



Raport końcowy

Ewaluacja wsparcia EFS na rzecz przedsiębiorstw społecznych z pomiarem wskaźnika rezultatu długoterminowego *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*



Zamawiający:

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa

Wykonawca:

Openfield sp. z o. o. (Lider Konsorcjum)

Openfield

Instytut Badawczy IPC sp. z o. o.

EDBAD Pracownia doradczo-badawcza
Maciej Mroczek

WYKAZ SKRÓTÓW

CATI – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. *Computer-Assisted Telephone Interview*)

CAWI – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (ang. *Computer-Assisted Web Interview*)

CIS – Centrum Integracji Społecznej

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

ES – Ekonomia społeczna

GUS – Główny Urząd Statystyczny

IZ – Instytucja Zarządzająca

KIS – Klub Integracji Społecznej

KKRES – Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej

KPRES – Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

OP – Oś Priorytetowa

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

PES – Podmiot ekonomii społecznej

PO PŻ – Program Operacyjny Pomoc Żywnościowa 2014-2020

PS – Przedsiębiorstwo Społeczne

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

RPO – Regionalny Program Operacyjny

UE – Unia Europejska

WTZ – Warsztat Terapii Zajęciowej

Wytyczne CT9 – 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

ZAZ – Zakład Aktywizacji Zawodowej

1 SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	3
1 Spis treści	4
2 Streszczenie.....	6
3 Summary	9
4 Wprowadzenie	12
5 Metodologia badania	15
5.1 Cele badania	15
5.2 Metody i techniki badawcze	16
5.2.1 Badania ilościowe	16
5.2.2 Badania jakościowe	18
6 Logika interwencji w obszarze wsparcia ekonomii społecznej	19
6.1 Kontekst interwencji – sektor ekonomii społecznej w Polsce.....	19
6.2 Sposób określania docelowej liczby miejsc pracy w świetle założeń KPRES.....	23
6.3 Logika interwencji.....	25
6.3.1 Proces wdrażania i koordynacji w ujęciu obowiązujących przepisów	25
6.3.2 Logika interwencji – porównanie i synteza regionalnych programów operacyjnych.....	26
6.3.3 System wdrażania interwencji	31
6.3.4 Wpływ COVID-19 na wdrażanie interwencji	31
6.4 Podsumowanie doświadczeń związanych z systemem wdrażania	33
7 Analiza wartości wskaźnika: <i>Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych</i>	38
7.1 Docelowe i osiągnięte dotychczas wartości wskaźnika	38
7.2 Ocena możliwości osiągnięcia założonych przez IZ RPO wartości wskaźników	44
8 Jakość i trwałość miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.....	48
8.1 Charakterystyka utworzonych miejsc pracy	48
8.2 Jakość miejsc pracy	54
8.3 Rotacje pracowników na utworzonych stanowiskach	61
8.4 Zjawisko likwidowania miejsc pracy	65
8.5 Wpływ COVID-19 na przeżywalność utworzonych miejsc pracy.....	74

9	Skuteczność, użyteczność i trafność wsparcia	79
9.1	Użyteczność i trafność interwencji na rzecz przedsiębiorstw społecznych	79
9.2	Trwałość interwencji.....	94
9.3	Skuteczność interwencji	97
9.4	Analiza SWOT.....	99
10	Wnioski i rekomendacje	103
11	Spis tabel	108
12	Spis map	108
13	Spis wykresów	109
14	Bibliografia.....	111
	Załącznik nr 1 – Logika interwencji	113
	Załącznik nr 2 – Zastosowane narzędzia badawcze	113
	Załącznik nr 3 – Aneks statystyczny	113
	Załącznik nr 4 – karty województw	113

2 STRESZCZENIE

Niniejsze badanie ewaluacyjne miało za zadanie oszacować skuteczność, trwałość oraz użyteczność wsparcia kierowanego do PS, zweryfikować stopień osiągania wartości wskaźnika ***Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych***, jak również wskazać konkretne rekomendacje, które przyczynią się do poprawy jakości realizowanej interwencji i osiąganych dzięki niej efektów.

W ramach wszystkich analizowanych programów operacyjnych, które wartość wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* określiły w procentach, została **osiągnięta wyższa wartość niż zakładano**.

Wyniki I pomiaru obejmującego miejsca pracy utworzone w okresie 01.07.2015-31.12.2018 uzupełniono wynikami II pomiaru obejmującego miejsca pracy utworzone w okresie 01.01.2019-31.12.2020. Na podstawie przeprowadzonych pomiarów przedstawiono skumulowaną wartość wskaźnika osiągniętą w poszczególnych regionalnych programów operacyjnych¹. W każdym z województw osiągnięto zakładaną wartość wskaźnika, co wskazuje na wysoką skuteczność wsparcia. Wartości wskaźnika wynikająca z przeprowadzonych pomiarów dla programów ujętych w badaniu jest następująca:

Tabela 1. Wartości wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* – I pomiar, II pomiar oraz wartość skumulowana.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	I pomiar	II pomiar	Skumulowana wartość wskaźnika
Dolnośląskie	83,8%	88,7%	86,1%
Kujawsko-pomorskie	77,3%	100,0%	85,3%
Lubelskie	79,5%	100,0%	92,9%
Lubuskie	88,5%	100,0%	93,4%
Łódzkie	86,5%	94,8%	90,3%
Małopolskie	87,8%	81,4%	85,4%
Mazowieckie	97,5%	98,9%	98,1%
<i>W tym: region warszawski stołeczny</i>	<i>96,3%</i>	<i>100,0%</i>	<i>97,7%</i>
<i>W tym: region mazowiecki regionalny</i>	<i>97,8%</i>	<i>98,7%</i>	<i>98,2%</i>
Opolskie	100,0%	100,0%	100,0%
Podkarpackie	80,3%	84,0%	81,3%
Podlaskie	70,2%	80,2%	74,0%
Pomorskie	97,9%	92,2%	94,6%
Świętokrzyskie	100,0%	87,8%	91,1%

¹ Badaniem objęto 15 województw. Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	I pomiar	II pomiar	Skumulowana wartość wskaźnika
Warmińsko-mazurskie	87,2%	98,6%	91,3%
Wielkopolskie	88,4%	86,6%	87,7%
Zachodniopomorskie	75,8%	94,4%	85,8%

Zasadne jest kontynuowanie dotychczas podejmowanych działań ukierunkowanych na kompleksowe wsparcie rozwoju ekonomii społecznej, których efektem jest wysoka trwałość utworzonych miejsc pracy w perspektywie finansowej 2021-2027. Uzasadnione jest także podtrzymanie przyjętej na etapie programowania formuły kompleksowego wsparcia realizowanego przez OWES obejmującego animację lokalną, inkubację (usługi rozwoju ekonomii społecznej, tworzenie i rozwój przedsiębiorstw społecznych) oraz wsparcie już istniejących przedsiębiorstw społecznych (doradztwo biznesowe), a także działania ROPS z zakresu koordynacji systemu wsparcia ekonomii społecznej.

Działania wspierające funkcjonowanie PS prowadzone przez OWES okazały się skuteczne również w obliczu wystąpienia epidemii COVID-19. Choć utrudnienia związane z epidemią były bardzo odczuwalne, a wszyscy interesariusze musieli zmagać się z nowymi wyzwaniami, to dzięki podjętym działaniom (między innymi: zakupy interwencyjne, wykorzystywanie form online w podejmowanych działaniach czy dostosowywanie działalności PS do ówczesnych potrzeb) udało się zniwelować negatywne oddziaływanie obostrzeń związanych z epidemią na jakość udzielonego wsparcia oraz na uzyskane efekty interwencji. W związku z wprowadzonymi obostrzeniami i zmianą sytuacji społeczno-gospodarczej zlikwidowano tylko 2,5% utworzonych miejsc pracy oraz 2% wspartych przedsiębiorstw społecznych. Zasadne jest kontynuowanie działań umożliwiających stosowanie mechanizmów zakupowych oraz elastyczne reagowanie OWES na nowe wyzwania związane ze zmieniającą się sytuacją zewnętrzną.

Przeprowadzone badanie ewaluacyjne wykazało, że miejsca pracy utworzone w przedsiębiorstwach społecznych charakteryzują się dużą trwałością a wsparte podmioty dużą przeżywalnością. Poza wysokimi wartościami wskaźnika, na uwagę zasługuje fakt, że 83% miejsc pracy utworzonych w ramach interwencji nadal istnieje. Osoby zatrudnione na utworzonych stanowiskach mają zróżnicowaną strukturę społeczno-demograficzną. Interwencja pozwoliła na zapewnienie stabilnego zatrudnienia, choć przedsiębiorstwa społeczne musiały reagować na zmieniające się otoczenie i wprowadzać stosowne zmiany w ramach utworzonych stanowisk pracy (w szczególności zwiększać wysokość wynagrodzenia w związku z dynamicznie wzrastającymi stawkami minimalnego wynagrodzenia za pracę). W przypadku 43% wspartych przedsiębiorstw społecznych na utworzonych miejscach pracy następowała rotacja pracowników, przy czym w zdecydowanej większości przypadków zmiany te zachodziły z przyczyn leżących po stronie pracownika (zmiana pracy lub rezygnacja

z pracy z przyczyn osobistych), a znalezienie nowego pracownika nie było trudne i w większości przypadków udawało się to w przeciągu 1 miesiąca.

Kryterium ewaluacyjne odnoszące się do użyteczności wsparcia, pozwala ocenić, na ile zrealizowane działania odpowiadają potrzebom przedsiębiorstw społecznych. Wsparcie charakteryzuje się wysoką użytecznością – zdecydowana większość przedsiębiorstw społecznych (91%) deklaruje, że pomoc wpłynęła na polepszenie sytuacji ich podmiotu. Przedsiębiorstwa społeczne bardzo pozytywnie oceniają wpływ otrzymanego wsparcia na strukturę, zakres i skalę swoich działalności. Zrealizowane projekty odpowiadały na ich potrzeby i umożliwiły stworzenie miejsc pracy, które bez interwencji nie powstałyby w przypadku 91% badanych przedsiębiorstw społecznych.

Trwałość interwencji mierzona jest w odniesieniu do przeżywalności miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych. Oceniając ten aspekt należy zwrócić uwagę na uzyskane wartości wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*, które są znacząco wyższe niż zakładane wartości docelowe. Kryterium trwałości odnosi się także do wspartych w ramach wdrażanej interwencji przedsiębiorstw społecznych – jak wynika z przeprowadzonej analizy zdecydowana większość podmiotów (96%) objętych wsparciem nadal istniało w momencie realizacji badania (lipiec-sierpień 2023 roku) i zatrudniało pracowników.

Skuteczność rozumiana jest jako stopień osiągnięcia założonych na etapie programowania celów, dzięki zrealizowanej ze środków EFS interwencji. Wdrażana interwencja istotnie przyczynia się do realizowania założonych na etapie programowania celów. Podejmowane działania ukierunkowane są na zwiększenie zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych, zatem cel ten należy uznać za realizowany prawidłowo. Wdrażana interwencja przyczynia się do wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, które wykazują się dużą trwałością. W kontekście zdiagnozowanego poziomu realizacji wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* interwencję należy ocenić jako bardzo skuteczną.

3 SUMMARY

The purpose of this evaluation study was to estimate the effectiveness, sustainability and usefulness of the support targeted at Social Enterprises (SEs), to verify the degree of achievement of the index named ***Number of jobs created at social enterprises and existing for at least 30 months***, and to provide specific recommendations that would improve the intervention's quality and effects.

All of the analysed operational programmes which specified the index named *Number of jobs created at social enterprises and existing for at least 30 months* as a percentage achieved **higher values than initially assumed**.

The results of measurement I covering jobs created between 1 July 2015 and 31 December 2018 were supplemented by the results of measurement II covering jobs created between 1 January 2019 and 31 December 2020. The cumulative index values achieved in individual operational programmes are presented based on the measurements taken.² The target value of the index was achieved in each voivodeship, indicating that the support was highly effective. The index values resulting from the measurements taken for the programmes included in the study are as follows:

Table 2: Values of the index named Number of jobs created in social enterprises and existing for at least 30 months – measurement I, measurement II and cumulative value.

Regional programme - perspective 2014-2020	measurement I	measurement II	Cumulative index value
Dolnośląskie	83,8%	88,7%	86,1%
Kujawsko-Pomorskie	77,3%	100,0%	85,3%
Lubelskie	79,5%	100,0%	92,9%
Lubuskie	88,5%	100,0%	93,4%
Łódzkie	86,5%	94,8%	90,3%
Małopolskie	87,8%	81,4%	85,4%
Mazowieckie	97,5%	98,9%	98,1%
<i>Capital City of Warsaw region</i>	<i>96,3%</i>	<i>100,0%</i>	<i>97,7%</i>
<i>Mazowieckie region</i>	<i>97,8%</i>	<i>98,7%</i>	<i>98,2%</i>
Opolskie	100,0%	100,0%	100,0%
Podkarpackie	80,3%	84,0%	81,3%
Podlaskie	70,2%	80,2%	74,0%
Pomorskie	97,9%	92,2%	94,6%
Świętokrzyskie	100,0%	87,8%	91,1%
Warmińsko-Mazurskie	87,2%	98,6%	91,3%

² The study covered 15 voivodeships. Śląskie Voivodeship did not join this study, instead deciding to measure the index on its own.

Regional programme - perspective 2014-2020	measurement I	measurement II	Cumulative index value
Wielkopolskie	88,4%	86,6%	87,7%
Zachodniopomorskie	75,8%	94,4%	85,8%

It is reasonable to continue the measures currently taken to provide complex support for the development of social economy, which contributes to the high sustainability of the jobs created in the financial perspective 2021-2027. It is also reasonable to maintain the complex support formula adopted at the programming stage and implemented by Social Economy Support Centres (SESCs) covering local animation, incubation (social economy development services, establishment and development of social enterprises) as well as supporting existing social enterprises (business counselling) and the measures of Regional Social Policy Centres on social economy support system coordination.

The measures supporting the SEs' functioning, implemented by the SESC turned out to be effective in reference to the COVID-19 outbreak. Although the impediments associated with the epidemic were very noticeable and all stakeholders had to contend with new challenges, the measures taken (intervention purchases, using online forms in the measures taken or the adaptation of the SEs' activities to the needs of the time) managed to mitigate the negative impact of the epidemic-related restrictions on the quality of the support provided and on the intervention effects achieved. As a result of the introduced restrictions and the changing social and economic situation, 2.5% of the jobs created were cut and 2% of the supported social enterprises were liquidated. It is reasonable to continue the measures that enable the SESC to use purchase mechanisms and flexibly react to new challenges related to the evolving external situation.

The conducted evaluation study demonstrated that the jobs created in social enterprises are characterised by high sustainability and that the supported entities have a high survival rate. In addition to the high index values, it is noteworthy that 83% of the jobs created by the intervention are still in existence. The people employed in the jobs created have a diverse socio-demographic structure. The intervention has helped to ensure stable employment, although social enterprises have had to respond to the changing environment and make appropriate changes to the jobs created (in particular, increase salaries due to the dynamically increasing minimum wage rates). In the case of 43% of the supported social enterprises, there was employee turnover in the jobs created, and in the vast majority of cases these changes occurred for reasons attributable to the employee (change of job or resignation for personal reasons), while finding a new employee was not difficult and in most cases was achieved within 1 month.

The evaluation criterion relating to the support's usefulness allows for the assessment of the extent to which the measures implemented meet the needs of social enterprises. The

support is characterised by high usefulness – the vast majority of social enterprises (91%) declared that the support improved their situation. Social enterprises rate the support's impact on the structure, range and scale of their activity very highly. The implemented projects met the social enterprises' needs and enabled the creation of jobs which would not have been created without the intervention in 91% of the surveyed social enterprises.

The intervention's sustainability is measured in relation to the survivability of the jobs created at social enterprises. When evaluating the intervention's sustainability in terms of the achieved values of the index named *Number of jobs created in social enterprises and existing for at least 30 months*, which are substantially higher than the assumed target values. The survivability criterion also refers to social enterprises supported as part of the implemented intervention. The conducted analysis demonstrated that the vast majority of the supported entities was still in operation (96%) during the study (July-August 2023) and hired employees.

The effectiveness is deemed as the degree of achievement of the objectives adopted at the programming stage thanks to the intervention implemented with the use of ESF funds. The implemented intervention contributes significantly to the achievement of the objectives adopted during the programming stage. The measures taken are aimed at increasing the employment in social enterprises, thus the objective must be deemed as achieved. The implemented intervention contributes to the increase in employment in social enterprises through the creation of new jobs characterised by high sustainability. The intervention should be evaluated as very effective in terms of the diagnosed achievement of the index named *Number of jobs created in social enterprises and existing for at least 30 months*.

4 WPROWADZENIE

Ekonomia społeczna i solidarna (ES), zgodnie z definicją zawartą w Krajowym Programie Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku - Ekonomia Solidarności Społecznej (KPRES), jest „sferą aktywności obywatelskiej i społecznej, która przez działalność gospodarczą 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 lokalnemu³”. W zaktualizowanym KPRES do 2030 roku stosowane jest określenie „ekonomii społecznej”. W aktualnie obowiązującym dokumencie definiuje się ją jako działalność podmiotów ekonomii społecznej na rzecz społeczności lokalnej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, świadczenia usług społecznych, realizowana w formie działalności gospodarczej, działalności pożytku publicznego oraz innej działalności o charakterze odpłatnym⁴. Ekonomia społeczna jest sferą życia społeczno-gospodarczego, która pozostaje na pograniczu sektora przedsiębiorczości oraz sektora organizacji pozarządowych, niedziałających w celu maksymalizacji zysku.

Strefa ekonomii społecznej została uregulowana prawnie –przyjęto *ustawę z dnia 5 sierpnia 2022r. o ekonomii społecznej*⁵, która określa zasady uzyskiwania i utraty statusu przedsiębiorstwa społecznego oraz nadzoru nad nim, instrumenty wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych, a także zasady i formy wspierania rozwoju ekonomii społecznej przez organy administracji publicznej. Regulacje powstały we współpracy rządu z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej, w tym organizacji pozarządowych, samorządów, świata nauki, sektora finansowego.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS), pośród wielu celów skoncentrowanych na poprawie kapitału ludzkiego, wspiera również obszar ekonomii społecznej i solidarnej zarówno z poziomu krajowego (przez Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój) jak i przez 16 regionalnych programów operacyjnych (RPO). Ze środków EFS jest wspierana w ramach Celu tematycznego 9 Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją, w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9v Wsparcie rozwoju sektora ekonomii społecznej. Zgodnie z zapisami Wytycznych 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” (dalej: Wytyczne CT9), działania IZ RPO na rzecz wsparcia sektora ekonomii społecznej i solidarnej koncentrują się na wspieraniu tworzenia miejsc pracy przedsiębiorstwach społecznych (dalej PS).

³ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej.

⁴ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej

⁵ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1287 z późn. zm.).

Przedsiębiorstwo społeczne to specyficzny rodzaj podmiotu ekonomii społecznej (PES), prowadzący działalność ekonomiczną (działalność gospodarczą lub odpłatną pożytku publicznego), która nie jest nastawiona na maksymalizację zysku wzorem większości prywatnych przedsiębiorstw na rynku, ale inwestuje swoje nadwyżki w działalność lub realizację celów statutowych o charakterze społecznym. PS muszą spełniać wymagania określone w Wytycznych CT9, aby zachować swój status. Należy jednak zauważyć, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 22 kwietnia 2020 r. wszystkie statusy przedsiębiorstwa społecznego nadane przed 1.02.2020 r. utrzymywały ważność w okresie obowiązywania stanu epidemii. Natomiast w związku z wejściem w życie *Ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej*, zmienił się sposób i tryb nadawania statusu przedsiębiorstwa społecznego. Zgodnie z zapisami ww. Ustawy, status przedsiębiorstwa społecznego nadaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę podmiotu. Zgodnie ze szczegółowymi regulacjami⁶ statusy przedsiębiorstwa społecznego nadane przez OWES zachowały ważność.

Jak to zostało wspomniane wcześniej, spośród wielu form wsparcia realizowanych ze środków EFS na rzecz wspierania przedsiębiorczości społecznej, kluczowym, w kontekście celu niniejszego badania, jest finansowanie powstawania miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Jednym z mierników skuteczności tego wsparcia jest wskaźnik rezultatu długoterminowego EFS *liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*, którego wartość musi być wyliczana dla każdego RPO z osobna. Według „Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020” (dalej Wytycznych w zakresie monitorowania), wskaźnik mierzy trwałość miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych, wykazanych we wskaźniku rezultatu bezpośredniego „liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych”. We wskaźniku należy uwzględnić miejsca pracy, które funkcjonują przez co najmniej 30 miesięcy. IZ RPO na etapie programowania były zobowiązane oszacować docelową wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego planowaną do osiągnięcia w 2023 roku. Wartości wskaźnika zostały wpisane w treść poszczególnych regionalnych programów operacyjnych. Niniejszy raport uwzględnia także różnice, jakie zachodzą w metodyce szacowania tych wartości docelowych przez poszczególne instytucje zarządzające.

Koordinacją działań na rzecz rozwoju przedsiębiorstw społecznych zajmują się Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej (ROPS), zaś bezpośrednim wdrażaniem interwencji – Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES). OWES to podmioty lub partnerstwa posiadające akredytację Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) do świadczenia usług wsparcia ES wskazanych w KPRES. Zgodnie z wynikami ewaluacji pt. „Badanie potrzeb finansowych i pozafinansowych w sektorze ekonomii społecznej oraz usług społecznych i zdrowotnych” wydane przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej w kwietniu 2020 roku, w ciągu trzech lat wdrażania projektów w ramach perspektywy finansowej (w latach

⁶ pismo Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej z 27 października 2022 roku.

2016-2018) OWES przeznaczyły ponad 140 mln zł na utworzenie nowych miejsc pracy oraz wykazały łącznie stworzenie 5500 miejsc pracy, z czego 93%, tj. 5182 przy wykorzystaniu środków EFS⁷.

⁷ Badanie potrzeb finansowych i pozafinansowych w sektorze ekonomii społecznej oraz usług społecznych i zdrowotnych, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, 2019, s. 37.

5 METODOLOGIA BADANIA

5.1 CELE BADANIA

Celem głównym badania jest:

- dwukrotny pomiar i ocena poziomu osiągnięcia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dla 15 RPO, poza RPO Województwa Śląskiego*, które pomiaru dokonuje odrębnie w ramach własnego badania ewaluacyjnego.
 - pierwszy pomiar dla miejsc pracy utworzonych między 01.07.2015 a 31.12.2018 (przeprowadzono go w 2022, jego analizy dokonano w raporcie częściowym)
 - drugi pomiar dla miejsc pracy utworzonych między 01.01.2019 a 31.12.2020 (jego analizy dokonano w niniejszym raporcie).

W ramach niniejszego raportu przedstawione zostały skumulowane wyniki II pomiarów wskaźnika oraz analiza porównawcza oceny użyteczności, trwałości i skuteczności wsparcia wraz z syntezą wniosków dotyczącą obu pomiarów jako podsumowanie interwencji wdrażanej w ramach perspektywy finansowej 2014-2020.

Celami dodatkowymi badania były:

- ocena użyteczności, trwałości i skuteczności wsparcia realizowanego w ramach EFS udzielonego przedsiębiorstwom społecznym na utworzenie miejsc pracy oraz ocena systemu wsparcia przedsiębiorstw społecznych i działań koordynacyjnych z obszaru ES ze środków EFS;
- analiza trwałości i jakości miejsc pracy istniejących w przedsiębiorstwach społecznych, utworzonych w wyniku wsparcia z EFS.

Niniejsze badanie ewaluacyjne miało za zadanie oszacować skuteczność, trwałość oraz użyteczność wsparcia kierowanego do PS, zweryfikować stopień osiągania wartości wskaźnika, jak również wskazać konkretne rekomendacje, które przyczynią się do poprawy jakości realizowanej interwencji i osiągniętych dzięki niej efektów.

W ramach niniejszego badania zostały uwzględnione następujące kryteria ewaluacyjne:

- Skuteczność – rozumiana jako stopień osiągnięcia założonych na etapie programowania celów, dzięki zrealizowanej ze środków EFS interwencji;
- Użyteczność - pozwalająca ocenić na ile zrealizowane działania odpowiadają potrzebom przedsiębiorstw społecznych;
- Trafność – rozumiana jako stopień dopasowania wsparcia w ramach PI 9v EFS na tworzenie miejsc pracy, do potrzeb przedsiębiorstw społecznych;

- Trwałość – mierzona w odniesieniu do przeżywalności miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu EFS.

5.2 METODY I TECHNIKI BADAWCZE

W celu uzyskania wiarygodnych efektów ewaluacji została zastosowana triangulacja metodologiczna na trzech poziomach:

- triangulacja źródeł danych, oznaczająca wykorzystanie różnorodnych źródeł pochodzenia materiału badawczego, od danych zastanych, niewytworzonych przez badacza (gotowe opracowania, raporty, dokumenty programowe) do danych wywołanych, czyli pochodzących od respondentów i zebranych podczas realizacji badań terenowych,
- triangulacja metod badawczych, oznaczająca łączenie różnych metod i technik w badaniu tych samych zagadnień, np. badań kwestionariuszowych z wywiadami indywidualnymi
- triangulacja perspektyw badawczych, oznaczająca zaangażowanie całego zespołu, nie zaś jednej osoby w realizację badania ewaluacyjnego.

5.2.1 Badania ilościowe

Kluczową techniką badawczą w ramach badania ilościowego było przeprowadzenie badania ankietowego CATI/CAWI z zastosowaniem podejścia mix mode.

Populacja badania: wywiady były zrealizowane z przedstawicielami przedsiębiorstw społecznych, które otrzymały wsparcie na utworzenie miejsc pracy w ramach projektów realizowanych w ramach 15 RPO objętych badaniem⁸. Wyniki uzyskane w ramach badań przeprowadzonych w ramach RPO Województwa Śląskiego dla miejsc pracy powstałych do końca 2018 zostały włączone do niniejszego raportu. Na etapie tworzenia niniejszego opracowania (sierpień-październik 2023) nie są dostępne jeszcze wyniki pomiaru dla miejsc pracy utworzonych w latach 2019-2020. Planowany termin dostępności danych w tym zakresie to grudzień 2023 roku.

Podstawą realizacji badania były bazy danych wygenerowane z SL2014 dla poszczególnych RPO aktualne na dzień 15.05.2023 – dane dotyczące odbiorców wsparcia – przedsiębiorstw społecznych, które w ramach realizowanych projektów otrzymały wsparcie w ramach 15 RPO objętych badaniem. Dane z systemu zostały uzupełnione na podstawie danych pozyskanych przez IZ RPO od OWES (dane dotyczące dat utworzenia miejsc pracy).

⁸ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie.

W raporcie przedstawiono analizę wskaźnika obejmującą wartości uzyskane w ramach obu pomiarów oraz analizę porównawczą dotyczącą jakości i zakresu wsparcia, co posłużyło do sformułowania wniosków dotyczących całej interwencji w analizowanym obszarze.

Zrealizowana próba badawcza w ramach I pomiaru:

Tabela 3. Struktura próby badawczej uzyskana w ramach obu pomiarów wskaźnika

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Liczba PS w operacie (I pomiar)	Zrealizowana liczba wywiadów (I pomiar)	Uzyskany poziom realizacji (I pomiar)	Liczba PS w operacie (II pomiar)	Zrealizowana liczba wywiadów (II pomiar)	Uzyskany poziom realizacji (II pomiar)	Łączna liczba PS	Łączna liczba PS objętych badaniem
Oznaczenie danych	a	b	a/b	c	d	c/d	a+c	b+d
Dolnośląskie	83	50	60%	58	36	62%	141	86
Kujawsko-pomorskie	91	55	60%	38	24	63%	129	79
Lubelskie	31	23	74%	53	33	62%	84	56
Lubuskie	72	48	67%	44	29	66%	116	77
Łódzkie	68	42	62%	32	21	66%	100	63
Małopolskie	62	39	63%	49	31	63%	111	70
Mazowieckie	51	31	60%	52	33	63%	103	64
W tym: region warszawski stołeczny	16	10	63%	14	9	64%	30	19
W tym: region mazowiecki regionalny	35	21	60%	39	24	62%	74	45
Opolskie	11	8	73%	4	3	75%	15	11
Podkarpackie	227	149	66%	84	52	62%	311	201
Podlaskie	65	41	63%	35	25	71%	100	66
Pomorskie	34	21	62%	56	34	61%	90	55
Świętokrzyskie	13	8	62%	27	18	67%	40	26
Warmińsko-Mazurskie	103	74	72%	63	38	60%	166	112
Wielkopolskie	199	138	69%	113	72	64%	312	210
Zachodniopomorskie	25	16	64%	31	20	65%	56	36
OGÓŁEM	1135	743	65%	739	469	63%	1874	1212

Źródło: Opracowanie własne Wykonawcy na podstawie danych wygenerowanych z SL poszczególnych RPO.

W przypadku obu pomiarów Wykonawca realizował badanie na pełnej populacji. Podejmując działania ukierunkowane na zapewnienie możliwie najwyższego poziomu zwrotności (response rate). W przypadku pierwszego pomiaru uzyskano response rate na poziomie 65%, a w przypadku drugiego pomiaru – 63%. Łącznie w obu pomiarach objęto badaniem 1212 PS, co stanowi 65% podmiotów objętych wsparciem w analizowanych okresach. Badanie

realizowane było z wykorzystaniem podejścia mix-mode CATI/CAWI. Główną techniką gromadzenia danych była jednak technika wywiadu telefonicznego.

Analizując raport należy zauważyć, że dane na wykresach mogą nie sumować się do 100%, co wynika z zaokrągleń. Dane nie sumują się do 100% także w przypadku pytań, w których badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

5.2.2 Badania jakościowe

Przeprowadzono 15 wywiadów w formie triad, w każdym z objętych badaniem województw. W każdym z badanych 15 regionów w wywiadzie wziął udział co najmniej:

- 1 przedstawiciel IZ RPO odpowiedzialny za wdrażanie RPO w zakresie wsparcia ES,
- 1 przedstawiciel ROPS,
- 1 przedstawiciel OWES.

Wykonawca w toku realizacji badań jakościowych spotkał się z dużym zaangażowaniem i otwartością ze strony instytucji objętych badaniem.

Badanie przeprowadzono w formie wideokonferencji/rozmów telefonicznych z przedstawicielami wszystkich województw objętych badaniem.

6 LOGIKA INTERWENCJI W OBSZARZE WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

6.1 KONTEKST INTERWENCJI – SEKTOR EKONOMII SPOŁECZNEJ W POLSCE

W sierpniu 2023 r. na liście PS, prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, znajdowało się 2197 przedsiębiorstw społecznych. Wśród aktualnie posiadających status przedsiębiorstw społecznych prawie połowa (48,5%) uzyskała ten status w latach 2021-2023. Na fakt, iż przedsiębiorstwa społeczne to często podmioty relatywnie młode zwrócono uwagę w badaniu GUS opublikowanym w 2020 roku, które bazuje między innymi na sprawozdaniach SOF-1 (za rok 2018) dotyczących działalności fundacji, stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych. W 2018 roku przedsiębiorstwa społeczne działające krócej niż 2 lata stanowiły 46,5%, podczas gdy w przypadku podmiotów ES 55% organizacji działało wówczas dłużej niż 10 lat⁹.

