mieszkańców województwa łódzkiego**. W tym kontekście za zdecydowanie słuszny kierunek należy uznać subregionalizację działania OWES, do czego powinny dążyć władze regionalne.

Wydaje się również, że w rozpoczynającej się perspektywie **wskazane jest położenie zdecydowanie większego nacisku na wzmocnienie lokalnych struktur i organizacji, które mogą być bazą dla rozwoju ekonomii społecznej**.

Zakres świadczonych usług

Zakres usług świadczonych przez poszczególne OWES jest zbliżony. Ich usługi koncentrują się na pomocy w zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej najczęściej w formie spółdzielni socjalnej. Niestety ze względu na sposób zbierania

informacji o zakresie zaoferowanych usług trudno przedstawić dane statystyczne na podstawie analizy bazy PEFS.

Informacje o zakresie świadczonych usług możemy też czerpać z badania ilościowego uczestników projektów. Spośród przebadanych 70 osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej, najwięcej skorzystało z pomocy w formie szkoleń i doradztwa dotyczącego prowadzenia spółdzielni. Drugim ważnym elementem były szkolenia i doradztwo branżowe, powiązane bezpośrednio z rodzajem działalności prowadzonej przez spółdzielnie. Można więc stwierdzić, że wsparcie OWES koncentrowało się na pracy z samymi PES. Natomiast stosunkowo niedużo badanych osób deklarowało pomoc w nawiązaniu kontaktów z klientami lub partnerami i pomoc w uzyskaniu dotacji z innych źródeł, jest to niewątpliwie niepokojące, biorąc pod uwagę opisane wcześniej trudności PES w zdobywaniu zleceń, od których zależy trwałość PES. **Można wysunąć ogólny wniosek, że działania OWES koncentrują się na pracy z PES, a nie ze społecznościami lokalnymi, co wpływa negatywnie na perspektywy rozwoju tych podmiotów.**

Wykres 27. Odsetek osób korzystających z poszczególnych typów wsparcia



Źródło: badanie CATI uczestników (n=70)

Poniżej opisano charakterystyki poszczególnych typów usług i sposób ich świadczenia przez poszczególne OWES.

Usługi animacyjne

Usługi animacyjne polegają na współpracy z lokalną społecznością. Mają z jednej strony doprowadzić do powstania grup inicjatywnych, które w przyszłości, dzięki działaniom OWES, mają przekształcić się w przedsiębiorstwa społeczne. Z drugiej strony mają one uczynić społeczność lokalną bardziej otwartą na rozwój PES: przekonywać szczególnie samorząd lokalny, przedsiębiorców do współpracy z powstającymi PES, do zlecania im usług i kupowania ich produktów.

Jak wynika z prowadzonych wywiadów i analizy wniosków o dofinansowanie, w praktyce usługi animacyjne koncentrowały się przede wszystkim na pierwszej z tych funkcji. Polegały one m.in. na organizacji spotkań informacyjnych dla potencjalnych założycieli spółdzielni, organizowane w różnych miejscowościach województwa łódzkiego.

Jeden z badanych OWES realizował również w swoim projekcie zadanie zatytułowane „rozwój otoczenia ekonomii społecznej”, w ramach którego animator organizował spotkania z lokalnymi podmiotami samorządowymi (np. ośrodkami ekonomii społecznej) i organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami. Faktem jest jednak, że tego typu działania, jako odrębne zadanie, wydzielone były tylko w jednym wniosku o dofinansowanie. Biorąc pod uwagę standardy działania ośrodków wsparcia ekonomii społecznej oraz oczekiwane efekty animacji, w przyszłości wskazane jest wyodrębnienie tego typu działań jako odrębnego zadania w projekcie.

Wsparcie bezpośrednie

Działania OWES, jak opisano to wcześniej, prowadzone są przede wszystkim w cyklu projektu. Narzuca to pewien rytm pracy, ma też swoje mocne i słabe strony.

Wsparcie to przebiega według stosunkowo podobnego schematu, zaprezentowanego na poniższym rysunku.

Rysunek 5. Schemat wsparcia OWES



Źródło: opracowanie własne

Rekrutacja obejmowała zwykle spotkania: otwarte (dla wszystkich zainteresowanych) i zamknięte – dla osób lub podmiotów zainteresowanych otwarciem przedsiębiorstwa społecznego. Rekrutacja mogła też uwzględniać spotkania z doradcami specjalistycznymi (np. prawnikami, doradcami finansowymi), którzy mogli pomóc w rozwiązywaniu bardziej szczegółowych problemów. Etap ten wydaje się szczególnie istotny – generowane są bowiem tutaj pomysły na przedsiębiorstwo społeczne oraz określone są podstawowe założenia projektu.

W jednym z badanych OWES na tym etapie uwzględniono również spotkania grup inicjatywnych z psychologiem, które służyły przede wszystkim obserwacji grupy i ocenie, na ile grupa tworzy już zespół. Wydaje się, że ta forma wsparcia jest dobrą praktyką, choć oczywiście można postawić pytanie, czy zakres działań psychologa nie powinien być większy (w praktyce spotkanie z każdą z grup trwało ok. 2 godzin).

Rekrutacja obejmuje również etap wyboru grup inicjatywnych do projektów. Jak wynika z analizy dokumentów, na tym etapie brane są pod uwagę szczególnie motywacja pracowników i ich przygotowanie do pracy w spółdzielni, a także pomysł na działalność

gospodarczą. Oceniane są wnioski, prowadzone są rozmowy, w niektórych OWES stosowane są testy psychologiczne.

Wydaje się, że na tym etapie szczególny nacisk kładziony jest na szansę na powstanie spółdzielni oraz perspektywę jej trwałości. Jest to naturalne, biorąc pod uwagę oczekiwania wobec OWES. **Równocześnie widoczna jest słaba rola kryteriów społecznych i oceny oczekiwanych efektów społecznych poszczególnych inicjatyw.** Powoduje to, że osoby o trudniejszej sytuacji, którym pomoc mogłaby przynieść większe korzyści społeczne, są zwykle na tym etapie wykluczane z procesu.

Po zakończeniu rekrutacji rozpoczyna się zwykle **faza szkoleniowo-doradcza**. Według deklaracji respondentów z badanych OWES zakres wsparcia jest uzgadniany z zainteresowanymi. Jak podkreśla jeden z przedstawicieli OWES, na tym etapie konieczne jest jasne ustalenie celów i zasad wsparcia.

Jestem zdania, że na początku warto ustalać sobie jasne kontrakty, bo to zdecydowanie później ułatwia współpracę, na każdym etapie. W zależności od tego, co organizacja, czy spółdzielnia, osoby fizyczne potrzebowały, tak układaliśmy ścieżkę wsparcia, czy tylko szkolenie, coaching, doradztwo, w zależności od tego, co organizacja potrzebuje.

IDI OWES

W praktyce jednak część wsparcia jest wystandaryzowana. Dotyczy to szczególnie szkoleń. Przykładowe tematy szkoleń w jednym z OWES:

- budowanie zespołu,
- biznesplan w praktyce,
- formalno-prawne aspekty zakładania i działania spółdzielni socjalnych.

W innym ofercie szkoleń była zdecydowanie bardziej rozbudowana, i oprócz tematów zbliżonych do tych wymienionych powyżej, oferowano również szkolenia w zakresie księgowości, marketingu i promocji. Prowadzono również szkolenia integrująco-motywuujące oraz szkolenia zawodowe, związane z planowaną działalnością spółdzielni. Ciekawą inicjatywą były jednodniowe wizyty w funkcjonujących przedsiębiorstwach społecznych – wydaje się, że ten praktyczny aspekt uczenia się powinien być wzmocniony w kolejnych latach, a tego typu formy wydłużone (np. w formie płatnych staży w różnych spółdzielniach).

Szkoleniom towarzyszyło zwykle **indywidualne lub grupowe doradztwo**. Jego zakres i intensywność uzależniony był od dostępnych środków oraz przyjętej przez OWES koncepcji.

W większości OWES rdzeniem zespołu są doradcy, współpracujący bezpośrednio z podmiotami ekonomii społecznej. W trakcie badania wyróżniono dwa podejścia do organizacji pracy doradców:

- stabilne – zakłada bazowanie na grupie doświadczonych doradców, współpracujących z potencjalnymi i już funkcjonującymi PES, którzy pomagają identyfikować i dobierać bardziej specjalistyczne usługi,
- elastyczne – zakładające dopasowywanie za każdym razem nowych doradców pod potrzeby konkretnego PES.

W podejściu stabilnym funkcje doradców ogólnych pełnią osoby z doświadczeniem w zakresie prowadzenia usług doradczych dla PES. To są osoby, pracujące w OWES na stanowiskach doradców, animatorów czy specjalistów do spraw informacji, znające środowisko, które identyfikują potrzeby, a następnie dobierają wraz z koordynatorem

adekwatne wsparcie specjalistyczne, m.in. prawne, marketingowe, ale także branżowe. Wsparcie specjalistyczne świadczone jest przez doradców specjalistycznych, którzy są albo z biznesu, albo zajmowali się wcześniej jakąś działalnością ekonomiczną własną bądź też funkcjonowali w organizacjach i prowadzili jakąś działalność ekonomiczną w organizacjach pozarządowych. Dodatkowo OWES zapewnia dostęp do specjalistycznych usług prawnych, finansowych itd.

Wsparcie doradców ogólnych bazuje na kilku zasadach:

- doradcy monitorują sytuację w spółdzielni, wspierają, lecz nie wyręczają – czyli nie wchodzą w funkcje zarządcze, uznając autonomię spółdzielni, a także obawiając się przerzucenia odpowiedzialności za rozwój spółdzielni na doradcę,
- doradca pracuje ze spółdzielnią co najmniej pół roku od jej powstania, jednak w praktyce współpraca trwa dłużej, choć jest już mniej intensywna i polega raczej na włączaniu spółdzielni w różne działania, kupowaniu dóbr i usług,
- monitorowaniu sytuacji spółdzielni i reagowaniu w sytuacjach problemowych – które najczęściej dotyczą – jak przyznaje przedstawiciel OWES – problemów w zespole. W tym kontekście duże znaczenie ma pomoc psychologa, który pomaga nazwać konflikt, znaleźć rozwiązanie i pchnąć organizację do przodu.

Ale jak popatrzę na te jedenaście spółdzielni, które ostatnio wprost wspieraliśmy przez ostatnie dwa lata to większość korzystała z tego, wyszła na prostą, rozwiązała problemy, często też no niestety musiała wymienić sobie niektórych członków, no bo w praktyce okazało się, że się nie da współpracować.

IDI OWES

Model stabilny pozwala z jednej strony na wykorzystanie osób, które mają doświadczenie we współpracy z PES – stałych doradców, z drugiej strony pozwala na angażowanie specjalistów branżowych, których wsparcie jest potrzebne konkretnemu PES. Takie podejście może być bardzo skuteczne, jednak wymaga odpowiedniej elastyczności w projekcie, zagwarantowanej na poziomie wniosku o dofinansowanie projektu. Na tym etapie nie jest możliwe szczegółowe określenie zakresu merytorycznego wsparcia.

O to się kłóciliśmy z WUP. Nie chciałam dawać spółdzielni doradztwa prawnego, jak oni się muszą nauczyć lepić pierogi. Tak układaliśmy, by dać im sprofilowane. Mamy spółdzielnię, która zajmuje się animacją. Oni, chcieli doradztwo z grafiki 3d. Specjalistycznie, nie potrafię powtórzyć, znaleźliśmy im takiego specjalistę i takiego dostali.

IDI OWES

Podejście elastyczne również zakłada, że instrumentem wsparcia jest usługa doradcy, który nazywany jest opiekunem. Podejście to wyróżnia się na tle sposobu działania innych OWES:

- dla każdego PES dobierana jest nowa osoba jako opiekun,
- osoba ta dobierana jest przede wszystkim z uwzględnieniem trzech kryteriów:
 - doświadczenia w branży, w której ma działać spółdzielnia,
 - zamieszkiwanie w miejscowości, w której ma działać spółdzielnia,
 - dobra komunikacja z członkami spółdzielni.

Rozwiązanie to ma niewątpliwie dobre strony. Pozwala na dobranie osoby, która ma doświadczenie w danej branży – pełni więc dla spółdzielni rolę mentora. Ogranicza to

ryzyko pomyłki, zmniejsza koszty uczenia się spółdzielców zasad prowadzenia działalności.

Rozwiązanie to ma jednak również słabe strony.

- ponieważ za każdym razem dobierane są nowe osoby, istnieje stosunkowo wysokie ryzyko, że osoby te się nie sprawdzą – w praktyce tak się dzieje. Nie stwierdzono również, aby OWES miał wypracowane mechanizmy zapobiegania tego typu zagrożeniom – bazuje raczej na rozmowach, obserwacjach i reaguje, jeśli dostaje informacje od spółdzielni (co w niektórych sytuacjach może być już za późno),
- osoby te – nie posiadając doświadczenia w branży – nie muszą mieć doświadczenia w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym i prowadzeniem spółdzielni socjalnej – to może być dla nich duże wyzwanie, a bez odpowiedniego przygotowania mogą sobie z tym nie poradzić,
- osoby te mają wejść w nową dla siebie rolę – doradcy, mentora – część osób nie jest jednak do tego przygotowana i wchodzi w rolę lidera spółdzielni. W przypadku słabszych podmiotów, prowadzonych przez osoby wykluczone społecznie, może wystąpić mechanizm uzależnienia od takiej osoby. W praktyce usługi OWES nie pomagają w uniezależnieniu się spółdzielni, lecz w praktyce prowadzą do zależności od osoby z zewnątrz. W niektórych przypadkach osoby te zostają również członkami spółdzielni,
- praca z tego typu doradcami nie buduje w dłuższej perspektywie potencjału i *know-how* OWES – osoby te przychodzą, uczą się i odchodzą ze zdobytymi doświadczeniami.

Biorąc pod uwagę powyższe ograniczenia, istotne jest rozwinięcie przemysłanego mechanizmu selekcji, przygotowania i zapewniania jakości pracy tych osób (w połączeniu z nadzorem). Główne działania to przygotowanie doradców przed rozpoczęciem pracy z grupą inicjatywną oraz regularne, cotygodniowe spotkania z koordynatorami, w trakcie których omawiane są zadania, sytuacja poszczególnych PES, pojawiające się kłopoty.

Wydaje się jednak, że system ten wymaga dalszego doskonalenia, aby ograniczyć prawdopodobieństwo pojawienia się przywołanych trudności.

Ważnym elementem usług OWES powinno być wsparcie biznesowe, a jak wspomniano, większość OWES ma w tym obszarze deficyty. Niektóre OWES próbują sobie z tym radzić, np. angażując doradców przede wszystkim ze sfery biznesu.