Istotnym dla przedmiotu badania wydarzeniem, było przyjęcie *ustawy z dnia 5 sierpnia 2022r. o ekonomii społecznej*¹⁰, która swoją regulacją objęła także zakres uzyskiwania i utraty statusu przedsiębiorstwa społecznego. Przed wejściem w życie dokumentu, status przedsiębiorstwa społecznego nadawany był, zgodnie z Wytycznymi CT9 przez OWES, a dane publikowane w bazie prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej¹¹. Obecnie jedyną możliwością uzyskania omawianego statusu, jest złożenie wniosku do właściwego wojewody oraz otrzymanie pozytywnej decyzji administracyjnej tego organu. Ustawa wyznacza także już konkretny obowiązek prowadzenia elektronicznego wykazu przedsiębiorstw społecznych przez Ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego tj. nadal Ministra Rodziny i Polityki Społecznej¹². Choć podmiot prowadzący spis przedsiębiorstw społecznych pozostał niezmieniony, to różnice można dostrzec w ich zawartości. Uprzednia baza zawiera dane podmiotów działających w oparciu o Wytyczne CT9 i będzie aktywna do końca okresu realizacji projektów, czyli do końca 2023 r. Natomiast nowy wykaz, to lista przedsiębiorstw społecznych powstałych już na zasadach określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Ponieważ przedmiot badania dotyczy jednak wsparcia realizowanego do końca 2020, a więc przed wejściem w życie ustawy, w niniejszej analizie wykorzystano dane z rejestru opartego o statusy nadawane na potrzeby realizacji projektów EFS przez OWES. Zmiany, o których mowa tłumaczą także dlaczego, w 2023 roku nadano znacznie mniejszą liczbę statusu PS w ramach wspomnianego rejestru. Nowe podmioty mogą być już rejestrowane w nowym systemie na zasadach określonych w ustawie.

⁹ Sektor non-profit w 2018, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Kraków 2020, s. 32.

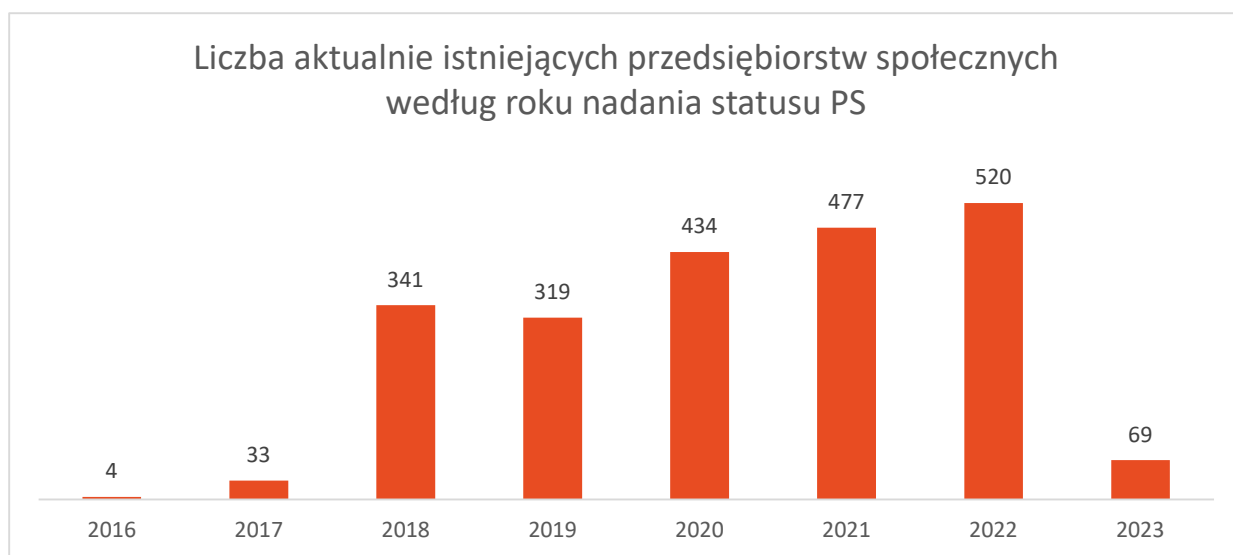
¹⁰ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1287 z późn. zm.).

¹¹ Baza Przedsiębiorstw Społecznych; Departament Ekonomii Społecznej;

<http://bazaps.ekonomiaspoleczna.gov.pl/>

¹² Ustawowy Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej https://rjps.mrips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59

Wykres 1. Przedsiębiorstwa społeczne istniejące w sierpniu 2023 roku według roku nadania statusu PS.



Opracowanie własne na podstawie: Baza przedsiębiorstw społecznych, Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej (dane na dzień 25.08.2023).

Dla oceny skali interwencji istotne jest zwrócenie uwagi na to, jaki % funkcjonujących przedsiębiorstw społecznych został objęty interwencją na rzecz tworzenia miejsc pracy w takich podmiotach. W celu dokonania oceny intensywności wsparcia wzięto pod uwagę liczbę podmiotów wspartych w okresie do końca 2018 (I pomiar) oraz liczbę podmiotów istniejących w momencie przeprowadzania I pomiaru (rok 2021) a także liczbę podmiotów, w których utworzono miejsca pracy w latach 2019-2020 (II pomiar) oraz liczbę podmiotów istniejących w momencie przeprowadzenia II pomiaru (rok 2023). Zauważyć można wówczas, że intensywność wsparcia w poszczególnych regionach Polski była różna. Natomiast należy zastrzec, że zdarzają się sytuacje, w których liczba wspartych podmiotów jest większa od liczby istniejących podmiotów (dotyczy województw warmińsko-mazurskiego i wielkopolskiego), co oznacza, że w okresie objętym analizą znacząco zmalała liczba funkcjonujących w danym regionie PS, a intensywność wsparcia była na tyle duża, że ma to swoje odzwierciedlenie w danych. Warto także zauważyć, że co do zasady to w pierwszych latach wdrażania programów intensywność wsparcia (rozumiana jako % istniejących PS objętych wsparciem w danym okresie) była większa. Wyjątek stanowią województwa lubelskie, pomorskie i świętokrzyskie, gdzie większy odsetek podmiotów został objęty wsparciem w latach 2019-2020.

Tabela 4. Skala interwencji - % PES objętych wsparciem

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Liczba PS w operacie (I pomiar)	Istniejące w 2021	% wspartych PS - 2021	Liczba PS w operacie (II pomiar)	Istniejące w 2023	% wspartych PS - 2023
Oznaczenie danych	a	b	a/b	c	d	c/d
Dolnośląskie	83	93	89%	58	105	55%
Kujawsko-pomorskie	91	104	88%	38	143	27%

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Liczba PS w operacie (I pomiar)	Istniejące w 2021	% wspartych PS - 2021	Liczba PS w operacie (II pomiar)	Istniejące w 2023	% wspartych PS - 2023
Oznaczenie danych	a	b	a/b	c	d	c/d
Lubelskie	31	101	31%	53	124	43%
Lubuskie	72	89	81%	44	108	41%
Łódzkie	68	77	88%	32	126	25%
Małopolskie	62	120	52%	49	126	39%
Mazowieckie	51	81	63%	52	96	54%
<i>W tym: region warszawski stołeczny</i>	16	26	61%	14	28	50%
<i>W tym: region mazowiecki regionalny</i>	35	55	64%	39	68	57%
Opolskie	11	39	28%	4	56	7%
Podkarpackie	227	243	93%	84	360	23%
Podlaskie	65	98	66%	35	119	29%
Pomorskie	34	91	37%	56	115	49%
Śląskie ¹³	x	277		x	312	
Świętokrzyskie	13	47	28%	27	61	44%
Warmińsko-Mazurskie	103	91	113%	63	111	57%
Wielkopolskie	199	137	145%	113	153	74%
Zachodniopomorskie	25	63	40%	31	82	38%
OGÓŁEM	1135	1751	65%	739	2197	34%

Opracowanie własne na podstawie: Baza przedsiębiorstw społecznych, Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej (dane na dzień 25.08.2023 oraz na podstawie analizy dokumentów programowych)

Najczęściej przedsiębiorstwa społeczne prowadzone są w formie spółdzielni socjalnych (735 podmiotów), fundacji (683) oraz spółek non profit (572). W okresie prowadzonych analiz funkcjonowało także 200 stowarzyszeń, 3 związki stowarzyszeń, 2 kościelne osoby prawne oraz 1 spółdzielnia inwalidów i niewidomych. Wskazane liczby świadczą o rozwoju sektora przedsiębiorstw społecznych w ostatnich 2 latach.

Tabela 5. Forma prawna przedsiębiorstw społecznych w Polsce

Forma prawna	Liczba aktywnych podmiotów
fundacja	683
kościelna osoba prawna	2
spółdzielnia inwalidów i niewidomych	1
spółdzielnia pracy	1
spółdzielnia socjalna	735

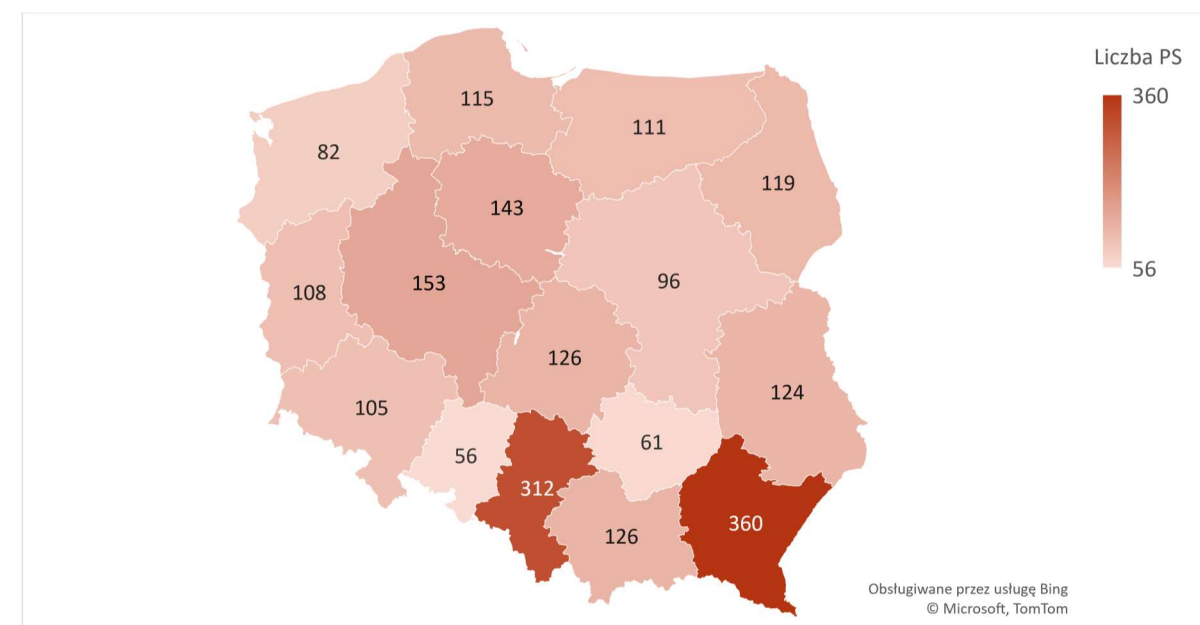
¹³ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie. Dlatego w kolumnach dotyczących liczby podmiotów objętych pomiarem zaznaczono „x”. Bez tej informacji z kolei nie ma możliwości obliczenia wartości procentowych (znak „-”).

Forma prawna	Liczba aktywnych podmiotów
spółka non profit (europejska)	2
spółka non profit (sp. z o.o.)	568
spółka non profit (spółka akcyjna)	2
stowarzyszenie	200
związek stowarzyszeń	3
RAZEM	2197

Opracowanie własne na podstawie: Baza przedsiębiorstw społecznych, Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej (dane na dzień 25.08.2023).

W grupie podmiotów, którym status PS nadano w latach 2016-2023 najwięcej było zarejestrowanych w województwach podkarpackim (360) oraz śląskim (312)¹⁴. Najmniej natomiast podmiotów funkcjonuje w województwach opolskim (56) oraz świętokrzyskim (61).

Mapa 1 Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce.



Opracowanie własne na podstawie: Baza przedsiębiorstw społecznych, Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej (dane na dzień 25.08.2023).

Przedsiębiorstwa społeczne działają przede wszystkim w branży edukacja i kultura (31% podmiotów), usługi dla firm, organizacji i administracji publicznej (25%), a także w gastronomii (23%) oraz handlu (21%).

¹⁴ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie. Tam, gdzie to możliwe uwzględniono ten region w analizach na podstawie desk research.

Wykres 2. Rodzaje branż, w których funkcjonują przedsiębiorstwa społeczne w Polsce



Opracowanie własne na podstawie: Baza przedsiębiorstw społecznych, Departament Ekonomii Społecznej i Solidarnej (dane na dzień 25.08.2023).

6.2 SPOSÓB OKREŚLANIA DOCELOWEJ LICZBY MIEJSC PRACY W ŚWIELE ZAŁOŻEŃ KPRES

Pytania badawcze:

Zgodnie z KPRES do końca 2023 roku miejsc pracy w PS powinno powstać ponad 20 tys. Jednak po zsumowaniu wszystkich wartości z regionalnych programów operacyjnych wynika znacznie mniejsza liczba tworzonych miejsc. Skąd wynika taka rozbieżność? Jakie czynniki były brane pod uwagę w obliczeniach w ramach prognoz w KPRES a jakie w RPO?

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej w wersji uchwalonej 27 lutego 2019 roku zakładała, że do 2023 roku powstanie 35 tys. nowych, wysokiej jakości miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Podstawą do zdefiniowanej wartości docelowej w KPRES było przyjęcie założenia o zaangażowaniu w tworzenie miejsc pracy powiatów i wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz PFRON. Założono, że 380 powiatów będzie tworzyło ze środków Funduszu Pracy średnio

5 miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych (1900 nowych miejsc pracy rocznie) oraz ze środków PFRON średnio 2 miejsca pracy (760 rocznie).

W ramach KPRES założono także, że dzięki wsparciu EFS utworzonych zostanie 20 230 miejsc pracy. Poprzez zastosowanie algorytmu przeliczającego wysokość środków przewidzianych na stymulowanie wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014-2020 wyliczono szacunkową liczbę miejsc pracy do utworzenia w latach 2014-2023 w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu z EFS. W dokumencie przyjęto zastrzeżenie, że możliwa będzie korekta zaplanowanej w KPRES liczby miejsc pracy tworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki realizacji RPO w poszczególnych województwach może być dokonana dopiero po uwzględnieniu wniosków i rozstrzygnięć wynikających z przeglądu śródkresowego RPO zaplanowanego na rok 2019. Oznacza to, że uchwalając dokument autorzy Programu nie mieli dostępu do danych dotyczących logik interwencji przyjętych przez poszczególne województwa.

W ramach raportu cząstkowego prześledzono strategię, jakimi posługiwały się poszczególne regiony w wyznaczaniu docelowych wartości wskaźników produktu i rezultatu długoterminowego odnoszących się do liczby miejsc pracy tworzonych w przedsiębiorstwach społecznych. Sformułowano wówczas wniosek, że zauważalne są różnice w podejściu poszczególnych województw do metodologii ustalania docelowych wartości wskaźników.

To co łączy poszczególne IZ RPO, to uwzględnianie **w metodologii doświadczeń z perspektywy finansowej 2007-2013**, kiedy w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowane było wsparcie na rzecz rozwoju ES.ES Wiedza pozyskana w tamtym okresie była wykorzystywana do określenia bazowych kosztów utworzenia jednego miejsca pracy. Należy podkreślić, że **wartości wskaźników były obliczane w odniesieniu do zaplanowanej na ten cel alokacji** w ramach programu wdrażanego w perspektywie finansowej 2014-2020. Kolejnym **czynnikiem były założenia i zapisy KPRES**. W dokumencie wskazano szacunkową liczbę miejsc pracy tworzonych w latach 2014-2023 w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu z EFS¹⁵. Opracowany dokument oznaczał dla niektórych województw konieczność modyfikacji założeń oraz przyjęcia wyższych wartości docelowych wskaźników. Przedstawiciele instytucji zarządzających zwracali uwagę na to, że było to o tyle problematyczne, że dokument został opracowany zbyt późno uniemożliwiając odpowiednie rozplanowanie działań i wsparcia w celu uzyskania zakładanej wartości wskaźników przewidzianych w KPRES. Głównym powodem, dla którego występują znaczne rozbieżności między prognozami KPRES a programami operacyjnymi na poziomie regionalnym, jest to, że wskaźniki były już zaplanowane i związane z dostępną alokacją w momencie publikacji projektu KPRES, a potem nie było możliwości dostosowania ich do strategii zapisanych w późniejszym terminie.

¹⁵ Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku, s. 25 (dostęp: https://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/download/files/EKONOMIA_SPOLECZNA/KPRES.pdf)

W procesie ustalania wartości docelowych wskaźników, **instytucje na etapie programowania uwzględniały szereg wskaźników społeczno-ekonomicznych**. W ramach większości programów założono zróżnicowanie wewnątrzregionalne wyliczone poprzez stworzenie algorytmu, które pozwalało na jego uwzględnienie. Brano pod uwagę przede wszystkim wskaźniki dotyczące bezrobocia, korzystania z pomocy społecznej, wielkości subregionu (jako udział powierzchni danego subregionu do województwa), czy liczby ludności.

6.3 LOGIKA INTERWENCJI

Pytania badawcze:

Jak należy ocenić proces wdrażania i koordynacji w ujęciu systemowym i obowiązujących przepisów, w odniesieniu do wsparcia kierowanego do PS na utworzenie miejsc pracy?

Na ile system wdrażania i koordynowania wsparcia kierowanego do PS z EFS jest determinowany przez obowiązujące przepisy i w ujęciu systemowym?

Czy negatywne efekty oddziaływania COVID-19 ujawniły jakiegokolwiek wady systemu wdrażania wsparcia na rzecz utworzenia miejsc pracy w PS?

6.3.1 Proces wdrażania i koordynacji w ujęciu obowiązujących przepisów

System wsparcia tworzenia nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych jest modelowym przykładem interwencji ściśle wynikającej z przepisów i dokumentów strategicznych. Koordynacja działań na rzecz ES z jednostką centralną w każdym regionie, jaką jest odpowiedni organ samorządu województwa, zajmujący się obszarem polityki społecznej (ROPS)ROPS i ze wsparciem dla samych PES, świadczonym na poziomie subregionów przez akredytowane OWES-y, odzwierciedla założenia Krajowego Planu Rozwoju Ekonomii Społecznej – dokumentu przygotowywanego z udziałem wielu interesariuszy, na bazie gruntownej diagnozy. Istotną rolę w modelu tym odgrywają Standardy Ośrodków Ekonomii Społecznej, przyjęte na poziomie ministerialnym, zapewniając jakość wsparcia. Model ten można ocenić pozytywnie, należy jedynie mieć na względzie jego aktualizację w zależności od zapisów kolejnych aktualizacji Krajowego Planu Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku.

Należy zauważyć, że wejście w życie *ustawy z dnia 5 sierpnia 2022r. o ekonomii społecznej*¹⁶ uniezależniło ten system od środków zewnętrznych. Rozwiązania przyjęte w ustawie wynikają bezpośrednio z zapisów KPRES i należą do stałych zadań państwa (we współpracy z samorządami) w zakresie polityki społecznej/polityki rynku pracy.

¹⁶ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1287 z późn. zm.).

Szczegółowa analiza procesu wdrażania i koordynacji w ujęciu obowiązujących przepisów stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego raportu.

6.3.2 Logika interwencji – porównanie i synteza regionalnych programów operacyjnych

Na podstawie analizy interwencji na rzecz sektora ekonomii społecznej w ramach PI 9v i dodatkowej interwencji w ramach innych priorytetów w tym obszarze, odtworzono ogólny schemat logiki interwencji w zakresie wspierania ES w regionalnych programach operacyjnych.

Twórcy RPO generalnie uznają, że ES jest istotnym elementem polityki społecznej i polityki rynku pracy na terenie województw. Działania PES miały przyczynić się do reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, do poprawy sytuacji na rynku pracy i jakości życia. Wyniki przeprowadzonego pomiaru wskazują na to, że założenia te okazały się słuszne.

Problemy leżące u podstaw interwencji: w momencie przygotowywania RPO w sektorze występował szereg **problemów**, które były uzasadnieniem dla podejmowanej interwencji. Najczęściej wskazywano (w ponad połowie RPO) na brak wypracowanego dotąd skutecznego i trwałego systemu wsparcia dla PES na poziomie polityki państwa – zarówno jeśli chodzi o źródła finansowania, jak i o wsparcie merytoryczne, szkoleniowe, doradcze itp. Słusznie zdiagnozowano potrzebę stworzenia takiego systemu, który odpowiadał na główne problemy samych PES, jakim jest ich niski potencjał kadrowy, finansowy, kompetencyjny, lokalowy i sprzętowy, ciągłe problemy finansowe, a co za tym idzie – mała liczba samych PES, niski poziom zatrudnienia w tych podmiotach, ich nierównomierny rozwój i brak samodzielności finansowej, rozumiany jako zależność od finansowania zewnętrznego (warto zauważyć, że uwidacznia się tu w badanych RPO pewna sprzeczność między – z jednej strony – dążeniem do ekonomizacji PES i ich rynkowego usamodzielnienia, a – z drugiej – próbą stworzenia dla nich stabilnego źródła finansowania zewnętrznego). W niektórych RPO (kujawsko-pomorskim, mazowieckim, opolskim, zachodniopomorskim, jak również śląskim¹⁷) wskazywano także, że rozwój PES na terenie ww. regionów jest nierównomierny geograficznie – istnieją obszary, na których podmioty te rozwijają się prężnie i takie, na których rozwijają się bardzo słabo. W RPO śląskim wskazano także na niski odsetek jednostek infrastruktury społecznej (np. domów pomocy) prowadzonych przez podmioty niepubliczne, co ma być szansą dla rozwoju ES.

Na niewystarczający potencjał PES na etapie programowania wpływały także takie zjawiska jak niedostatek współpracy między różnymi PES, między PES a samorządami i innymi instytucjami publicznymi, a także między PES a biznesem. Niedostatek ten wyrażał się na przykład w braku stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych przez samorządy. Kolejnym problemem była niewystarczająca świadomość i wiedza na temat ES wśród obywateli i decydentów, a także negatywne stereotypy na temat ES (np. opinie, że

¹⁷ Na podstawie I pomiaru przeprowadzonego dla miejsc pracy powstałych do 31.12.2018 roku.

jest to działalność prowadzona przez „osoby z marginesu społecznego”, że produkty PES są niskiej jakości itp.). Występowały także problemy wewnętrzne, związane z brakiem kompetencji kadr PES – dotyczy to zwłaszcza kompetencji biznesowych, umożliwiających utrzymanie się na rynku. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym pracujące w PES i współtworzące te podmioty borykają się często z problemami takimi, jak brak motywacji do pracy, umiejętności zarządczych, umiejętności rozwiązywania konfliktów.

Jednocześnie **kontekstem** dla podejmowanych działań są istniejące na poziomie centralnym i w regionach dokumenty strategiczne (plany rozwoju ekonomii społecznej) oraz inne działania RPO, w których uczestniczą podmioty ES – dotyczące najczęściej integracji społecznej i programów profilaktycznych, a w niektórych RPO także rynku pracy i rewitalizacji (mazowieckie, podkarpackie, podlaskie).

Działania, które podjęto w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy zostały zdefiniowane w ramach celu dla PI 9v. Jak wskazuje poniższy wykres, w zdecydowanej większości cele RPO w zakresie PI 9v dotyczą wzrostu liczby miejsc pracy, a rzadziej – rozwoju potencjału i poprawy sytuacji samych podmiotów. W pojedynczych przypadkach wskazywano np. na: cel długofalowy – integracja społeczna i zawodowa, a także cele szczegółowe takie jak upowszechnianie ES, zwiększenie zakresu ich działań, rozwój dostarczania usług użyteczności publicznej przez PES i zwiększenie dostępności do usług dla samych PES.

Wykres 3. Komponenty celów dla PI 9v, zdefiniowanych w różnych RPO



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy dokumentów programowych

W odpowiedzi na ww. potrzeby i kontekst, dla realizacji wytyczonych celów, wdrażane są w RPO **dwa rodzaje działań**:

- działania realizowane przez OWES zgodne ze standardami ich działań, obejmujące wsparcie dla tworzenia nowych PES oraz wspierania istniejących, jak również od 2020

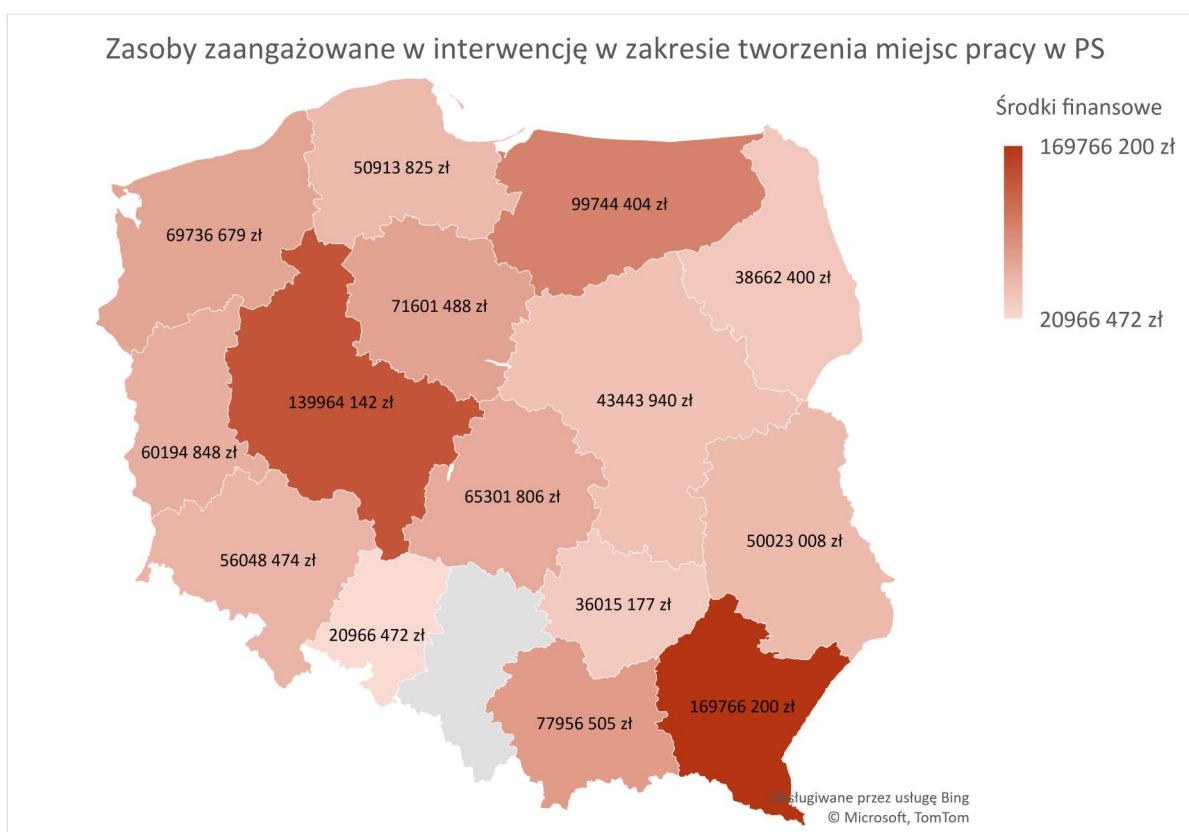
działania polegające na przeciwdziałaniu upadłości PS i PES przekształcanych w PS i utrzymaniu miejsc pracy zagrożonych w następstwie wystąpienia COVID-19;

- koordynacja systemu wsparcia ES, obejmująca działania, określone w Wytycznych CT9 (sieciowanie, inicjowanie współpracy, promocja, ewaluacja, monitoring itp.);

Są one realizowane najczęściej w ramach jednego działania z dwoma poddziałaniami lub z dwoma typami projektów. Projekty koordynacyjne są wybierane w trybie pozakonkursowym i realizowane przez jednostkę województwa zajmującą się polityką społeczną (regionalny ośrodek lub centrum polityki społecznej). Projekty OWES wybierane są w konkursach – 1 OWES dla każdego subregionu.

Na realizację ww. działań przeznaczono środki w łącznej wysokości **258 685 434 EUR (1 187 366 142,06 PLN¹⁸)** – najwięcej w województwie podkarpackim (169 766 199,68 PLN) oraz wielkopolskim (139 964 142 PLN), najmniej przeznaczono na te działania w woj. opolskim (20 966 471,68 PLN). Ponadto wkładem w realizację działań są zasoby kadrowe, lokalowe i sprzętowe instytucji systemu wdrażania i zarządzania RPO, regionalnych ośrodków polityki społecznej i OWES.

Mapa 2. Wielkość nakładów na inwestycje związane ze wsparciem PS - według województw¹⁹.



Opracowanie własne na podstawie analizy desk research

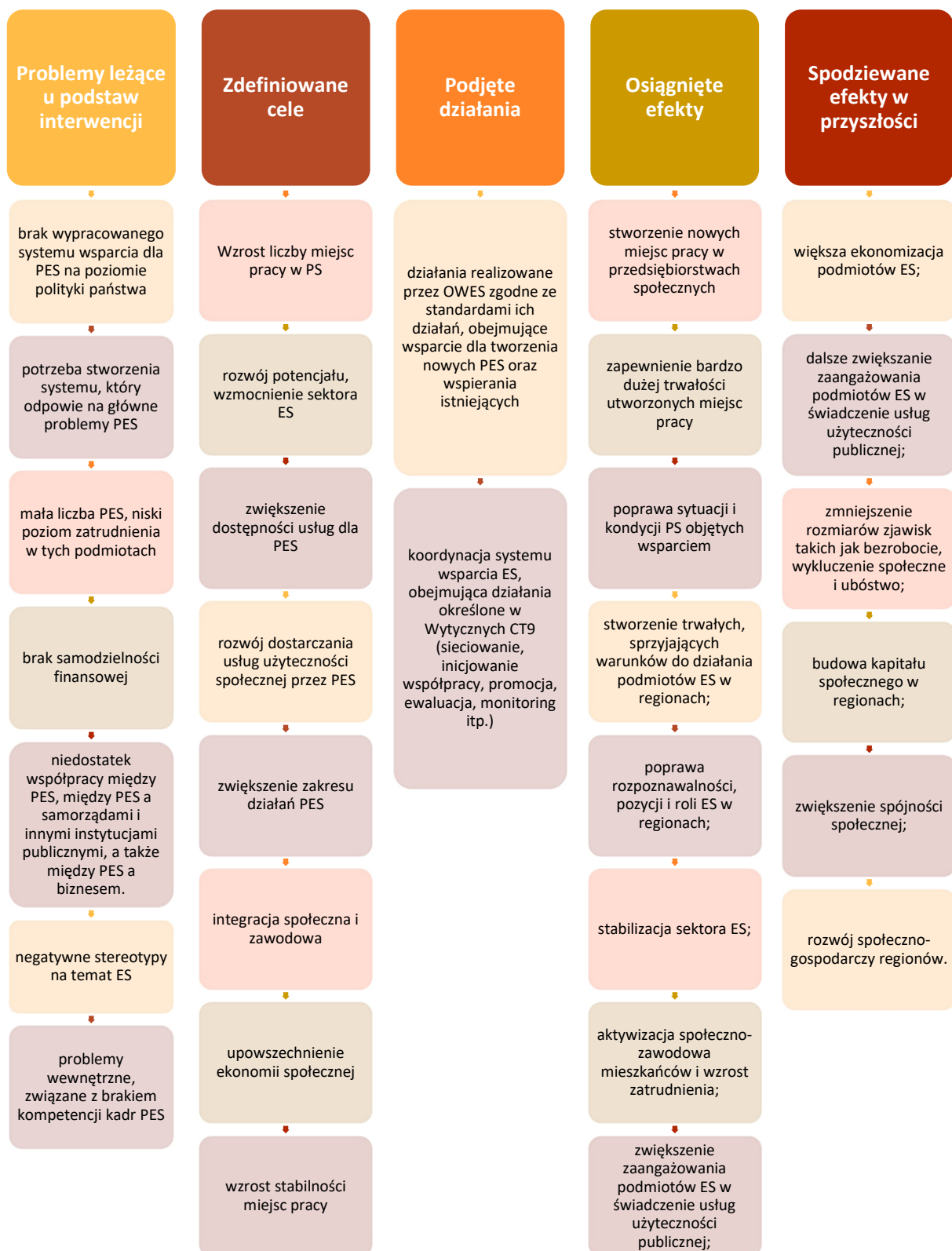
¹⁸ Przyjęto kurs 1 EUR = 4,59 PLN.

¹⁹ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie.

Bezpośrednim produktem działań jest wsparcie PES oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a rezultatem – stworzenie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, które charakteryzują się bardzo dużą trwałością, wyrażoną wysokimi wartościami wskaźnika oraz podjęcie zatrudnienia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Efektem prowadzonych działań jest stworzenie trwałych, sprzyjających warunków do działania podmiotów ES w regionach. Wdrożona interwencja przyczyniła się do poprawy rozpoznawalności, pozycji i roli ES w regionach, a także do częściowej ekonomizacji podmiotów ES. Podjęte działania przyczyniły się do poprawy sytuacji i kondycji PS objętych wsparciem, pozwoliło na stworzenie trwałych, sprzyjających warunków do działania podmiotów ES w regionach. Działania realizowane w ramach interwencji przełożyły się także na poprawę rozpoznawalności, pozycji i roli ES w regionach, stabilizację sektora, aktywizację społeczno-zawodową mieszkańców oraz wzrost zatrudnienia. Zauważalne jest także zwiększenie zaangażowania podmiotów ES w świadczenie usług użyteczności publicznej, choć zauważane są także dalsze potrzeby stymulowania w tym obszarze.

Osiągnięte efekty w kolejnych latach będą przekładały się na zwiększanie ekonomizacji podmiotów ES, dalsze zwiększanie zaangażowania podmiotów ES w świadczenie usług użyteczności publicznej, zmniejszanie rozmiarów zjawisk takich jak bezrobocie, wykluczenie społeczne i ubóstwo. W konsekwencji zauważalne będą zmiany w kontekście jakości kapitału społecznego w regionach, zwiększenie spójności społecznej oraz rozwój społeczno-gospodarczy regionów.

Wdrażana interwencja okazała się skutecznie realizować założone cele w odpowiedzi na zidentyfikowane problemy. Zasadne jest podjęcie działań ukierunkowanych na kontynuowanie kompleksowego wsparcia na rzecz rozwoju ekonomii społecznej. Niemniej, tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze ES wymaga dalszego wsparcia w ramach perspektywy 2021-2027. Niezbędne jest także podejmowanie dalszych działań ukierunkowanych na ekonomizację przedsiębiorstw społecznych oraz kontynuacja działań na rzecz zwiększenia zaangażowania podmiotów ES w świadczenie usług użyteczności publicznej.



Szczegółowa analiza logiki interwencji dla poszczególnych programów operacyjnych objętych badaniem stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego raportu.

6.3.3 System wdrażania interwencji

Proces wdrażania i koordynacji w ujęciu systemowym i z uwzględnieniem obowiązujących przepisów oraz wytycznych oceniany był z wykorzystaniem dokonanej analizy danych zastanych, z drugiej strony bazuje na wynikach badania jakościowego – doświadczeń, którymi dzielili się przedstawiciele instytucji zaangażowanych we wdrażanie interwencji w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych. Jak wskazuje dokonana analiza danych, koordynacja działań na rzecz ES, która opiera się na założeniu, iż jednostką centralną w każdym regionie, jest odpowiedni organ samorządu województwa, zajmujący się obszarem polityki społecznej (najczęściej Regionalny Ośrodek lub Regionalne Centrum Polityki Społecznej), a wsparcie na rzecz PES świadczone jest przez akredytowane OWES-y, jest zgodna z dokumentami strategicznymi oraz przepisami prawa i wytycznymi.

Uczestniczący w badaniu jakościowym przedstawiciele OWES, IZ, ROPS nie wskazywali na sytuację, w której istniejące regulacje prawne, przepisy czy wytyczne powodowałyby utrudnienie w realizacji ich zadań związanych z procesem wdrażania wsparcia (po stronie OWES), czy koordynacji (po stronie ROPS), czyli z prowadzeniem ośrodków jako takich.

Wsparcie kierowane do przedsiębiorstw społecznych ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy uwzględnia **kompleksowe wsparcie obejmujące animację, wsparcie doradczo-szkoleniowe, a w końcu także dotacje i wsparcie pomostowe na tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy. Wsparcie finansowe (dotacje i wsparcie pomostowe) jest elementem finalnym. Bez niego efektywne tworzenie miejsc pracy byłoby niemożliwe.** Założona logika interwencji i wynikające z niej działania ukierunkowane na tworzenie miejsc pracy stanowią mechanizmy, w których rezygnacja z choćby jednego elementu składowego przyniosłaby bardzo negatywne skutki w kontekście skuteczności interwencji.

6.3.4 Wpływ COVID-19 na wdrażanie interwencji

Dokonana analiza danych jakościowych, ale również wyniki badania ilościowego, pokazujące na wysoką trwałość powstałych miejsc pracy w stosunku do założeń poczynionych przez IZ RPO (o czym więcej w dalszej części niniejszego raportu, Rozdział 7) wydaje się potwierdzać, założenie, iż **system wdrażania wsparcia na rzecz utworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych okazał się odporny na negatywne efekty oddziaływania COVID-19.** Na potwierdzenie powyższego przytoczono wyniki badania jakościowego.

Pozytywną ocenę systemu wdrażania należy przede wszystkim oprzeć na tym, iż stosowane rozwiązania, ale też **przepisy prawa pozwalały elastycznie zareagować na zaistniałą negatywną sytuację spowodowaną pandemią COVID-19.** Zarówno podczas pomiaru cząstkowego jak i podczas podsumowania wdrażanej inwestycji, bez względu na region uczestnicy badania jakościowego, podkreślali, iż dostępne do wykorzystania dodatkowe

środki, dały możliwość przystosowania się przedsiębiorstwom społecznym do nowej sytuacji rynkowej. Same OWES-y poradziły sobie z organizacją pracy w czasie pandemii, dostosowały swój system pracy do potrzeb podmiotów, wykorzystując narzędzia teleinformatyczne do organizacji spotkań on-line (w obszarze doradztwa, animacji, szkoleń). Kluczowym czynnikiem sukcesu w tym zakresie była koncentracja OWES-ów na zapewnieniu możliwości przetrwania trudnego okresu.

Znakomicie tutaj mechanizm zakupów interwencyjnych się sprawdził, środki wykorzystane w 100%. Fajnie, że można było od przedsiębiorstw kupować usługi i moim zdaniem to w efekcie jakby doprowadziło do tego, że założone cele projektowe, nie tylko projektowe, zostały osiągnięte. (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Warte podkreślenia jest to, iż same PS nie miały wcześniej potrzeby dokonywania takich zmian, sytuację tę wymusiła pandemia, a dzięki już nawiązanej współpracy z OWES, wiele podmiotów wiedziało do kogo kierować prośbę o wsparcie doradcze, animacyjne czy finansowe, aby zabezpieczyć funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego, na co wskazywali uczestnicy badania jakościowego.

Co więcej, dzięki wprowadzonym mechanizmom możliwe było wykorzystanie zaistniałej sytuacji do promocji ES w samorządach (poprzez zaangażowanie przedsiębiorstw społecznych w działania, na które pojawiło się nowe zapotrzebowanie – np. przygotowywanie posiłków dla chorych, szycie maseczek, o czym wspominali respondenci w badaniu jakościowym. W związku z rekomendacją Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej, dotyczącą działań podejmowanych w projektach OWES w ramach regionalnych programów operacyjnych, **wprowadzona została możliwość zastosowania mechanizmu wsparcia PES i PS poprzez dokonywanie przez OWES zakupów od tych podmiotów, produktów lub usług związanych z przeciwdziałaniem skutkom wystąpienia COVID-19.** Zakupy były dokonywane w PES, w tym PS, dotkniętych skutkami wystąpienia COVID-19 w celu zapewnienia tym podmiotom zamówień oraz umożliwienia dalszego funkcjonowania. Wprowadzenie mechanizmów zakupowych okazało się skutecznym rozwiązaniem, które pozwoliło na wsparcie istniejących przedsiębiorstw społecznych w reagowaniu na zmiany konieczne do wdrożenia w odpowiedzi na nową sytuację społeczno-gospodarczą.

Wyniki badania jakościowego potwierdzają, iż z uwagi na zaistniałą sytuację, w województwach wprowadzono zmiany, które umożliwiały realizację projektów w zmienionej formie, tak aby realizowane były założone cele (np. poprzez przeniesienie elementów szkoleniowych, doradczych do strefy online).

Podsumowując wpływ COVID-19 na wdrażanie interwencji należy wskazać, że oddziaływanie okresu epidemii było bardzo zauważalne i wymagało od wszystkich zaangażowanych stron elastycznego reagowania na zachodzące nieoczekiwane zmiany. **Epidemia wpłynęła na**

sposób wdrażania interwencji, wymagała dostosowania działań, harmonogramów czy sposobu dystrybuowania środków po stronie instytucji zarządzających oraz wdrażających.

OWES musiały dostosować zakres udzielanego wsparcia, formy świadczenia usług, a także podjąć działania wspierające dla objętych opieką przedsiębiorstw społecznych. Epidemia okazała się dużym wyzwaniem także dla wspartych przedsiębiorstw społecznych, w których tworzone były miejsca pracy. Niejednokrotnie podmioty te musiały mierzyć się z koniecznością przebranżowienia. Dzięki wprowadzeniu powyższych mechanizmów oraz współpracy pomiędzy PS a OWES, ROPS oddziaływanie epidemii COVID-19 było widoczne, ale udało się wypracować rozwiązania minimalizujące jej negatywne skutki.

6.4 PODSUMOWANIE DOŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z SYSTEMEM WDRAŻANIA

Pytania badawcze:

Jakie rozwiązania systemowe w zakresie wdrażania wsparcia PS na tworzenie miejsc pracy, zastosowane w poszczególnych RPO sprawdziły się najlepiej (przyniosły największe efekty) i dlaczego? Jakich rozwiązań zabrakło, a z których należy zrezygnować i dlaczego?

Jakie działania – zarówno w ramach rozwoju zawodowego jak i społecznego – należy zapewnić w ramach interwencji EFS w nowej perspektywie, żeby zapewnić dobrej jakości i trwałe miejsca pracy?

Doświadczenia instytucji zaangażowanych w programowanie i wdrażanie interwencji w analizowanym obszarze wskazują na to, że **przyjęte rozwiązania systemowe w zakresie wdrażania wsparcia przedsiębiorstw społecznych w tworzeniu miejsc pracy zastosowane w ramach poszczególnych programów sprawdziły się** zapewniając tworzenie dobrej jakości, trwałych miejsc pracy.

Analiza przeżywalności miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych wykazała, że charakteryzują się one dużą trwałością. Analiza zrealizowanej interwencji oraz wyniki przeprowadzonych pomiarów pozwalają na sformułowanie wniosku, że kluczowe w tym zakresie okazało się być przyjęte w logikach interwencji założenie, że pożądany skutek przyniesie kompleksowe wsparcie obejmujące nie tylko udzielenie dotacji lub przyznanie wsparcia pomostowego na częściowe pokrycie kosztów prowadzonej działalności, czy wsparcie szkoleniowe i doradcze dla wspieranych podmiotów i zatrudnionych na utworzonych miejscach pracy pracowników, ale także zintegrowane działania ukierunkowane na animację lokalną, inkubację (wsparcie z zakresu rozwoju ES, tworzenia i rozwijania nowych przedsiębiorstw społecznych) oraz doradztwo dla już istniejących przedsiębiorstw społecznych objętych wsparciem.

Podczas każdego z 15 wywiadów przeprowadzonych odrębnie w każdym regionie objętym badaniem, z udziałem przedstawicieli instytucji zaangażowanych w programowanie i wdrażanie poszczególnych programów operacyjnych na lata 2014-2020 (to jest z udziałem instytucji zarządzających i pośredniczących, jeśli takie powołano, a także przedstawiciela

OWES), wspólnie dochodzono do wniosku, że zakres wsparcia wypracowany w perspektywie 2014-2020 powinien być kontynuowany w perspektywie finansowej 2021-2027. Jeśli dochodzi do zmian, to wynikają one z zewnętrznych uwarunkowań (przepisy i wytyczne na poziomie krajowym lub wspólnotowym) lub koniecznością dostosowania wymiaru, w jakim poszczególne elementy będą stosowane. Instytucje zarządzające mierzą się z wyzwaniem dostosowania założeń programowych do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego na poziomie na przykład definiowania kryteriów dostępu wsparcia dla grup docelowych, czy przyjęcia stawek odpowiadających na zachodzące w kraju procesy związane z aktualnym poziomem inflacji czy rosnącym poziomem minimalnego wynagrodzenia za pracę.

O tym, że przyjęty przez instytucje zarządzające w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych system wdrażania sprawdził się świadczy fakt, że na etapie programowania co do zasady regiony nie zrezygnowały z żadnych rozwiązań, które zostały zastosowane w perspektywie 2014-2020. Należy przy tym podkreślić, że **wysoka skuteczność wsparcia jest wynikiem nie zastosowania poszczególnych elementów, ale właśnie kompleksowego podejścia do zagadnienia rozwoju ES i tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.**

Wśród rozwiązań, które przedstawiciele instytucji wskazują jako szczególnie efektywne w kontekście osiągnięcia pożądanego efektów wskazać należy:

- Kluczowym elementem, bez którego cały zakres udzielonego wsparcia nie przyniosłby pożądanego efektów jest wsparcie finansowe – środki na utworzenie miejsc pracy oraz wsparcie pomostowe oferowane przedsiębiorstwom społecznym. Jednocześnie jednak należy zauważyć, że ograniczenie zakresu wsparcia tylko i wyłącznie do elementu finansowania tworzenia miejsc pracy z całą pewnością nie przyniosłoby tych samych rezultatów.
- Wprowadzenie obowiązkowych działań reintegracyjnych jako elementów niezbędnych do zapewnienia trwałości utworzonych miejsc pracy i utrzymania pracowników zatrudnionych w ramach wspartych podmiotów
- Mechanizmy zakupowe, które zostały wdrożone w odpowiedzi najpierw na epidemię COVID-19, później na wojnę w Ukrainie, które z jednej strony pozytywnie wpłynęły na integrację przedsiębiorstw społecznych ze środowiskami lokalnymi, z drugiej strony wpływały na zwiększanie szans na utrzymanie się tych podmiotów na rynku.
- Indywidualne podejście do wspieranych przedsiębiorstw społecznych, które oparte było na rzetelnej diagnozie potrzeb podmiotu oraz środowiska lokalnego, w którym przedsiębiorstwo społeczne działa.
- Podział województw na subregiony, który sprawił, że z jednej strony możliwe było odpowiednie podzielenie alokacji wewnątrz regionu z uwzględnieniem różnic społeczno-gospodarczych wewnątrz województwa, a z drugiej strony pozwoliło na zapewnienie efektywnego działania wyznaczonych OWES, które nie konkurowały ze sobą w zakresie obsługi wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych.

- Szczególnie istotne okazało się także wsparcie dostępne dla przedsiębiorstw społecznych w zakresie doradztwa biznesowego świadczone przez opiekuna przez pierwsze 12 miesięcy, który mógł interweniować w różne sytuacje kryzysowe, pomagać w zaspokajaniu potrzeb i przygotowywać do samodzielnego funkcjonowania na rynku po zakończeniu wsparcia, co zapobiegało likwidowaniu wspartych przedsiębiorstw społecznych przekładając się na zapewnienie trwałości tworzonych miejsc pracy.
- W kontekście systemu wdrażania szczególnie skutecznym rozwiązaniem okazało się podejście zastosowane przez IZ RPO Województwa Pomorskiego. Założono, że wybrani zostaną realizatorzy wsparcia jednokrotnie na cały okres programowania. Sprawilo to pewne trudności z perspektywy wyłonionych OWES, ponieważ w okresie wdrażania interwencji zmieniały się wytyczne, jednak przekładało się to na zapewnienie stabilnej oferty w regionie oraz długiej perspektywy czasowej umożliwiającej skuteczne realizowanie działań. Podejście to będzie kontynuowane w nowej perspektywie.
- Ważnym elementem jest współpraca z samorządem, która jest kluczowa dla edukowania i zachęcania samorządów do wspierania przedsiębiorstw społecznych, co jest postrzegane jako przyszłość działań. Widoczne jest, że stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych nie jest jeszcze wystarczająco powszechne. Dlatego istnieje potrzeba wzmocnienia zdolności obecnych podmiotów w celu podniesienia ich świadomości i zainteresowania dostarczaniem usług dla sektora publicznego. W tym kontekście wartościowe wydają się możliwości i narzędzia dostępne w ramach OWES, szczególnie te związane z doradztwem i wsparciem w przygotowywaniu ofert w odpowiedzi na ogłoszone zamówienia. Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego nie są dostatecznie świadomi wartości społecznej generowanej przez PES w porównaniu do innych podmiotów, które skupiają się wyłącznie na zysku²⁰.

Wśród zauważalnych braków, które dostrzegają przedstawiciele podmiotów zaangażowanych we wdrażanie interwencji należy wskazać:

- Niewystarczające działania z zakresu ekonomizacji przedsiębiorstw społecznych. Odczuwany jest brak kontynuacji pomocy dla wspartych przedsiębiorstw społecznych w dłuższej perspektywie czasowej. Przedstawiciele IZ dostrzegają lukę w postaci niezaspokojonych potrzeb przedsiębiorstw społecznych w okresie po zakończeniu wsparciem, oznacza to, że nie zawsze wspierane podmioty były objęte idealnym zakresem wsparcia pod kątem przygotowania do samodzielnego funkcjonowania na rynku od strony biznesowej. Dotychczas wsparcie koncentrowało się przede wszystkim na osobach, które były zatrudniane na tworzonych stanowiskach, ich reintegracji, przeszkoleniu, a w mniejszym stopniu na samych przedsiębiorstwach

²⁰ Jest to zgodne z założeniami dokumentu: Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej. Warszawa 2021.

społecznych i ich liderach. Zauważalne są potrzeby zapewnienia długofalowego wsparcia z zakresu doradztwa biznesowego, wsparcia w pozyskiwaniu zleceń, szczególnie w zakresie świadczenia usług dla sektora publicznego na poziomie samorządowym.

- Ograniczony lub za mały zakres wsparcia dla liderów przedsiębiorstw społecznych, którzy są zazwyczaj najbardziej obciążeni z jednej strony koordynacją bieżącego funkcjonowania podmiotu, z drugiej strony działaniami integracyjnymi dla pracowników (wielkopolskie). Z perspektywy przedstawicieli instytucji zaangażowanych w proces wdrażania interwencji zasadne jest rozszerzenie zakresu wsparcia doradczego i szkoleniowego.
- Zdarza się, że na podstawie doświadczeń z perspektywy finansowej 2014-2020 formułowane są wnioski, że potrzebne jest dodatkowe wsparcie doradcze lub intensyfikacja wsparcia doradczego, rozszerzenie jego zakresu.
- O ile dostępne było wsparcie doradcze i eksperckie w zakresie prowadzenia działalności w formie przedsiębiorstw społecznych, o tyle jedna z instytucji wskazała na potrzebę uzupełnienia wsparcia mentorów, coachów, ale posiadających doświadczenie w poszczególnych branżach, w których funkcjonują wsparte podmioty.

Wśród rozwiązań, które się nie sprawdziły należy wskazać:

- Przyjęcie założenia (w województwie dolnośląskim) o równomiernym podziale alokacji pomiędzy poszczególne subregiony – istotnym elementem planowania wsparcia w analizowanym obszarze jest dogłębna diagnoza poszczególnych subregionów pozwalająca na identyfikację różnic i uwzględnienie ich w podziale alokacji pomiędzy różne części regionu.
- W województwie warmińsko-mazurskim wdrożono koncepcję inkubatora, który miał stymulować rozwój wspieranych przedsiębiorstw społecznych, ale funkcjonowanie sprowadziło się do pełnienia funkcji zamiejscowej placówki OWES, a zakres świadczonego wsparcia nie przekładał się na osiąganie lepszych rezultatów i nie spełnił oczekiwań co do zasadności jego powołania.

Podsumowując doświadczenia z perspektywy 2014-2020, aby zapewnić tworzenie miejsc pracy o dobrej jakości i trwałości w ramach interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w nowej perspektywie, istotne jest wdrożenie kompleksowego podejścia, które uwzględni różne aspekty rozwoju zawodowego i społecznego przedsiębiorstw społecznych i zatrudnianych w nich pracowników. Na podstawie doświadczeń instytucji zaangażowanych w programowanie i wdrażanie interwencji, można wskazać kilka kluczowych działań:

- **Wsparcie finansowe:** Nadal istotne jest dostarczenie środków finansowych na tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, ale nie można ograniczać się tylko do tego elementu. Finansowanie powinno być częścią szerszego programu wsparcia.

- **Działania reintegracyjne:** Konieczne jest wprowadzenie obowiązkowych działań reintegracyjnych, które pomogą zapewnić trwałość utworzonych miejsc pracy i umożliwią pracownikom utrzymanie zatrudnienia.
- **Mechanizmy zakupowe:** Zasadne jest w przypadku pojawienia się okoliczności niestandardowych, zastosowanie sprawdzonych w przypadku COVID-19 mechanizmów zakupowych. Rozwiązanie to sprawdza się jako narzędzie do integracji przedsiębiorstw społecznych ze środowiskami lokalnymi oraz do zwiększenia ich konkurencyjności na rynku.
- **Indywidualne podejście:** Istnieje konieczność bazowania na rzetelnej diagnozie potrzeb przedsiębiorstw społecznych i ich otoczenia lokalnego, aby dostosować wsparcie do konkretnych sytuacji, a także osób, które poprzez udział w interwencji podejmują się aktywności zawodowej.
- **Podział na subregiony:** zasadne jest stosowanie podziału regionów, aby lepiej dostosować alokację środków do różnic społeczno-gospodarczych wewnątrz regionu oraz zapewnić efektywne działanie obsługujących je instytucji.
- **Wsparcie dla liderów:** zasadne jest rozszerzenie zakresu wsparcia doradczego i szkoleniowego dla liderów przedsiębiorstw społecznych, którzy odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu tych podmiotów.
- **Wsparcie długofalowe:** należy zapewnić długofalowe wsparcie doradcze w zakresie biznesowym oraz pomoc w pozyskiwaniu zleceń, szczególnie w sektorze publicznym na poziomie samorządowym oraz dążyć do ekonomizacji wspieranych podmiotów.
- **Mentorstwo branżowe:** zasadne jest zabezpieczenie wsparcia doradczego w postaci mentorów i coachów z doświadczeniem w konkretnych branżach, co pomoże dostosować działalność przedsiębiorstw społecznych do wymagań rynku.

Podsumowując, kluczowym celem interwencji EFS w nowej perspektywie, podobnie jak we wcześniejszych latach, powinno być zapewnienie wsparcia, które nie tylko pomaga w tworzeniu miejsc pracy, ale także zapewnia trwałość tych miejsc pracy poprzez kompleksowe podejście uwzględniające różnorodne potrzeby przedsiębiorstw społecznych oraz ich liderów. Warto również uwzględnić specyficzne cechy regionów i subregionów, aby dostosować interwencję do lokalnych warunków społeczno-gospodarczych.

7 ANALIZA WARTOŚCI WSKAŹNIKA: LICZBA MIEJSC PRACY ISTNIEJĄCYCH CO NAJMNIEJ 30 MIESIĘCY, UTWORZONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH SPOŁECZNYCH

7.1 DOCELOWE I OSIĄGNIĘTE DOTYCHCZAS WARTOŚCI WSKAŹNIKA

Pytania badawcze:

Pomiar wartości wskaźnika: Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych.

Jaki jest rozkład terytorialny udzielonego wsparcia na rzecz utworzenia miejsc pracy w PS, w ujęciu regionalnym i podregionalnym? Czy identyfikuje się obszary wyraźnie słabiej wsparte lub tzw. „białe plamy” wsparcia, które są obszarami nieobjętymi wsparciem?

Wartości docelowe wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* zostały zdefiniowane odrębnie przez instytucje zarządzające w ramach poszczególnych programów operacyjnych (IZ RPO). IZ RPO stosowały własne metodyki określania wartości docelowych wskaźników, dlatego zauważana jest bardzo duża różnica pomiędzy regionami. Szczegółowo sposób określania docelowych wartości wskaźników przez poszczególne województwa został omówiony w raporcie cząstkowym²¹.

Tabela 6. Zakres zrealizowanego wsparcia w okresie objętym pomiarem oraz wartości docelowe wskaźników według programów operacyjnych

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Liczba PS objętych II pomiarem	Liczba utworzonych miejsc pracy objętych II pomiarem	Wartość docelowa (na rok 2023)
Dolnośląskie	58	229	50%
Kujawsko-pomorskie	38	195	30%
Lubelskie	53	262	15%
Lubuskie	44	210	35% ²² (245 szt.)
Łódzkie	32	169	44%
Małopolskie	49	184	85%
Mazowieckie	52	155	40%

²¹ Raport cząstkowy, Ewaluacja wsparcia EFS na rzecz przedsiębiorstw społecznych z pomiarem wskaźnika rezultatu długoterminowego Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych – pomiar I (2021 rok).

²² Wartość obliczona na podstawie wartości docelowej zdefiniowanej w wymiarze liczbowym.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Liczba PS objętych II pomiarem	Liczba utworzonych miejsc pracy objętych II pomiarem	Wartość docelowa (na rok 2023)
<i>W tym: region warszawski stołeczny</i>	14	26	40%
<i>W tym: region mazowiecki regionalny</i>	39	129	40%
Opolskie	4	18	60%
Podkarpackie	84	424	33%
Podlaskie	35	159	30%
Pomorskie	56	262	25%
Świętokrzyskie	27	120	26%
Warmińsko-Mazurskie	63	261	22%
Wielkopolskie	113	500	29%
Zachodniopomorskie	31	118	75%
RAZEM	760	2342	

Opracowanie własne na podstawie analizy dokumentów programowych

Przeprowadzone badanie ilościowe z udziałem przedsiębiorstw społecznych, w których utworzono miejsca pracy dzięki wsparciu z projektów realizowanych w ramach objętych analizą regionalnych programów operacyjnych wykazała wysoką trwałość powstałych miejsc pracy w stosunku do założeń poczynionych przez IZ RPO. W skali ogółu badanych z 15 RPO w ramach I pomiaru co najmniej 30 miesięcy istniało 84,5% utworzonych miejsc pracy. W przypadku II pomiaru wartość ta wynosi 91,5%. Oznacza to, że skumulowana wartość wskaźnika w całym okresie objętym analizą wynosi 87,3%. Warto przy tym zauważyć, że mierzenie przeżywalności według metodologii przyjętej na potrzeby wyliczenia wartości wskaźnika jest unikatowe w skali kraju. Nie prowadzi się analogicznych analiz w stosunku do miejsc pracy powstałych poza obszarem oddziaływania wdrażanej interwencji. Niemniej jednak możliwe jest zaobserwowanie pewnych trendów dotyczących rosnącego zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych. Według dostępnych danych GUS²³ od 2018 roku znacząco rośnie liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że o ile nie znana jest przeżywalność pojedynczych miejsc pracy, o tyle zauważalny jest dodatni bilans pomiędzy liczbą miejsc pracy, które ulegają likwidacji, a liczbą miejsc pracy tworzonych w PS. W roku 2021 na dzień 31.12 w przedsiębiorstwach społecznych pracowało 2,9 tys. osób. W roku 2020 było to 2,6 tys., a w roku 2018, dla którego po raz pierwszy uwzględniono ten wskaźnik w badaniach GUS, było to 1,8 tys.

²³ Podmioty gospodarki społecznej w 2021 r. – wyniki wstępne; Sektor non-profit w 2020 r. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd gospodarczy i zawodowy; Sektor non-profit w 2018 roku;

Tabela 7. Wartość wskaźnika Liczba miejsc istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych w ujęciu ogólnopolskim.

Opis wartości	I Pomiar (2021)	II Pomiar (2023)	Skumulowana wartość wskaźnika
% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy (liczba miejsc pracy)	84,5% (2395)	91,5% (1757)	87,3% (4152)
% miejsc pracy, które istniały krócej niż 30 miesięcy (liczba miejsc pracy)	15,2% (431)	6,4% (124)	11,7% (555)
% miejsc pracy, co do których badani nie byli w stanie wskazać czasu istnienia (liczba miejsc pracy)	0,3% (9)	2,1% (40)	1,0% (49)
Liczba miejsc pracy poddanych analizie	2834	1923	4757

Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach I pomiaru (N=743) oraz II pomiaru (N=469).

Szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na uzyskane wartości wskaźników w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych. W poniższej tabeli przedstawiono osiągnięte wartości wskaźników w poszczególnych programach w zbiorczym zestawieniu z uwzględnieniem wartości wskaźnika w ramach I i II pomiaru oraz skumulowanej wartości wskaźnika od początku wdrażania interwencji. Zauważalne jest, że w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych osiągnięta została zakładana wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*.

Tabela 8. Wartości wskaźnika Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych według programów operacyjnych.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Jednostka miary	Wartość wskaźnika - I pomiar	Wartość wskaźnika - II pomiar	Wartość wskaźnika - skumulowane ²⁴
Dolnośląskie	Liczebność	140	126	266
	%	83,8%	88,7%	86,1%
Kujawsko-pomorskie	Liczebność	160	112	272
	%	77,3%	100,0%	85,3%
Lubelskie	Liczebność	66	158	224
	%	79,5%	100,0%	92,9%
Lubuskie	Liczebność	177	147	324
	%	88,5%	100,0%	93,4%
Łódzkie	Liczebność	115	109	224

²⁴ Wartość wyliczona na podstawie liczby miejsc pracy objętych analizą w ramach I i II pomiaru. Do wyliczenia wartości skumulowanej wskaźnika Wykonawca wykorzystał sumę miejsc pracy objętych analizą w obu pomiarach oraz sumę miejsc pracy, które istniały 30 miesięcy później w ramach obu pomiarów.