Ja kładę akcent na to, by więcej osób było z biznesu, niż z organizacji pozarządowych i właściwie, nawet, często organizacjom mówimy, żeby nie chodzili na konferencje organizacji pozarządowych, tylko, żeby szukali, gdzie indziej.

IDI OWES

W tym OWES wykorzystywany jest też model Osterwaldera do tworzenia modeli biznesowych⁵⁸. Zaletą tego podejścia jest wizualizacja modelu biznesowego na jednej planszy, co znacznie zwiększa jego użyteczność.

Spółdzielnie, które pozytywnie przeszły proces rekrutacji i rejestracji spółdzielni, otrzymywały również **wsparcie finansowe – w formie dotacji na rozpoczęcie**

⁵⁸ Tworzenie modeli biznesowych; Podręcznik wizjonera; A. Osterwalder, Y. Pigneur, OnePress

działalności gospodarczej oraz wsparcia pomostowego. W trakcie projektu spółdzielnie były też – przynajmniej w niektórych OWES – monitorowane.

W praktyce jedną ze słabości OWES jest ograniczony zakres instrumentów do pracy z osobami w najtrudniejszej sytuacji. Teoretycznie pracę w przedsiębiorstwach społecznych powinny – przynajmniej w części – podejmować takie właśnie osoby. Z drugiej strony osoby te, aby mogły rozpocząć pracę w spółdzielni, powinny w praktyce przejść program integracji społecznej i przygotowania do funkcjonowania w spółdzielni. Bez takiego wsparcia jest duże ryzyko, że sobie nie poradzą. Istnieją jednak bariery, aby tego typu wsparcie zaoferować osobom zakładającym spółdzielnię socjalną. Najważniejsze z nich:

- usługi OWES nie uwzględniają pełnego, kompleksowego cyklu integracji społecznej i zawodowej – choć mogą pojawić się pojedyncze usługi (np. spotkania z psychologiem), to mogą one jednak działać raczej interwencyjnie i trudno tu mówić o pełnym i celowym procesie integracji, który ma przygotować do pracy w spółdzielni socjalnej – w efekcie osoby te, nawet kiedy weszły do grupy inicjatywnej, miały mniejsze szanse na przejście procesu inkubacji i utrzymanie miejsca pracy w spółdzielni,
- osoby korzystające z pomocy OWES przy zakładaniu przedsiębiorstwa społecznego, należące do grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, pozostają w tym okresie bez środków do życia – OWES nie może bowiem finansować dla nich żadnych świadczeń (jak np. ma to miejsce w CIS) – w praktyce więc osoby w najtrudniejszej sytuacji są faktycznie wykluczane z możliwości założenia spółdzielni socjalnej,
- opisany powyżej proces rekrutacji zorientowany jest na wybór przedsiębiorstwa o największych szansach na powstanie, utrzymanie się (co najmniej przez rok) i trwałość przedsiębiorstwa. Nie są natomiast uwzględniane oczekiwane efekty społeczne inwestycji (w żadnym z badanych OWES nie stwierdzono, aby tego typu kryteria były w sposób sformalizowany określone). W efekcie osoby w najtrudniejszej sytuacji, których zatrudnienie wiąże się z większym ryzykiem, wykluczane są z procesu rekrutacji,
- w okresie 2007-2013 wsparcie było kierowane głównie do osób zakładających nowe przedsiębiorstwa społeczne, natomiast w dużo mniejszym stopniu wspierane było tworzenie nowych miejsc pracy w istniejących przedsiębiorstwach społecznych (dotacje można było przekazać tylko dla nowych spółdzielni socjalnych) – w efekcie w systemie wsparcia była presja na tworzenie nowych, często słabych przedsiębiorstw w miejsce rozwijania i wzmacniania tych, które już ustabilizowały swoją pozycję na rynku i które mogłyby zatrudniać osoby w najtrudniejszej sytuacji.

Opisane powyżej zjawiska prowadziły z jednej strony do tzw. efektu *creamingu*, czyli rekrutowania do projektów osób w relatywnie lepszej sytuacji, które dawały większe szanse na przetrwanie spółdzielni. Z drugiej strony ośrodki ekonomii społecznej podejmowały różnego rodzaju działania zaradcze, które miały ograniczyć wpływ opisanych powyżej mechanizmów, wykluczających w praktyce osoby w najtrudniejszej sytuacji.

W pierwszej kolejności proponujemy przyjrzeć się kwestii *creamingu*. Kwestia ta może być analizowana na podstawie kilku danych, które z jednej strony są dostępne, a z drugiej są silnie skorelowane z sytuacją na rynku pracy i poziomem wykluczenia społecznego. W poniższej tabeli porównano rozkłady beneficjentów OWES oraz osób bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia. Do porównania wykorzystano dwa

źródła danych i trzy zmienne: bezrobocie rejestrowane (dane PEFS dla województwa łódzkiego za rok 2014), dane BAEL dotyczące osób bezrobotnych (dane średnioroczne dla województwa łódzkiego dla roku 2013) i dane BAEL dotyczące bezrobotnych poszukujących pracy 13 miesięcy i dłużej (dane ogólnopolskie, III kw. 2014). Porównania utrudnia do pewnego stopnia specyficzne podejście do określenia poziomu wykształcenia w PEFS, inne niż stosowane przez GUS. Generalnie w danych dotyczących bezrobocia, pochodzących z BDL GUS, jako wykształcenie ponadgimnazjalne uznano zasadnicze zawodowe i średni ogólnokształcące, a wykształcenie ponadmaturalne obejmuje w praktyce wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Dlatego też udziały wykształcenia ponadgimnazjalnego są niedoszacowane, a wykształcenia pomaturalnego przeszacowane. W przedstawionych danych widoczna jest również różnica pomiędzy strukturą bezrobocia rejestrowanego i bezrobotnych wg BAEL: w urzędach pracy rejestruje się więcej osób o najniższym poziomie wykształcenia, a mniej z wykształceniem wyższym. Wynika to jednak ze specyfiki działania urzędów pracy.

Zasadniczo jednak w przypadku OWES widoczna jest silna nadreprezentacja osób z wykształceniem wyższym. Stanowiły one niemal połowę wszystkich beneficjentów w Poddziałaniu 7.2.2. Należy jednak pamiętać, że osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo stanowiły tylko 56% beneficjentów wsparcia w ramach omawianego poddziałania. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę strukturę bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo beneficjentów OWES, to nadal widoczny jest ponad dwukrotnie większy udział osób z wykształceniem wyższym oraz znacząco niższy odsetek osób z wykształceniem najniższym: podstawowym i gimnazjalnym.

Tabela 32. Struktura beneficjentów OWES i osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia

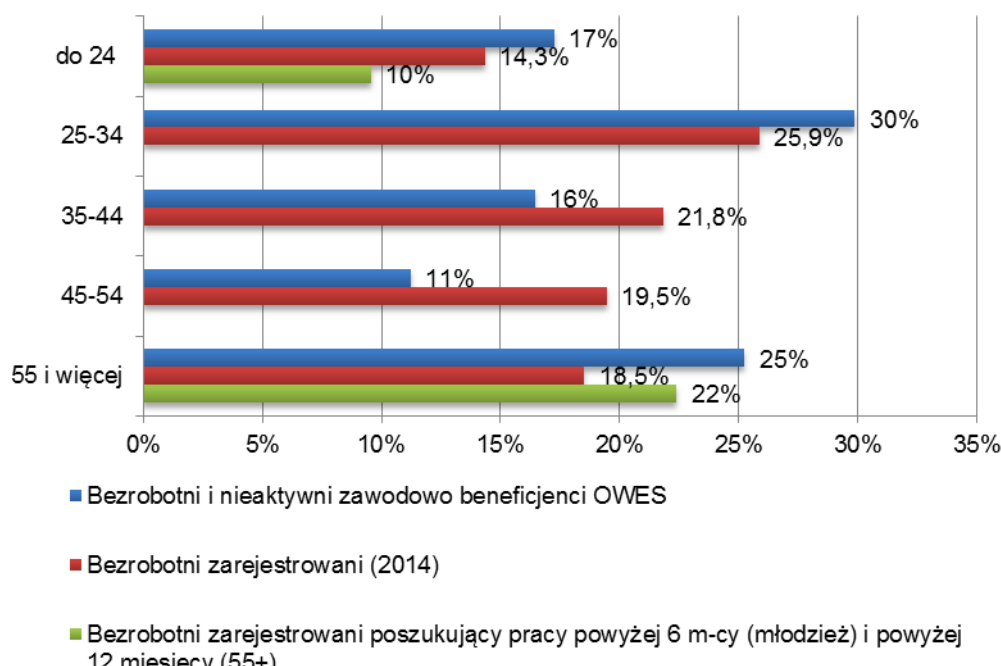
Poziom wykształcenia	Beneficjenci i OWES	Bezrobotni i nieaktywni zawodowo beneficjenci i OWES	Bezrobotni zarejestrowani i (2014)	Bezrobotni i wg BEAL (2013)	Bezrobotni poszukujący pracy 13 miesięcy i więcej wg BEAL (III kw. 2014)
Podstawowe	4,3%	6%	0,0%		
Gimnazjalne	2,8%	4%	32,4%	15,4%	15,0%
Ponadgimnazjalne	26,0%	35%	36,1%	43,6%	45,6%
Pomaturalne	18,3%	19%	20,3%	23,7%	24,9%
Wyższe	48,6%	36%	11,2%	17,3%	14,6%

Źródło: Baza PEFS, BDL GUS

Kolejną zmienną, którą wzięto pod uwagę przy analizie struktury beneficjentów OWES jest ich wiek – zmienna ta bowiem również wpływa na sytuację na rynku pracy. W najtrudniejszej sytuacji są bowiem osoby młode, wchodzące na rynek pracy i osoby starsze. Przy czym w przypadku osób młodych mamy zdecydowanie wyższy poziom bezrobocia frykcyjnego i cyklicznego, natomiast w przypadku osób starszych możemy mówić o wyższym poziomie bezrobocia strukturalnego, co wyraża się m.in. wysokim odsetkiem bezrobotnych szukających pracy powyżej 12 miesięcy. W ramach analiz porównano wiek bezrobotnych i niepracujących klientów OWES do sytuacji bezrobotnych zarejestrowanych w województwie łódzkim i udziału bezrobotnych długotrwale – przy czym – zgodnie z istniejącymi definicjami, w przypadku osób młodych jako bazę wzięto pod uwagę osoby poszukujące pracy powyżej 6 miesięcy, a w przypadku osób starszych punktem odniesienia były osoby poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy.

Analiza ta pokazała, że wśród bezrobotnych i nieaktywnych beneficjentów OWES najbardziej nadreprezentowane są osoby młode oraz osoby starsze. Warto jednak każdą z tych grup omówić osobno. W przypadku osób najmłodszych co prawda ich odsetek wśród bezrobotnych jest wysoki, lecz niewiele z nich konfrontuje się z długotrwałym bezrobociem. Na taką sytuację narażone są szczególnie osoby z najniższym poziomem wykształcenia lub takie, które opiekują się dziećmi. W przypadku osób starszych mamy zdecydowanie większe ryzyko pozostania długotrwale bezrobotnym, co może prowadzić do ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego, niezależnie od poziomu wykształcenia.

Wykres 28. Porównanie struktury bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo beneficjentów OWES ze strukturą bezrobotnych zarejestrowanych w roku 2014 ze względu na kryterium wieku



Źródło: Baza PEFS, BDL, GUS

W efekcie analiz, wśród beneficjentów OWES widoczna jest pewna nadreprezentacja osób młodych, w tym szczególnie z wyższym wykształceniem. Z drugiej strony pozytywnie należy ocenić stosunkowo wysoki odsetek osób starszych – jest on jednak nieznacznie wyższy niż udział tych osób wśród ogółu długotrwale bezrobotnych.

Podkreślić jednak należy, że zaprezentowane statystyki dotyczą wszystkich beneficjentów OWES – również tych, którzy nie przeszli rekrutacji (oni też byli wykazywani w bazie PEFS, jako osoby korzystające np. z doradztwa). Niestety, struktura bazy PEFS nie pozwala na wyodrębnienie tych osób, które skorzystały z dotacji i na porównanie ich charakterystyk. Jeśli weźmiemy pod uwagę wyniki badania beneficjentów, którzy skorzystali z dotacji na utworzenie miejsca pracy w spółdzielni socjalnej, to okaże się, że spośród nich niemal 50% posiadało wyższe wykształcenie.

Mechanizm ten jest stosunkowo dobrze opisywany również przez przedstawicieli OWES.

Jak przychodzi do mnie spółdzielnie osób fizycznych, są to osoby, które kończą studia i są dwa dni bezrobotne. Skończyły i nawet nie chcą mówić, które spółdzielnie. Wykształceni, wiedzą czego chcą, bardzo dobrze zorientowani biznesowo i wiem dokładnie, że oni też by sobie założyli beze mnie. Oni potrzebują tak naprawdę pieniądze, bo oni nie mają swoich środków finansowych. I mam osoby, które są byłymi alkoholikami, którzy przychodzą do mnie z grupą, nie wiem,

AA, gdzie oni chcą stworzyć spółdzielnię socjalną i jako osoba, która przekazuje środki finansowe, dla mnie mniejszym ryzykiem jest ta grupa prężna. Bo oni, wiem, że oni do mnie przyjdą, rozliczą się, będą przychodzić.

IDI OWES

Zjawisko, które opisano powyżej, nie wynika ze złej woli OWES, jest raczej wynikiem takiego, a nie innego ukształtowania polityki wsparcia. W praktyce więc instytucje te próbują łączyć cele społeczne (integracja osób w najtrudniejszej sytuacji) i cele biznesowe (powstanie, utrzymanie i rozwój przedsiębiorstwa społecznego). Podstawową, najczęściej spotykaną strategią jest preferowanie grup mieszanych, w skład których wchodzi zarówno osoby z różnymi problemami, jak i osoby nie doświadczające tego typu deficytów.

(...) o jeszcze gdybym miał w tej grupie dwie osoby pijące, a trzy w miarę, to wiem, że ona tak naprawdę ma jeszcze jakieś szanse przetrwania. Jeżeli widzę taką grupę (złożonych z samych osób mających określone problemy społeczne), to już mam znak zapytania. Po pierwsze ta grupa zawsze będzie miała gorszy biznes plan od tej grupy pierwszej (składającej się ze osób mieszanych). Po drugie grupa osób długotrwale bezrobotnych będzie miała trudniej wejść tak naprawdę i tam kłopotów będzie zawsze więcej.

IDI OWES

Również w opinii samych przedsiębiorców społecznych tego typu, mieszane zespoły są lepsze – pozwalają lepiej się rozwijać, unikać negatywnych stygmatów, są bardziej trwałe. Z punktu widzenia procesu integracji społecznej takie rozwiązanie również wydaje się lepsze. Pracownicy z różnymi trudnościami mają dobre wzorce, mogą uczyć się od nich zarówno podejścia do wykonywania pracy, jak i specjalistycznych umiejętności i wiedzy.