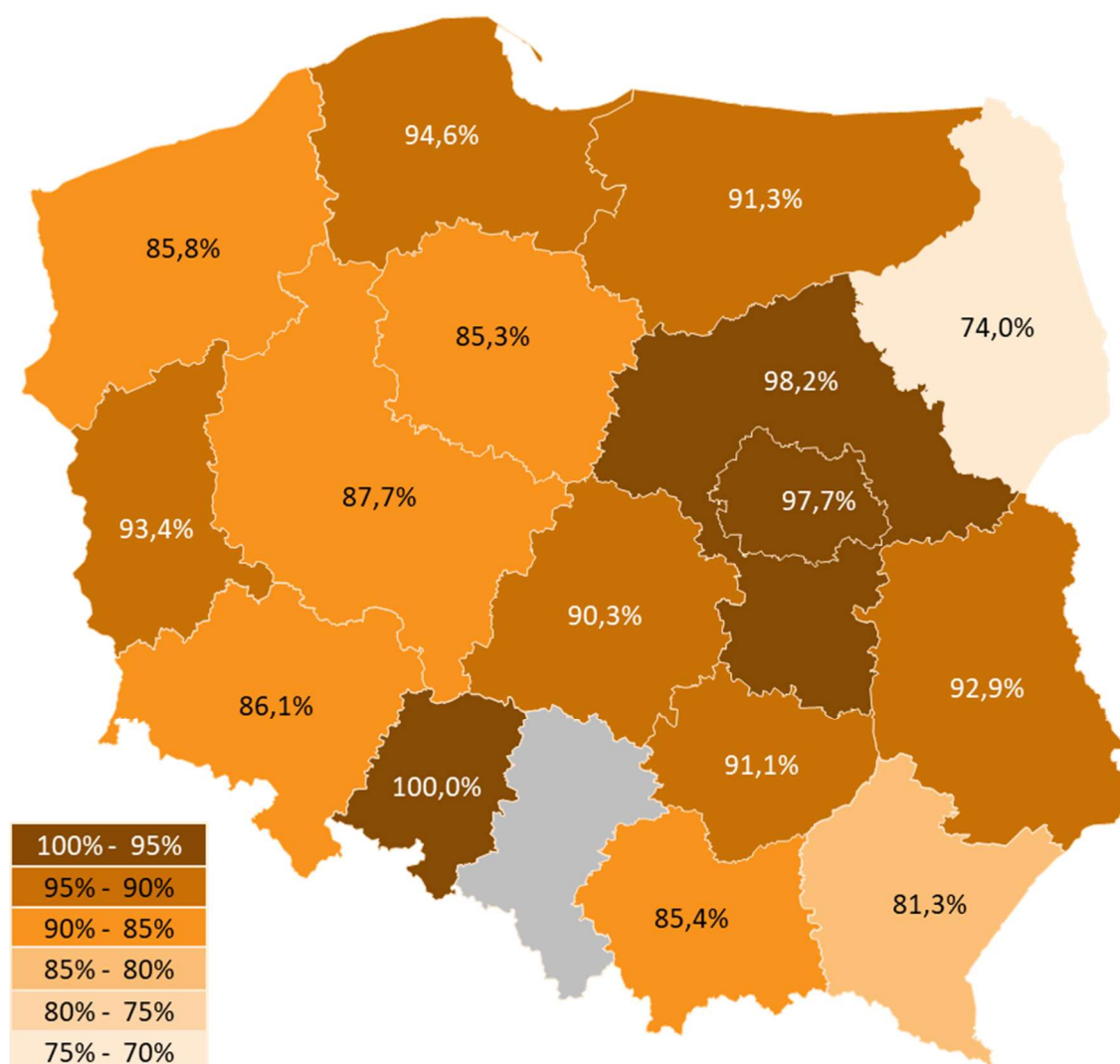
Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Jednostka miary	Wartość wskaźnika - I pomiar	Wartość wskaźnika - II pomiar	Wartość wskaźnika - skumulowane ²⁴
	%	86,5%	94,8%	90,3%
Małopolskie	Liczebność	138	79	217
	%	87,8%	81,4%	85,4%
Mazowieckie	Liczebność	117	93	210
	%	97,5%	98,9%	98,1%
W tym: region warszawski stołeczny	Liczebność	26	18	44
	%	96,3%	100,0%	97,7%
W tym: region mazowiecki regionalny	Liczebność	91	75	166
	%	97,8%	98,7%	98,2%
Opolskie	Liczebność	32	11	43
	%	100,0%	100,0%	100,0%
Podkarpackie	Liczebność	501	199	700
	%	80,3%	84,0%	81,3%
Podlaskie	Liczebność	127	89	216
	%	70,2%	80,2%	74,0%
Pomorskie	Liczebność	92	119	211
	%	97,9%	92,2%	94,6%
Śląskie ²⁵	Liczebność	26	x	26
	%	76,0%	x	76,5%
Świętokrzyskie	Liczebność	27	65	92
	%	100,0%	87,8%	91,1%
Warmińsko-Mazurskie	Liczebność	218	139	357
	%	87,2%	98,6%	91,3%
Wielkopolskie	Liczebność	410	245	655
	%	88,4%	86,6%	87,7%
Zachodniopomorskie	Liczebność	47	68	115
	%	75,8%	94,4%	85,8%

Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach I pomiaru (N=743) oraz II pomiaru (N=469).

Poszczególne województwa przyjmowały różne wartości docelowe wskaźnika *Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*, jednak wartości docelowe wskaźnika powstawały na podstawie dokonywanej diagnozy oraz potrzeb identyfikowanych w regionie. Pomimo zróżnicowania w poziomie wartości wskaźnika nie można mówić o białych plamach w skali kraju.

²⁵ W badaniu uwzględniono wyniki uzyskane w ramach pomiaru przeprowadzonego w odrębnym badaniu: „Ewaluacja uzyskanych wartości wskaźników rezultatu długoterminowego EFS i wskaźnika rezultatu EFRR oraz oszacowanie wartości wskaźnika produktu w ramach RPO WSL na lata 2014-2020”. Na moment przygotowania opracowania nie są dostępne wyniki pomiaru dotyczącego miejsc pracy powstałych w okresie 01.01.2019-31.12.2023, które były objęte II pomiarem.

Mapa 3. Wartości wskaźnika uzyskane w poszczególnych regionach – wartość skumulowana na podstawie I i II pomiaru²⁶



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach I pomiaru (N=743) i II pomiaru (N=469).

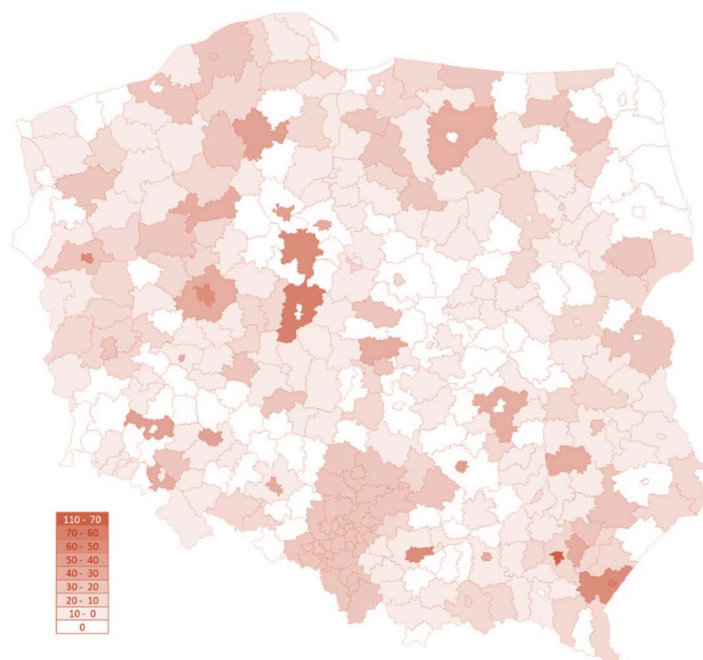
Analizując rozkład terytorialny wsparcia na rzecz utworzenia miejsc pracy w PS, w ujęciu przestrzennym z uwzględnieniem liczby utworzonych miejsc pracy w PS i liczby wspartych w tym zakresie PS zauważalne jest nierównomierne wsparcie w skali kraju.

Identyfikuje się obszary wyraźnie słabiej wsparte w obrębie poszczególnych województw, zauważalne są także „białe plamy” w różnych częściach kraju, co wskazuje, że w poszczególnych województwach wsparcie koncentrowało się w relatywnie niewielkiej liczbie lokalizacji. Można też zauważyć, że powiaty charakteryzujące się największą liczbą utworzonych miejsc pracy w ramach interwencji należą do województw, w których przeznaczono największe wsparcie finansowe na ten cel oraz w których funkcjonuje największa liczba przedsiębiorstw społecznych (to jest województwo podkarpackie i

²⁶ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie. Ze względu na brak danych dotyczących II pomiaru nie uwzględniono na mapie wartości dla tego regionu.

wielkopolskie). Zdiagnozowany stan rzeczy można wyjaśniać podejmowaniem działań przede wszystkim na obszarach, na których funkcjonuje największa liczba przedsiębiorstw społecznych oraz potencjału do tworzenia i funkcjonowania tych podmiotów w rzeczywistości społecznej i gospodarczej.

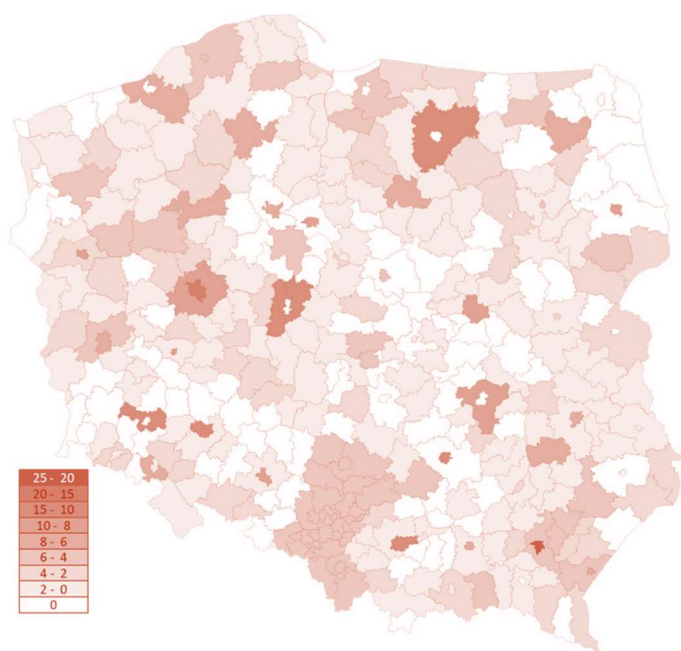
Mapa 4. Liczba miejsc pracy utworzonych w PS w ramach interwencji według powiatów²⁷



Opracowanie własne Wykonawcy na podstawie danych wygenerowanych z SL poszczególnych RPO.

²⁷ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie.

Mapa 5. Liczba PS, w których utworzono miejsca pracy w ramach interwencji według powiatów²⁸



Opracowanie własne Wykonawcy na podstawie danych wygenerowanych z SL poszczególnych RPO.

7.2 OCENA MOŻLIWOŚCI OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH PRZEZ IZ RPO WARTOŚCI WSKAŹNIKÓW

Pytanie badawcze:

W jakim stopniu, biorąc pod uwagę dynamikę wdrażania interwencji, jak również dostępną alokację, należy uznać uzyskanie zaplanowanych wartości wskaźników za realne?

Jakie działania zaradcze należy podjąć by udało się osiągnąć założone wartości docelowe wskaźników, w tych przypadkach, gdy ich osiągnięcie zostanie uznane za zagrożone?

Jaki wpływ ma epidemia COVID-19 na tempo osiągania wartości wskaźnika? Czy istnieje zagrożenie nieosiągnięcia zakładanych wartości wskaźników regionalnych na skutek negatywnego oddziaływania COVID-19?

Z przeprowadzonych pomiarów wartości wskaźników rezultatu długoterminowego **Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych wynika**, że osiągnięte zostały zakładane wartości docelowe. Przeprowadzone analizy w ramach I i II pomiaru wskazują na wysoką trwałość tworzonych miejsc pracy w ramach wdrażanej interwencji. **W ramach wszystkich analizowanych programów operacyjnych, biorąc pod uwagę skumulowaną wartość wskaźnika uwzględniającą oba pomiary została osiągnięta wyższa wartość niż zakładano.**

²⁸ Województwo Śląskie nie dołączyło do niniejszego badania decydując się na przeprowadzenie pomiaru wartości wskaźnika we własnym zakresie.

Wartości docelowe wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w PS* została określona samodzielnie przez instytucje zarządzające poszczególnymi programami operacyjnymi w oparciu o przeprowadzoną diagnozę, doświadczenia z wcześniejszej perspektywy finansowej oraz z uwzględnieniem zapisów KPRES. Uzyskanie zaplanowanych wartości wskaźników okazało się realne. Na podstawie wyników pierwszego pomiaru określona została minimalna wymagana wartość wskaźnika, jaka musi zostać osiągnięta w danym województwie, aby możliwe było osiągnięcie zakładanej wartości docelowej wskaźnika. Zastosowana metoda scenariuszowa określała pożądane zdarzenia w przyszłości, które zaszły we wszystkich badanych programach.

Tabela 9. Ocena możliwości osiągnięcia zakładanych wartości wskaźników w 2023 roku.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Wartość docelowa wskaźnika Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w PS	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy - WYNIK POMIARU 2021 ²⁹	Minimalna wymagana wartość wskaźnika w ramach pomiaru częściowego w 2023 ³⁰	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy – WYNIK II POMIARU	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy – wartość skumulowana ³¹
Dolnośląskie	50% (321 szt.)	83,8% (140 szt.)	40,0% (57 szt.)	88,7% (126 szt.)	86,1% (266 szt.)
Kujawsko-pomorskie	30% (115 szt.)	77,3% (160 szt.)	30,0% (34 szt.)	100,0% (112 szt.)	85,3% (272 szt.)
Lubelskie	15% (134 szt.)	79,5% (66 szt.)	0,0% (0 szt.)	100,0% (158 szt.)	92,9% (224 szt.)
Lubuskie	35% ³² (245 szt.)	88,5% (177 szt.)	12,0% (68 szt.)	100,0% (147 szt.)	93,4% (324 szt.)
Łódzkie	44% (340 szt.)	86,5% (115 szt.)	30,0% (35 szt.)	94,8% (109 szt.)	90,3% (224 szt.)
Małopolskie	85% (646 szt.)	87,8% (138 szt.)	84,0% (81 szt.)	81,4% (179 szt.)	85,4% (217 szt.)

²⁹ Wynik I pomiaru przeprowadzonego w 2021 roku dla miejsc pracy utworzonych do końca 2018 roku. Uzyskana wartość wyniku z przeprowadzonego badania ilościowego i była podstawą do określenia scenariuszy i minimalnej wartości koniecznej do uzyskania w kolejnym pomiarze, aby możliwe było uzyskanie zakładanej na etapie programowania wartości wskaźnika po przeprowadzeniu kolejnego pomiaru.

³⁰ Wartość wyliczona na podstawie uzyskanej wartości w I pomiarze. Nie istnieją analogiczne dane dla I pomiaru.

³¹ Wartość wyliczona na podstawie liczby miejsc pracy objętych analizą w ramach I i II pomiaru. Do wyliczenia wartości skumulowanej wskaźnika Wykonawca wykorzystał sumę miejsc pracy objętych analizą w obu pomiarach oraz sumę miejsc pracy, które istniały 30 miesięcy później w ramach obu pomiarów.

³² Wartość obliczona na podstawie wartości docelowej zdefiniowanej w wymiarze liczbowym. Z tego względu w zestawieniu przedstawiono dane liczbowe obok danych procentowych.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Wartość docelowa wskaźnika Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w PS	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy - WYNIK POMIARU 2021 ²⁹	Minimalna wymagana wartość wskaźnika w ramach pomiaru cząstkowego w 2023 ³⁰	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy – WYNIK II POMIARU	% miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy – wartość skumulowana ³¹
Mazowieckie	40% (275 szt.)	97,5% (117 szt.)	20,0% (19 szt.)	98,9% (93 szt.)	98,1% (210 szt.)
W tym: region warszawski stołeczny	Nie dotyczy	96,3% (26 szt.)	Nie dotyczy	(100,0%) (18 szt.)	97,7% (44 szt.)
W tym: region mazowiecki regionalny	Nie dotyczy	97,8% (91 szt.)	Nie dotyczy	98,7% (75 szt.)	98,2% (166 szt.)
Opolskie	60% (79 szt.)	100,0% (32 szt.)	50,0% (6 szt.)	100,0% (11 szt.)	100,0% (43 szt.)
Podkarpackie	33% (356 szt.)	80,3% (501 szt.)	0,0% (0 szt.)	84,0% (199 szt.)	81,3% (700 szt.)
Podlaskie	30% (142 szt.)	70,2% (127 szt.)	20,0% (22 szt.)	80,2% (89 szt.)	74,0% (216 szt.)
Pomorskie	25% (125 szt.)	97,9% (92 szt.)	5,0% (6 szt.)	92,2% (119 szt.)	94,6% (211 szt.)
Świętokrzyskie	26% (78 szt.)	100,0% (27 szt.)	20,0% (15 szt.)	87,8% (65 szt.)	91,1% (92 szt.)
Warmińsko-mazurskie	22% (88 szt.)	87,2% (218 szt.)	0,0% (0 szt.)	98,6% (139 szt.)	91,3% (357 szt.)
Wielkopolskie	29% (435 szt.)	88,4% (410 szt.)	0,0% (0 szt.)	86,6% (254 szt.)	87,7% (655 szt.)
Zachodniopomorskie	75% (225 szt.)	75,8% (47 szt.)	75,0% (54 szt.)	94,4% (68 szt.)	85,8% (115 szt.)

Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań CATI/CAWI oraz analizy danych zastanych.

Obecnie ryzyko nieosiągnięcia zakładanych wartości wskaźników nie jest identyfikowane. We wszystkich regionach uzyskano bardzo wysokie wartości wskaźnika *Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* oraz bardzo wysoki poziom przeżywalności tych miejsc pracy przez pierwsze 30 miesięcy. Obecnie instytucje wdrażające interwencję w analizowanym obszarze są na etapie końcowym realizowania projektów.

Pomimo występowania czynników, które mogły wpływać na obniżenie poziomu trwałości utworzonych miejsc pracy, podjęte działania zaradcze okazały się być skuteczne i umożliwiły uzyskanie wartości wskaźnika na bardzo wysokim poziomie we wszystkich badanych województwach.

Wśród takich czynników zidentyfikowano czynniki wewnętrzne, które dotyczyły struktury organizacyjnej wspieranych przedsiębiorstw społecznych, tego jakie osoby zatrudniane były w ramach tworzonych miejsc pracy oraz cechy społeczno-demograficzne założycieli przedsiębiorstw społecznych. Niejednokrotnie założycielami były osoby bez doświadczenia biznesowego, które znajdowały się w trudnej sytuacji życiowej, nie posiadały odpowiednich predyspozycji do zarządzania lub miały problemy z podziałem obowiązków oraz organizacją pracy w ramach przedsiębiorstwa społecznego. W tym przypadku pomocne okazały się usługi doradcze i wsparcie niefinansowe oferowane przedsiębiorstwom społecznym. Mimo że przedstawiciele instytucji częstokroć wskazywali na niezaspokojenie wszystkich potrzeb w tym zakresie, wsparcie to było wystarczające dla osiągnięcia wysokich wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Zdiagnozowany poziom realizacji wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* wskazuje na to, że **możliwe było uzyskanie wartości wskazujących na dużą trwałość powstałych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, które zostały utworzone do 31.12.2020 roku.**

Co do zasady, nie zidentyfikowano konieczności wprowadzania działań zaradczych ukierunkowanych na poprawę sposobu wdrażania interwencji w celu zwiększenia szans na osiągnięcie założonych wartości docelowych wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*, ponieważ w ramach wszystkich analizowanych regionalnych programów operacyjnych uzyskano wartości przekraczające docelowe wartości wskaźników.

8 JAKOŚĆ I TRWAŁOŚĆ MIEJSC PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH SPOŁECZNYCH

8.1 CHARAKTERYSTYKA UTWORZONYCH MIEJSC PRACY

Pytania badawcze:

Charakterystyka osób zatrudnionych na utworzonych miejscach pracy, w tym: wiek, płeć, status na rynku pracy przed zatrudnieniem, wykształcenie, status osoby z niepełnosprawnościami, bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia.

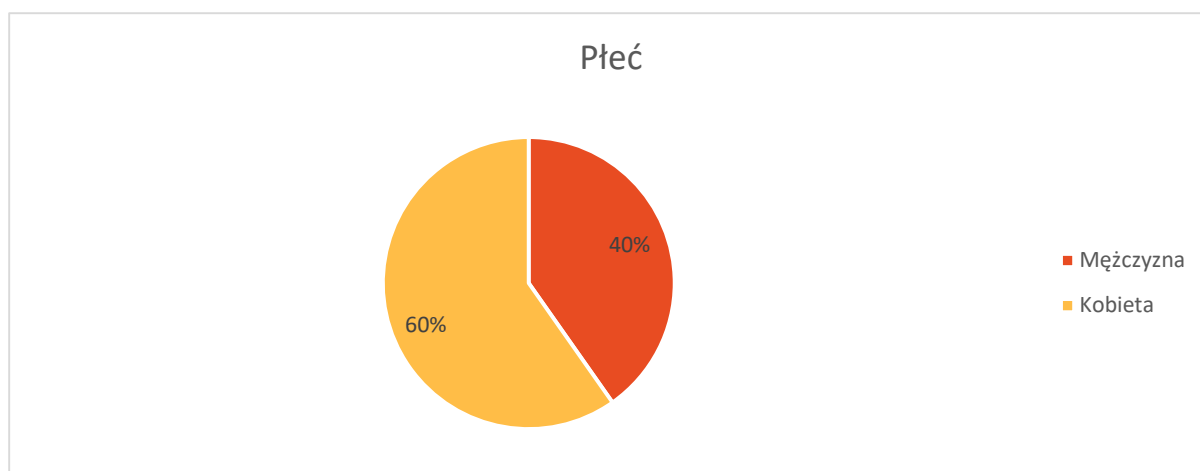
W jakiego typu branżach/zawodach tworzone najczęściej miejsc pracy – czy ma to wpływ na ich przeżywalność i odpowiada na potrzeby rynku pracy?

Zrealizowane badanie pozwoliło nie tylko zmierzyć poziom przedmiotowego wskaźnika, ale także pogłębić analizę dotyczącą powstałych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych – zarówno pod względem ich jakości, trwałości czy też zjawisk takich jak rotacje pracowników lub likwidacja utworzonych stanowisk. Podstawową czynnością, jaką należy przeprowadzić, by móc dokonać takich analiz jest przybliżenie charakterystyki miejsc pracy, o których mowa. Opisana charakterystyka dotyczy osób, które jako pierwsze zostały zatrudnione na stanowiskach utworzonych w wyniku przedmiotowego wsparcia w badanych przedsiębiorstwach społecznych. Pod względem podstawowych cech społeczno-demograficznych, można zwrócić uwagę na przewagę kobiet wśród osób zatrudnianych na miejsca pracy powstałe w wyniku wsparcia przedsiębiorstw społecznych. Obserwacja ta jest charakterystyczna dla obu pomiarów. W I pomiarze kobiety stanowiły 59% grupy zatrudnionych, w II pomiarze stanowią 60%. Według badania GUS na temat sektora non profit w dniu 31.12.2020 r. kobiety zatrudnione w PES stanowiły 75,3%³³. Warto także odnieść strukturę płci w przeanalizowanej grupie, do struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych ogółem. Według opracowania GUS w przedsiębiorstwach społecznych wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę kobiety stanowiły 69%. Wśród osób zatrudnionych w PS, dla których jednostka stanowi główne miejsce pracy kobiety stanowią 62%³⁴. Jak widać zatem w każdym przypadku w odniesieniu do PS widoczna jest nadreprezentacja kobiet, co oznacza, że w ramach utworzonych miejsc pracy struktura płci jest zbliżona do tej jaka widoczna jest wśród ogółu zatrudnionych w sektorze.

³³Sektor non-profit w 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Kraków 31.10.2022, s. 70.

³⁴ Podmioty gospodarki społecznej w 2021 r. Tablice, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 26.01.2023.

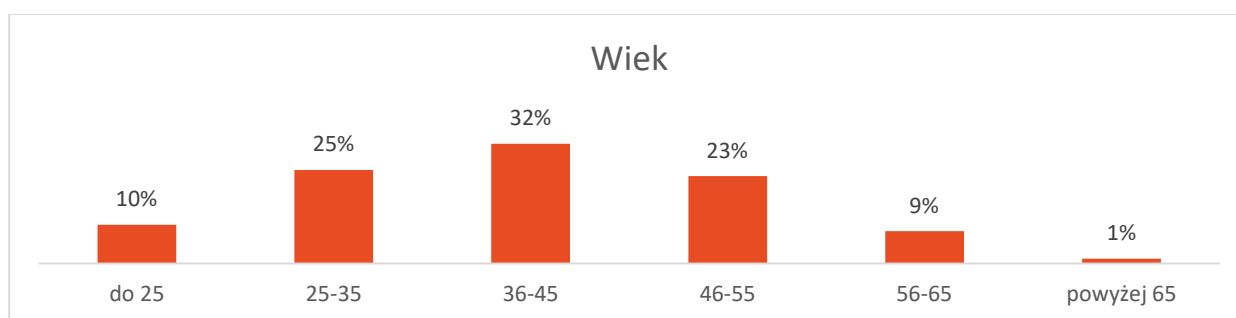
Wykres 4. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - płeć



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Także charakterystyka pod kątem wieku jest podobna do tej zaobserwowanej w ramach I pomiaru. Ponad połowa osób mieści się w przedziale 25-45 lat (w przypadku poprzedniego pomiaru było to 66%). Zwiększył się nieco odsetek osób młodych (poniżej 25 roku życia) z 7% w I pomiarze do 10% w II pomiarze. Zatrudniani powyżej 65 roku życia stanowią najmniej liczną jej część, marginalną w stosunku do pozostałych. Wartości te znajdują swoje odzwierciedlenie w strukturze wieku zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych ogółem (według danych GUS za rok 2020³⁵). Według danych GUS zdecydowana większość pracowników to osoby w wieku produkcyjnym (94,8%), w badanej grupie osoby takie stanowią 99%. Ponadto, w wieku produkcyjnym mobilnym (do 45 roku życia) według GUS w PS pracuje 68,8%, a w badanej grupie jest to 67%. Oznacza to, że w ramach utworzonych miejsc pracy struktura wieku jest zbliżona do tej jaka widoczna jest wśród ogółu zatrudnionych w PS.

Wykres 5. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - wiek



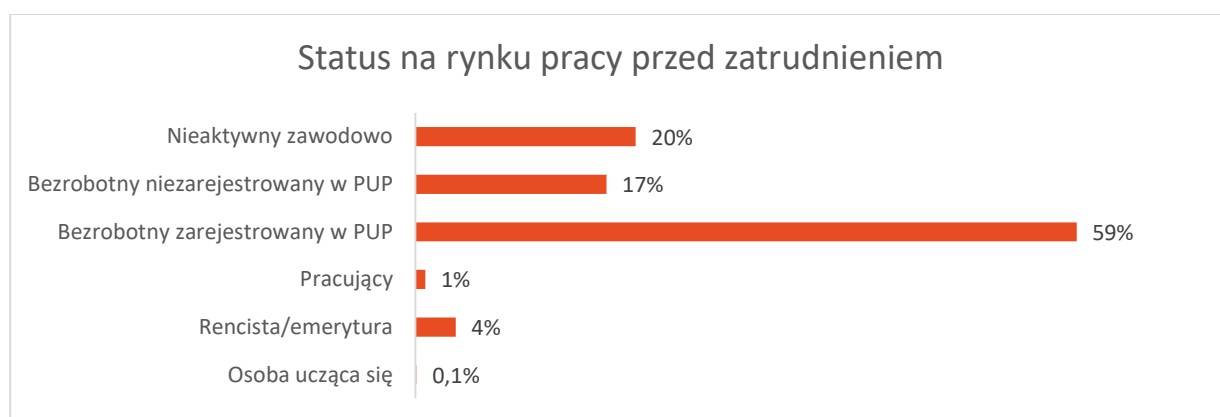
Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Grupą docelową wsparcia w zakresie tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych były osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Założenie to znajduje odzwierciedlenie w strukturze osób objętych wsparciem w kontekście ich sytuacji na rynku

³⁵ Podmioty gospodarki społecznej w 2021 r. Tablice, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 26.01.2023.

pracy. Zauważyć można, że przede wszystkim były to osoby bezrobotne – stanowią one 76%. Warty odnotowania jest jednak zauważalna zmiana w stosunku do wyniku I pomiaru, jeśli chodzi o odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych lub nie w urzędzie pracy. W I pomiarze osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy stanowiły 5%, z wyników II pomiaru wynika, że osoby z takim statusem stanowią 17%. Zwiększył się także udział osób nieaktywnych zawodowo (20%, tj. o 5 punktów procentowych więcej w stosunku do I pomiaru).

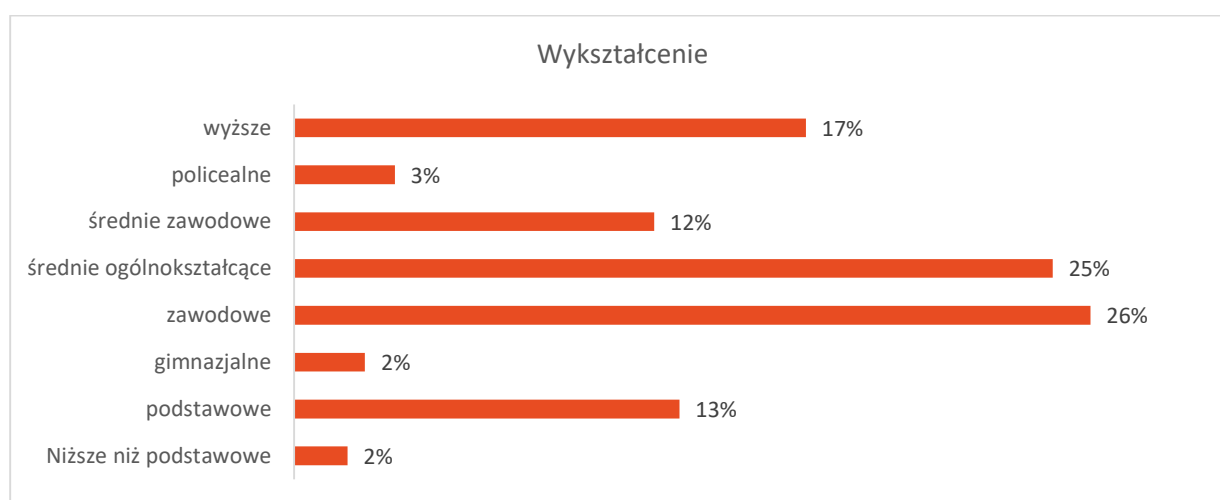
Wykres 6. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - status na rynku pracy przed zatrudnieniem



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Wyniki I pomiaru uzupełnione wynikami II pomiaru wskazują, że najliczniejsze grupy, jeśli wziąć pod uwagę poziom wykształcenia to osoby z wykształceniem zawodowym (26%) lub średnim ogólnokształcącym (25%). Jest to wynik podobny do struktury zdiagnozowanej w ramach I pomiaru, choć należy zauważyć, że zmalał odsetek osób z wykształceniem zawodowym (z 37% do 26%), natomiast znacząco wzrósł odsetek osób legitymujących się wyższym wykształceniem (17%, to jest o 7 punktów procentowych więcej niż w ramach I pomiaru).

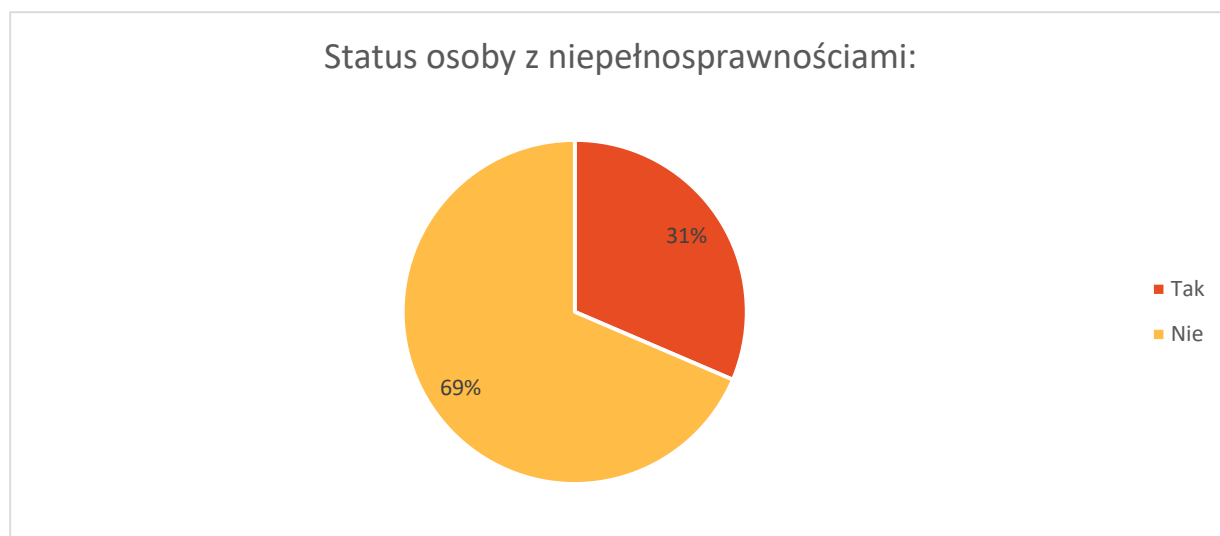
Wykres 7. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy – wykształcenie



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Ważnym spostrzeżeniem jest także to, że na miejscach pracy powstałych w wyniku wsparcia przedsiębiorstw społecznych, objętych niniejszym badaniem, zatrudniono osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. Jeśli wziąć pod uwagę cały sektor non-profit w 2020 roku, to zauważyć można, że 14,5% podmiotów zatrudniało przynajmniej jedną osobę z orzeczoną niepełnosprawnością. Natomiast tablice GUS charakteryzujące podmioty gospodarki społecznej wskazują na to, że wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę za dzień 31.12.2020 osoby z orzeczoną niepełnosprawnością stanowiły 24,5%³⁶. Zauważyć można jednak, że w przypadku miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych tworzonych w ramach wdrażania interwencji odsetek osób z orzeczoną niepełnosprawnością jest nieco wyższy. W przypadku I pomiaru osoby te stanowiło 27%, a w przypadku II pomiaru 31%. Na podstawie analizy w ramach odtworzenia logiki interwencji zidentyfikowano założenia, które poczyniono w niektórych województwach w celu koncentracji wsparcia na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. W województwie łódzkim przyjęto, że preferowane są projekty uwzględniające udział osób z niepełnosprawnościami oraz zdefiniowano wskaźniki rezultatu zakładające minimalny udział utworzonych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami, a w województwie zachodniopomorskim preferowane do objęcia wsparciem osoby korzystające z PO PŻ oraz osoby lub rodziny doświadczające wielokrotnego wykluczenia społecznego, jak również osoby z niepełnosprawnościami. Dodatkowe założenia nie znajdują jednak odzwierciedlenia w odsetku osób z niepełnosprawnościami w ogóle utworzonych miejsc pracy. Należy przy tym pamiętać, że osoby z niepełnosprawnościami stanowiły jedną z grup docelowych w ramach wszystkich analizowanych programów operacyjnych zgodnie z celami interwencji.

Wykres 8. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - udział osób niepełnosprawnych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Wyniki I pomiaru uzupełnione wynikami II pomiaru wskazują, że najczęstszym problemem, jaki utrudniał znalezienie pracy osobom, które ostatecznie otrzymały zatrudnienie na

³⁶ Podmioty gospodarki społecznej w 2021 r. Tablice, Główny Urząd Statystyczny, Kraków 26.01.2023.

powstałych miejscach pracy, była kwestia długotrwałego bezrobocia. Bariera ta dotyczyła 65% miejsc pracy objętych II pomiarem (o 12 punktów procentowych więcej niż w przypadku I pomiaru). Analizując utworzone miejsca pracy w okresie 01.01.2019-31.12.2020 zauważyć można, że istotną barierę stanowił stan zdrowia – w przypadku 31% (8 punktów procentowych więcej niż w przypadku miejsc pracy objętych I pomiarem) problem wynikał ze stanu zdrowia fizycznego, a w przypadku 28% (o 20 punktów procentowych więcej niż w przypadku miejsc pracy objętych I pomiarem) ze stanu zdrowia psychicznego. Istotną grupę stanowią także osoby po 50 roku życia (27%). W 5% podmiotów nie zidentyfikowano żadnych barier, które utrudniały znalezienie zatrudnienia osobom, które zatrudniono na tworzonych miejscach pracy.

Wykres 9. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia dotyczyły osób zatrudnianych na tych miejscach pracy



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923). Wartości nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Podobnie jak w przypadku miejsc pracy objętych I pomiarem, tak i obecnie najwięcej miejsc pracy utworzono w przedsiębiorstwach społecznych działających w branży gastronomicznej (29%) oraz w branży kultura i edukacja (28%). Biorąc pod uwagę wyniki realizowanych cyklicznie ogólnopolskich badań, przedstawianych w prognozach zapotrzebowania na

pracowników „Barometr Zawodów”³⁷, na lata 2019-2020 (a więc okres objęty analizą powstałych miejsc pracy przy wsparciu EFS dla przedsiębiorstw społecznych), można zauważyć, że podobnie jak przy I pomiarze zawody, które klasyfikuje się w obrębie branży gastronomicznej, pozostają w puli zawodów deficytowych lub zawodów, na które zapotrzebowanie utrzymuje się w równowadze. Szczegółowy zakres wyników „Barometru Zawodów” wskazuje, na to, że w latach 2019-2020 brakowało osób na stanowiskach kucharzy, piekarzy, cukierników i szefów kuchni. Na podstawie powyższego można wnioskować, że stanowiska pracy powstałe w wyniku wsparcia EFS dla przedsiębiorstw społecznych częściowo odpowiadały na potrzeby rynku pracy. Dopasowanie branży, w której utworzone zostały przedmiotowe miejsca pracy, do kategorii zawodów, na które identyfikowano największy popyt na rynku pracy, może również wpływać na przeżywalność tych stanowisk.

Do dużej grupy przedsiębiorstw społecznych objętych badaniem można zaliczyć również te, których działalność zalicza się do ram branży kulturalnej i edukacyjnej (28%). Również w tej kategorii zauważalne jest występowanie zawodów deficytowych – nauczycieli, a także zawodów zrównoważonych – animatorów kultury i organizatorów imprez. Ponieważ część tych przedsiębiorstw działa w branży edukacyjnej, zwłaszcza w obszarze kultury i edukacji, gdzie wymagane są nauczyciele i edukatorzy, występuje potrzeba zatrudnienia osób do pracy w tych zawodach. W kontekście branży kulturalnej, takie zawody jak animatorzy kultury i organizatorzy imprez są istotne, aby zapewnić różnorodne i atrakcyjne wydarzenia kulturalne, które przyciągną społeczność i klientów. Przedsiębiorstwa społeczne działające w branży kulturalnej i edukacyjnej potrzebują odpowiednich zasobów ludzkich, aby zaspokoić te potrzeby i prowadzić działalność w tych obszarach.

³⁷ Do analiz zawartych w niniejszym rozdziale wykorzystano publikacje:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w Polsce*, Kraków 2018
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w Polsce*, Kraków 2019

Wykres 10. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy – branże



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923). Wartości nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

8.2 JAKOŚĆ MIEJSC PRACY

Pytania badawcze:

Czy i ewentualnie jak zmieniały się warunki zatrudnienia na miejscach utworzonych w PS dzięki wsparciu EFS? Np. zmiana w formie zatrudnienia, wymiaru etatu, zakresu obowiązków etc.

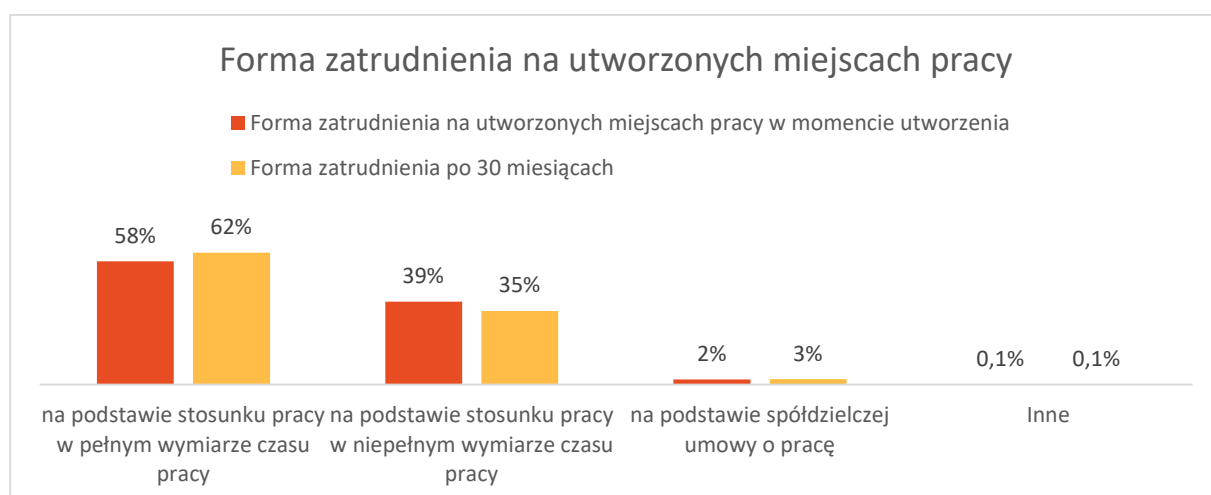
Jaki był wpływ wysokości wynagrodzenia na przeżywalność miejsc pracy w PS? Czy było ono satysfakcjonujące?

Oba pomiary wykazały, że na powstałych i utrzymanych miejscach pracy w przedsiębiorstwach społecznych zachodziły raczej niewielkie zmiany form zatrudnienia. Zarówno w momencie tworzenia miejsc pracy, jak i 30 miesięcy później niemal wszystkie miejsca pracy były tworzone w oparciu o stosunek pracy. Nieznaczne zmiany zachodziły natomiast w zakresie wymiaru etatu – po 30 miesiącach nieznacznie większy odsetek stanowisk powstałych w przedsiębiorstwach społecznych stanowiły miejsca pracy w pełnym wymiarze czasu pracy niż w niepełnym wymiarze.

Przedstawiciele instytucji zaangażowanych we wdrażanie interwencji zwracali uwagę na to, że w przypadku występowania trudności w utrzymaniu miejsc pracy (w szczególności w obliczu nowych wyzwań związanych z pandemią), doradzali przedsiębiorstwom społecznym zmniejszanie wymiaru etatu zamiast likwidacji miejsc pracy. Jeśli jednak doświadczenia OWES porównać z wynikami badania ilościowego przeprowadzonego wśród wspartych przedsiębiorstw społecznych zauważyć można, że skala takich działań zaradczych nie mogła być duża, skoro biorąc pod uwagę ogół utworzonych stanowisk pracy tendencje wskazują na nieznaczne, ale jednak zwiększanie wymiaru utworzonych etatów.

Warto także zauważyć, to na co zwracają uwagę przedstawiciele OWES, którzy współpracowali z objętymi wsparciem przedsiębiorstwami społecznymi. Z ich doświadczenia wynika, że kluczowym warunkiem zapewnienia stałości zatrudnienia były działania z zakresu reintegracji społecznej, których celem było zapobieganie rotacji pracowników lub likwidacji stanowisk pracy ze względu na brak możliwości znalezienia odpowiedniej osoby na to stanowisko.

Wykres 11. Forma zatrudnienia na utworzonych miejscach pracy w momencie utworzenia oraz 30 miesięcy później.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Mając na uwadze charakterystykę różnych regionów w kontekście ewolucji formy zatrudnienia po 30 miesiącach od powstania miejsc pracy, można zwrócić uwagę przede wszystkim na różnice w proporcjach pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na pełny etat a tymi pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. Warto podkreślić, że istnieją regiony, w których odsetek miejsc pracy, gdzie początkowo zatrudnienie było w niepełnym wymiarze czasu, uległ zwiększeniu, przekształcając się w pełnoetatowe stanowiska. Należy zaliczyć do nich województwa:

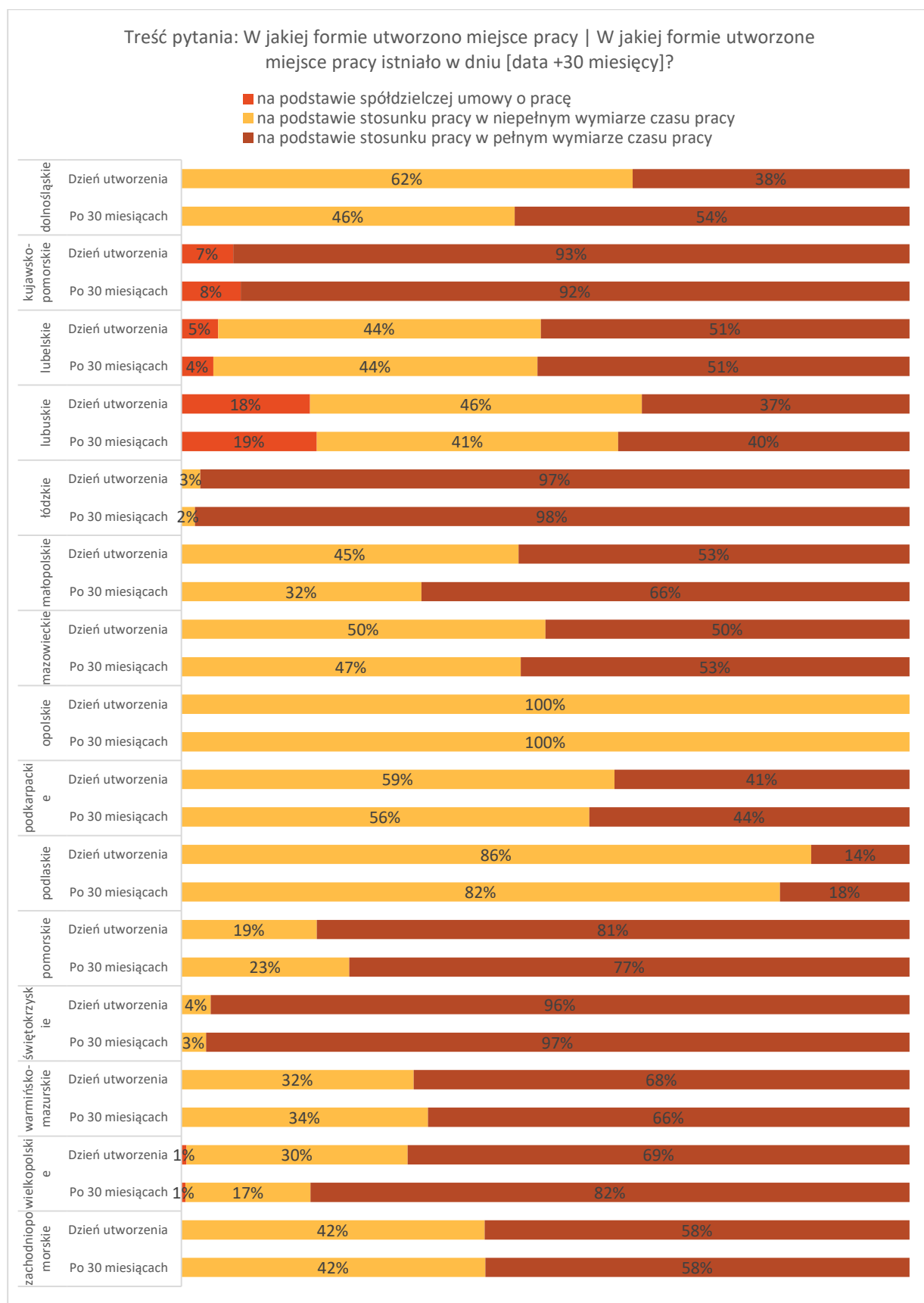
- Dolnośląskie (wzrost o 16 pp.),
- Wielkopolskie (wzrost o 13 pp.),
- Małopolskie (wzrost o 13 pp.),
- Podlaskie (wzrost o 4 pp.),

- Lubuskie (wzrost o 3 pp.),
- Mazowieckie (wzrost o 3 pp.),
- Podkarpackie (wzrost o 3 pp.).

Takie zmiany wskazują z jednej strony na podniesienie jakości miejsc pracy, z drugiej strony świadczą także o skutecznej aktywizacji zawodowej osób, które były zatrudnione na utworzonych stanowiskach.

Zmniejszenie się odsetka osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy po upływie 30 miesięcy jest natomiast zjawiskiem marginalnym. Do pojedynczych sytuacji dochodziło w województwach: kujawsko-pomorskim (spadek o 1 pp.), warmińsko-mazurskim (spadek o 2 pp.). W tych przypadkach można mówić o podejmowaniu działań, które ukierunkowane były na zapobieganie likwidacji miejsc pracy, bądź też wynikały z dostosowania stanowiska pracy do możliwości osoby zatrudnianej na danym stanowisku. Różnice w zmianach wymiaru zatrudnienia zidentyfikowane pomiędzy regionami wynikają z indywidualnych przypadków, często na poziomie pojedynczych miejsc pracy, co w ujęciu danych globalnych (w skali kraju) nie przekłada się na znaczącą zmianę struktury zatrudnienia. Poziom różnic jest całkowicie naturalny biorąc pod uwagę, że na wymiar zatrudnienia wpływa jeszcze bardzo dużo innych czynników (w tym czynników po stronie pracownika, jak również czynników związanych z kondycją przedsiębiorstwa społecznego).

Wykres 12. Forma zatrudnienia na utworzonych miejscach pracy w momencie utworzenia miejsca pracy oraz po 30 miesiącach od utworzenia miejsca pracy – według województw

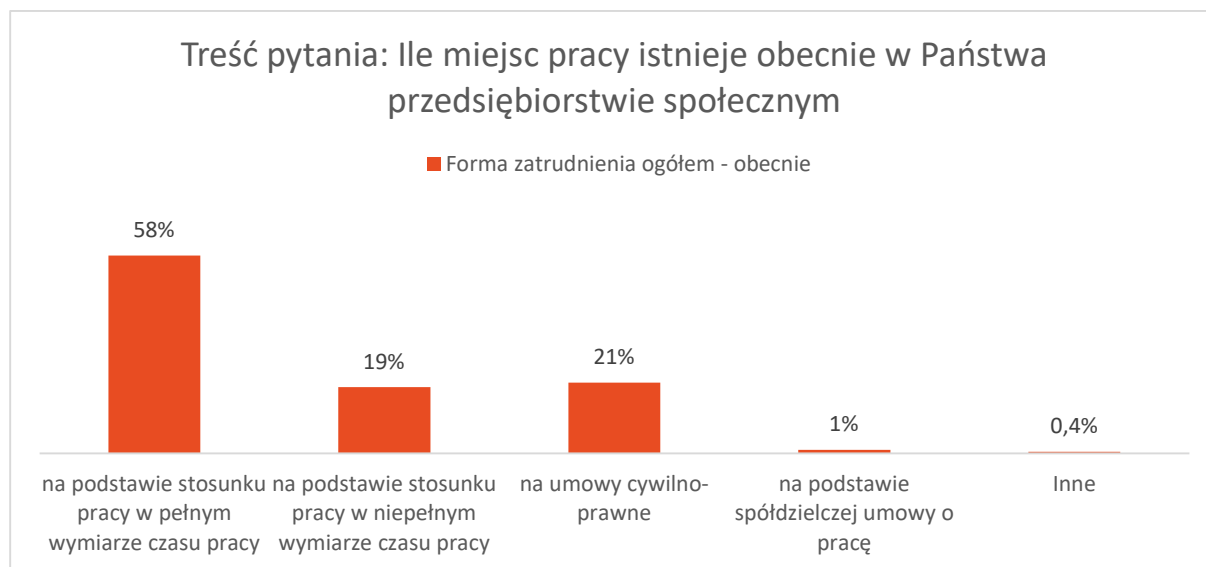


Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Warto zwrócić uwagę na ogólną strukturę zatrudnienia we wspartych przedsiębiorstwach społecznych. Zarówno w przypadku podmiotów objętych I jak i II pomiarem wśród ogółu osób pracujących we wspartych przedsiębiorstwach społecznych, w których utworzono miejsca pracy w ramach interwencji struktura ogółu pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach jest podobna, jeśli chodzi o odsetek osób pracujących na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze godzin. Różnice widoczne są natomiast w stosunku do osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w oparciu o umowy cywilno-prawne, co może wskazywać, że w przypadku niepełnego etatu chętniej zawierane są tego rodzaju umowy. Jeśli zatem przyjąć, że forma zatrudnienia na podstawie umowy o pracę stanowi bardziej stabilną i korzystniejszą formę zatrudnienia z perspektywy pracowników, to można sformułować wniosek, że miejsca pracy utworzone w ramach interwencji z EFS charakteryzują się nieco lepszą jakością (znikomy odsetek umów cywilnoprawnych). Jest to jeszcze bardziej widoczne, jeśli porównać te dane z danymi GUS na temat przedsiębiorstw społecznych.

W 2020 roku w sektorze ekonomii społecznej niespełna 35% podmiotów korzystało z pracy pozaetatowej³⁸. **Oznacza to, że tworzenie miejsc pracy z wykorzystaniem wsparcia z EFS przyczynia się do zapewniania pracownikom przedsiębiorstw społecznych lepszej jakości miejsc pracy, czyli miejsc pracy, na których pracownicy zatrudniani są w oparciu o umowę o pracę.** Umowa o pracę uznawana jest natomiast jako najlepsza z perspektywy pracownika forma zatrudnienia, ponieważ gwarantuje mu szereg uprawnień wynikających z Kodeksu Pracy, a także gwarantuje opłacanie za pracowników składek ZUS.

Wykres 13. Aktualna struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych – odsetek miejsc pracy istniejących w ramach poszczególnych form zatrudnienia wśród ogółu miejsc pracy.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

³⁸ Sektor non-profit w 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Kraków 2020, s. 79

Powstałe dzięki wsparciu EFS miejsca pracy w przedsiębiorstwach społecznych poddano też analizie dotyczącej zmian warunków zatrudnienia. W tym przypadku obserwowana jest istotna zmiana pomiędzy miejscami pracy objętymi analizą w ramach I pomiaru oraz miejscami pracy objętymi analizą w ramach II pomiaru. W przypadku miejsc pracy powstałych do 31.12.2018 roku w zdecydowanej większości podmiotów (78%) nie zaszły żadne z wyszczególnionych zmian odnośnie do stanowisk, których utworzenie wsparto dofinansowaniem z EFS. W przypadku miejsc pracy utworzonych w okresie 1.01.2019-31.12.2020 brak zmian dotyczy tylko co 3 przedsiębiorstwa społecznego (37%). Najczęściej wprowadzanymi zmianami w przedsiębiorstwach społecznych było podnoszenie wysokości wynagrodzenia. Warto zauważyć, że w okresie od 2019 roku kilkakrotnie wzrastało minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa, obserwowany jest także wzrost inflacji, które to znacząco przyczyniają się do podnoszenia poziomu wynagrodzeń pracowników. Przedsiębiorstwa społeczne objęte II pomiarem charakteryzują się także większą skłonnością do zwiększania wymiaru etatu (21% podmiotów podjęło takie działania w stosunku do 6% objętych I pomiarem), a także poszerzania zakresu obowiązków (19% w stosunku do 6%).

Odnosząc powyższe obserwacje do liczby miejsc pracy utworzonych w objętych badaniem przedsiębiorstwach społecznych zauważymy, że zwiększenie poziomu wynagrodzeń dotyczy 38% utworzonych miejsc pracy, dla 13% stanowisk zwiększył się wymiar etatu, a dla 10% stanowisk poszerzono zakres obowiązków. Obserwacje te, w korelacji z ogólną wysoką osiągniętą wartością przedmiotowego wskaźnika, pozwala wnioskować, że korzystne zmiany warunków płacowych miały pozytywny wpływ na ich przeżywalność. Tym bardziej, że zmiany na niższe wynagrodzenie dotyczyły zaledwie 1% badanych miejsc pracy.

W połączeniu z powyższym, warto zaznaczyć również, że zbyt niska wysokość wynagrodzenia nie należała do często wymienianych powodów zmian zachodzących na danym miejscu pracy, jeśli chodzi o zjawisko rotowania pracowników (zobacz Wykres: Powody rotacji pracowników – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których występowały poszczególne czynniki oraz odsetek miejsc pracy, których dotyczą te czynniki) – kwestia ta dotyczyła 8% wszystkich badanych stanowisk (podobnie jak w przypadku I pomiaru). Ponadto warto zauważyć, że w grupie przedsiębiorstw społecznych, które likwidowały miejsca pracy problem dotyczący zbyt niskiego wynagrodzenia dotyczył jedynie niespełna 4% podmiotów. W przypadku podmiotów, które likwidowały miejsca pracy w pierwszych 30 miesiącach na problem związany ze zbyt niskim wynagrodzeniem zwrócił uwagę jedynie niespełna 1% badanych.

Wydaje się zatem, że tak **zdiagnozowaną sytuację można interpretować jako sygnał o tym, że wysokość wynagrodzenia na powstałych miejscach pracy była satysfakcjonująca**. To natomiast świadczy o pozytywnym wpływie oferowanych płac na przeżywalność omawianych miejsc pracy. Z drugiej strony jednak, w grupie przedsiębiorstw społecznych, które likwidowały kiedykolwiek miejsca pracy utworzone przy wsparciu z EFS 28% badanych zwracało uwagę na to, że miejsce pracy zostało zlikwidowane, ponieważ odszedł pracownik i

nie udało się znaleźć nowego pracownika, na dane stanowisko. Co ciekawe, wśród przedsiębiorstw społecznych, w których doszło do likwidacji utworzonych miejsc pracy w pierwszych 30 miesiącach, ten powód był wskazywany znacznie rzadziej (11%). Oznacza to, że po pierwsze oferowane warunki pracy były satysfakcjonujące dla osób zatrudnianych jako pierwsze na danym stanowisku, jednak nie na tyle atrakcyjne, aby po upływie czasu skutecznie zrekrutować nowego pracownika. Po drugie jednak, uzyskane wyniki wskazują na to, że problem nie wpływał na przeżywalność miejsc pracy. Zauważalny jest także znaczący odsetek wskazań „żadne z powyższych” (37%), który oznacza, że w znaczącej liczbie PS (a także w odniesieniu do istotnej liczby utworzonych miejsc pracy – także 37%) nie wprowadzano żadnych z analizowanych zmian wskazujących na zmianę warunków zatrudnienia.

Wykres 14. Zmiany zachodzące na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których wprowadzano zmiany.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości nie sumują się do 100% ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 15. Zmiany zachodzące na utworzonych miejscach pracy – odsetek miejsc pracy, których dotyczyły zmiany.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

8.3 ROTACJE PRACOWNIKÓW NA Utworzonych Stanowiskach

Pytania badawcze:

Czy i w jakim stopniu, w badanych przedsiębiorstwach społecznych, występuje zjawisko rotacji pracowników na utworzonych miejscach pracy? Jeżeli tak, to z czego to zjawisko wynika?

Ile czasu średnio zajmuje uzupełnienie zatrudnienia na wolnym stanowisku?

Wyniki zrealizowanego badania pokazują, że w 43% przedsiębiorstw społecznych następowała rotacja pracowników na powstałych miejscach pracy w wyniku wsparcia EFS. Warto odnieść te dane do ogólnej sytuacji na rynku pracy w Polsce. Jest to wartość znacząco wyższa niż w przypadku otwartego rynku pracy, gdzie jak wynika z badań z obszaru HR rotacja (w ciągu ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie) w firmach była na poziomie 22% (w roku 2022 20%, 2021 i 2020 – 23%)³⁹. Warto jednak zauważyć, że w przypadku przywołanego badania brany pod uwagę okres jest znacząco krótszy niż okres trwałości miejsc pracy utworzonych w ramach interwencji, gdzie bierzemy pod uwagę okres 30 miesięcy, co zwiększa ryzyko występowania konieczności zastępowania pracowników innymi. Warto przy tym zauważyć, że o ile na rynku pracy w ostatnich latach poziom rotacji utrzymuje się na podobnym poziomie (20-23%), o tyle podmioty objęte II pomiarem mierzyły się ze znacznie większą rotacją pracowników, niż te objęte I pomiarem (wówczas takie zmiany dotyczyły 30% podmiotów). W przypadku przedsiębiorstw społecznych, w których

³⁹ Monitor rynku pracy. Wyniki 51. edycji badania, Instytut badawczy Randstad, 24.04.2023.

następowała rotacja pracowników, średnio rotacja ta dotyczyła 2,3 pracowników. W ekstremalnych przypadkach było to do 10 pracowników rotujących w obrębie utworzonych stanowisk pracy.

Wykres 16. Zjawisko rotacji pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych pytano o powody występowania rotacji w obrębie powstałych miejsc pracy. Do najczęstszych należy zaliczyć osobiste decyzje pracowników powodowane ich prywatnymi sytuacjami – z takimi problemami mierzyło się co drugie przedsiębiorstwo społeczne (53%) i dotyczy to co trzeciego miejsca pracy (33%). W dalszej kolejności, jako powody zmian personalnych zachodzących na stanowiskach objętych zainteresowaniem niniejszego badania, wymieniano decyzje samych pracowników o zmianie miejsca zatrudnienia (dotyczy to 17% miejsc pracy i 30% podmiotów).

Warto zauważyć, że częściej niż w przypadku podmiotów objętych I pomiarem w przedsiębiorstwach społecznych objętych niniejszym pomiarem dochodziło do rotacji pracowników z powodu niewywiązywania się ich ze swoich obowiązków – takie działania podejmowało 28% przedsiębiorstw społecznych (o 17 pp. więcej) oraz 18% stanowisk (o 88 pp. więcej).

Warto zwrócić uwagę także na zjawisko, które zauważają uczestnicy badania jakościowego. Przedstawiciele OWES zaangażowanych we współpracę z przedsiębiorstwami społecznymi zauważyli, że do rotacji pracowników dochodziło także z powodów wynikających z epidemii COVID-19. W okresie największych restrykcji związanych z wirusem dochodziło do sytuacji, w których pracownicy rezygnowali z pracy z obawy przed koniecznością kontaktów z innymi przy braku możliwości pracy zdalnej. W takich sytuacjach pojawiała się konieczność znalezienia nowego pracownika.

U nas na przykład były takie sytuacje w trakcie pandemii, że wymiany następowały dlatego, że ktoś nie chciał pracować z powodu, na przykład lęku, że on nie będzie przychodził, tak, albo praca nie mogła być zdalna. (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Wykres 17. Powody rotacji pracowników – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których występowały poszczególne czynniki oraz odsetek miejsc pracy, których dotyczą te czynniki.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469,

W sytuacjach, kiedy doszło już do odejścia pracownika z danego stanowiska, poszukiwanie kolejnego na zwolnione w ten sposób miejsce trwało zazwyczaj mniej niż miesiąc – dotyczy to 68% przedsiębiorstw społecznych i 60% stanowisk pracy (kolejno o 19 i 13 pp. częściej wskazywano ten wariant niż w przypadku I pomiaru). Oznacza to, że podmioty objęte II pomiarem miały znacznie mniejsze trudności w zastępowalności pracowników w ramach utworzonych miejsc pracy, znacznie częściej udawało się szybko uzupełniać wakaty.