(...) chcę, by nas utożsamiali, że ZAZ, to niepełnosprawni, a spółdzielnia, osoby wykluczone. Chcę stworzyć zespół podstawowy. Są osoby z podstawowym wykształceniem, średnim, wyższym. Tak samo, są osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne. Ale, są też osoby, które gdzieś pracowały w urzędach miasta, starostwie powiatowym. Myślę, że miks tych osób, pozwala na to, że jesteśmy prężną spółdzielnią.

IDI Kadra SPS

Podejście to znajduje również potwierdzenie w teoriach psychologicznych, w tym szczególnie w teorii społecznego uczenia się A. Bandury⁵⁹

Inną metodą na przezwyciężanie powyższych ograniczeń, czyli przede wszystkim zbyt dużego ryzyka związanego z zakładaniem przedsiębiorstw społecznych przez osoby do tego nieprzygotowane, jest bliska współpraca z innymi, lokalnymi organizacjami zajmującymi się wspieraniem osób w najtrudniejszej sytuacji. Organizacje te są odpowiedzialne za proces integracji społecznej grupy uczestników, natomiast sam OWES koncentruje się na rozwoju podmiotu ekonomii społecznej – najczęściej spółdzielni:

No, bo wtedy jakby mam partnera trochę do rozmowy, chociaż takiego nieoficjalnego, bo zawsze może mi powiedzieć, ale to jest podmiot zewnętrzny, co im tak naprawdę zrobię, jaki mam wpływ na tą grupę.

IDI OWES

⁵⁹ A. Bandura, *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015

Współpraca z instytucjami zewnętrznymi, specjalizującymi się w pomocy specyficznym kategoriom osób, np. chorującym psychicznie, bezdomnym, uzależnionym, może mieć duże znaczenie dla jakości usług OWES. Praca z tymi osobami może wymagać specyficznych kompetencji, których kadra OWES może nie posiadać.

Jeżeli nigdy nie pracowałem z osobami chorującymi psychicznie, z osobami chorymi na schizofrenię, to nie mam pojęcia w jaki sposób [nauczyć – przyp. aut.] pewnych mechanizmów dotyczących funkcjonowania tej spółdzielni. Żebym miał podjąć decyzję, czy przekazać jakieś środki finansowe takiej spółdzielni, czy takim osobom, to muszę mieć pewną wiedzę, której nie mam, a więc muszę skorzystać z jakiegoś doradztwa specjalistów, którzy mnie trochę ukierunkują.

IDI OWES

(...) my się nie zajmujemy wykluczeniem społecznym. Od tego są wyspecjalizowane organizacje i staramy się te osoby jakby za pośrednictwem tych organizacji w pierwszej kolejności objąć.

IDI OWES

Zdaniem przedstawicieli OWES taki model wsparcia jest zdecydowanie bardziej efektywny niż zakładanie spółdzielni socjalnych spośród osób, które same się zgłosiły do OWES.

To znaczy tak, ta druga grupa trafiała wtedy, kiedy były dotacje na założenie spółdzielni i powiem szczerze, że w przypadku osób fizycznych te grupy były grupami największego ryzyka, w praktyce tam była głównie perspektywa widzenia dotacji na utworzenie przedsiębiorstwa. O wiele bardziej efektywne w tym obszarze było wsparcie w chwili, kiedy to organizacja dotychczas prowadząca działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym decydowała się na ekonomizację działań poprzez utworzenie spółdzielni socjalnych.

IDI OWES

Taką organizacją mogłyby być podmioty ekonomii społecznej o charakterze reintegracyjnym, takie jak np. KIS, CIS, ZAZ czy WTZ, współpracujące blisko z OWES, w ramach którego część uczestników mogłaby być przygotowywana do założenia spółdzielni socjalnej. Niektóre OWES mają doświadczenie we współpracy z tego typu podmiotami, barierą jest jednak mała liczba CIS w województwie łódzkim i słaby poziom współpracy pomiędzy tego typami placówkami, a OWES. Jedną z przyczyn może być stosunkowo słaba znajomość specyfiki podmiotów reintegracyjnych wśród kadry OWES. Widoczne są w rozmowach silne stereotypy, przekonania, które nie muszą mieć potwierdzenia w rzeczywistości. Powoduje to, że np. na wstępie odrzucana jest możliwość zakładania spółdzielni przy WTZ, pomimo, że takie rozwiązania sprawdzają się np. w Wielkopolsce.

R: Tak, tylko osoby, które są w WTZ, no tam może 2% się nadaje do spółdzielni socjalnej. Tzn. tak jak w naszej to jak patrzę sobie, jak analizuję...

IDI OWES

Wydaje się, że taką wyspecjalizowaną instytucją mogłyby być również ośrodki pomocy społecznej lub powiatowe centra pomocy rodzinie. Okazuje się jednak, że podmioty te nie są zainteresowane współpracą z OWES, koncentrują się bowiem najczęściej na swoich

projektach systemowych. Zjawisko to potęguje koncentracja na wskaźnikach, a nie na faktycznym rozwiązywaniu problemów klientów.

Niestety skrzywieniem OPS-ów w kontekście ekonomii społecznej było to, że one mają własne projekty związane z PO KL i niestety popadły w manię wyrabiania wskaźników i nie do końca interesowało je to, czy to się da zintegrować, bo oni musieli się po prostu ze swoich rzeczy rozliczyć. I tak mówię o poziomie generalnym, natomiast mamy przykłady ośrodków, które gdzieś tam lokalnie próbowały te elementy ze sobą łączyć.

IDI OWES

Opisane powyżej trudności wiążą się ze niedostateczną aktywnością niektórych samorządów, która przejawia się przede wszystkim w braku koordynacji działań różnych instytucji na ich terenie. W tym kontekście widoczna jest również stosunkowo bierna postawa Instytucji Pośredniczącej i RCPS, które nie próbowały bardziej aktywnie koordynować projektów i motywować projektodawców do tego typu współpracy. Instytucje te raczej skoncentrowane były na standardowym rozliczaniu projektów (WUP) lub realizacji swojego projektu (RCPS).

Wynikało, że, są źle skomunikowani. Kto, za co odpowiada, nie jest jasna struktura, każdy za siebie się ogląda, od tego trzeba zacząć. Jeżeli, marszałek, nie wyda decyzji, że taki Urząd Pracy, ma współpracować, czy PCPR, czy inne GOPS, MOPS, to nie będzie tej współpracy na takim poziomie, jak miałyby być.

IDI OWES

Z drugiej strony można wskazać w województwie łódzkim pozytywne przykłady zaangażowania samorządu terytorialnego. Przejawem może być zakładanie spółdzielni socjalnych osób prawnych przy aktywnym udziale samorządu terytorialnego. W tym modelu aktywność samorządu zwiększa szanse na utrzymanie się i rozwój przedsiębiorstwa społecznego.

Jednostki samorządu terytorialnego, które tworzyły warunki do utworzenia takiego przedsiębiorstwa jak np. w Kutnie, gdzie samorząd włączył się w tworzenie spółdzielni osób fizycznych w ten sposób, że na preferencyjnych zasadach przekazał lokal na prowadzenie przedszkola, na prowadzenie drukarni. To nazwijmy to tworzenie trochę takich warunków przez lokalny samorząd, który trochę bierze za to w cudzysłowie "odpowiedzialność", ale jakby widzi, że jest taka potrzeba wsparcia tego lokalnego rynku.

IDI OWES

Jednak w zgodnej opinii uczestników badania, tego typu zachowania są nadal raczej wyjątkiem niż regułą, a w dłuższej perspektywie konieczne jest wzmocnienie pozycji samorządu w obszarze ekonomii społecznej. Przy czym niekoniecznie musi to być funkcja bezpośredniego realizatora (jak w przypadku spółdzielni socjalnej osób prawnych).

Wnioski z dotychczasowych doświadczeń wspierania ekonomii społecznej powinny być wykorzystane w nowej perspektywie. Zdecydowanie większy nacisk powinien być położony na wsparcie ekonomizacji podmiotów, które już teraz prowadzą działania na rzecz osób w najtrudniejszej sytuacji, a ograniczony powinien być nacisk na tworzenie zupełnie nowych podmiotów (choć oczywiście nie należy całkowicie rezygnować z tego wsparci).

W nowej perspektywie mam nadzieję, że ten system tworzenia i udzielania dotacji na utworzenie miejsca pracy bezpośrednio w organizacji spowoduje, że skończymy z fikcją tworzenia takich sztucznych podmiotów, jak spółdzielnia

osób prawnych, bo one były często powoływane, bo innej formy nie dało się sfinansować.

IDI OWES

W powyższym cytacie podkreślono ostatni fragment – wskazuje on bowiem na niezwykle istotne ograniczenie w perspektywie 2007-2013, gdzie istniała możliwość finansowania tworzenia nowych podmiotów, brakowało jednak możliwości tworzenia miejsc pracy dla osób w najtrudniejszej sytuacji w istniejących podmiotach, w tym szczególnie w organizacjach pozarządowych, ale także w istniejących już spółdzielniach. W kolejnej perspektywie rozwiązaniem może być również tworzenie miejsc pracy dla osób w najtrudniejszej sytuacji bezpośrednio w tych podmiotach, np. w fundacjach i stowarzyszeniach prowadzących działalność gospodarczą.

To było dla mnie przykrością, że mieliśmy ileś grup inicjatywnych, które miały pomysły, ale to nie była forma spółdzielni, w ramach fundacji by mogły to robić, nie mogły dostać dofinansowania. Robią w formie fundacji, dobrze im to idzie, rozkręcają sobie działalność gospodarczą. Ale szkoda, widzę, że coś jest fajnym pomysłem, coś, co oceniam słabiej, ma większe szanse i dostaje, a nie potem coś, co zamyka się finansowo. Jestem ciekawa, jak będą konkursy rozpisywane, co będzie preferowane. Bo, obawiam się, jak ten wskaźnik 35 tys. miejsc pracy, będzie powodował, że to są spółdzielnie przede wszystkim.

IDI OWES

Innym rozwiązaniem może być wprowadzenie okresu pre-inkubacji dla osób, korzystających z usług OWES. Jedną z organizacji stosowała tego typu rozwiązanie we wcześniejszych projektach. Uczestnicy, zanim otrzymali środki finansowe, przez pół roku mieli zajęcia i pracowali w grupie – stwarzało to okazję do poznania się grupy, sprawdzenia, czy się grupa dogaduje, potrafi rozwiązywać konflikty. Był to też okres bezpiecznego (bo pozbawiony jeszcze ryzyka finansowego) uczenia się działalności.

Mieliśmy taką ideę, żeby zanim prześlemy środki finansowe, żebyśmy najpierw tych ludzi poznali. Zobaczymy, jak ta grupa pracuje, czy oni się w ogóle nadają do tego, czy pracują, czy mają takie.... Czy oni chcą w ogóle być razem, na zasadzie takiej, że ktoś dał ogłoszenie, zakładamy spółdzielnię i oni się nagle zebraли i nie znali się w ogóle, podpisują weksel i później jest problem. Żeby ich trochę poobserwować w pracy, jak się zachowuje grupa. I te pierwsze nasze projekty, które realizowaliśmy to ten okres był bardzo długi, bo to był prawie pół roku, zanim mieliśmy podjąć decyzję, czy ta spółdzielnia ma powstać, czy nie. I z jednej strony to był bardzo dobry okres, dlatego że większość grup się rozpadła. Nie potrafili się dogadać, nie potrafili zrobić tej spółdzielni socjalnej.

IDI OWES

Problemem był jednak brak źródeł utrzymania dla tych osób, pomimo tego, że musiały one ponosić koszty związane z aktywnością zawodową (dojazdu, ubrania się itd.). W praktyce rozwiązaniem, które może się sprawdzić, jest prowadzenie przejściowych przedsiębiorstw społecznych, w formule zbliżonej do CIS lub ZAZ, w których uczestnicy mogliby pracować w formule podobnej do przedsiębiorstwa społecznego, jednak jeszcze bez działania na własny rachunek. Uczestniczyliby równolegle w zajęciach z zakresu integracji społecznej, a równocześnie mogliby otrzymywać świadczenie umożliwiające im zaspokajanie podstawowych potrzeb.

7.3. Jak oceniana jest jakość usług poszczególnych OWES

Analizując, jak oceniana jest jakość usług OWES, należy pamiętać, że pod uwagę brane są przede wszystkim opinie działających PES, w tym przede wszystkim spółdzielni społecznych. Te podmioty uczestniczyły bowiem w badaniu zarówno jakościowym, jak i ilościowym. Tytułem powyższego obraz postrzegania efektywności OWES przez PES jest niepełny, bowiem nie uwzględnia opinii podmiotów, które zaprzestały działalności bądź do których nie dotarto.

Po drugie, w przypadku usług OWES mamy do czynienia z asymetrią informacji: odbiorcy często korzystają z tego typu usług pierwszy raz i nie wiedzą, czego mogą oczekiwać. Nie mają też zwykle doświadczenia w ekonomii społecznej – to przedstawiciele OWES dysponują wiedzą, która jest dla klientów obszarem nieznanym, trudno więc im ocenić jakość i trafność tych usług.

A: Dostosowane było do Pana oczekiwań? Pana i spółdzielni.

R: Tzn. ja nie bardzo wiedziałem czego oczekiwać, bo to było pierwsze spotkanie z tą rzeczywistością, więc nie miałem oczekiwań, ale zaskoczyło mnie na pozytywnie wszystko.

IDI Kadra SPS

W badaniach ilościowych większość rozmówców ocenia otrzymane wsparcie pozytywnie lub nawet bardzo pozytywnie. W wywiadach podkreślane było zaangażowanie pracowników OWES, gotowość do niesienia pomocy, dobra współpraca.

A: A na czym polega wsparcie?

R: Przyjeżdżali, jak coś trzeba było zasięgnąć większej informacji, co zrobić. Zawsze służyli pomocą, przyjeżdżała pani psycholog. Współpraca układała się super.

A: A jak ocenia pani wsparcie?

R: W skali od 1 do 10?

A: Może być.

R: 10.

IDI Kadra SPS

Pojawiały się również opinie bardziej krytyczne. Dotyczyły one jednak nie tyle jakości usług OWES, co ich dostępności i adekwatności do potrzeb. Szczególnie warto podkreślić ograniczony dostęp, przynajmniej w niektórych projektach, do szkoleń i doradztwa branżowego, któremu towarzyszy nadmierne eksploatowanie szkoleń ogólnych, dotyczących specyfiki działania przedsiębiorstw społecznych.

A: A czy oferował OWES lub nadal oferuje jakiegoś typu szkolenia?

R: Nie, OWES nam kiedyś oferował, ale po prostu szkolenia z zakresu prawnego, z zakresu księgowości, marketingu nas nie interesują. Ja uważam, że to są wyrzucone pieniądze w błoto dla każdej spółdzielni.