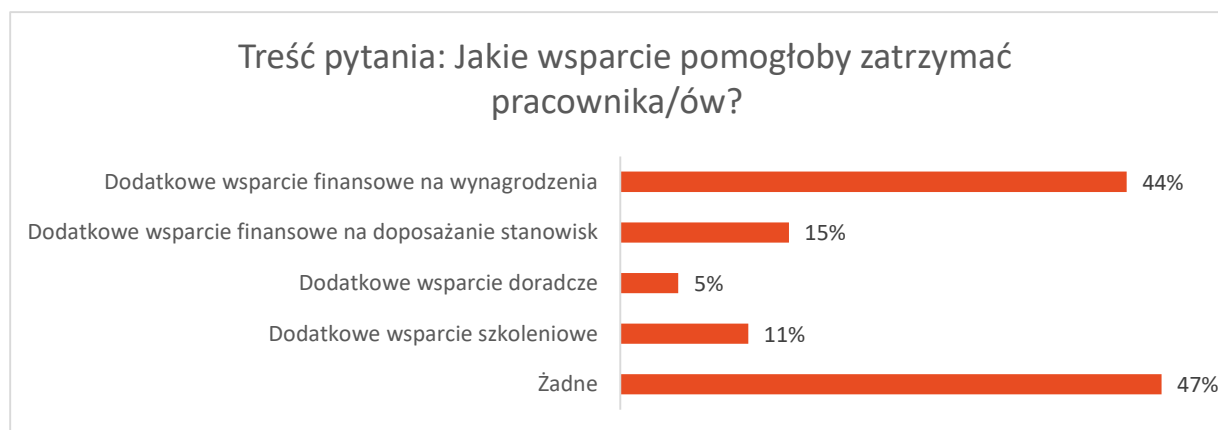
Wykres 18. Czas trwania procesu zastępowania pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw, które poszukiwały pracowników w poszczególnych okresach oraz odsetek miejsc pracy, w ramach których proces zastępowania trwał w poszczególnych okresach



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Niemal połowa badanych (47%) wskazuje, że rotacje których byli świadkami dotyczą sytuacji, w których żadne dodatkowe wsparcie nie pomogłoby w zatrzymaniu pracownika. Można na tej podstawie wnioskować, że rotacje pracowników dotyczyło przede wszystkim powodów niezależnych od zakresu wdrażanej interwencji, to jest przyczyn leżących po stronie cech pracowniczych a nie warunków, jakie może zapewnić przedsiębiorstwo społeczne jako pracodawca. Jednocześnie jednak, 44% badanych zauważa, że dodatkowe wsparcie finansowe na wynagrodzenia mogłoby pomóc zatrzymać zatrudnione na nich osoby. Koreluje to ze wcześniejszymi spostrzeżeniami dotyczącymi tego, że wysokość oferowanego wynagrodzenia należy rozpatrywać w kontekście czynników pozytywnie wpływających na przeżywalność utworzonych miejsc pracy. Ponadto, 15% badanych przyznało, że otrzymanie dodatkowych środków finansowych pozwalających im doposażyć przedmiotowe stanowiska, również mogłoby korzystnie wpłynąć na ograniczenie zjawiska odchodzenia zatrudnionych na nich osób.

Wykres 19. Czynniki minimalizujące zjawisko rotacji pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

8.4 ZJAWISKO LIKWIDOWANIA MIEJSC PRACY

Pytania badawcze:

Jakie są główne powody likwidacji miejsc pracy powstałych dzięki EFS?

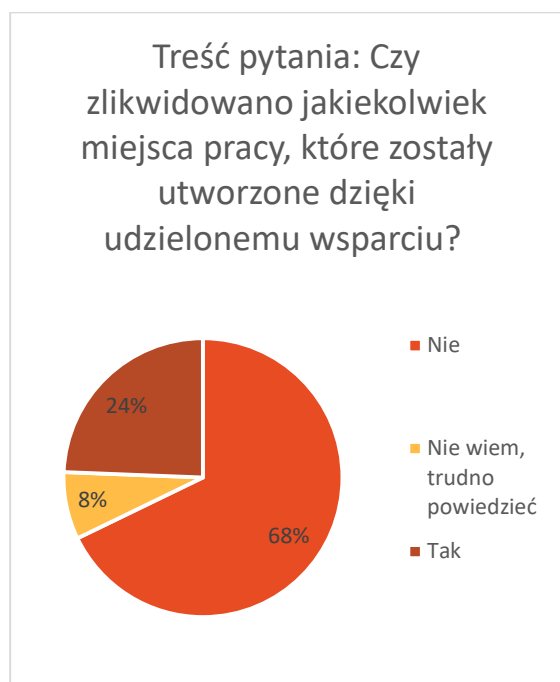
Jakie czynniki zwiększają skuteczność wsparcia udzielanego na rzecz utworzenia miejsc pracy PS?

*Jaka jest przeżywalność nowopowstałych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych?
Jaki jest rozkład przeżywalności utworzonych miejsc pracy w czasie? Czy widoczne są w tym zakresie określone prawidłowości?*

Jakie formy pomocy dla przedsiębiorstwa wpłynęłyby na zatrzymanie pracownika lub też zmianę decyzji o likwidacji miejsca pracy? Czy można mówić o trendzie w związku z przeżywalnością miejsca pracy – odejścia dobrowolne vs. wymuszone?

W przypadku 24% badanych przedsiębiorstw społecznych, doszło do likwidacji miejsca pracy, utworzonego dzięki wsparciu EFS (to jest o 13 pp. mniej niż w przypadku I pomiaru). W zdecydowanej większości (95%) dotyczyło to stanowisk, które powstały w wyniku przyznania dotacji wraz ze wsparciem pomostowym. Nie oznacza to jednak, że była to najmniej skuteczna forma wsparcia, a jedynie to, że najwięcej miejsc pracy utworzono poprzez połączenia wsparcia w formie dotacji oraz wsparcia pomostowego.

Wykres 20. Zjawisko likwidowania miejsc pracy utworzonych przy wsparciu z EFS – odsetek przedsiębiorstw, w których likwidowano miejsca pracy.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Wykres 21. Rodzaj wsparcia przyznany na zlikwidowane miejsca pracy – odsetek likwidowanych miejsc pracy według formy wsparcia.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Obszarem zainteresowania ewaluatorów było także dokonanie oceny tego, czy branże, w których powstawały miejsca pracy utworzone w ramach wdrażanej interwencji miały wpływ na ich przeżywalność. Z przeprowadzonej analizy wynika, że przeżywalność ta różni się w zależności od tego, w jakich branżach działają wsparte przedsiębiorstwa społeczne. Warto zauważyć, że rozkład branżowy likwidowanych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych różni się od tego charakteryzującego miejsca pracy likwidowane na rynku pracy ogółem. W latach 2021 i 2022 najwięcej miejsc pracy likwidowano w branżach: handel; naprawa pojazdów samochodowych; przemysł i budownictwo, w roku 2020, jak i w latach 2018-2019 dodatkowo najwięcej miejsc pracy likwidowano w branży przetwórczej⁴⁰. W przypadku przedsiębiorstw społecznych objętych niniejszym badaniem zauważalne jest natomiast, że najczęściej do likwidacji miejsc pracy dochodziło w branży meblarskiej (połowa badanych podmiotów zlikwidowała co najmniej 1 miejsce pracy utworzone w ramach interwencji, ale zawsze odbywało się to po upływie 30 miesięcy objętych pomiarem wskaźnika). Warto zauważyć, że branża meblarska w obliczu pandemii oraz sytuacji za wschodnią granicą boryka się z poważnymi trudnościami zauważalnymi w kontekście ograniczenia lub całkowitego wstrzymania dostaw produktów i surowców z Rosji i Białorusi, krajów, z których pochodzi ok. 1/3 wolumenu importu produktów branży drzewnej na polski rynek, ale także popytu na produkty meblowe z Polski⁴¹.

Znaczący odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których doszło do likwidacji miejsc pracy dotyczy także branż:

- zdrowie i uroda – dotyczy to 35% podmiotów, w tym 9% zostało zlikwidowanych w pierwszych 30 miesiącach od ich utworzenia,
- rekreacja, turystyka i zakwaterowanie – likwidowano miejsca pracy w 26% podmiotów, w tym 16% w pierwszych 30 miesiącach,
- kultura i edukacja – likwidacja miejsc pracy dotyczy 25% podmiotów, w tym 9% w pierwszych 30 miesiącach.

Są to branże mocno zależne od sytuacji społeczno-gospodarczej, ponieważ bazują na świadczeniu usług dla klientów indywidualnych, na które popyt mocno uzależniony jest od sytuacji gospodarczej i efektywnych działań ukierunkowanych na pozyskanie klientów.

Na drugim biegunie natomiast znalazły się branże, w ramach których najmniejszy odsetek wspartych przedsiębiorstw społecznych dokonywał redukcji miejsc pracy – są to branże takie jak: gastronomia (18%), dom i ogród (19%), usługi socjalne (19%). Warto przy tym zauważyć, że po pierwsze: obserwujemy znacznie mniejszą odporność tych branż na otwartym rynku pracy na likwidowanie miejsc pracy w porównaniu z I pomiarem wskaźnika. Wówczas

⁴⁰ Główny Urząd Statystyczny, Popyt na pracę w 2020; Popyt na pracę w 2021; Popyt na pracę w 2022.

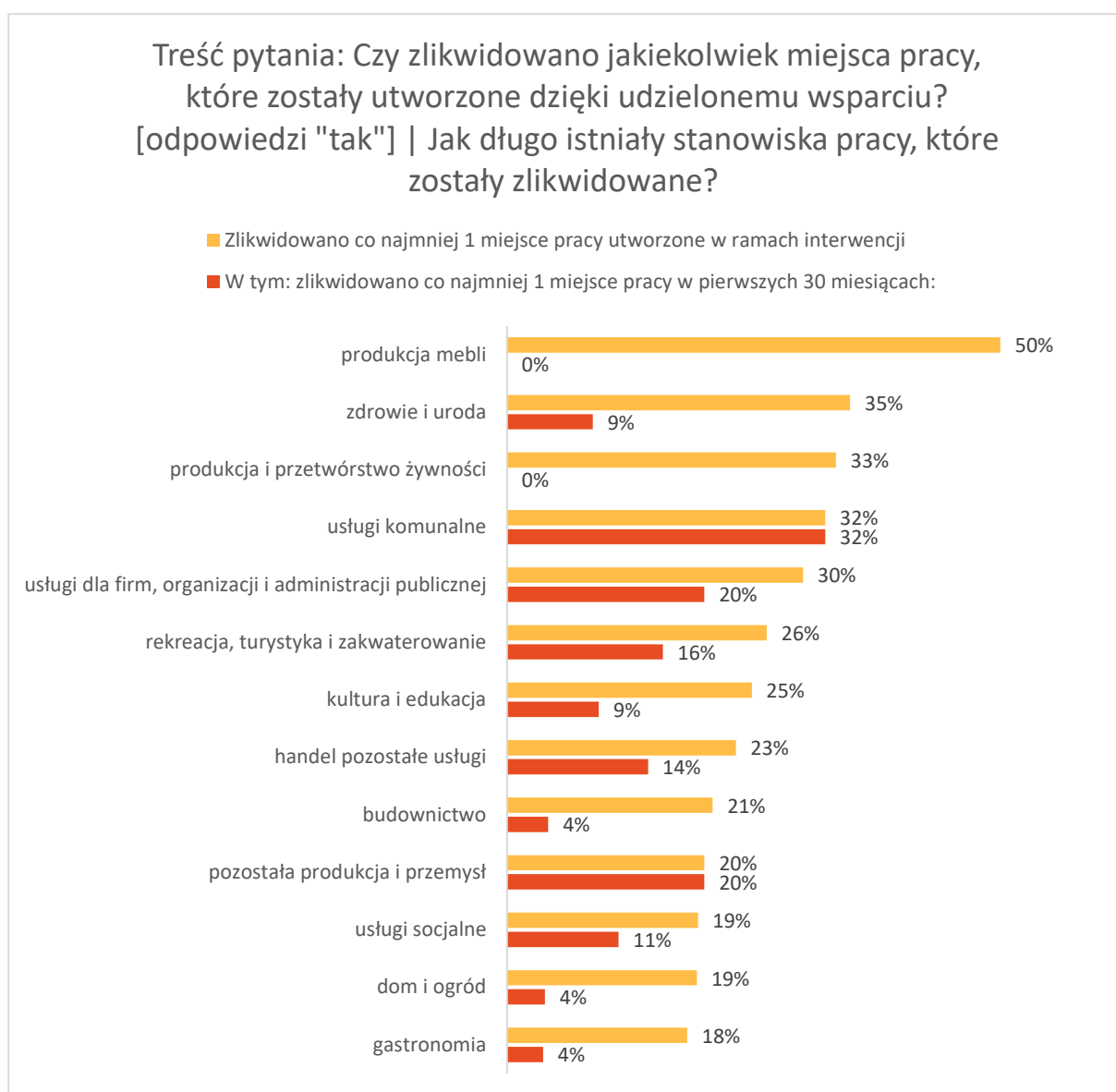
⁴¹ [Rynek mebli w cieniu wojny](#), dostęp 04.09.2023.

dokonano obserwacji, że większą trwałością charakteryzują się podmioty z branż, w których działalność obejmuje realizację zadań zleczanych przez klientów instytucjonalnych, a nie na rzecz klientów indywidualnych.

Po drugie, zaskakujący może być niski poziom likwidowania miejsc pracy w sektorze gastronomicznym szczególnie dotkniętym pandemią COVID-19. Warto jednak zauważyć, że jak wynika z obserwacji instytucji zaangażowanych we wdrażanie interwencji w poszczególnych regionach podmioty z branży gastronomicznej bardzo często podejmowały decyzję o zmianie profilu działalności zaczynając świadczyć usługi cateringowe lub przebranżawiając się – na przykład na szycie maseczek potrzebnych w dużych ilościach w okresie obowiązywania największych restrykcji covidowych. Z obserwacji przedstawicieli OWES uczestniczących w badaniu jakościowym wynika, że w podmiotach z branży gastronomicznej pojawienie się pandemii spowodowało, że przynajmniej część z nich zmieniła swój zakres działalności. Samorządy wykorzystując mechanizmy zakupowe umożliwiały tym podmiotom zachowanie ciągłości działalności. Podmioty z branży gastronomicznej podjęły się zadań dostarczania posiłków dla seniorów oraz potrzebujących osób przebywających na kwarantannie. Takie działania mogły znacząco ograniczyć zjawisko likwidacji miejsc pracy w branży związanej z gastronomią. Należy przy tym zauważyć, że czynnikiem, który zwiększa szanse na utrzymanie utworzonych miejsc pracy jest realizacja zadań zleczanych przez sektor publiczny.

Podmioty zaczęły na przykład szyc maseczki, dlatego że miały jakieś dofinansowania i świadomość, że te maseczki zostaną dalej sprzedane, więc osoby nie były zwalniane. Były też podmioty, które przyszły z knajpy takiej codziennej na cateringi, na dowożenie, bo też było jakieś tam wsparcie. Więc epidemia bardzo mocno wpłynęła, tak postaraliśmy się pomóc tym przedsiębiorcom, żeby ona wpłynęła na plus, a nie na minus (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Wykres 22. Wpływ branży na przeżywalność miejsc pracy.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

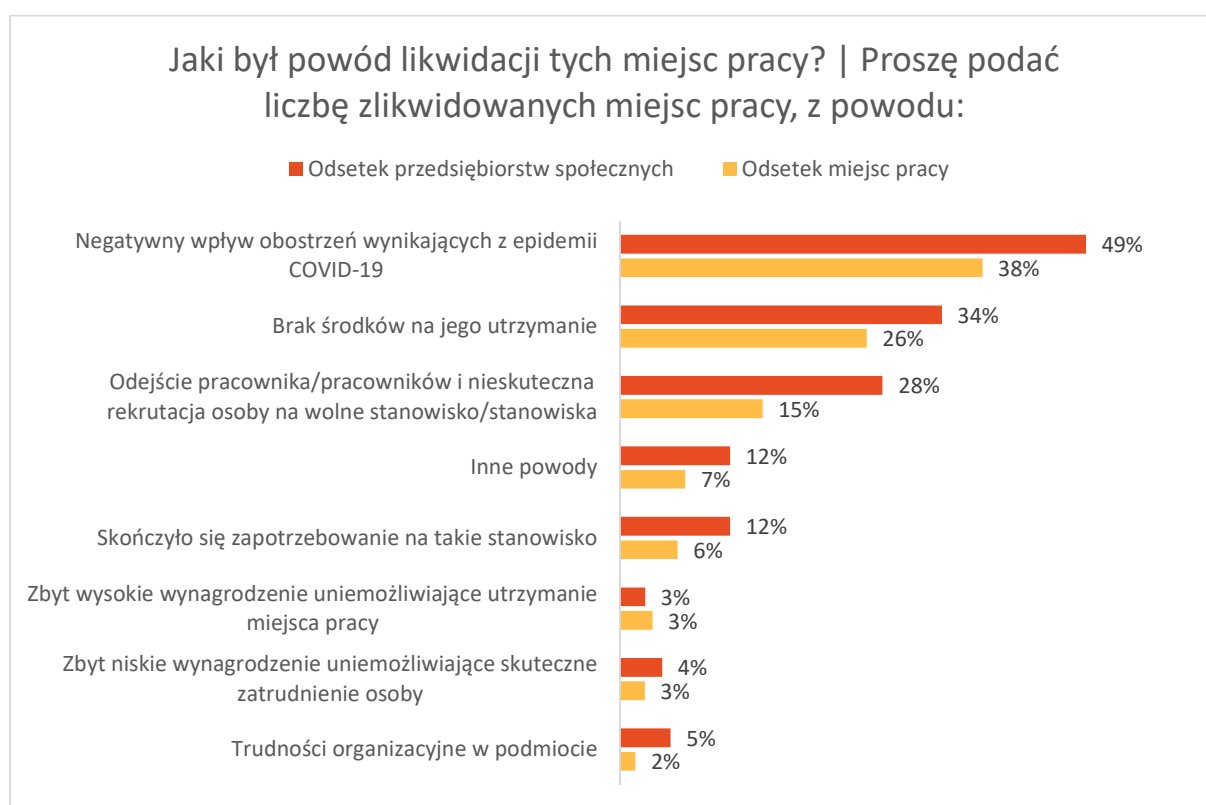
W ramach I pomiaru wskaźnika najczęściej dochodziło do likwidacji miejsc pracy z powodu braku środków na ich utrzymanie. W przypadku II pomiaru kluczowym problemem okazał się negatywny wpływ obostrzeń wynikających z epidemii COVID-19 – dotyczy 49% przedsiębiorstw społecznych (o 23 pp. więcej niż w I pomiarze) oraz 38% likwidowanych miejsc pracy (o 15 pp. więcej). Choć utworzone w ramach interwencji miejsca pracy charakteryzowały się dużą trwałością (wskaźnik rezultatu długoterminowego *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* w skali kraju oszacowano na poziomie 84,5%), to trzeba mieć na uwadze oddziaływanie pandemii w przypadku tych miejsc pracy, które zostały zlikwidowane.

Ciekawą obserwacją jest znacznie mniejsze znaczenie czynnika finansowego w porównaniu z I pomiarem wskaźnika. Brak środków na utrzymanie miejsca pracy dotyczy 34%

przedsiębiorstw społecznych (o 17 pp. mniej niż w I pomiarze) oraz 26% miejsc pracy (o 19 pp. mniej niż w I pomiarze).

Niemniej zauważyć należy, że zdecydowanie częściej likwidacja miejsc pracy wynikała z czynników zewnętrznych, niezależnych od pracowników zajmujących utworzone stanowiska. W przypadku dobrowolnych odejść pracowników, przedsiębiorstwa społeczne starały się uzupełnić powstałe w ten sposób wakaty, co szerzej omówiono w części poświęconej rotacji pracowników. Dopiero jeśli te działania okazywały się nieskuteczne, dochodziło do sytuacji likwidowania miejsc pracy w związku z brakiem możliwości zatrudnienia kogoś innego na tym samym stanowisku. Odejście pracownika/pracowników oraz nieskuteczna rekrutacja osoby na wolne stanowisko, czyli nieskuteczne starania w zakresie zastąpienia pracowników było powodem likwidacji 15% miejsc pracy, a problem ten dotyczył 28% przedsiębiorstw społecznych, które likwidowały miejsca pracy utworzone w ramach interwencji i są to wartości zbliżone do tych, uzyskanych w przypadku I pomiaru.

Wykres 23. Powody likwidacji miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których wystąpiły poszczególne powody; odsetek miejsc pracy, które zostały zlikwidowane z poszczególnych powodów.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Analizując powody likwidacji miejsc pracy w ujęciu regionalnym należy zwrócić uwagę na to, że najczęściej występujący problem braku środków na utrzymanie miejsc pracy występował w poszczególnych regionach z różnym natężeniem – z największą intensywnością dotknął on przedsiębiorstwa społeczne z województw:

- kujawsko-pomorskiego (100% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)

- zachodniopomorskiego (100% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- podlaskiego (42% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- dolnośląskiego (40% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)

W tych regionach szczególnie istotne jest zatem podjęcie bardziej intensywnych działań, w okresie obejmowania przedsiębiorstwa społecznego wsparciem, tak aby przygotować je do samodzielnego funkcjonowania po okresie finansowania utworzonych miejsc pracy.

Działania takie powinny obejmować wsparcie w pozyskiwaniu zleceń, ale także wsparcie szkoleniowe, doradcze, które przygotuje do zapewnienia ciągłości działalności i utrzymania przychodów w przedsiębiorstwie społecznym na poziomie umożliwiającym funkcjonowanie i rozwijanie podmiotu po zakończeniu okresu wsparcia. Na konieczność podejmowania takich działań szczególną uwagę zwracają przedstawiciele OWES, którzy zauważają, że te narzędzia są najskuteczniejsze, jeśli chodzi o zapewnianie trwałości tworzonych miejsc pracy.

Skutki pandemii były szczególnie odczuwalne w kontekście likwidowania miejsc pracy w województwach:

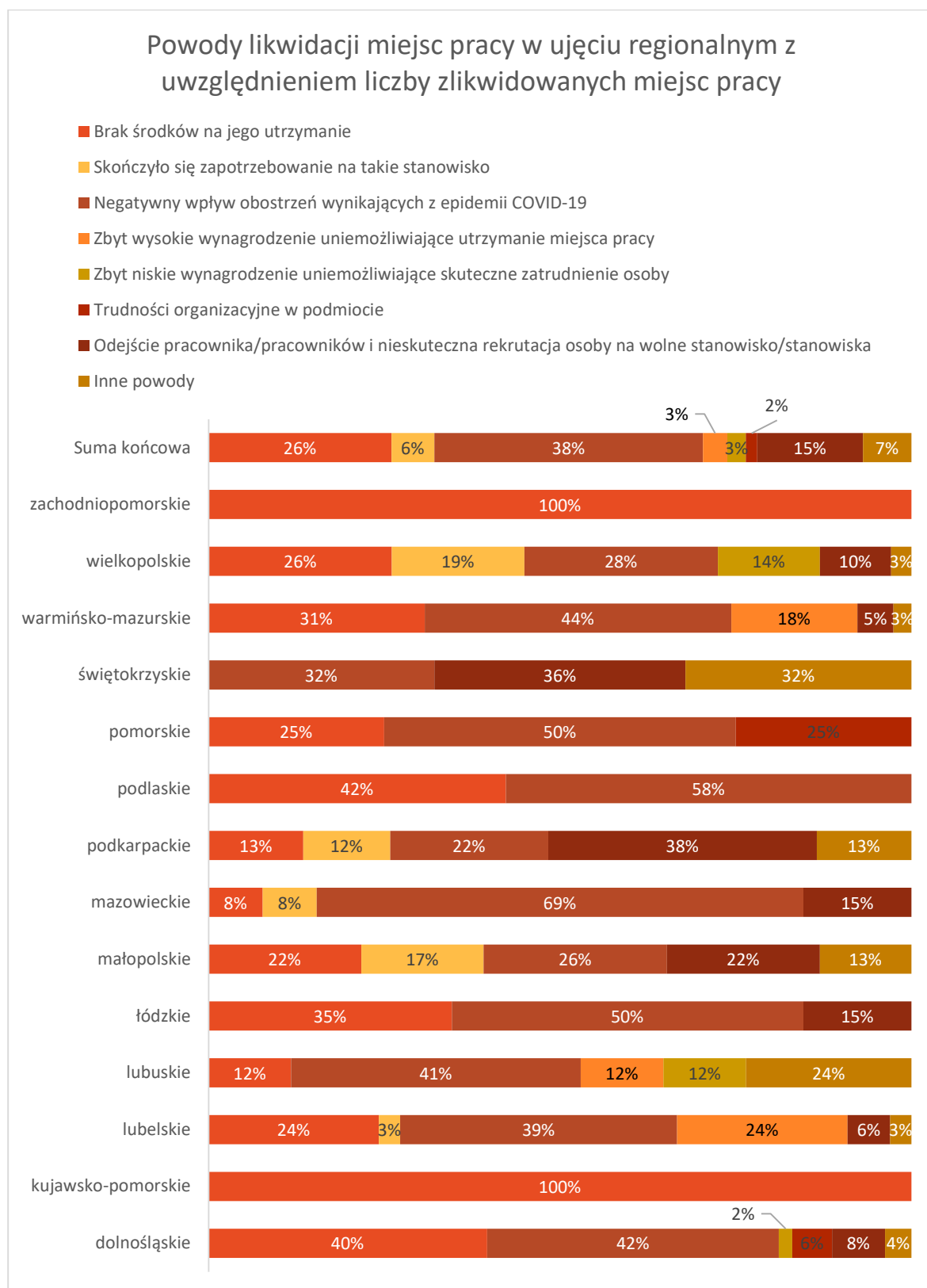
- mazowieckim (69% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- podlaskim (58% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- pomorskim (50% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- łódzkim (50% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)
- warmińsko-mazurskim (44% zlikwidowanych miejsc pracy z tego powodu)

Przedsiębiorstwa społeczne, które utworzyły miejsca pracy w ramach analizowanej interwencji, musiały zmierzyć się z nowymi wyzwaniami, często wymagającymi przekształcenia swojej działalności. Jednak dzięki współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami społecznymi a OWES udało się opracować mechanizmy minimalizujące negatywne skutki pandemii. Choć wpływ COVID-19 był zauważalny, to dzięki elastycznemu podejściu i wspólnym wysiłkom udało się ograniczyć likwidację miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, co pokazuje, że te organizacje okazały się odpornymi na trudności partnerami w trudnych czasach.

Analiza danych zastanych wskazała, że w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych założono wsparcie realizowane w formie kompleksowej, które obejmowało animację lokalną, inkubację oraz wsparcie istniejących przedsiębiorstw społecznych poprzez doradztwo biznesowe. **Z doświadczenia OWES wynika, że czynnikiem zwiększającym skuteczność wsparcia jest jakość usług świadczonych przez doradcę biznesowego,** który powinien w taki sposób wspierać przedsiębiorstwa społeczne, aby nauczyć je samodzielnego funkcjonowania na rynku po zakończeniu otrzymywania wsparcia w ramach interwencji.

Warto także zauważyć, że w województwie opolskim nie odnotowano likwidowania miejsc pracy, dlatego nie uwzględniono tego regionu w analizie przyczyn występowania tego zjawiska.

Wykres 24. Powody likwidacji miejsc pracy w ujęciu regionalnym – odsetek miejsc pracy likwidowanych z poszczególnych powodów.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

W kontekście omawianego zjawiska likwidowania miejsc pracy warto jednak wskazać, że 90% z nich przetrwała co najmniej rok. Jak pokazują szczegółowe dane na poniższym wykresie, 4% likwidowanych stanowisk istniało ponad 30 miesięcy, co oznacza, że ich przeżywalność zrównała się z okresem uznanym jako kryterium trwałości w przedmiotowym wskaźniku długoterminowym, dotyczącym miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu EFS.

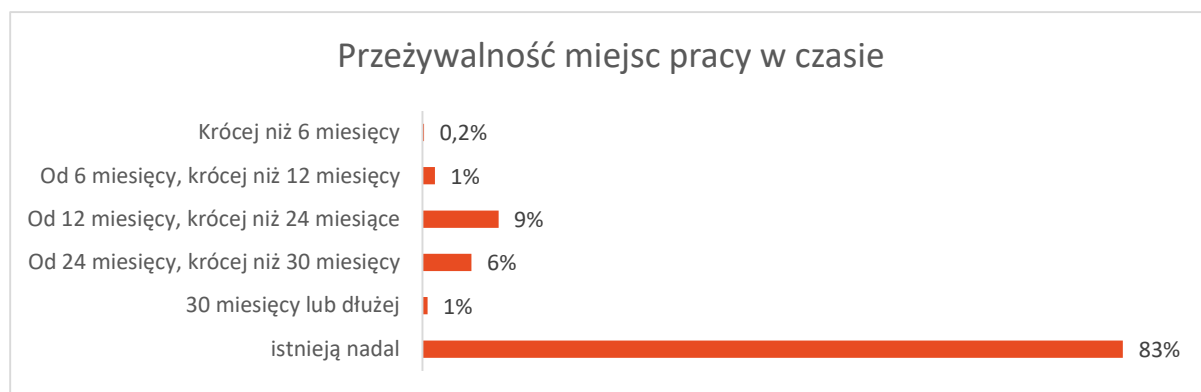
Wykres 25. Przeżywalność likwidowanych miejsc pracy w przedziałach czasowych – odsetek likwidowanych miejsc pracy według przeżywalności



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

Warto wziąć pod uwagę nie tylko przeżywalność likwidowanych miejsc pracy, ale także ogół miejsc pracy objętych analizą. Z przeprowadzonego badania ilościowego wynika, że **w przypadku podmiotów objętych I pomiarem 75% utworzonych miejsc pracy w okresie do końca 2018 istniało w momencie realizacji badania (2021 rok)**. Ponadto, 83% utworzonych miejsc pracy w okresie objętym analizą (01.01.2019 – 31.12.2020) nadal istnieje w ramach wspartych przedsiębiorstw społecznych. Biorąc pod uwagę ogół tych miejsc pracy, po upływie 30 miesięcy zlikwidowanych relatywnie niewiele z wszystkich utworzonych miejsc pracy.

Wykres 26. Przeżywalność utworzonych miejsc pracy w przedziałach czasowych – odsetek utworzonych miejsc pracy według przeżywalności.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469, wartości wyliczane dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=1923).

W związku z wyżej wymienionymi powodami likwidowania stanowisk, wśród których jako ważna przyczyna znalazł się brak środków na ich utrzymanie, pozostają również wyniki w zakresie niżej omówionego na wykresie pytania skierowanego do respondentów, czy dodatkowe wsparcie pozwoliłoby uniknąć likwidacji miejsca pracy w ich przedsiębiorstwie społecznym. 48% badanych odpowiedziało twierdząco na tak postawione pytanie, przy czym 22% stwierdziła, że nawet z dodatkowym wsparciem nie byłoby to możliwe.

Wykres 27. Postawy wobec wpływu dodatkowego wsparcia na zapobieganie likwidowaniu miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Jednocześnie jednak, mamy do czynienia z wyraźnym wskazaniem na to, że dodatkowe wsparcie na wynagrodzenia, pomogłoby uniknąć likwidacji miejsc pracy – 88% badanych odpowiedziało w ten sposób. Należy tutaj jednak odróżnić potrzebę dodatkowych środków na zapewnienie bardziej atrakcyjnego i konkurencyjnego na rynku wynagrodzenia od środków na finansowanie miejsca pracy w jakimkolwiek wymiarze. Po raz kolejny potwierdza to wcześniejsze wnioski o wadze wysokości płac w kontekście utrzymywania miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.

Wykres 28. Czynniki minimalizujące ryzyko likwidowania miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469,

8.5 WPŁYW COVID-19 NA PRZEŻYWALNOŚĆ Utworzonych Miejsc Pracy

Pytanie badawcze:

Jak wpłynęły obostrzenia wynikające z pojawienia się epidemii COVID-19 na przeżywalność utworzonych miejsc pracy? Czy ucierpiała na tym trwałość miejsc pracy i oferta miejsc pracy?

Pojawienie się epidemii COVID-19 spowodowało zmiany na rynku pracy na całym świecie. W obliczu nowej i nieznanej dotychczas sytuacji podmioty gospodarcze musiały wypracować nowe rozwiązania umożliwiające funkcjonowanie w zmiennym i niepewnym otoczeniu. Wprowadzane obostrzenia przyczyniały się do likwidowania miejsc pracy na rynku pracy – jak podaje GUS, w drugim kwartale 2020 roku (gdy wprowadzone obostrzenia były najbardziej uciążliwe dla przedsiębiorców) zlikwidowano 93,6 tys. miejsc pracy, z czego 44,1% zlikwidowano w związku z sytuacją epidemiczną⁴². Wspomniane miejsca pracy likwidowane były w prywatnych przedsiębiorstwach prowadzących działalność na terenie Polski. Zmiana sytuacji wynikająca z pojawienia się COVID-19 uzasadnia zatem przeprowadzenia analizy tego, na ile epidemia wpłynęła na przeżywalność miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych. W raporcie cząstkowym sformułowano wniosek, że trudności związane z COVID-19 mogą być znacznie bardziej zauważalne w przypadku miejsc pracy powstałych w okresie objętym II pomiarem, to jest utworzonych w okresie 01.01.2019-31.12.2020, a więc albo relatywnie niedługo przed wystąpieniem epidemii, albo w trakcie trwania najbardziej restrykcyjnych obostrzeń związanych z epidemią.