A: A marketing nie? Jak zarządzać nie potrzeba?

R: Bo oni się pytali, jakie byśmy chcieli szkolenia, to my chcieliśmy hydraulika, spawacza, elektryka, takie szkolenia nam są potrzebne, czy prawo jazdy – to jest najważniejsze, co spółdzielnię ciągnie. My musimy teraz elektrykę zrobić i 1 500 zł to kosztuje, a jak ja bym się znał na tym, to bym sam to zrobił. A taka księgowość, czy prawne jakieś szkolenie, co to daje? To nic nam nie daje tak

naprawdę.

IDI Kadra SPS

Możliwość dopasowania szkoleń i doradztwa do potrzeb konkretnych spółdzielni zależała w dużym stopniu od treści wniosku o dofinansowanie. Wydaje się jednak, że w nowej perspektywie Instytucja Pośrednicząca, wspólnie z RCPS, powinna wypracować takie założenia projektów, które gwarantować będą dostęp do specjalistycznych i potrzebnych szkoleń.

Bardziej wyważonych ocen działania OWES dostarcza badanie osób, które skorzystały z dotacji na rozpoczęcie działalności w spółdzielni socjalnej. Część tych osób nie pracuje już w założonych spółdzielniach, dzięki temu ich oceny są bardziej zobiektywizowane.

Osoby te były proszone o ustosunkowanie się do serii zdań, oceniających jakość działania OWES, na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało: całkowicie się nie zgadzam, a 5: zgadzam się w pełni. Większość respondentów jest przekonana, że bez wsparcia OWES spółdzielnia socjalna by nie powstała. Potwierdza to również wyniki innych badań, które pokazują, że system wsparcia jest konieczny dla rozwoju ekonomii społecznej. Stosunkowo pozytywnie oceniane są również jakość i adekwatność usług OWES (oceny oscylują wokół 4, czyli oceny pozytywnej). Natomiast najslabiej oceniany jest wpływ wsparcia na indywidualną sytuację uczestników projektów. Stosunkowo niska ocena (choć nadal pozytywna) świadczy o tym, że część uczestników jest przekonana, że bez wsparcia OWES i zaangażowania się w spółdzielnię socjalną ich sytuacja nie byłaby gorsza. Odpowiedź na to pytanie można traktować jako swoistą miarę efektu *jałowej straty*, co oznacza, że część uczestników poradziłaby sobie również bez pomocy oferowanej przez OWES. Wartość tego efektu wynosi ok. 37%, co stanowi znaczny odsetek badanej populacji.

Wykres 29. Ocena wsparcia OWES przez osoby, które otrzymały dotację na utworzenie miejsca pracy w spółdzielni socjalnej (1- wcale się nie zgadzam, 5- zupełnie się zgadzam)



Źródło: Badanie CATI pracowników spółdzielni socjalnych, którzy otrzymali wsparcie na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej.

Część krytycznych ocen wpływu wsparcia na aktualną sytuację poszczególnych osób może wynikać też z trudnej sytuacji części spółdzielni, które pozostawione bez wsparcia po zakończeniu projektu często mogły sobie nie poradzić, co dla niektórych osób mogło oznaczać poważne problemy. Wskazuje na to jedna z rozmówczyń, która co prawda nie

jest zaangażowana w działalność OWES, jednak ma do czynienia z osobami, które zakładały spółdzielnie socjalne.

Powiem tak. OWES, powinny się zająć tym, co się wydarzyło w poprzednim okresie programowania. Wydarzyła się moim zdaniem krzywda ludzka. W ramach projektu, powoływały spółdzielnie socjalne, które poupadały i nikt nie pamięta, co zrobiono ludziom, w jakim, są stanie. My mamy w X te osoby i nimi się zajmujemy. W jakich problemach są, nikt nie skupił się na tworzeniu. I OWES, to powinny posprzątać. Ci, którzy tworzyli spółdzielnie, często teraz, są OWES. Skupić się, na takiej, ale rzetelnej, realnej i przynoszącej efekty pomocy, spółdzielniom, które zipią. By ruszyły z kopyta, by miały dobrą ofertę, albo mają dobry produkt, a nie potrafią sprzedać. I osobami, które straciły spółdzielnie i są w stanie, jakim są. A nie tworzeniu kolejnych.

IDI PES

Wypowiedź ta wskazuje ponownie na problem, który był już poruszany wcześniej – niedostatecznego wsparcia dla istniejących spółdzielni socjalnych oraz niedostatecznego zakresu usług integracyjnych dla ich pracowników.

Z tym też wiążą się postulaty dotyczące zmiany w ofercie OWES. Dotyczą one najczęściej następujących kwestii:

- lepszej, intensywniejszej pomocy w nawiązywaniu kontaktów z innymi podmiotami,
- pomocy w poszukiwaniu zleceń, nowych kontraktów,
- wydłużenia okresu wsparcia dla spółdzielni, szczególnie w formie świadczenia usługi i doradztwa,
- lepsze dopasowanie szkoleń do potrzeb spółdzielni,
- dostępu do kapitału na sprzęt i inwestycje infrastrukturalne.

7.4. Skuteczność i efektywność kosztowa OWES

Wsparcie udzielane na otwarcie spółdzielni socjalnej prowadzone było przez łódzkie ośrodki wsparcia ekonomii społecznej:

1. Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS, które przekazało środki finansowe na przeszkolenie i założenie 7 spółdzielni socjalnych osób fizycznych i 4 spółdzielni socjalnych osób prawnych;
2. Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski, która przekazała środki finansowe na przeszkolenie i założenie 8 spółdzielni socjalnych osób fizycznych i 3 spółdzielni socjalnych osób prawnych;
3. PL Europa sp. z o.o., która przekazała środki finansowe na przeszkolenie i powołanie 2 spółdzielni socjalnych osób fizycznych,
4. Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne JA-TY-MY, która w dwóch projektach przekazała łącznie środki finansowe na przeszkolenie oraz założenie 6 spółdzielni socjalnych osób fizycznych oraz 3 spółdzielni socjalnych osób prawnych;
5. Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich, która przekazała środki finansowe łącznie 5 spółdzielniom socjalnym osób fizycznych.

Średnia wartość kwoty wsparcia finansowanego podstawowego wyniosła: 99 464,00 zł,
a średnia kwota wsparcia finansowego pomostowego - 74 226,00 zł.

8. Wnioski i zalecenia

Wniosek 1

Obserwowana jest stosunkowo słaba trwałość nowo-tworzonych podmiotów ekonomii społecznej. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest **nadmierna koncentracji systemu wsparcia na tworzeniu nowych podmiotów ekonomii społecznej** (co wynika bezpośrednio z zapisów PO KL 2007-2013). Przejawia się to przyznawaniem dotacji tylko dla nowo powstających spółdzielni socjalnych i brakiem wsparcia finansowego dla istniejących PES (pewną zmianą jest uruchomienie funduszu pożyczkowego dla działających PES, jednak skala jego oddziaływania jest nadal stosunkowo słaba).

Koncentracja na wspieraniu nowych PES, w tym szczególnie spółdzielni socjalnych, w połączeniu z projektowym systemem wsparcia OWES powodują, że OWES-y działają projektowo, koncentrując się na rekrutowaniu nowych grup inicjatywnych i wspieraniu tworzenia nowych PES. Po zakończeniu projektów dostępność i intensywność wsparcia dla istniejących PES ulega obniżeniu, co w praktyce prowadzi do sytuacji, w której istniejące PES, w sytuacji problemowej, mają utrudniony dostęp do wsparcia.

W efekcie dużo energii i środków finansowych inwestowanych jest w tworzenie miejsc pracy w nietrwałych przedsiębiorstwach społecznych – jest to strategia ryzykowana i nie przynosząca oczekiwanych efektów.

Zalecenie 1

W RPO WŁ należy położyć zdecydowanie większy nacisk na wspieranie istniejących podmiotów ekonomii społecznej. Nie oznacza to całkowitej rezygnacji ze wspierania nowych podmiotów ekonomii społecznych, lecz przeznaczenie większości środków na wspieranie miejsc pracy w już istniejących PES.

Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uruchomienie wsparcia finansowego w formie dotacji na utworzenie nowych miejsc pracy w istniejących PES, ze szczególną preferencją dla przedsiębiorstw społecznych, ▪ Zwiększenie alokacji w projektach OWES na system monitorowania sytuacji istniejących PES i usługi wsparcia dla istniejących PES, dostosowane do ich potrzeb (szkolenia, doradztwo, mentoring etc) – ponieważ zakresu usług nie da się przewidzieć na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie, wskazane jest określenie we wnioskach alokacji na tego typu usługi oraz ogólne określenie typów świadczonych usług.
Podmiot odpowiedzialny	RCPS – zaproponowanie odpowiednich kryteriów wyboru projektów oraz opracowanie założeń projektów OWES UM WŁ – w zakresie
Termin wdrożenia	Koniec 2015 W zakresie zmian przewidzianych w konkursach dla OWES – do czasu ogłoszenia konkursów.

Wniosek 2

Działające PES charakteryzują się stosunkowo niskim potencjałem wzrostu. Wynika to m.in. z początkowej fazy ich rozwoju. Ale jest to też efektem tworzenia nowych PES w sektorze usług, w branżach o niskich kosztach wejścia, charakteryzujących się wysoką konkurencją. Nie powstają natomiast PES o charakterze produkcyjnym (głównie ze względu na niski dostęp do kapitału). Brakuje również PES tworzonych od razu w formie

większych przedsiębiorstw, a także modeli biznesowych PES, które mogłyby być skalowane i replikowane (np. w formie franczyzy społecznej).

PES tworzone na bazie istniejących podmiotów charakteryzują się większą trwałością.

Zalecenie 2

Przy inwestycjach w nowe PES należy uwzględnić:

- Wspieranie przedsiębiorstw, które tworzone będą przy wsparciu lub bezpośrednio przez istniejące podmioty, np. JST, organizacje pozarządowe, spółki non-profit – ograniczy to ryzyko powstawania słabych podmiotów, narażonych na szybki upadek,
- wspieranie powstawania większych przedsiębiorstw, które będą oferować co najmniej 20 miejsc pracy
- wspieranie przedsiębiorstw o dużym potencjale wzrostu (skalowane) lub które mogą mieć duży potencjał replikacji. W przypadku tego drugiego typu przedsięwzięć wskazane jest budowanie od razu modelu franczyzy społecznej, co pozwoli na przenoszenie wypracowanych i przetestowanych już rozwiązań do nowych przedsiębiorstw (należy określić zasady działania franczyzy społecznej),
- wspieranie nowych przedsiębiorstw wpisujących się w łańcuch wartości (dostawców i odbiorców) – zarówno PES, jak też przedsiębiorców prywatnych,
- wspieranie przedsiębiorstw działających w sektorze przemysłu i przetwórstwa przemysłowego.

Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Określenie wspólnie z OWES zasad wspierania przedsiębiorstw o dużym potencjale wzrostu, ▪ Wypracowanie przykładowych modeli biznesowych dla przedsiębiorstw o dużym potencjale wzrostu lub replikowalnych, ▪ Wypracowanie zasad wdrażania franczyzy społecznej, ▪ Analiza wybranych branż pod kątem możliwości włączenia się przedsiębiorstw społecznych w łańcuchy dostaw ▪ Zwiększenie wartości dotacji na utworzenie miejsca pracy w przypadku powstawania przedsiębiorstw w branży produkcyjnej, ▪ Wydzielenie środków na dotacje inwestycyjne dla PES o dużym potencjale wzrostu w ramach RPO WŁ (ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego).
Podmiot odpowiedzialny	RCPS – wypracowanie założeń i prowadzenie analiz, WUP – w zakresie wdrożenia wypracowanych założeń. UMWŁ – wydzielenie środków na dotacje dla PES
Termin wdrożenia	Koniec 2015 W zakresie zmian przewidzianych w konkursach dla OWES – do czasu ogłoszenia konkursów.

Wniosek 3

Jednym z czynników słabości OWES jest niedostateczne przygotowanie pracowników pod kątem integracji społecznej i zawodowej. W efekcie do przedsiębiorstw społecznych trafiają osoby z nierozwiązanymi problemami, co rodzi problemy na etapie działania przedsiębiorstw i może być jedną z przyczyn jego upadku. Reakcją na ten problem jest preferowanie, jako założycieli spółdzielni, osób w relatywnie lepszej sytuacji, tj. osób młodszych, lepiej wykształconych, doświadczających mniejszych problemów społecznych. Ten swoisty *creaming* powoduje, że przedsiębiorstwa społeczne ztracają

swój wymiar społeczny.

Zalecenie 3

Należy dążyć do zwiększenia udziału wśród pracowników PES osób w najtrudniejszej sytuacji. Sprzyjać temu będzie większy nacisk na tworzenie miejsc pracy w istniejących PES, co ogranicza ryzyko związane z zakładaniem nowych przedsiębiorstw przez osoby w relatywnie trudniejszej sytuacji. Niezbędne jest jednak wprowadzenie dodatkowych rozwiązań:

- Poszerzenie oferty OWES o dodatkowe instrumenty integracji społecznej – instrumenty te mogą być stosowane bezpośrednio przez OWES lub przez inne podmioty, współpracujące bezpośrednio z OWES, np.:
 - fazy preinkubacji dla nowych przedsiębiorstw społecznych – okresu, w którym przedsiębiorstwo działa w ramach struktury OWES, pracownicy pracują zawodowo, lecz równocześnie uczestniczą w zajęciach z zakresu integracji społecznej i zawodowej, dostosowanych do swoich potrzeb, a także otrzymują świadczenie integracyjne,
 - możliwości finansowania staży dla nowych pracowników w istniejących przedsiębiorstwach społecznych, połączone z zajęciami z zakresu integracji społecznej i świadczeniem integracyjnym,
- poszerzenie zakresu współpracy pomiędzy OWES a podmiotami reintegracyjnymi, np. CIS, KIS, ZAZ i WTZ – określenie odsetka klientów OWES, którzy powinni być rekrutowani z tego typu instytucji,
- określenie minimalnego udziału osób z grup w najtrudniejszej sytuacji (niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, byłych wychowanków placówek opiekuńczo – wychowawczych, osób o niskich kwalifikacjach itd.) wśród klientów OWES. Poziom powinien być wynegocjowany pomiędzy OWES a RCPS i WUP, jednak nie powinien być mniejszy niż 50%.

Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ umożliwienie finansowania działań preinkubacyjnych w ramach projektu OWES ▪ wprowadzenie obowiązku dla OWES nawiązania współpracy z podmiotami reintegracyjnymi (a być może też z innymi podmiotami – np. OPS), jak również wprowadzenie wymogu dla projektów składanych przez podmioty reintegracyjne nawiązania współpracy z OWES, ▪ określenie minimalnego udziału osób w najtrudniejszej sytuacji wśród klientów OWES i osób, które otrzymały dotacje na utworzenie miejsca pracy.
Podmiot odpowiedzialny	RCPS – wypracowanie założeń i prowadzenie analiz, WUP – w zakresie wdrożenia wypracowanych założeń.
Termin wdrożenia	Koniec 2015 W zakresie zmian przewidzianych w konkursach dla OWES – do czasu ogłoszenia konkursów.

Wniosek 4

Działania OWES są silnie skoncentrowane w Łodzi i w jej bezpośrednim sąsiedztwie. Wynika to przede wszystkim z braku subregionalizacji. Powstanie lokalnych biur jednego z OWES przyczyniło się do intensyfikacji działań na tych terenach.

Zalecenie 4

W ramach RPO WŁ należy wprowadzić subregionalizację OWES. W związku z tym, że zapewne trzy OWES otrzymają akredytację, a w województwie występuje pięć

<p>podregionów, należy dopuścić możliwość startowania przez każdy z OWES w konkursie w więcej niż w jednym subregionie. Zakłada się przy tym, że na jeden subregion powinien być składany jeden wniosek.</p> <p>Wskazane jest jednak rozważenie wprowadzenie górnego limitu: każdy z OWES ma możliwość składania maksymalnie trzech wniosków (samodzielnie lub w partnerstwie). OWES powinny być zachęcane do zakładania lokalnych biur, we współpracy z lokalnym samorządem i lokalnymi organizacjami pozarządowymi.</p>	
Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Określenie założeń subregionalizacji na potrzeby konkursu dla OWES, ▪ Określenie wskazówek dla OWES dotyczących budowania powiązań z lokalnymi partnerami.
Podmiot odpowiedzialny	<p>RCPS – wypracowanie założeń i prowadzenie analiz, WUP – w zakresie wdrożenia wypracowanych założeń. UMWŁ – wydzielenie środków na dotacje dla PES</p>
Termin wdrożenia	<p>Koniec 2015</p> <p>W zakresie zmian przewidzianych w konkursach dla OWES – do czasu ogłoszenia konkursów.</p>

Wniosek 5

Na terenie województwa łódzkiego widoczny jest nierównomierny rozkład PES o charakterze reintegracyjnym. Nierównomierny rozkład KIS i CIS wynika przede wszystkim z faktu, że tworzone są one w wyniku aktywności władz lokalnych lub lokalnych organizacji pozarządowych. Brakuje jednak przemyślanej i planowej polityki regionalnej, która mogłaby doprowadzić do bardziej równomiernego rozłożenia tych placówek.

Równocześnie widoczny jest deficyt liczby centrów integracji społecznej w województwie.

Zalecenie 5

W ramach RPO WŁ należy wspierać powstawanie nowych CIS. Jednak decyzja o ich tworzeniu powinna być poprzedzona dokładną analizą potrzeb. Organizacje zakładające nowe CIS powinny również przedstawić szczegółową koncepcję działania CIS, w tym sposób zapewnienia wysokiej jakości usług i skuteczności działania.

Sposób finansowania nowych CIS powinien zakładać trwałość po zakończeniu dofinansowania ze środków EFS. Dlatego też należy wymagać wkładu własnego przy dotacjach na funkcjonowanie CIS. Wysokość wkładu własnego powinna się zwiększać w kolejnych latach działania CIS.

W przypadku innych PES o charakterze reintegracyjnym decyzje o ewentualnym utworzeniu powinny być szczególnie pogłębioną analizą potrzeb.

Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Określenie założeń dla tworzenia nowych PES reintegracyjnych oraz wymagań dla nowych podmiotów w przypadku finansowaniu ich działalności ze środków EFS, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Obowiązek przeprowadzenia analizy nasycenia usługami reintegracyjnymi na danym obszarze – przy czym pod uwagę powinny być brane wszelkie usługi reintegracyjne (np. ilość miejsc w ŚDS w kontekście planowania nowych WTZ) ○ Określenie wymogów jakościowych wobec usług reintegracyjnych świadczonych przez PES, w tym
------------------	---

	<p>m.in. dostępność usług psychologa, doradcy zawodowego, a w przypadku wsparcia dla osób niepełnosprawnych, trenera pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ nawiązanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami w zakresie prowadzenia staży i praktyk dla uczestników PES, ○ obowiązek nawiązania współpracy z OWES ○ opis sposobu wprowadzania uczestników PES na otwarty rynek pracy i zwiększania trwałości zatrudnienia (np. poprzez usług wsparcia świadczone dla osób, które opuściły PES), <p>▪</p>
Podmiot odpowiedzialny	RCPS – wypracowanie założeń i prowadzenie analiz, WUP – w zakresie wdrożenia wypracowanych założeń w ramach środków EFS
Termin wdrożenia	Koniec 2015 W zakresie zmian przewidzianych w konkursach dla OWES – do czasu ogłoszenia konkursów.

Wniosek 6

Mechanizmy koordynacji ekonomii społecznej w województwie łódzkim wymagają doskonalenia. Wyniki badania pokazały, że brakuje jasnego określenia podziału zadań pomiędzy poszczególne instytucje, określenie mechanizmów koordynacji działań poszczególnych OWES i podmiotów reintegracyjnych, wzmocnienia roli RCPS w zakresie ekonomii społecznej.

Zalecenie 6

Wzmocnienie mechanizmów koordynacji polityki rozwoju ekonomii społecznej na poziomie regionalnym, co powinno objąć m.in.:

- jasne określenie zadań i kompetencji poszczególnych instytucji regionalnych (UM, WUP, RCPS) w zakresie projektowania i wdrażania instrumentów wspierania rozwoju ekonomii społecznej,
- jasne określenie mechanizmów koordynacji działań poszczególnych instytucji (wskazanie, kto odpowiada za przygotowanie poszczególnych dokumentów, z kim i w jakim trybie są konsultowane itd.),
- wzmocnienie pozycji regionalnego Komitetu ds. Ekonomii Społecznej – powinien on opiniować wszelkie dokumenty dotyczące ekonomii społecznej, a jego opinia powinna być brana pod uwagę przez IZ RPO WŁ oraz Komitet Monitorujący RPO WŁ
- przygotowanie projektu systemowego dotyczącego koordynacji polityki rozwoju ekonomii społecznej w okresie 2014-2020 (proponowany zakres projektu został opracowany w oddzielnym dokumencie).

Sposób wdrożenia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przygotowanie wspólnie przez WUP, RCPS i UM dokumentu, określającego podział kompetencji oraz mechanizmy koordynacji działań na poziomie regionalnym – dokument powinien być zatwierdzony przez Zarząd województwa, ▪ przygotowanie projektu systemowego RCPS dotyczącego
------------------	--

	koordynacji polityki rozwoju ekonomii społecznej.
Podmiot odpowiedzialny	RCPS – zainicjowanie prac nad dokumentem opisanym w tiret 1, koordynowanie prac nad tym dokumentem, przygotowanie projektu systemowego.
Termin wdrożenia	Koniec III kw. 2015

9. Założenia projektu pozakonkursowego RCPS

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wnioski z badania dotyczące koncepcji projektu systemowego, wdrażanego przez RCPS. Ostateczny kształt raportu powinien brać pod uwagę koncepcję projektów planowanych do wdrażania na poziomie POWER, a także Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020.

Kluczowy cel projektu: **wysoki poziom koordynacji polityki rozwoju ekonomii społecznej na poziomie regionalnym.**

Koordynacja obejmuje kilka kluczowych obszarów.

- Doskonalenie i rozwijanie mechanizmów koordynacji działań poszczególnych aktorów, działających w obszarze ekonomii społecznej. Działanie to obejmuje:
 - Funkcjonowanie Komitetu ds. Ekonomii Społecznej (KES), w którym reprezentowani będą kluczowi aktorzy zaangażowani w ekonomie społeczną oraz obszary polityk publicznych, w których ekonomia społeczna może odgrywać istotną rolę (zatrudnienie, wsparcie przedsiębiorstw, ochrona środowiska itd.),
 - Powołanie grup roboczych, których celem będzie wypracowywanie konkretnych rozwiązań w zakresie rozwijania ekonomii społecznej. Liczba i zakres tematyczny poszczególnych grup powinien być przedmiotem decyzji KES. Powołaniu każdej z grup powinien towarzyszyć dokument, określający: cele grupy, harmonogram jej działania, spodziewane efekty, zaangażowane podmioty.
 - Na podstawie wyników badania można wskazać kilka obszarów, w których warto powołać grupy robocze:
 - Grupa ds. koordynacji działań pomiędzy OWES i ROPS – na spotkaniach tej grupy powinny być omawiane kluczowe kwestie dotyczące działań OWES, koordynacji działań OWES i ROPS, w których działania się uzupełniają, np. edukacja, promocja ekonomii społecznej itd. W pracach grupy powinien uczestniczyć też WUP.
 - Grupa ds. PES reintegracyjnych (można rozważyć powołanie osobnej grupy dla CIS i KIS i osobnej dla WTZ i ZAZ) – zadaniem tej grupy powinno być wypracowanie rozwiązań służących doskonaleniu jakości usług tych podmiotów i poprawie ich skuteczności (np. opracowywanie narzędzi wspierających proces reintegracji, opracowanie mechanizmów wspierania ich działań itd.),
 - Grupa ds. współpracy z przedsiębiorcami – grupa ta powinna służyć nawiązywaniu bliskiej współpracy z przedsiębiorcami, która służyć powinna: włączaniu PES w łańcuchy wartości przedsiębiorców, ułatwieniu organizacji staży i praktyk zawodowych u przedsiębiorców,

- Możliwe jest również powoływanie innych grup, zgodnie z potrzebami i możliwościami poszczególnych aktorów. Mogą to być zarówno grupy stałe (np. grupa ds. współpracy OWES, PUP i OPS) jak i grup ad hoc, powoływane do wypracowywania konkretnych zagadnień.
- Każda z grup powinna mieć przewodniczącego (niezbędne jest precyzyjne określenie zadań przewodniczącego i zadań RCPS – przy czym RCPS powinien być odpowiedzialny za „obsługę” prac grupy, przygotowywanie dokumentów itd.).
- Wzmacnianie powiązań pomiędzy sektorem ekonomii społecznej a innymi sektorami: instytucjami rynku pracy, instytucji pomocy społecznej, przedsiębiorcami, szkołami, jednostkami naukowymi itd. Współpraca ta może polegać na włączaniu PES, OWES lub RCPS w istniejące sieci tych podmiotów, organizowanie wspólnych sieci tematycznych (np. dotyczących os. Niepełnosprawnych), organizowanie wspólnych warsztatów i spotkań,
- Wspieranie OWES w zakresie doskonalenie jakości ich usług:
 - Organizowanie sieci samodoskonalenia dla pracowników OWES,
 - Wypracowanie założeń dotyczących monitorowaniu i ewaluacji działań OWES (w ramach projektów OWES), przy założeniu, że przedstawiciele RCPS będą aktywnie uczestniczyć w tych procesach (np. będą członkami komitetów sterujących dla zamawianych przez OWES ewaluacji),
 - Zbieranie i analizowanie informacji o nieprawidłowościach w zakresie działania OWES,
 - Dostarczanie OWES doradztwa dotyczącego kwestii bardziej złożonych (wypracowywanie wspólnych stanowisk dla wszystkich OWES).
- Włączanie ekonomii społecznej do innych obszarów polityk publicznych, realizowanych na poziomie regionalnym:
 - Włączanie się przedstawicieli RCPS lub OWES jako przedstawicieli sektora ekonomii społecznej w prace różnych ciał / komitetów, działających na poziomie regionalnym (np. w zakresie innowacyjności, przedsiębiorczości, ochrony środowiska),
 - Opiniowanie dokumentów regionalnych pod kątem ekonomii społecznej,
 - Identyfikowanie obszarów potencjalnie atrakcyjnych dla ekonomii społecznej i promowanie PES w tych obszarach (np. w sektorze usług społecznych, w zakresie inwestycji ekologicznych, w obszarze rewitalizacji).
- Wzmacnianie potencjału zatrudnieniowego ekonomii społecznej:
 - Tworzenie i wsparcie dla wdrożenia (we współpracy z OWES) modeli działania PES o dużym potencjale zatrudnieniowym:
 - Franczyzy społecznej
 - Skalowalnych przedsiębiorstw społecznych.
- Pozyskiwanie informacji kluczowych dla analizowania i oceniania poziomu osiągnięcia celów rozwojowych w obszarze ekonomii społecznej – RCPS powinien pełnić rolę zarówno repozytorium danych, jak również powinien być

źródłem refleksji na temat polityki rozwoju ekonomii społecznej. Zadanie to obejmuje:

- Pozyskiwanie, zapewnianie jakości, analizowanie i udostępnianie danych administracyjnych dotyczących PES, głównie reintegracyjnych (CIS, KIS, WTZ i ZAZ), a także ocena efektów zatrudnieniowych i integracyjnych PES reintegracyjnych,
- Prowadzenie regularnego monitoringu sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim:
 - Aktualizacja inwentaryzacji PES,
 - Pozyskiwanie i analiza danych na temat skali działania PES, ich sytuacji ekonomicznej i osiągniętych korzyści społecznych, ich potrzeb i barier rozwojowych,
 - Pozyskiwanie i analiza informacji na temat skuteczności, użyteczności, jakości wsparcia dla PES (do dyskusji, na ile jest to spójne z planem ewaluacji RPO WŁ).

10. Aneks – narzędzia badawcze

10.1. Warsztaty wstępne

Uczestnicy:

- Przedstawiciele RCPS
- Przedstawiciele WUP w Łodzi
- Przedstawiciele OWES
- Eksperti

Wprowadzenie	<ul style="list-style-type: none"> • Krótkie przedstawienie celów badania • Krótkie przedstawienie uczestników badania
Stan rozwoju ES w województwie łódzkim	<p><i>Uczestnicy są proszeni o napisanie na kartkach trzech określeń, haseł, które ich zdaniem najlepiej oddają stan rozwoju ekonomii społecznej w województwie łódzkim. Moderator zbiera kartki i przykleja je na flipczarcie, grupując i porządkując.</i></p> <p><i>Następnie moderator omawia z uczestnikami poszczególne hasła / określenia – zbierając informacje o stanie rozwoju ekonomii społecznej.</i></p> <p><i>W trakcie dyskusji należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Liczba poszczególnych PES, z uwzględnieniem różnych typów i rozkładu terytorialnego • Dynamika przyrostu PES • PES w mieście i na wsi – różnice i podobieństwa • Współpraca PES (powiązania / klastry) • Upadek / likwidacja PES – skala, przyczyny • Miejsca pracy w PES: dynamika ich powstawania, trwałość, warunki pracy (wynagrodzenie, rodzaje umów)
Problemy i bariery rozwoju PES	<p><i>Moderator kontynuuje dyskusję. W zależności od przebiegu pierwszej części dyskusji pogłębia poniższe wątki wokół „haseł” lub rozpoczyna kolejną część dyskusji. W tej sytuacji dzieli flipchart na dwie części i zapisuje: bariery i czynniki sukcesu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie są najważniejsze bariery, które napotykają nowe PES? • Jakie są najważniejsze bariery dla wzrostu istniejących PES • Jakie są najważniejsze czynniki sukcesu PES
ROLA OWES	<ul style="list-style-type: none"> • Jaka jest rola OWES w rozwoju ekonomii społecznej? • Jak oceniana jest jakość usług OWES? W jaki sposób jest ona zapewniana? • Kim są pracownicy OWES (przygotowanie kadry, trwałość współpracy z OWES) • Jaki jest wpływ OWES na kondycje PES – w jaki sposób można poprawiać ten wpływ. • Rola innych podmiotów w rozwoju PES (JST, przedsiębiorcy, stowarzyszenia branżowe itd.)
Polityka regionalna wspierania ES	<ul style="list-style-type: none"> • Rola instytucji regionalnych w rozwoju PES • Jaki jest wpływ wieloletniego planu na politykę regionalną

- plany polityki wsparcia ES w ramach RPO.