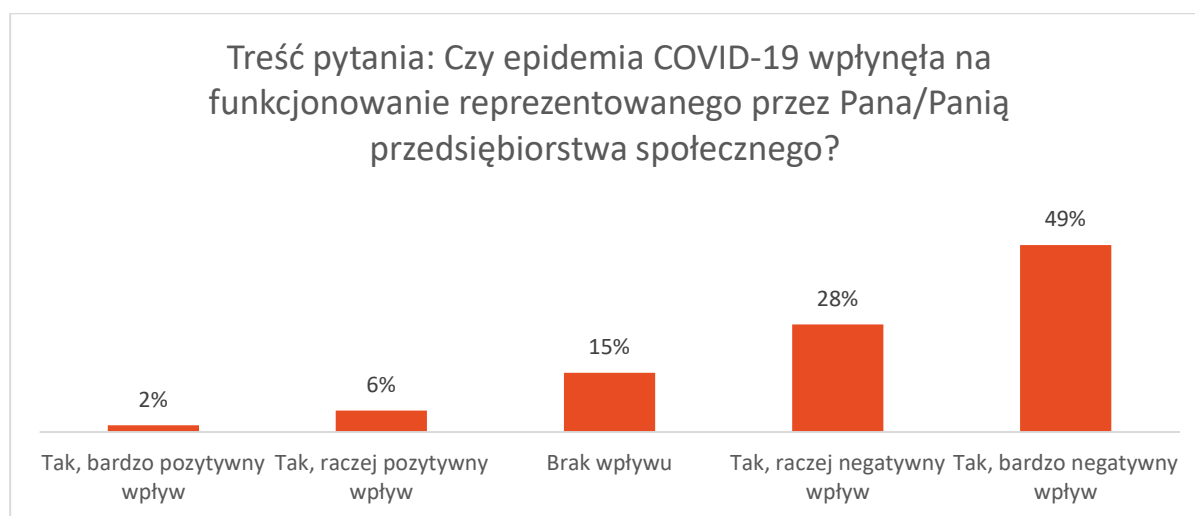
Epidemia COVID-19 oraz towarzyszące jej od marca 2020 roku obostrzenia ograniczające normalne funkcjonowanie społeczeństwa oraz podmiotów gospodarczych znacząco wpłynęła na sytuację przedsiębiorstw społecznych objętych wsparciem. W ramach I pomiaru z deklaracji wspartych przedsiębiorstw wynikało, że aż 83% z nich odczuło negatywny wpływ epidemii COVID-19 na bieżącą działalność przedsiębiorstwa, w tym dla 33% bardzo negatywny, a dla 50% raczej negatywny. W przypadku II pomiaru łączny odsetek deklaracji występowania negatywnego oddziaływania jest mniejszy – takie odpowiedzi dotyczą 77% wspartych podmiotów. Jednocześnie jednak mamy liczniejszą grupę podmiotów, w których odczuwany był bardzo negatywny wpływ COVID-19 na bieżącą działalność (49% tj. o 16 pp. więcej niż w I pomiarze). Ciekawym zjawiskiem jest także to, że dla pewnej grupy podmiotów (8% w stosunku do 2% w I pomiarze) wystąpienie epidemii miało bardzo lub raczej pozytywny wpływ na bieżącą działalność. Może to świadczyć o tym, że z jednej strony przedsiębiorstwa społeczne zaadaptowały się do nowej rzeczywistości, z drugiej natomiast że podjęły się dostarczania produktów lub świadczenia usług, na które w okresie występowania epidemii oraz później w stanie zagrożenia epidemicznego było szczególne zapotrzebowanie. Przykładem takiej działalności mogło być zabezpieczanie dostępności środków ochrony i dezynfekcji, wsparcie dla osób przebywających w kwarantannach lub osób starszych, którym

⁴² GUS, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r.

zalecano pełną izolację od kontaktów bezpośrednich, czy wsparcie podczas zdalnego nauczania.

Modyfikacja, właśnie na przykład branży gastronomicznej na cateringową. W sprawie kultury też brak możliwości organizowania wydarzeń kulturalnych i imprez okolicznościowych. I po prostu pandemia wpłynęła na to, że wszyscy dostaliśmy taką lekcję od życia, że nie wszystko musimy robić widząc się osobiście, prawda? (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Wykres 29. Wpływ epidemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw społecznych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469

W obu pomiarach zapytaliśmy o to, z jakimi problemami mierzyły się wsparte przedsiębiorstwa społeczne w związku z epidemią COVID-19. Warto zauważyć, że podmioty objęte II pomiarem zasadniczo częściej zauważały występowanie poszczególnych trudności niż podmioty objęte I pomiarem. Wówczas najczęściej wskazywanym problemem było mniejsze zainteresowanie na usługi lub produkty, którego doświadczało 60% podmiotów, w grupie podmiotów objętych II pomiarem taki problem był doświadczany częściej o 12pp. (72%), jednak jeszcze częściej przedsiębiorstwa społeczne wskazywały, że epidemia uniemożliwiała im świadczenie usług w dotychczasowej formie (73%, to jest o 49 pp. więcej). W badanej grupie zjawisko to było więc dość powszechne, a podmioty musiały wykazać się zdolnościami do adaptacji do nowych warunków gospodarczych i społecznych. Konieczność zmiany organizacji pracy w przedsiębiorstwie społecznym odczuło 65% badanych podczas gdy w ramach I pomiaru, takie problemy deklarowało niewiele podmiotów (6%).

Ponadto, 61% przedsiębiorstw społecznych objętych drugim pomiarem doświadczyło utraty zleceń, partnerów handlowych w związku z epidemią COVID-19.

W kontekście wpływu COVID-19 na przeżywalność utworzonych miejsc pracy istotną informacją jest to, że w 24% podmiotów pojawiła się konieczność redukcji zatrudnienia. Jak pokazały wcześniej opisywane wyniki badania ankietowego, epidemia COVID-19 i związane z

nią obostrzenia, negatywnie wpłynęły na część miejsc pracy powstałych w wyniku wsparcia przedsiębiorstw społecznych środkami pochodzącymi z EFS. Kwestia ta była najczęstszą, przyczyną likwidacji utworzonych stanowisk i dotyczyła 38% zlikwidowanych miejsc pracy (por. Wykres: Powody likwidacji miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których wystąpiły poszczególne powody). Należy przy tym zauważyć, że biorąc pod uwagę ogół miejsc pracy objętych analizą w ramach niniejszego badania, COVID-19 bezpośrednio wpłynął na likwidację 10% miejsc pracy w badanych przedsiębiorstwach społecznych, przy czym w okresie pierwszych 30 miesięcy likwidacja miejsc pracy z powodu COVID-19 zlikwidowano 2,5% utworzonych miejsc pracy w okresie 01.01.2019-31.12.2020.

Wartym odnotowania jest także obserwacja, że tylko 5% badanych nie odczuwało żadnego oddziaływania COVID-19 na kondycję przedsiębiorstwa społecznego. Dla 12% wyzwaniem wynikającym z wystąpienia epidemii było natomiast mierzenie się ze zwiększonym zainteresowaniem na usługi/produkty.

Strategie radzenia sobie z epidemią COVID-19 warto odnieść także do szerszego kontekstu. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego⁴³ w związku z pojawieniem się nowych potrzeb w społeczeństwie widoczne było znaczące zaangażowanie się sektora non-profit, w tym przedsiębiorstw społecznych. Jak wynika z diagnozy w działania na rzecz różnych grup odbiorczych wymagających zaopiekowania w tamtejszym okresie zaangażowało się 32,3% przedsiębiorstw społecznych.

Przedstawiciele OWES, którzy realizują wsparcie oraz obserwują zmiany jakie trzeba było wdrożyć w związku z wystąpieniem epidemii COVID-19 zauważają przede wszystkim, że **niektóre przedsiębiorstwa społeczne wykorzystały zaistniałą sytuację i zdywersyfikowały swoją działalność podejmując działania, na które od początku pojawienia się epidemii pojawił się popyt.** Dzięki dostępnym i zastosowanym mechanizmom zakupowym możliwe było dokonanie np. zakupów maszyn do szycia maseczek, zlecenie przedsiębiorstwom społecznym z branży gastronomicznej zadań związanych z dostarczaniem posiłków do osób starszych i potrzebujących. Takie działania przyczyniły się do tego, że z jednej strony minimalizowano negatywne oddziaływanie COVID-19, z drugiej umożliwiano przedsiębiorstwom społecznym zmianę profilu działalności wspierając ich rozwój i utrzymanie miejsc pracy. Ponadto podejmowane działania pozwoliły także na promocję przedsiębiorstw społecznych w samorządach, co przyczyniło się do zachęcenia jednostek realizujących zadania publiczne do angażowania przedsiębiorstw społecznych w większym zakresie. **To czego nauczył COVID-19 OWES, to wykształcanie w przedsiębiorstwach społecznych gotowości do zmiany, która przy aktualnej sytuacji jest niezbędną kompetencją warunkującą przeżycie przedsiębiorstw społecznych** oraz gwarantujących trwałość utworzonych miejsc pracy. Oznacza to, że zachowanie trwałości miejsc pracy w tak trudnych warunkach stanowi szansę na rozwijanie działalności w przyszłości, ponieważ dzięki otrzymanemu wsparciu podmioty gotowe są na dostosowywanie się do zmieniającej się

⁴³ Sektor non-profit w 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Kraków 2020, s. 118-121

sytuacji rynkowej, społecznej. To z kolei w dłuższej perspektywie czasowej może wywrzeć pozytywny wpływ na trwałość utworzonych miejsc pracy.

Z perspektywy czasu przedstawiciele instytucji zaangażowanych we wdrażanie wsparcia oceniają okres COVID-19, jako czas trudny i wymagający podejmowania szczególnych działań, które nie były pierwotnie założone. Wymusił jednak na wszystkich interesariuszach mobilizację oraz aktywność dostosowującą zarówno zakres wdrażanego wsparcia jak i działalność wspartych przedsiębiorstw społecznych, co z perspektywy czasu okazuje się przynosić nieoczekiwane pozytywne rezultaty.

OWES wśród PES-ów szukały te, które miały trudności, mogły się przebrnąć i to naprawdę bardzo fajnie zadziałało. Czyli powiem, gdybym musiała powiedzieć, to uważam więcej plusów. Przepraszam, że powiem ten COVID, że ma więcej plusów niż minusów, bo docelowo musimy inaczej pracować. (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Wykres 30. Wyzwania wynikające z epidemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469,

Podsumowując wpływ obostrzeń wynikających z pojawienia się epidemii COVID-19 na przeżywalność utworzonych miejsc pracy należy wskazać, że mimo odnotowanego bardzo dużego negatywnego wpływu zaistniałej sytuacji na kondycję wspartych przedsiębiorstw

społecznych, to oddziaływanie na trwałość utworzonych miejsc pracy jest relatywnie niewielkie.

Co prawda epidemia COVID-19 wskazywana jest jako najczęściej występujący powód likwidacji miejsc pracy, jednak skala zwolnień i likwidowania miejsc pracy w związku z jej wystąpieniem jest niewielka. W ramach zrealizowanego badania zdiagnozowano bardzo wysoką trwałość utworzonych miejsc pracy. W związku z COVID-19 zlikwidowano około 2,5% ogółu utworzonych miejsc pracy w ramach wdrażanej interwencji. Zdecydowana większość przedsiębiorstw społecznych odczuła negatywne skutki w związku z COVID-19 oraz boryka się z różnymi problemami, które są konsekwencją pandemii oraz zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej, ale dzięki wsparciu oferowanemu przez OWES oraz wprowadzonym mechanizmom zminimalizowano negatywny wpływ COVID-19 na trwałość miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Wsparcie podmioty podejmowały działania, które odpowiadały na aktualne potrzeby, dzięki temu trwałość miejsc pracy ucierpiła tylko w nieznacznym stopniu.

9 SKUTECZNOŚĆ, UŻYTECZNOŚĆ I TRAFNOŚĆ WSPARCIA

9.1 UŻYTECZNOŚĆ I TRAFNOŚĆ INTERWENCJI NA RZECZ PRZEDSIĘBIORSTW SPOŁECZNYCH

Pytania badawcze:

Jaka jest kondycja powstałych z pomocą wsparcia EFS przedsiębiorstw społecznych (pod kątem przychodów, liczby miejsc pracy)?

Jakie są powody braku przedłużania statusu przedsiębiorstwa społecznego przez poszczególne podmioty?

Jaki był wpływ otrzymanego wsparcia na strukturę, zakres i skalę działalności PS, w tym również wartość ich obrotów oraz możliwości finansowe dalszego ich rozwoju? Jakie inne zmiany dokonały się w PS dzięki wsparciu? Na ile zrealizowane działania odpowiadały potrzebom PS?

Użyteczność w ramach niniejszego badania ewaluacyjnego obejmuje ocenę tego, na ile zrealizowane działania odpowiadają potrzebom przedsiębiorstw społecznych. Analiza poczyniona w ramach wcześniejszych rozdziałów pozwala na stwierdzenie, że **wdrażana interwencja w analizowanym zakresie tematycznym jest użyteczna i odpowiada na potrzeby przedsiębiorstw społecznych**. Realizowane przez OWES-y wsparcie na rzecz przedsiębiorstw społecznych charakteryzuje się odpowiednim poziomem dopasowania do potrzeb tych podmiotów oraz spełnia ich oczekiwania (por. Wykres Ocena wsparcia otrzymanego od OWES przez przedsiębiorstwa społeczne). Co więcej, przedsiębiorstwa społeczne dzięki otrzymanemu wsparciu tworzą trwałe miejsca pracy w sektorze ekonomii społecznej, a także mają szansę na rozwinięcie swojej działalności, co z powodzeniem wykorzystują. Wnioski te są spójne dla obu przeprowadzonych pomiarów.

Z przeprowadzonego badania wynika, że **zdecydowana większość przedsiębiorstw społecznych, w których utworzono miejsca pracy w ramach projektów realizowanych przy wsparciu EFS w ramach regionalnych programów operacyjnych nadal istnieje oraz zatrudnia swoich pracowników**. W momencie realizacji I pomiaru istniało 94% wspartych przedsiębiorstw społecznych, w których utworzono miejsca pracy w okresie 01.07.2015-31.12.2018 r. W przypadku II pomiaru obejmującego podmioty, w których utworzono miejsca pracy w okresie 01.01.2019-31.12.2020 nadal istnieje 96% podmiotów, z którymi zrealizowano badanie. Zakończenie działalności najczęściej wiązało się z likwidacją przedsiębiorstwa społecznego. W jednym przypadku było to zawieszenie działalności. Podmioty, które nie utrzymały się na rynku, wyjaśniały podjęcie decyzji o zakończeniu lub zawieszeniu działalności trudnościami finansowymi, brakiem lub zbyt niskim poziomem zapotrzebowania na świadczone usługi lub trudnością w pozyskaniu odbiorców swoich produktów lub usług, ale także trudnościami związanymi z epidemią COVID-19, a także

powodami osobistymi, w tym w szczególności stanem zdrowia osób decyzyjnych lub pracowników.

Wykres 31. Przeżywalność przedsiębiorstw społecznych, w których utworzono miejsca pracy



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują, że przedsiębiorstwa społeczne wsparte w ramach analizowanej interwencji średnio oceniają swoją kondycję pod kątem przychodów. Dokonując samooceny kondycji reprezentowanego podmiotu, 41% przedsiębiorstw społecznych objętych II pomiarem ocenia swoją sytuację jako bardzo dobrą (7%) lub dobrą (35%). W przypadku podmiotów objętych I pomiarem do tej grupy można było zaliczyć ponad połowę podmiotów (54%), to jest o 10 pp. więcej. Wskazuje to na to, że co do zasady przedsiębiorstwa społeczne obecnie znajdują się w nieco gorszej sytuacji gospodarczej niż niespełna 2 lata wcześniej. Warto jednak zwrócić uwagę na znacznie większy odsetek podmiotów, które aktualnie dokonują oceny na środku skali – 44% podmiotów uważa, że ich sytuacja nie jest ani dobra, ani zła (w przypadku I pomiaru było to 35%). Warto jednak zwrócić uwagę na to, że 15% przedsiębiorstw społecznych ocenia kondycję finansową reprezentowanego podmiotu jako złą (10%) lub bardzo złą (5%).

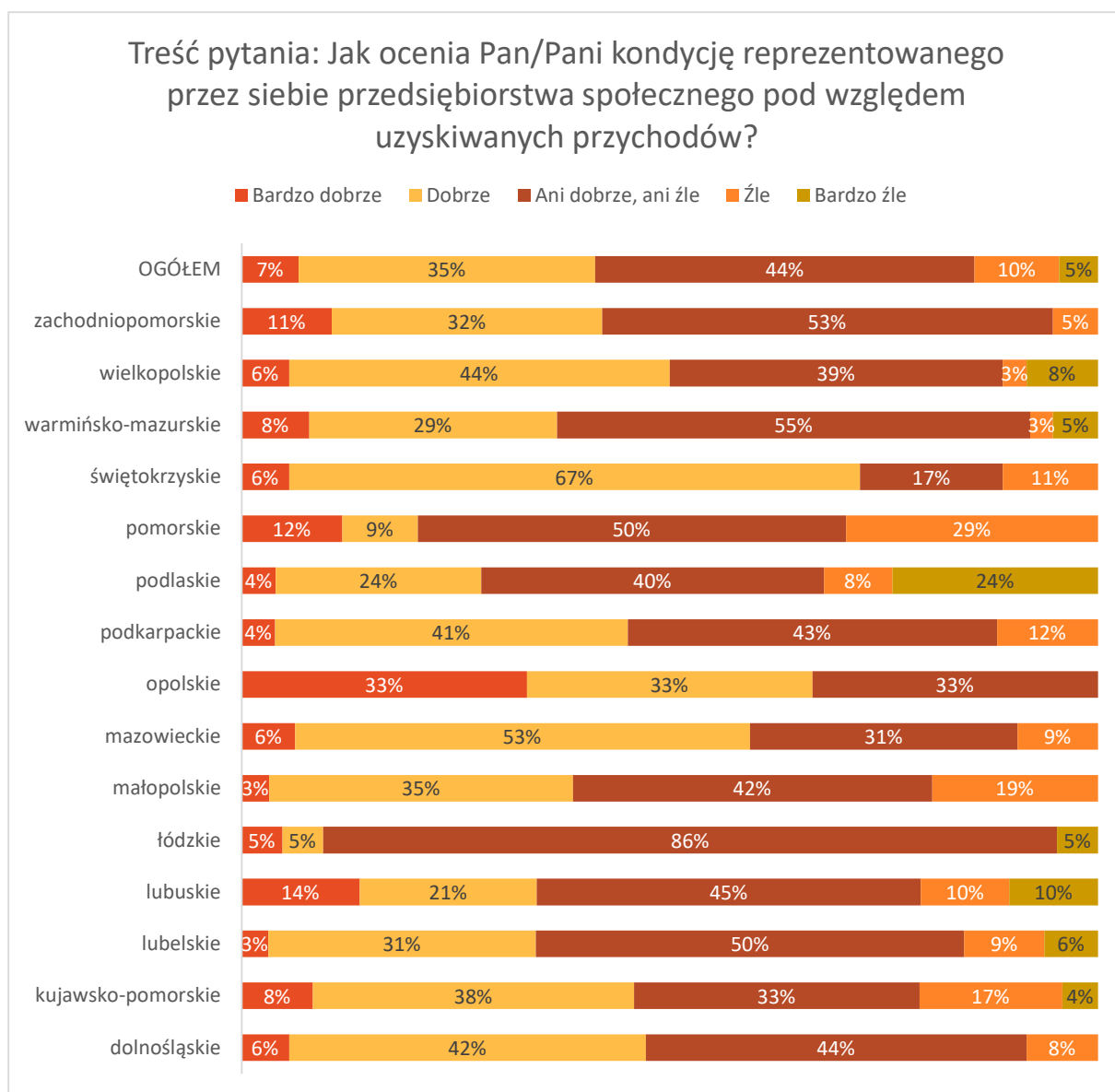
Odsetek przedsiębiorstw oceniających swoją sytuację jako bardzo dobrą lub dobrą jest znacząco niższy w przypadku województw:

- Łódzkiego (10%),
- Pomorskiego (21%),
- Podlaskiego (28%),
- Lubelskiego (34%),
- Lubuskiego (34%).

Warto zauważyć, że pytanie dotyczące kondycji finansowej przedsiębiorstw odnosi się do postaw i subiektywnej oceny sytuacji, na którą wpływa szereg czynników, które mogą wpływać na dokonywany osąd. Zróżnicowany poziom nastrojów może wynikać z różnego sposobu postrzegania perspektyw rozwoju danej branży, oceny sytuacji rynkowej w jakiej działają przedsiębiorstwa społeczne, uwarunkowań regionalnych i oczekiwań z nimi związanymi (np. większe oczekiwania przedstawicieli podmiotów działających na obszarze znajdującym się w lepszej sytuacji społeczno-gospodarczej). Stąd zidentyfikowane różnice mogą wynikać nie tylko z uwarunkowań regionalnych, ale także z indywidualnych postaw przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych.

Zaskakujące są jednak pesymistyczne postawy przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych z województw łódzkiego, pomorskiego, lubuskiego i lubelskiego, gdzie mimo deklarowanej negatywnej oceny kondycji podmiotów odnotowano wysokie wartości wskaźnika dotyczącego trwałości powstałych miejsc pracy. Ponadto, we wspomnianych regionach nie odnotowano ani istotnych różnic w zakresie branż, w ramach których tworzone miejsca pracy, ani też sytuacji społeczno-gospodarczej, która uzasadniałaby gorszą kondycję podmiotów z tych regionów. Niemniej gorsze nastroje w ocenie kondycji przedsiębiorstwa mogą wynikać z ogólnej sytuacji gospodarczej w regionie, dużej konkurencji na rynkach w ramach poszczególnych branż.

Wykres 32. Kondycja przedsiębiorstw społecznych pod względem uzyskiwanych przychodów.



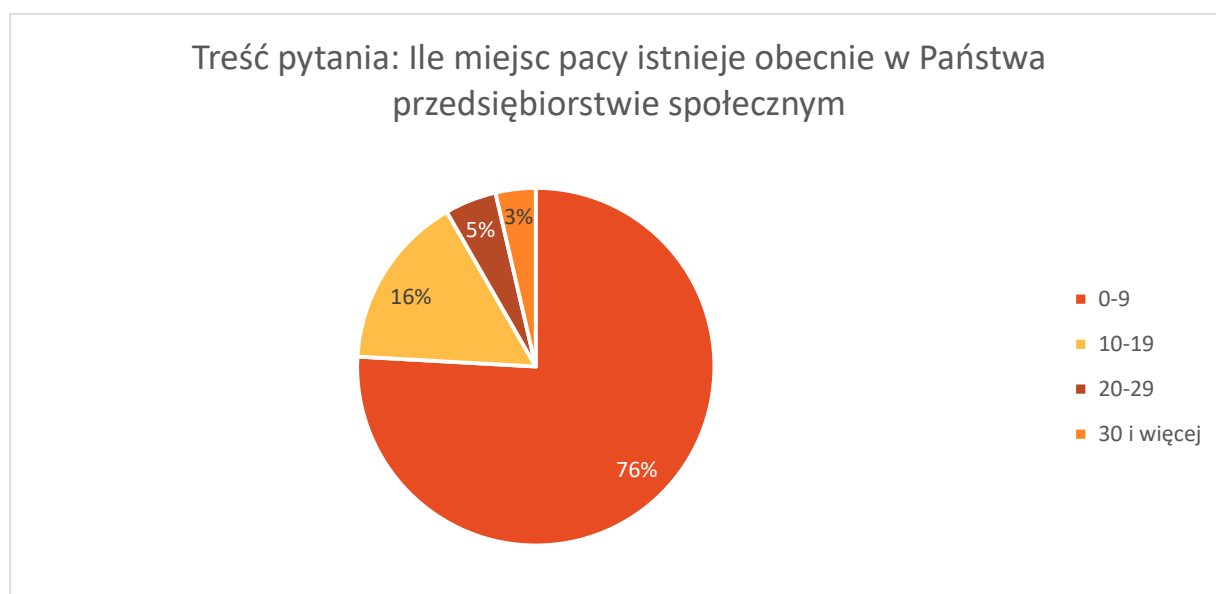
Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Analiza aktualnej kondycji wspartych przedsiębiorstw społecznych objęła także analizę struktury zatrudnienia w tych podmiotach. Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują, iż wsparte przedsiębiorstwa społeczne to przede wszystkim niewielkie struktury organizacyjne zatrudniające aktualnie do 9 pracowników (niezależnie od formy i wymiaru czasu pracy). Takie podmioty stanowią 76% wspartych przedsiębiorstw społecznych. Średnia liczba pracowników w przedsiębiorstwie społecznym objętym badaniem to 8,33. Oznacza to, że choć utworzenie nowych miejsc pracy pozwalało przedsiębiorstwom społecznym rozwinąć swoją działalność oraz zwiększyć zatrudnienie, to wciąż dominują mikro podmioty.

Warto także zauważyć, że z danych GUS dotyczących sektora ekonomii społecznej wynika, że w roku 2020 w sektorze non-profit przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające w oparciu o

umowę o pracę 1-5 pracowników stanowiły 54,8%⁴⁴, natomiast w badanej grupie odsetek ten jest zbliżony (jeśli wziąć pod uwagę wyłącznie osoby zatrudniane na umowę o pracę to 1-5 pracowników zatrudnia 48,4% PS). Jeśli natomiast odnieść strukturę zatrudnienia do struktury podmiotów według klas wielkości w gospodarce to zauważymy, że odsetek podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników stanowi 96%. Oznacza to, że kondycja przedsiębiorstw społecznych, które otrzymały wsparcie na utworzenie nowych miejsc pracy pod kątem osób zatrudnianych nie odbiega od specyfiki przedsiębiorstw społecznych ogółem, ale różni się od sytuacji rynkowej. Oznacza to także, że tworzone miejsca pracy w skali makro nie generowały zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych. Wsparcie podmioty charakteryzują się podobną strukturą pod kątem liczby zatrudnianych pracowników, jak ogół przedsiębiorstw społecznych, które funkcjonują w Polsce.

Wykres 33. Kondycja przedsiębiorstw społecznych – aktualna liczba miejsc pracy niezależnie od formy zatrudnienia.

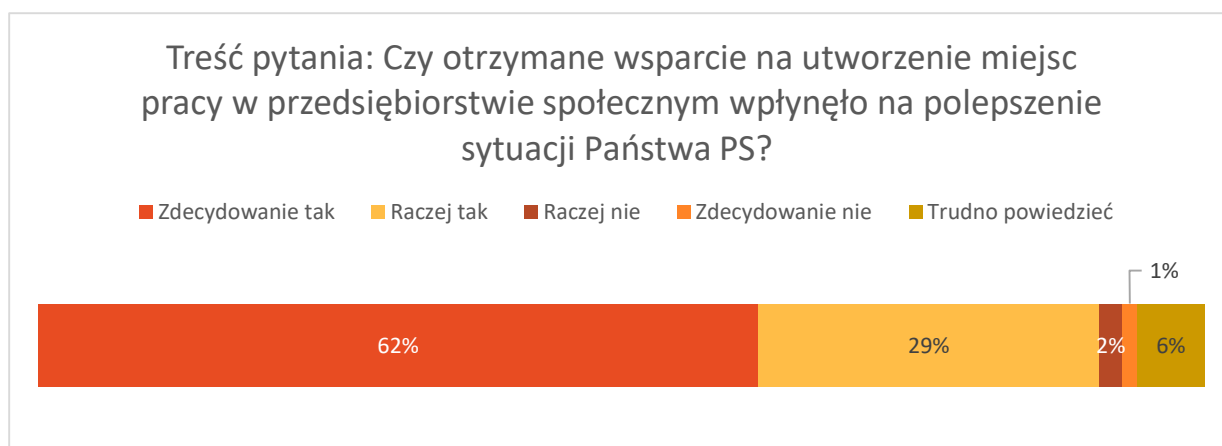


Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują, na pozytywny wpływ interwencji na polepszenie sytuacji PS. Według 91% przedsiębiorstw społecznych objętych II pomiarem otrzymane wsparcie na utworzenie miejsc pracy wpłynęło pozytywnie na polepszenie sytuacji podmiotu – w przypadku 62% badanych deklaracje w tym zakresie były zdecydowane, natomiast 29% odpowiedziało, że raczej tak jest. Deklaracje te są porównywalne z doświadczeniami podmiotów objętych I pomiarem, gdzie poprawę sytuacji przedsiębiorstwa społecznego w wyniku otrzymanego wsparcia odczuwało 94% ich przedstawicieli.

⁴⁴ Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Krakowie, red. Beata Brzezińska, Sektor non-profit w 2020 roku. Tablice, Warszawa, Kraków 2022.

Wykres 34. Wpływ wsparcia na utworzenie miejsc pracy na polepszenie sytuacji wspartych przedsiębiorstw społecznych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Analizując kondycję wspartych przedsiębiorstw społecznych należy zwrócić uwagę na ich aktualną sytuację, w tym z jakimi problemami zmagają się w swojej bieżącej działalności. Warto zauważyć, że przedstawiciele podmiotów objętych II pomiarem są znacznie bardziej świadomi problemów, z jakimi borykają się reprezentowane przez nich przedsiębiorstwa społeczne. Tylko 9% badanych deklaruje, że ich podmiot nie zмага się z żadnymi problemami (w przypadku I pomiaru było to 34%). Najczęściej wskazywanym problemem są braki kadrowe wynikające z niewystarczających środków finansowych na zatrudnienie wykwalifikowanej kadry (57%) oraz problem braku środków na rozwój kompetencji pracowników (53%). Oznacza to, że przede wszystkim przedsiębiorstwa społeczne zmagają się z problemem dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Podejmowane działania muszą być dostosowywane do dostępnych zasobów, co wynika ze specyfiki przedsiębiorstw społecznych oraz interwencyjnie tworzonych miejsc pracy, które zakładają aktywizację osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Warto także zauważyć, że 46% badanych wskazuje, że ma problem z pozyskiwaniu zleceń od sektora publicznego, co jak wynika z badania jakościowego jest ważnym filarem działalności przedsiębiorstw społecznych, a zaangażowanie samorządów we współpracę z podmiotami tego rodzaju jest istotnym czynnikiem wpływającym na kondycję wspartych podmiotów.