10.2. Wywiad z OWES

Wprowadzenie	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Czym zajmuje się Państwa OWES? ⇒ Od jak dawna działa? ⇒ jak w tym czasie się zmieniał ? ⇒ z jakich środków jest finansowany Państwa OWES?
Praca z PES	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jaka jest struktura Państwa OWES-u? ⇒ Proszę opowiedzieć jak wygląda Państwa proces wsparcia PES-u? ⇒ Jakie usługi proponują Państwo dla PES? ⇒ Na co przede wszystkim kładą Państwo nacisk w procesie wsparcia PES? ⇒ Skąd rekrutują Państwo doradców i szkoleniowców pracujących z PES-ami? ⇒ Jakie wykształcenie i doświadczenie posiadają Państwa Doradcy? ⇒ Czy Państwa Doradcy rekrutują się z biznesu, sfery nauki, instytucji okołobiznesowych, etc? ⇒ Czy zatrudniają Państwo doradców bezpośrednio związanych z branżami reprezentowanymi przez Państwa PES-y? ⇒ W jaki sposób przygotowują Państwo osoby pracujące (animatorów, szkoleniowców, doradców) z PES do specyfiki pracy z PES? ⇒ Jakie działania poza OWES prowadzi Państwa podmiot? ⇒ Na ile działalność prowadzona poza OWES ma wpływ na działanie OWES-u? ⇒ Na ile działalność poza OWES przekłada się również na wsparcie dla PES-ów? ⇒ W jaki sposób kontrolują Państwo jakość usług świadczonych dla PES? ⇒ Czy prowadzą Państwo zewnętrzną ewaluację swoich działań? ⇒ W jaki sposób przekładają Państwo wnioski z monitorowania jakości na realizację usług dla PES? ⇒ Czy dla doradców, animatorów, szkoleniowców są prowadzone usługi typu superwizja? ⇒ Czy przekazują Państwo wyniki kontroli jakości osobom wykonującym te usługi? ⇒ Co wg Państwa jest największym problemem w utrzymaniu usług wysokiej jakości dla PES-ów ⇒ Czym różni się metodologia pracy poszczególnych OWES-ów z PES-ami. ⇒ Ile miejsc podmiotów, ile miejsc pracy zostało stworzonych dzięki działalności Państwa OWES-u? ⇒ Ile z założonych podmiotów przetrwało powyżej roku, dwóch lat, dotrwało do tej chwili? ⇒ Co wpływa na różnice w skuteczności działań OWES-ów? ⇒ Co pozwoliłoby poprawić Państwa usługi dla PES (podnieść efektywność, skuteczność, trwałość) ⇒ Jakie czynniki mogłyby poprawić efektywność innych OWES-ów? ⇒ Co mogłoby zwiększyć trwałość istniejących PES? ⇒ W jaki sposób Pana/Pani zdaniem można rozwijać ekonomiczny potencjał PES-ów? ⇒ Jakie działania z Państwa doświadczenia przynoszą największą efektywność?

<p>Rozwój sytuacji w regionie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jakie działania innowacyjne w zakresie wsparcia PES chciałoby Państwo wprowadzić w Nowym okresie programowania? ⇒ Jak oceniają Państwo perspektywy rozwoju ekonomii społecznej w całym regionie łódzkim i Państwa subregionie? ⇒ Jakie poza funduszami z UE są szanse dla rozwoju ekonomii społecznej w regionie łódzkim? ⇒ W jakich branżach widzą Państwo główne obszary rozwoju ekonomii społecznej? ⇒ Jakie są główne bariery wzrostu PES? (dopytać o bariery wewnątrz PES, systemu wsparcia, otoczenia, rynkowe)? ⇒ Ile podmiotów działa w Pani/Pana subregionie objętym opieką Pana/Pani OWES-u ⇒ W której części woj. łódzkiego PES rozwijają się najlepiej w a której najźlepiej, co jest przyczyną tego.
<p>Miejsca pracy w PES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Czy zna Pan pani jakieś powiazania instytucjonalne pomiędzy PES? Jeśli tak to jakie i gdzie? ⇒ Ile Pana/Pani zdaniem powstaje średnio miejsc pracy w PES? ⇒ Jaki jest charakter/jakość tych miejsc pracy? ⇒ Jaki jest realny poziom wynagrodzeń w PES? ⇒ Jaką część osób pracujących w podmiotach ekonomii społecznej stanowią osoby należące do kategorii zagrożonych wykluczeniem społecznym? ⇒ Gdzie powstaje więcej miejsc pracy na wsi czy w mieście ⇒ Jaka jest trwałość miejsc pracy powstałych w PES? ⇒ Czy miejsca w PES powstałyby gdyby nie wsparcie EFS
<p>Polityka regionalna wspierania ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jakie są przyczyn zamykania PES? ⇒ Jakie są przyczyny upadku PES? ⇒ Jakie trudności Pana/Pani zdaniem napotykają PES w codziennej pracy? Czy widać różnice pomiędzy terenami wiejskimi a miejskimi? ⇒ Jakie czynniki sprzyjają najbardziej rozwojowi PES? ⇒ Jaki wpływ na działalność PES ma współpraca z innymi podmiotami, przedsiębiorstwami i samorządem lokalnym? ⇒ Na czym Pana/Pani zdaniem polegają różnice w działalności poszczególnych PES
<p>Korzyści pracowników PES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jaka jest Pani Pana zdaniem obecna sytuacja zawodowa pracowników spółdzielni socjalnych utworzonych dzięki wsparciu EFS? ⇒ Czy w toku pracy z PES w Państwa kontaktach nastąpiły różnice w zakresie kontaktów społecznych? ⇒ Z Państwa obserwacji jak zmieniła się częstotliwość kontaktów społecznych uczestników PES? ⇒ Jak wstąpienie do PES wpłynęło na sytuację finansową pracowników w tym również w zakres korzystania z transferów społecznych?

10.3. Wywiady z PES

Niniejszy scenariusz przewiduje wywiad z kadrą PES.

Wywiady nie dotyczą PES o charakterze reintegracyjnym (CIS, KIS, WTZ, ZAZ)

Wprowadzenie ⇒ Wprowadzenie: cele badania

Powstanie PES	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Forma prawna w jakiej działa PES ⇒ Dlaczego taka forma została wybrana? ⇒ data okoliczności powstania PES ⇒ osoby / podmioty zaangażowane w tworzenie PES oraz ich motywacja (dlaczego się zaangażowali) ⇒ Pomoc OWES przy powstaniu PES ⇒ Pomoc innych instytucji przy powstaniu PES
Aktualna sytuacja	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dopytać o dotacje na założenie PES (źródła i wysokość) ⇒ Zakres działania PES (branża) ⇒ Kim są klienci, kontrahenci PES ⇒ Jaka jest sytuacja ekonomiczna (zapytać o obroty, poziom inwestycji, wypracowaną nadwyżkę) ⇒ Jaka jest strategia rynkowa PES (w jaki sposób PES zamierza utrzymać, wzmocnić swoją pozycję rynkową)
Czynniki sukcesu lub porażki	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jakie są najważniejsze bariery dla rozwoju działalności gospodarczej? Dopytać o następujące kwestie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dostęp do kapitału ○ Konkurencja rynkowa ○ Jakość produkcji ○ Niedostateczne wsparcie... ⇒ Jakie są najważniejsze czynniki sukcesu rozwoju działalności gospodarczej? Dopytać o następujące kwestie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Współpraca z innymi instytucjami ○ Pozycja rynkowa ○ Zespół ⇒ Z jakimi podmiotami PES współpracuje? (JST, biznes, organizacje pozarządowe, inne PES)? ⇒ Z jakich instrumentów finansowych korzysta PES (pożyczki, poręczenia). Jeśli nie korzysta, to dlaczego? ⇒ Pomoc OWES na obecnym etapie – jaki jest zakres, intensywność pomocy (prosić o konkrety) ⇒ Jak oceniane jest przygotowanie pracowników OWES do świadczenia pomocy? ⇒ Jak oceniana jest jakość usług OWES? ⇒ Pomoc innych instytucji w rozwoju PES
Pracownicy PES	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ W jaki sposób prowadzona jest rekrutacja pracowników? Jakie kryteria są brane pod uwagę? <i>Uwaga: dopytać o rolę urzędu pracy, instytucji pomocy społecznej, podmiotów o charakterze reintegracyjnym,</i> ⇒ Jak zmieniała się liczba pracujących w PES od jej powstania? ⇒ Kim są osoby pracujące w PES – ile z nich można zaliczyć do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i do jakich grup należą? ⇒ Czy w spółdzielni pracują osoby, które uczestniczyły / pracowały w innym PES (np. CIS, KIS, WTZ, ZAZ) ⇒ Charakterystyka miejsc pracy (czas pracy – formalny i rzeczywisty, średni poziom wynagrodzeń, rodzaje umów (czy umowa o pracę – na czas określony / nieokreślony, część etatu, umowy cywilno-prawne)?) ⇒ Czy są przewidziane dodatkowe świadczenia dla pracowników? ⇒ Czy jest system motywacyjny dla pracowników? Na czym polega? ⇒ Ilu wśród osób pracujących jest członków spółdzielni (dotyczy spółdzielni)? Jakimi są warunki przystąpienia do spółdzielni (w przypadku spółdzielni osób prawnych – plany dotyczące wstąpienia pracowników do spółdzielni)? ⇒ Jaka jest skala odchodzenia i przyjmowania nowych pracowników? Jakimi są główne przyczyny odchodzenia pracowników? Czy wiadomo, jakie są losy osób odchodzących ze spółdzielni socjalnych? ⇒ Problemy związane z pracownikami i sposoby ich rozwiązywania

Działania integracyjne

- ⇒ Czy jest przygotowywana diagnoza pracowników? Ewentualny plan radzenia sobie z ich trudnościami? Kto odpowiada za ich przygotowanie (czy są dokumenty?)
- ⇒ W jaki sposób pracownicy są przygotowani do pracy w PES i kto za to odpowiada?
Uwaga: dopytać, o szkolenia zawodowe: źródła finansowania, tematyka, czy kończą się egzaminem i potwierdzeniem w formie certyfikatu lub innego dokumentu? Szkolenia na początku i w trakcie pracy w PES.
- ⇒ Jaka jest rola OWES w rekrutacji i przygotowaniu pracowników? Czy jest ona wystarczająca?
Uwaga: to jest takie ukryte pytanie o działania OWES o charakterze integracyjnym. Czy są one prowadzone i czy są one wystarczające?
- ⇒ Czy w spółdzielni prowadzone są działania związane z integrację społeczną? (działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu?)
 - Jeśli tak, to jakiego typu są to działania? W jaki sposób są prowadzone? Kto za to odpowiada – jakie jest przygotowanie kadry? Z jakich źródeł są finansowane? Jaka część budżetu jest na nie przeznaczona? Jakie są ich efekty? Jakie są problemy i bariery w ich prowadzeniu?
 - Jeśli nie, to dlaczego nie są prowadzone? Czy jest potrzeba prowadzenia tego typu działań?
- ⇒ W jaki sposób rozwija się kompetencje potrzebne w miejscu pracy? (np. komunikacyjne, obowiązkowość, odpowiedzialność, współpraca)
- ⇒ Z jakimi podmiotami z otoczenia pracowników PES współpracuje (NGO, PUP, OPS, kościół, inne PES). Jaki jest wpływ tej współpracy na proces integracji społecznej i zawodowej?
- ⇒ W jaki sposób radzą sobie z problemami pracowników, które są przyczyną wykluczenia (alkoholizm, bezradność, problemy rodzinne itd.)
- ⇒ W jakim stopniu pracownicy uczestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących działalności PES? Proszę podać przykłady decyzji, które zostały podjęte z udziałem osób wykluczonych?
- ⇒ Czy widoczne są jakieś zmiany w sytuacji osób pracujących w PES? Jakież?

Korzyści z pracy w PES

Uwaga: dalsze pytania podzielono na dwie części: integracja zawodowa i społeczna

- ⇒ Dopytać o zmiany w sytuacji pracowników i ich rodzin:
 - Integracja zawodowa
 - Czy nabyli nowe kompetencje zawodowe? Jakież? Czy są one udokumentowane? (uprawnienia, certyfikaty)
 - Czy nabyli nowe kompetencje społeczne? Jakież? Czy stali się bardziej odpowiedzialni, punktualni, obowiązkowi?
 - Czy poprawili swoje kompetencje podstawowe?
 - Jak zmieniły się ich dochody? Czy korzystają / przestali korzystać ze świadczeń społecznych?
 - Czy poprawiła się stabilność ich dochodów?
 - Czy w przypadku utraty pracy w spółdzielni socjalnej byłiby w stanie znaleźć nową pracę? Jak często szukają pracy poza spółdzielnią?
 - Czy na bieżąco są opłacane składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne?
 - Integracja społeczna
 - Jak zmieniło się ich poczucie własnej wartości? Czy potrafią wskazać swoje mocne i słabe strony?
 - Jak zmieniły się ich relacje ze współpracownikami?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jak zmieniły się ich relacje z innymi ludźmi, otoczeniem, z rodziną? ○ Czy lepiej radzą sobie z załatwianiem codziennych spraw w urzędzie, w sklepie, w banku? ○ Czy lepiej komunikują się ze współpracownikami? Z osobami z otoczenia? ○ Czy dzięki udziałowi / pracy w PES łatwiej im skorzystać z porady lekarza / usług opiekuńczych? ○ Czy poprawiła im się ich sytuacja mieszkaniowa? ○ Czy udaje im się rozwiązywać ich problemy finansowe (zadłużenie, alimenty)? ○ Czy udaje im się rozwiązywać ich problemy prawne? ○ Jakie zmiany wystąpiły w ich stanie zdrowia?
	⇒ W jakim stopniu osoby pracujące w PES osiągnęły sukces w zakresie integracji społecznej i zawodowej? Jak daleko są od poziomu, który będzie można nazwać sukcesem?
	⇒ Jakie czynniki wzmocniają te zmiany?
	⇒ Co się dzieje z pracownikami, którzy odchodzą z PES?
Rekomendacje	⇒ Co należałoby zmienić w ofercie OWES, aby ich usługi były bardziej dopasowane do potrzeb PES?
	⇒ W jaki sposób władze samorządowe (wojewódzkie) mogłyby lepiej wspierać ekonomię społeczną?
	⇒ W jaki sposób lokalne władze samorządowe mogłyby lepiej wspierać ekonomię społeczną?

10.4. Wywiady z PES o charakterze reintegracyjnym

Niniejszy scenariusz przewiduje wywiad z kadrą PES.

Wywiady dotyczą PES o charakterze reintegracyjnym (CIS, KIS, WTZ, ZAZ)

Wprowadzenie	⇒ Wprowadzenie: cele badania
Powstanie PES	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Forma prawna PES ⇒ Data i okoliczności powstania PES ⇒ osoby / podmioty zaangażowane w tworzenie PES oraz ich motywacja (dlaczego się zaangażowali) ⇒ Pomoc OWES przy powstaniu PES ⇒ Pomoc innych instytucji przy powstaniu PES
Aktualna sytuacja	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dopytać o dotacje na założenie PES (źródła i wysokość) ⇒ Zakres działania PES (branża) ⇒ Kim są klienci, kontrahenci PES ⇒ Jaka jest sytuacja ekonomiczna (zapytać o obroty, poziom inwestycji, wypracowaną nadwyżkę) ⇒ Jaka jest strategia rynkowa PES (w jaki sposób PES zamierza utrzymać, wzmocnić swoją pozycję rynkową)
Czynniki sukcesu lub porażki	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Jakie są najważniejsze bariery dla rozwoju działalności gospodarczej? Dopytać o następujące kwestie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dostęp do kapitału ○ Konkurencja rynkowa ○ Jakość produkcji ○ Niedostateczne wsparcie... ⇒ Jakie są najważniejsze czynniki sukcesu rozwoju działalności gospodarczej? Dopytać o następujące kwestie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Współpraca z innymi instytucjami ○ Pozycja rynkowa ○ Zespół ⇒ Z jakimi podmiotami PES współpracuje? (JST, biznes, organizacje pozarządowe, inne PES)? ⇒ Z jakich instrumentów finansowych korzysta PES (pożyczki, poręczenia). Jeśli nie korzysta, to dlaczego? ⇒ Pomoc OWES na obecnym etapie – jaki jest zakres, intensywność pomocy (prosić o konkrety) ⇒ Pomoc innych instytucji w rozwoju PES
Uczestnicy	/ ⇒ W jaki sposób prowadzona jest rekrutacja

pracownicy PES

pracowników/uczestników? Jakie kryteria są brane pod uwagę?

Uwaga: dopytać o rolę urzędu pracy, instytucji pomocy społecznej, podmiotów o charakterze reintegracyjnym,

- ⇒ Jak zmieniła się liczba pracujących/uczestniczących w PES od jej powstania?
- ⇒ Kim są osoby pracujące / uczestniczące w PES – ile z nich można zaliczyć do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i do jakich grup należą?
- ⇒ Czy w PES pracują / uczestniczą osoby, które uczestniczyły / pracowały w innym PES (np. CIS, KIS, WTZ, ZAZ)
- ⇒ Charakterystyka miejsc pracy (czas pracy – formalny i rzeczywisty, średni poziom wynagrodzeń, rodzaje umów (czy umowa o pracę – na czas określony / nieokreślony, część etatu, umowy cywilno-prawne)?
- ⇒ Jaka jest skala zajęć praktycznych / warsztatów (CIS, KIS, WTZ)
- ⇒ Czy są przewidziane dodatkowe świadczenia dla pracowników?
- ⇒ Czy jest system motywacyjny dla pracowników? Na czym polega?
- ⇒ Jaka jest skala odchodzenia i przyjmowania nowych pracowników/uczestników? Jakie są główne przyczyny odchodzenia pracowników/uczestników? Czy wiadomo, jakie są losy osób odchodzących ze spółdzielni socjalnych?
- ⇒ Problemy związane z pracownikami / uczestnikami i sposoby ich rozwiązywania

Działania integracyjne

- ⇒ Czy jest przygotowywana diagnoza pracowników /uczestników? Ewentualny plan radzenia sobie z ich trudnościami? Kto odpowiada za ich przygotowanie (czy są dokumenty?)
- ⇒ W jaki sposób przebiega przygotowanie planu działań wobec uczestników / pracowników (indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego (CIS), kontraktów socjalnych (KIS), indywidualnych programów rehabilitacji (WTZ/ZAZ)?
 - Czy są wypracowane wzory dokumentów?
 - Kto za to odpowiada i kto uczestniczy w przygotowaniu dokumentów?
 - W jaki sposób angażowani są uczestnicy / pracownicy?
 - Jakie trudności / problemy się pojawiają?
 - Na ile dokumenty te są standardowe (podobne) a na ile muszą być indywidualizowane?
 - W jakim stopniu angażowane są inne instytucje w przygotowanie dokumentu?
- ⇒ W jaki sposób pracownicy są przygotowani do pracy / uczestnictwa w PES i kto za to odpowiada?

Uwaga: dopytać, o szkolenia zawodowe: źródła finansowania, tematyka, czy kończą się egzaminem i potwierdzeniem w formie certyfikatu lub innego dokumentu? Szkolenia na początku i w trakcie pracy w PES.
- ⇒ Jaka jest rola OWES w rekrutacji i przygotowaniu pracowników/uczestników ? Czy jest ona wystarczająca?

Uwaga: to jest takie ukryte pytanie o działania OWES o charakterze integracyjnym. Czy są one prowadzone i czy są one wystarczające?
- ⇒ Jak przebiega proces integracji / rehabilitacji?
 - Wykorzystywane narzędzia i metody integracji społecznej (grupowe i indywidualne).
 - Jakie osoby pracują z osobami wykluczonymi? Jak jest ich przygotowanie (dopytać, czy w PES zatrudnieni są doradca zawodowy, psycholog, pracownik socjalny? Czy są zatrudnione osoby o dwóch lub więcej specjalnościach)
 - Ile czasu poświęca się na poszczególne narzędzia

i metody inne zasoby (sprzęt, pieniądze).

- Jakie są powiązania pomiędzy poszczególnymi instrumentami?
- Czy PES współpracuje z innymi podmiotami / organizacjami (NGO, PUP, OPS, kościoły, inne PES)?

W jakim zakresie?

Uwaga: dopytać o różnice pomiędzy rehabilitacją / reintegracją społeczną i zawodową

Uwaga, jeśli kwestia ta nie wypłynęła wcześniej, dopytać o kadre pracującą w PES

- ⇒ Czy podmiot zatrudnia lub stale współpracuje z:
 - pracownikiem socjalnym?
 - psychologiem
 - doradcą zawodowym
 - instruktorem zawodu?
- ⇒ Jakie są ich zadania? Czy są zatrudnione osoby o podwójnej specjalizacji?
- ⇒ Jak wygląda współpraca i wymiana informacji pomiędzy kadrą PES na temat procesu integracji / rehabilitacji
- ⇒ Jak zapewnia się jakość pracy kadry PES? Czy zapewniona jest zewnętrzna superwizja?
- ⇒ W jaki sposób rozwija się kompetencje potrzebne w miejscu pracy? (np. komunikacyjne, obowiązkowość, odpowiedzialność, współpraca)
- ⇒ Z jakimi podmiotami z otoczenia pracowników PES współpracuje (NGO, PUP, OPS, kościoły, inne PES). Jaki jest wpływ tej współpracy na proces integracji społecznej i zawodowej?
- ⇒ W jaki sposób radzą sobie z problemami pracowników, które są przyczyną wykluczenia (alkoholizm, bezradność, problemy rodzinne itd.)
- ⇒ W jakim stopniu pracownicy uczestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących działalności PES? Proszę podać przykłady decyzji, które zostały podjęte z udziałem osób wykluczonych?

Efekty integracji

- ⇒ Czy widoczne są jakieś zmiany w sytuacji osób pracujących / uczestniczących w PES? Jakież?

Uwaga: dalsze pytania podzielono na dwie części: integracja zawodowa i społeczna

- ⇒ Dopytać o zmiany w sytuacji pracowników i ich rodzin:
 - Integracja zawodowa
 - Czy nabyli nowe kompetencje zawodowe? Jakież? Czy są one udokumentowane? (uprawnienia, certyfikaty)
 - Czy nabyli nowe kompetencje społeczne? Jakież? Czy stali się bardziej odpowiedzialni, punktualni, obowiązkowi?
 - Czy poprawili swoje kompetencje podstawowe?
 - Jak zmieniły się ich dochody? Czy korzystają / przestali korzystać ze świadczeń społecznych?
 - Czy poprawiła się stabilność ich dochodów?
 - Czy w przypadku utraty pracy w spółdzielni socjalnej byłoby w stanie znaleźć nową pracę? Jak często szukają pracy poza spółdzielnią?
 - Czy na bieżąco są opłacane składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne?
 - Integracja społeczna
 - Jak zmieniło się ich poczucie własnej wartości? Czy potrafią wskazać swoje mocne i słabe strony?
 - Jak zmieniły się ich relacje ze współpracownikami?
 - Jak zmieniły się ich relacje z innymi ludźmi, otoczeniem, z rodziną?
 - Czy lepiej radzą sobie z załatwianiem codziennych spraw w urzędzie, w sklepie, w banku?
 - Czy lepiej komunikują się ze współpracownikami?

- Z osobami z otoczenia?
- Czy dzięki udziałowi / pracy w PES łatwiej im skorzystać z porady lekarza / usług opiekuńczych?
- Czy poprawiła im się ich sytuacja mieszkaniowa?
- Czy udaje im się rozwiązywać ich problemy finansowe (zadłużenie, alimenty)?
- Czy udaje im się rozwiązywać ich problemy prawne?
- Jakie zmiany wystąpiły w ich stanie zdrowia?
- ⇒ W jakim stopniu osoby pracujące / uczestniczące w PES osiągnęły sukces w zakresie integracji społecznej i zawodowej? Jak daleko są od poziomu, który będzie można nazwać sukcesem?
- ⇒ Jakie czynniki wzmacniają te zmiany?
- ⇒ Co się dzieje z pracownikami, którzy odchodzą z PES?

10.5. Wywiady z pracownikiem PES

Wprowadzenie	⇒ Kiedy przystąpił / zaczął uczestnictwo/pracę w PES
	⇒ Wcześniejsze doświadczenia z tego typu podmiotami
Sytuacja przed przystąpieniem do PES	⇒ Co P. robił przed przystąpieniem do PES? <ul style="list-style-type: none"> ○ Czy pracował P. zawodowo? Jak długo i na jakiej podstawie? ○ Czy był P. bezrobotny? Jak długo? ○ Jak zmieniła się Pani/Pana rola w PES?
	⇒ Jak układały się P. relacje z rodziną? Z osobami z P. otoczenia?
	⇒ Czy miał P. jakieś problemy zdrowotne?
	⇒ Jak wyglądała P. sytuacja mieszkaniowa?
	⇒ Czy miał P. jakieś problemy finansowe (długi, niepłacone alimenty)?
	⇒ Czy miał P. jakieś problemy z prawem (np. kurator)?
	⇒ Czy miał P. problemy z korzystaniem z usług lekarzy, opiekuńczych?
	⇒ Czy korzystał P. z pomocy innych instytucji (OPS, PUP, CIS, WTZ, ZAZ, inne)?
	⇒ Jak P. oceniał wtedy swoją osobę? Jak postrzegał P. siebie przed przystąpieniem do PES?
	⇒ Czy dzięki pracy w PES pozyskał Pan/Pani Nowych znajomych?
	⇒ Jak dzięki pracy w PES zmieniła się Pani/Pana pozycja w rodzinie, u sąsiadów, w społeczności lokalnej?
Praca w ZAZ / CIS (dotyczy tylko ZAZ i CIS)	⇒ Jakiego typu prace P. wykonuje?
	⇒ Na podstawie jakiej umowy P. pracuje (ZAZ) (umowa o pracę czy cywilno – prawna, na czas nieokreślony czy na czas określony).
	⇒ Ile czasu pan pracuje dziennie?
	⇒ Ile dostaje P. „na rękę”. Czy równocześnie pobiera P. jakieś świadczenia? Ile one wynoszą „na rękę”?
	⇒ Czy są jakieś problemy z terminową wypłatą?
	⇒ Czy dostaje P. jakieś dodatki?
	⇒ Jak układają się P. relacje z przełożonymi i kolegami?
	⇒ Czy praca jest bezpieczna? Czy jest P. wyposażony w niezbędny sprzęt, ubranie robocze?.
Uczestnictwo w zajęciach praktycznych w KIS / WTZ	⇒ Proszę opisać zadania wykonywanych w PES.
	⇒ Ile czasu poświęca P. na wykonywanie tych zadań?
	⇒ Jaka jest wysokość świadczenia „na rękę”, które P. otrzymuje?
	⇒ Czy są jakieś problemy z terminową wypłatą?
	⇒ Czy dostaje P. jakieś dodatki?
	⇒ Jak układają się P. relacje z przełożonymi i kolegami?
	⇒ Czy praca jest bezpieczna? Czy jest P. wyposażony w niezbędny sprzęt, ubranie robocze? Szkolenia / podnoszenie kompetencji.
Współpraca z OWES,	⇒ Jak zmieniło się Pani/Pana życie zawodowe i osobiste oraz

czynniki ograniczające rozwój	społeczne po związaniu z PES?
	⇒ Co poza miejscem pracy daje Pani Panu PES?
	⇒ W czym uczestniczy Pan/Pani poza pracą w działalności PES-u?
	⇒ Jaki jest wymiar czasu pracy osób pracujących w Państwa podmiocie?
	⇒ Dlaczego nie mógł znaleźć Pan/Pani wcześniej pracy?
	⇒ Czy w trakcie pracy w PES uczestniczył Pan/Pani w szkoleniach, doradztwie realizowanym przez OWES?
	⇒ Jak Pan/Pani ocenia to wsparcie?
	⇒ Czy wsparcie było dostosowane do Pani/Pana oczekiwań?
	⇒ Czy w trakcie wsparcia mógł Pan/Pani wyrazić swoją ocenę jakości i adekwatności wsparcia?
	⇒ Czy poleciliby Pan/Pani pracę w PES, jeśli tak to dlaczego, jeśli nie to dlaczego?
	⇒ Co głównie przeszkadza w rozwoju Pani/Pana PES?
	⇒ Co ułatwiłoby rozwój Pani/Pana PES?
	⇒ Czy uważa Pan/Pani, że Państwa PES może przetrwać na rynku?
	⇒ Czym się różni praca w PES od pracy w innych przedsiębiorstwach?
	⇒ Jak ocenia Pan/Pani poziom wynagrodzeń w Państwa PES?

11. Wskaźniki

Inwentaryzacja podmiotów ekonomii społecznej, tzw. przedsiębiorstw społecznych oraz instytucji wsparcia ES

1. Liczba faktycznie działających podmiotów ekonomii społecznej w podziale na typy.
2. Wskaźnik koncentracji – liczba PES w każdym z powiatów.
3. Przeciętny poziom przychodów PES.

1. SpS (38), CIS (6), KIS (15), ZAZ (6), WTZ (40), NGO (1326)
2. Kutnowski (2 WTZ, 4 SpS), łowicki (2 WTZ), łączycki (WTZ, SpS), poddębicki (WTZ), zgierski (4 WTZ, CIS, 3 KIS, ZAZ, 4 SpS), Łódź (ZAZ, 9 WTZ, 5 KIS, CIS, 49 SpS), brzeziński (KIS, WTZ, SpS), Skierniewice (WTZ, SpS), rawski (ZAZ, WTZ, SpS), sieradzki (WTZ, KIS, 5 SpS), zduńskowolski (KIS, WTZ), pabianicki (KIS, CIS, 2 WTZ, SpS), łódzki wschodni (WTZ, 3 SpS), tomaszowski (3 WTZ, 3 SpS), opoczyński (3 WTZ, 2 CIS, 2 SpS), Piotrków Trybunalski (WTZ, SpS), piotrkowski (WTZ, 3 SpS), łaski (WTZ), wieruszowski (ZAZ, KIS, WTZ, SpS), wieluński (WTZ, KIS), bełchatowski (WTZ, 2 SpS), radomszczański (WTZ, CIS, SpS).

3. Przychody PES, na przykładzie SpS: 198 984,62 zł
4. 3 miejsca
5. 4 miejsca
6. 43% (68 z 159)
7. 75%
8. 40% (12 na 30 SpS)

Ocena ilości i charakteru utworzonych miejsc pracy

4. Średnia liczba miejsc pracy utworzonych w jednym PES.
5. Średnia liczba miejsc pracy w PES rok po ich założeniu.
6. Odsetek osób pracujących w PES na podstawie umów cywilnoprawnych.
7. Odsetek osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

	wśród pracowników PES.	9. 3% (1/30 SpS)
	8. Odsetek PES planujących zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy.	
	9. Odsetek PES planujących zmniejszyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy.	
	10. Odsetek PES doświadczających trudności finansowych.	10. 17% (5/30 SpS)
	11. Odsetek PES doświadczających trudności związanych z pracą w zespole.	11. 3% (1/30 SpS)
	12. Odsetek PES oceniających pozytywnie perspektywy rozwoju w ciągu najbliższych 12 miesięcy.	12. 70% (21/30 SpS)
	13. Odsetek PES oceniających negatywnie perspektywy rozwoju w ciągu najbliższych 12 miesięcy.	13. 0% (0/30 SpS)
	14. Odsetek PES, które starały się o skorzystanie z instrumentów zwrotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy.	14. 40% (9/23 SpS)
	15. Odsetek PES, które skorzystały z instrumentów zwrotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy.	15. 55% (5/9 SpS)
	16. Odsetek PES dostarczających w sposób systematyczny dobra i usługi dla samorządów.	16. 7% (2/30 SpS)
	17. Odsetek PES dostarczających w sposób systematyczny dobra i usługi dla przedsiębiorców.	17. 10% (3/30 SpS)
	18. Średni koszt jednostkowy utworzenia jednego PES.	18. 99 455,00 zł
	19. Średni koszt jednostkowy utworzenia jednego miejsca pracy w PES.	19. 23 869,10 zł
	20. Procent PES oceniających pozytywnie dostępność usług OWES.	20. 12/12 sps (100%)
	21. Procent PES oceniających pozytywnie trafność i użyteczność	21. 10/12 sps (86%)
Określenie barier i perspektyw rozwojowych		
Ocena skuteczności i efektywności działania poszczególnych OWES		

**Wpływ pracy lub uczestnictwa w PES
na integrację społeczną**

- | | |
|--|---|
| <p>usług OWES.</p> <p>22. Odsetek PES deklarujących, że bez wsparcia OWES ich aktualna sytuacja byłaby znacznie gorsza.</p> <p>23. Procent osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej, pracujących w tej spółdzielni 12 i 24 miesiące od otrzymania dotacji.</p> <p>24. Procent osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej, pracujących 12 i 24 miesiące od otrzymania dotacji.</p> <p>25. Procent osób, które deklarują wzrost dochodów 12/24 m-ce po rozpoczęciu pracy w spółdzielni socjalnej.</p> <p>26. Odsetek osób, które zakończyły udział w CIS/KIS/ZAZ, finansowany i pracują 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie.</p> <p>27. Procent uczestników CIS/KIS/ZAZ, którzy deklarują wzrost poziomu dochodów 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie.</p> | <p>22. 10/12 sps (86%)</p> <p>23. 12 miesięcy -60/76 (86%); 24 miesiące – 25/76 (36%)</p> <p>24. Ogółem 36/48 pracowników (75%); 12 miesiące – 18/23 (78%); 24 miesiące – 11/13 (85%)</p> <p>25. 15/30 SpS (50%)</p> <p>26. 25/100 uczestników (25%)</p> <p>27. 29 ze 100 uczestników (29%) odnotowano wzrost dochodów gospodarstwa domowego w porównaniu do sytuacji przez przystąpieniem do CIS/KIS (brak uczestników którzy zakończyli udział w projekcie w 6 m-cy przed badaniem)</p> |
|--|---|

12. Spis tabel

Tabela 1. Podmioty ekonomii społecznej.....	21
Tabela 2. Szacowana liczba zarejestrowanych podmiotów ekonomii społecznej w województwie łódzkim, stan: marzec 2015 r.	23
Tabela 3. Liczba aktywnych organizacji pozarządowych w podziale na lata 2008-2015.	24
Tabela 4. Podział NGO według powierzchni i liczby ludności poszczególnych podregionów	26
Tabela 5. Liczba aktywnych CIS w latach 2008-2015.....	27
Tabela 6. Rok powstania CIS.....	27
Tabela 7. Liczba KIS w latach 2008-2015.....	28
Tabela 8. Rok powstania ZAZ w województwie łódzkim.....	30
Tabela 9. Spółdzielnie socjalne według roku utworzenia.....	31
Tabela 10. Status na rynku pracy spółdzielni socjalnych powstałych dzięki środkom EFS	32
Tabela 11. Podmioty ekonomii społecznej według subregionów województwa łódzkiego	33
Tabela 12. Koszt jednostkowy jednego uczestnika/ pracownika w różnych typach PES.	35
Tabela 13. Podstawowe wartości finansowe spółdzielni socjalnych.....	38
Tabela 14. Liczba zatrudnionych pracowników w spółdzielniach socjalnych. Dane za rok 2014.....	39
Tabela 15. Branże, w których działają spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim	46
Tabela 16. Zagrożenia i zalety strategii rozwoju prowadzonej działalności.....	47
Tabela 17. Liczba spółdzielni i średnia wielkość zatrudnienia ze względu na branżę działalności	48
Tabela 18. Główne źródła finansowania PES o charakterze reintegracyjnym	51
Tabela 19. Czynniki świadczące o problemie lub sukcesie CIS/KIS	52
Tabela 20. Instytucje prowadzące badane PES	53
Tabela 21. Odbiorcy dóbr i usług PES	57
Tabela 22. Współpraca badanych podmiotów z innymi instytucjami	57
Tabela 23. Bezrobocie rejestrowane w podziale na podregiony (liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia) stan na koniec stycznia 2015 roku	60
Tabela 24. Modele PES ze względu na typy pracowników.....	64
Tabela 25. Główne grupy pracowników ankietowanych spółdzielni socjalnych	65
Tabela 26. Umowy i czas pracy pracowników spółdzielni socjalnych.....	67
Tabela 27. Poziom wynagrodzeń netto pracowników spółdzielni socjalnych w momencie rozpoczynania pracy i w momencie badania	67
Tabela 28. Łączna liczba uczestników WTZ w poszczególnych latach	79
Tabela 29. Stanowiska pracy w WTZ.....	80
Tabela 30. Liczba i wartość projektów wspierających ekonomię społeczną w województwie łódzkim w latach 2007-2014	99
Tabela 31. Struktura uczestników według projektu i powiatu	109
Tabela 32. Struktura beneficjentów OWES i osób bezrobotnych według poziomu wykształcenia	119

13. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura wieku ogólnopolskich organizacji pozarządowych	25
Wykres 2. Rok powstania i liczebności WTZ w województwie łódzkim	29
Wykres 3. Ocena kondycji finansowej WTZ.....	36

Wykres 4. Ocena kondycji finansowej NGO	37
Wykres 5. Odbiorcy działań usługowych badanych spółdzielni socjalnych	37
Wykres 6. Przychody spółdzielni socjalnych	38
Wykres 7. Ocena kondycji finansowej spółdzielni	39
Wykres 8. Czynniki sukcesu spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego	43
Wykres 9. Zmiana wielkości zleceń w stosunku do ubiegłego roku	45
Wykres 10. Główne problemy w działalności spółdzielni socjalnych	49
Wykres 11. Czynniki sukcesu organizacji pozarządowych z województwa łódzkiego	51
Wykres 12. Stopa bezrobocia wg badania BAEL w latach 2011-2013	58
Wykres 13. Stopa bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r. wg badania BAEL	59
Wykres 14. Liczba długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i więcej) w wybranych województwach w latach 2011-2013	60
Wykres 15. Wskaźnik zatrudnienia w wybranych województwach w 2013 r. wg badania BAEL	61
Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r. wg badania BAEL	61
Wykres 17. Liczba respondentów, którzy pracowali w 12, 24 miesiącu od rozpoczęcia zatrudnienia w spółdzielni socjalnej i pracują obecnie	63
Wykres 18. Ocena warunków pracy w spółdzielniach socjalnych	66
Wykres 19. Przeciętne zarobki netto szeregowego pracownika spółdzielni socjalnej	68
Wykres 20. Liczba uczestników, którzy ukończyli poszczególne zajęcia CIS w 2013 r ...	75
Wykres 21. Efektywność zatrudnieniowa CIS w województwie łódzkim 2011-2013	78
Wykres 22. Zajęcia odbywające się w WTZ i średni czas poszczególnych typów rehabilitacji przypadający na jednego uczestnika w tygodniu	82
Wykres 23. Udział dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku	85
Wykres 24. Struktura dzieci w wieku do 17 lat, na które rodzice otrzymują zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku w podziale na podregiony	85
Wykres 25. Struktura osób długotrwale bezrobotnych i klientów OWES w podziale na podregiony	111
Wykres 26. Struktura osób długotrwale bezrobotnych i klientów OWES w podziale na powiaty	112
Wykres 27. Odsetek osób korzystających z poszczególnych typów wsparcia	113
Wykres 28. Porównanie struktury bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo beneficjentów OWES ze strukturą bezrobotnych zarejestrowanych w roku 2014 ze względu na kryterium wieku	120
Wykres 29. Ocena wsparcia OWES przez osoby, które otrzymały dotację na utworzenie miejsca pracy w spółdzielni socjalnej (1- wcale się nie zgadzam, 5- zupełnie się zgadzam)	126

14. Spis rysunków

Rysunek 1. Cele szczegółowe stawiane przed Wieloletni Plan Działań na rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w województwie łódzkim na lata 2013-2020	20
Rysunek 2. Schemat wymiarów współpracy PES	55
Rysunek 3. Relacja pomiędzy poszczególnymi elementami Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	72
Rysunek 4. Strategie organizacji reintegracji zawodowej w CIS	76
Rysunek 5. Schemat wsparcia OWES	114

15. Bibliografia

Dokumenty strategiczne:

1. *Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014,
2. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013*, Warszawa 2011,
3. *Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim w roku 2014 r.*, Łódź 2014,
4. *Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020*, Łódź 2014,
5. *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Łódź 2013,
6. *Wieloletni Plan Działań Na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020*, Łódź 2013,
7. *Województwa Strategia w Zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020*, Łódź 2007,

Raporty:

8. *Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej*, Raport końcowy z badania, Warszawa 2014,
9. *Centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014,
10. *Charakter usług świadczonych przez podmioty sektora pozarządowego w Polsce na tle definicji usług ekonomicznych oraz nieekonomicznych w prawie wspólnotowym, w szczególności w świetle zakresu Dyrektywy o usługach na rynku wewnętrznym 2006/123/WE, z uwzględnieniem orzecznictwa ETS*, Warszawa 2008,
11. *Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim*, przygotowana przez prof. dr hab. Jerzego Krzyszewskiego, Łódź 2011,
12. *Kapitał społeczny na poziomie mezo – współpraca organizacji trzeciego sektora*, GUS, Warszawa 2013,
13. *Niepełnosprawni w województwie łódzkim. Analizy statystyczne*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014,
14. *Ocena ex-ante instrumentów finansowych w zakresie wsparcia podmiotów ekonomii społecznej i osób młodych*, Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2014,
15. *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych*, Raport z badania 2012, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2013,
16. *Trzeci sektor w Polsce*, GUS, Warszawa 2014,
17. *Województwo łódzkie: podregiony, powiaty, gminy 2014*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014,
18. *Wstępna informacja nt. wyników Badania stowarzyszeń, fundacji i organizacji społecznych (SOF-1)*, GUS, Warszawa 2010,
19. *Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2014,

Inne źródła:

20. A. Bandura, *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015,
21. *Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2012 – 2013*, druk sejmowy nr 3166,
22. A. Osterwalder, Y. Pigneur, *Tworzenie modeli biznesowych; Podręcznik wizjonera*; OnePress, Gliwice 2012,

23. *Sprawozdania roczne z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za lata: 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014,*
24. T. Schimanek, *Klauzule społeczne w prawie zamówień publicznych w Polsce,* ekonomiaspoleczna.pl, 2011,
25. T. Schimanek, *Klauzule społeczne w prawie zamówień publicznych w Polsce 2011-2014. Co się zmieniło,* ekonomia społeczna.pl, 2015,

Ustawy:

26. Ustawa z dn. 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143),
27. Ustawa z dn. 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651.),
28. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123. poz. 776.),
29. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104.),
30. Ustawa z dn. 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97.),
31. Ustawa z dn. 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210.),
32. Ustawa z dnia 7. maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009 nr 91, poz. 742),

Internetowe bazy danych:

- baza.centrumklucz.pl,
- baza.ngo.pl,
- GUS BDL (http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks),
- Katalog OZRSS (<http://ozrss.pl/spoldzielnie-socjalne/katalog/>),
- strateg.stat.gov.pl.