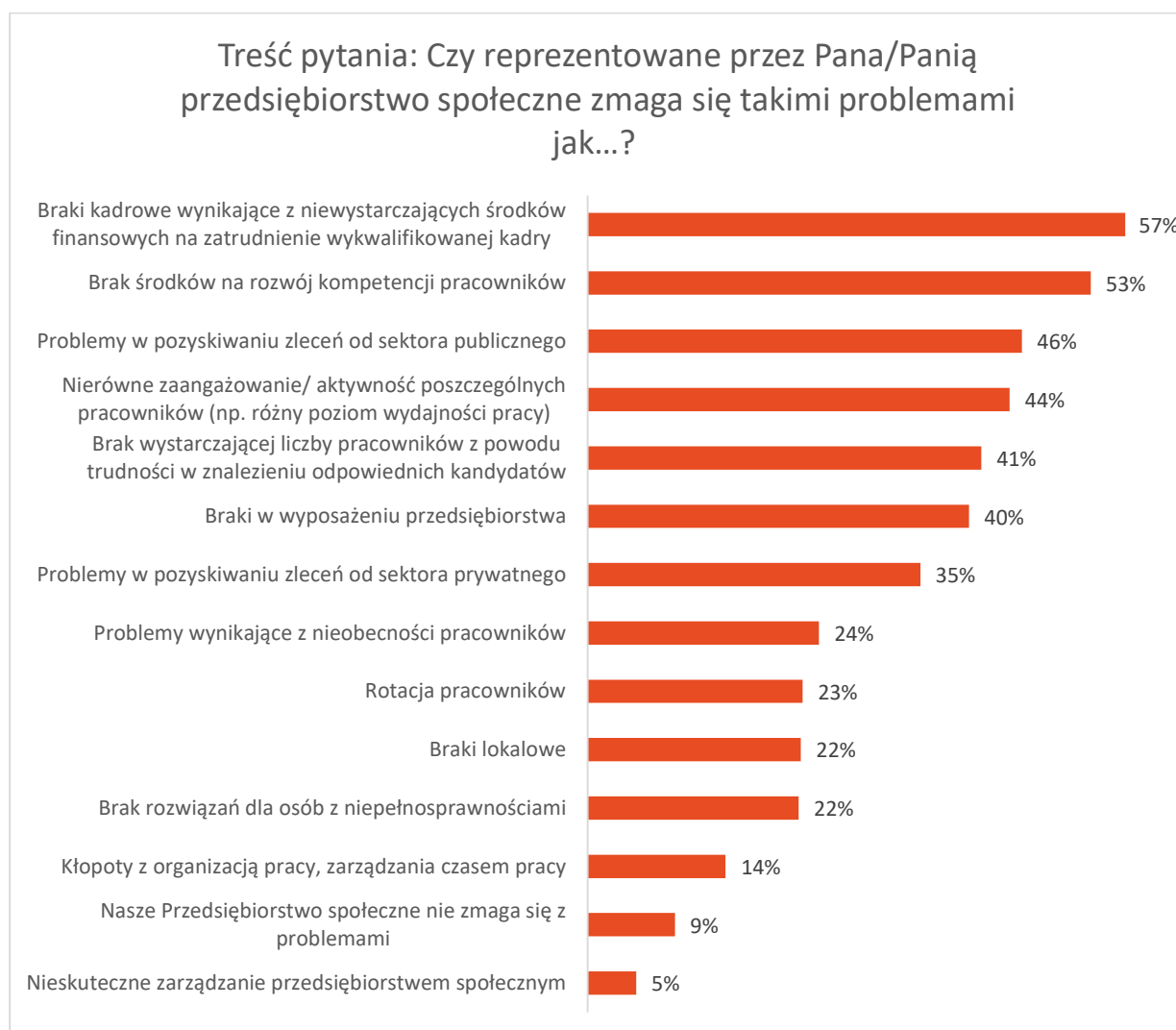
Przedstawiciele badanych podmiotów zwracali uwagę, że wśród występujących problemów pojawiają się także te dotyczące braku zleceń i kontraktów na świadczone usługi ze strony sektora publicznego. Realizacja usług społecznych w ramach zadań zleczanych przez jednostki samorządu terytorialnego stanowi ważny czynnik nadający rentowność przedsiębiorstwom społecznym. Dlatego czynnikiem decydującym o utrzymaniu w tych podmiotach miejsc pracy jest jakość współpracy z samorządami oraz ich otwartość i gotowość do podejmowania długofalowej współpracy z przedsiębiorstwami społecznymi.

Mieliśmy taką sytuację, że zmienił się samorząd, no i stracił całkowite zainteresowanie w współpracy z przedsiębiorstwem społecznym. (Cytat z

triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

Ja tutaj powiem o tych przedsiębiorstwach, które realizują zadania publiczne, bo dużo takich jest i też w naszym interesie jest, żeby chociażby w kontekście deinstytucjonalizacji usług społecznych takie przedsiębiorstwa powstawały. No to jest ta współpraca z JST i też skłonność JST do zawierania umów długoterminowych, do finansowania tych zadań w sposób ciągły, ponieważ mamy przedsiębiorstwa społeczne, które realizują zadania publiczne i ich bardzo dużą bolączką jest to właśnie, że nie mają pewności, czy w następnym roku zostanie z nimi zawarta umowa, od kiedy, czy to będzie od stycznia, czy od marca. (Cytat z triady – wywiadu pogłębionego z udziałem przedstawiciela IZ, ROPS oraz OWES)

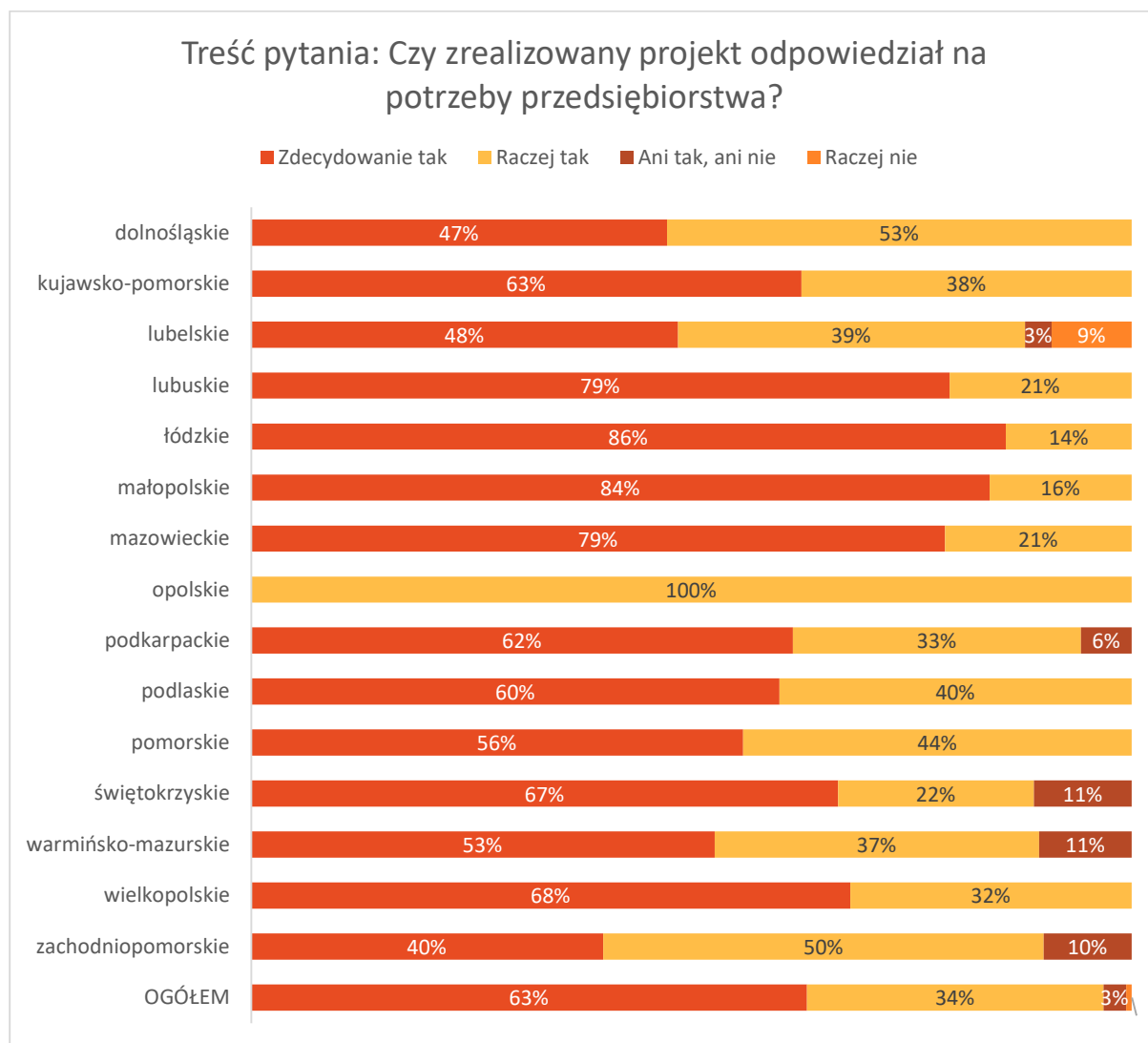
Wykres 35. Problemy występujące w przedsiębiorstwach społecznych.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują, że udzielone wsparcie spełniło oczekiwania przedsiębiorstw społecznych, w których dzięki interwencji stworzono nowe miejsca pracy. Żadne z przedsiębiorstw społecznych nie wskazało, że projekt nie odpowiedział na ich potrzeby. Wśród ogółu badanych 63% wskazało, że zdecydowanie wsparcie odpowiada na potrzeby przedsiębiorstwa, a kolejne 34%, że raczej tak. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie międzyregionalne, można zauważyć różnice przede wszystkim dotyczące odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak, ale poziom, w jakim realizowane projekty odpowiadały na potrzeby odbiorców wsparcia jest podobny, nieco tylko niższy odsetek pozytywnych odpowiedzi (ale nadal odnotowywana jest bardzo wysoka wartość wskaźnika satysfakcji odbiorców wsparcia) dotyczy województw lubelskiego świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego gdzie zdecydowane lub raczej projekt odpowiadał na potrzeby niespełna 90% badanych. Na uwagę zasługuje także sytuacja zdiagnozowana w województwie opolskim, gdzie jednomyslność przedstawicieli PS wynika z bardzo małej liczebności badanej grupy (badaniem objęto 3 podmioty).

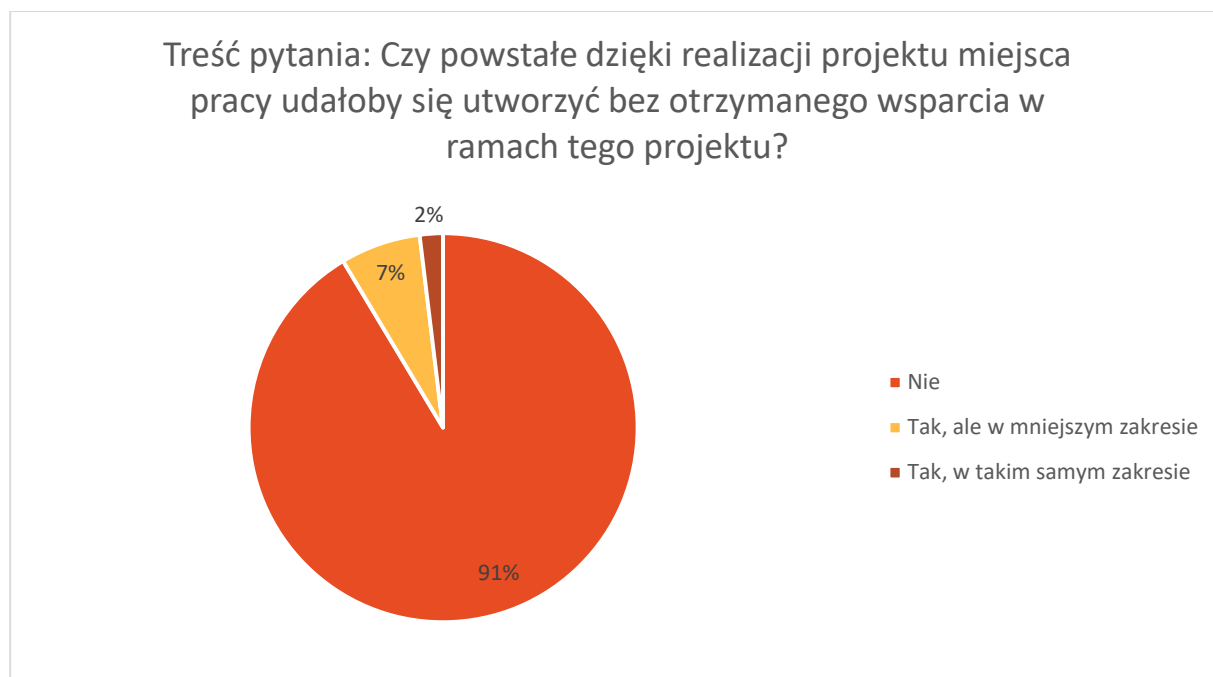
Wykres 36. Realizacja potrzeb przedsiębiorstwa w ramach realizowanego wsparcia.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują na bardzo dużą użyteczność wsparcia ocenianą przez pryzmat tego, że bez interwencji w postaci udzielenia wsparcia na powstanie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych nie powstałoby niemal żadne z utworzonych miejsc pracy. Według 91% przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych nie udałooby się utworzyć tych miejsc pracy bez wsparcia w ramach realizowanego projektu.

Wykres 37. Możliwość utworzenia nowych miejsc pracy bez interwencji z EFS.



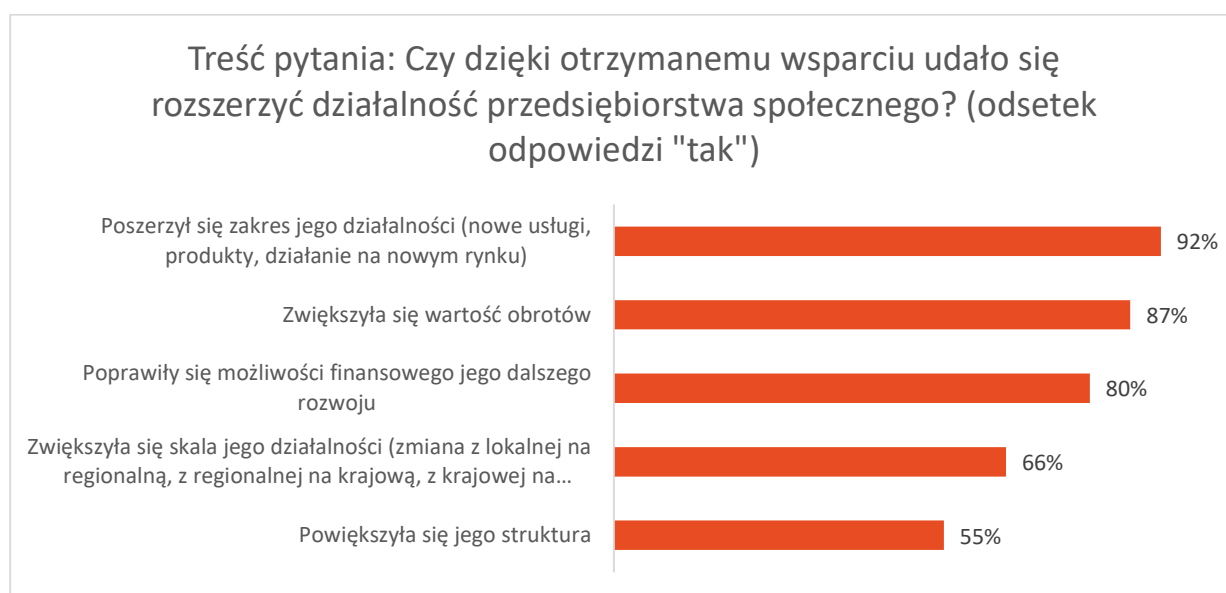
Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469,

Wyniki I pomiaru uzupełnione o wyniki II pomiaru wskazują, że przedsiębiorstwa społeczne bardzo pozytywnie oceniają wpływ otrzymanego wsparcia na strukturę, zakres i skalę działalności przedsiębiorstwa społecznego. Uzyskane wsparcie umożliwiło rozszerzyć działalność większości wspartych przedsiębiorstw społecznych. Najczęściej zauważaną zmianą jest poszerzenie zakresu działalności podmiotu (np. wprowadzono nowe usługi, produkty, rozpoczęto działalność na nowym rynku) – dotyczy 92% badanych podmiotów. W przypadku 87% podmiotów zwiększyła się wartość obrotów, choć należy mieć tutaj na uwadze rosnący w kraju poziom inflacji, który mógł stanowić dodatkowy czynnik wpływający na obserwowane tej zmiany, który niekoniecznie mógł się przekładać na wzrost rentowności.

W przypadku 80% przedsiębiorstw społecznych poprawiły się możliwości finansowania jego dalszego rozwoju. Ponadto, 55% PS zwiększyło swoją strukturę, co oznacza, że podmioty te rozwijają się, zwiększają swoją organizację wewnętrzną, aby sprostać rosnącym potrzebom i wyzwaniom rynkowym. Jest to znacząca zmiana w stosunku do obserwacji poczynionych w I pomiarze – badani objęci II pomiarem znacznie rzadziej deklarowali zmiany w tym zakresie niż podmioty objęte I pomiarem (o 22 pp. mniej).

Istotne w kontekście oceny użyteczności wsparcia i jego skuteczności jest to, że o ile przedsiębiorstwa społeczne deklarują pozytywny wpływ otrzymanego wsparcia na rozszerzenie działalności, o tyle w szerszym kontekście zmiany te nie wiążą się ze znaczącymi modyfikacjami w obrębie utworzonych z wykorzystaniem wsparcia miejsc pracy (jakiegokolwiek zmiany dotyczą około 63% miejsc pracy). Zauważalne jest, że w obliczu występujących zmian – zwiększających się obrotów oraz skali i zakresu działalności stanowiska pracy były dostosowywane do zmieniającej się sytuacji. Powstające miejsca pracy stanowią siłę napędową do rozwoju podmiotu poprzez realizację zadań wykonawczych, działalność operacyjną, która ma istotne znaczenie dla realizacji celów strategicznych w ramach prowadzonej działalności. Tworzone miejsca pracy uzupełniają zatem zasoby przedsiębiorstwa otwierając nowe możliwości rozwoju podmiotu. Utworzone miejsca pracy to efekt wdrażanej interwencji publicznej, których powstanie pomogło przede wszystkim w aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz z problemami zdrowotnymi. Kluczowym zagadnieniem jest zatem utrzymanie ich co najmniej w tej formie, w jakiej powstały dając możliwość podejmowania aktywności zawodowej osobom, które zostały zatrudnione na tych stanowiskach.

Wykres 38. Wpływ otrzymanego wsparcia na rozwój przedsiębiorstwa społecznego

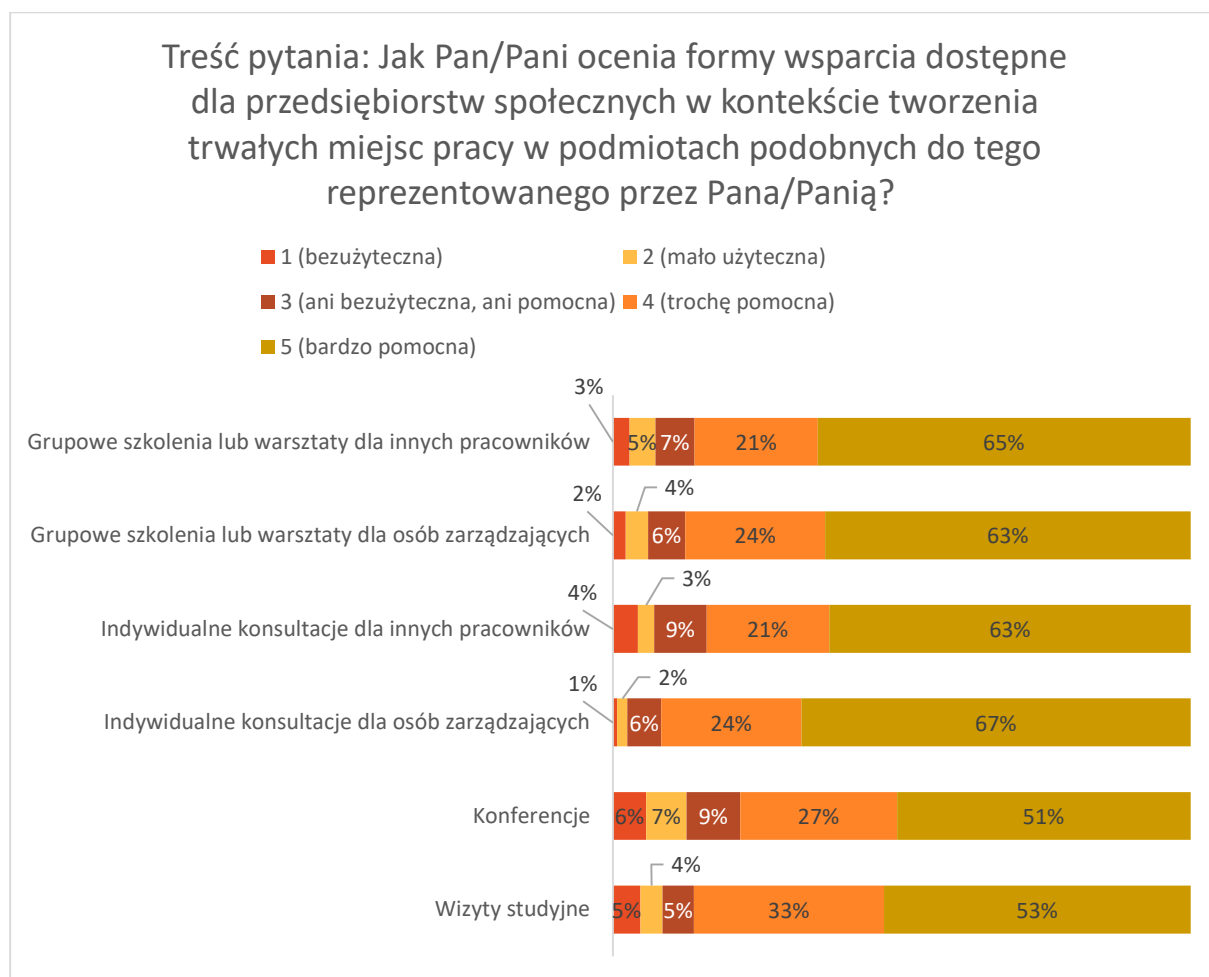


Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych pozytywnie oceniają formy wsparcia dostępne dla przedsiębiorstw społecznych zauważając ich użyteczność w kontekście tworzenia trwałych miejsc pracy w PES. PES Posługując się skalą 1-5 w przypadku wszystkich analizowanych form wsparcia średnia ocen oscylowała wokół wartości 4,4-4,7 zatem różnice są nieznaczne. Badani bardzo pozytywnie oceniają użyteczność dostępnego dla nich wsparcia, zauważając jego wpływ na trwałość miejsc pracy tworzonych dzięki interwencji. Oznacza to, że istotne jest organizowanie wsparcia, które obejmuje zarówno formy

indywidualne, jak i grupowe, a także kierowane jest zarówno do osób zarządzających przedsiębiorstwem społecznym, jak i dla innych pracowników.

Wykres 39. Użyteczność poszczególnych form wsparcia dla tworzenia miejsc pracy w PS.



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Z przeprowadzonego badania wynika, że w grupie objętej **I pomiarem 34% PS współpracowało kiedykolwiek z ROPS w swoim regionie**. Takie deklaracje dotyczą także **43% przedsiębiorstw społecznych objętych II pomiarem**. Wskazuje to na intensyfikację współpracy ROPS z przedsiębiorstwami społecznymi w stosunku do stanu zdiagnozowanego w ramach I pomiaru lub na budowanie świadomości w grupie docelowej, że podejmowane działania wynikają ze współpracy z ROPS. Regionalne ośrodki polityki społecznej stanowią ważny filar w systemie wsparcia. Ich rola sprowadza się nie tylko do koordynacji wsparcia na rzecz rozwoju ES w regionie, ale także aktywnie angażują się w działania pozwalające na stymulowanie tego rozwoju oraz promowanie ESESES. Skala podejmowania się współpracy z ROPS przez przedsiębiorstwa społeczne różni się w zależności od regionów. Największy odsetek podmiotów, które kiedykolwiek podejmowały się współpracy z ROPS dotyczy województw:

- kujawsko-pomorskiego (71%)

- lubuskiego (62%)
- małopolskiego (67%)
- warmińsko-mazurskiego (53%)

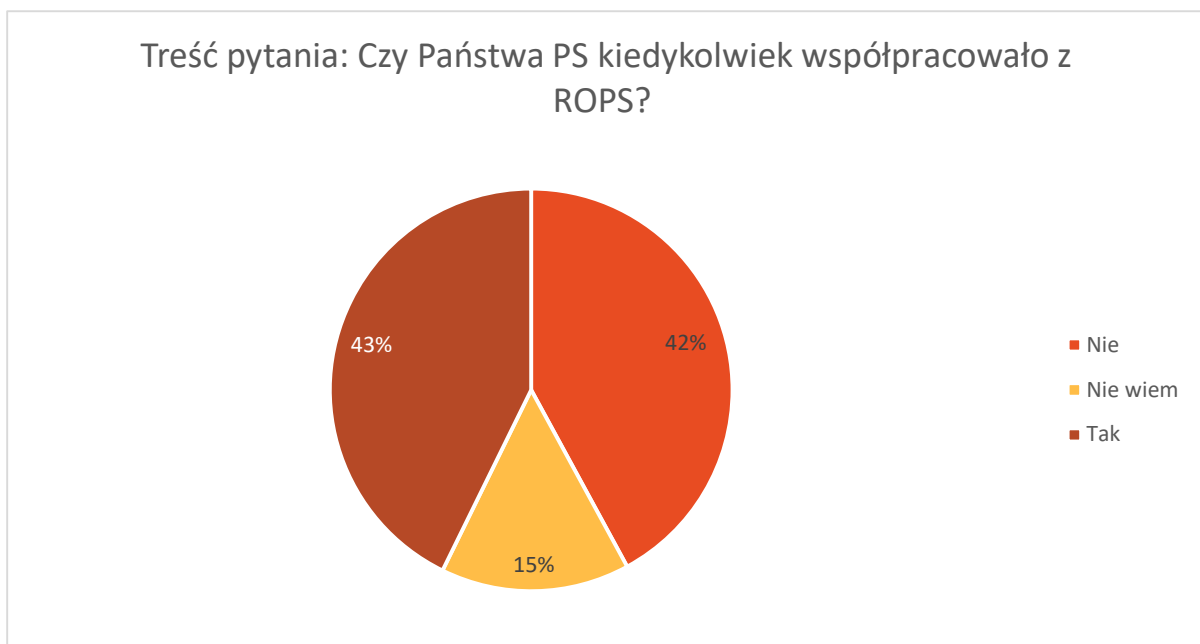
Rzadziej w pozostałych regionach doświadczenie we współpracy z ROPS mają przedsiębiorstwa społeczne z województw:

- dolnośląskiego (17%)
- mazowieckiego (19%)
- świętokrzyskiego (12%)

Należy przy tym zwrócić uwagę, że nie ma korelacji pomiędzy liczbą przedsiębiorstw społecznych istniejących w regionie a odsetkiem podmiotów, które współpracują z ROPS.

Analizując wyniki badania jakościowego można jednak zauważyć, że w przypadku mniejszego zaangażowania PS we współpracę z ROPS widoczna jest bardziej zacieśniona współpraca z OWES, który niejednokrotnie staje się także łącznikiem pomiędzy realizacją działań dla ROPS. To z kolei może wpływać na percepcję współpracy podejmowanej przez przedsiębiorstwa społeczne, które jako partnera współpracy postrzegają OWES, a nie ROPS.

Wykres 40. Współpraca przedsiębiorstw społecznych z ROPS



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Najczęściej współpraca z ROPS obejmowała aktywność przedsiębiorstw społecznych przejawiającą się uczestnictwem w wydarzeniach, konferencjach, targach (42%), taka aktywność jest znacznie częściej odnotowywana niż w przypadku podmiotów współpracujących z ROPS objętych I pomiarem. Rzadziej niż podmioty objęte I pomiarem przedsiębiorstwa społeczne objęte II pomiarem (26% tj. o 15 pp. mniej) w ramach współpracy z ROPS deklarowały korzystanie ze wsparcia doradczego, szkoleń realizowanych

dla przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych. Może to wskazywać na fakt, iż o ile w przypadku wcześniej badanego okresu (miejsc pracy powstałych do końca 2018 roku) wsparcie koncentrowało się częściej na wsparciu merytorycznym, o tyle w kolejnych latach podejmowano szereg działań wymagających aktywności zarówno po stronie ROPS jak i wspartych przedsiębiorstw społecznych. Niezależnie od regionu, w którym działalność prowadzą badane przedsiębiorstwa społeczne obszary współpracy z ROPS były podobne.

Dla 21% współpraca dotyczyła działań realizowanych w ramach projektów, których uczestnikami byli przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych. W przypadku 16% współpraca obejmowała wspólne inicjatywy realizowane we współpracy z ROPS lub realizację zadań zleconych przez ROPS. W pojedynczych przypadkach współpraca przedsiębiorstw społecznych z ROPS dotyczyła działań podejmowanych w związku z epidemią COVID-19 lub potrzebami jakie pojawiły się w związku z pojawieniem się w Polsce licznej grupy uchodźców wojennych z Ukrainy w obliczu zbrojnej agresji Rosji trwającej od 24.02.2022 roku.

Wykres 41. Zakres współpracy PS z ROPS



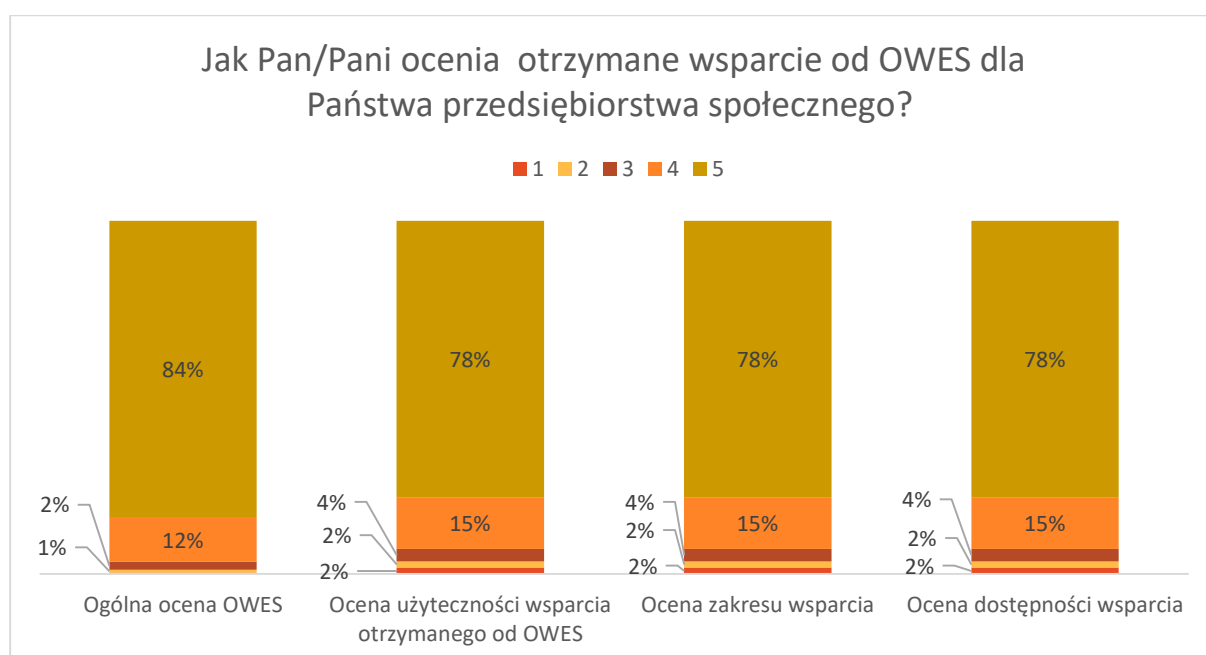
Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Przedstawiciele przedsiębiorstw społecznych pozytywnie oceniają wsparcie otrzymane od OWES. Według 97% badanych wsparcie to oceniane jest zdecydowanie pozytywnie lub raczej pozytywnie (oceny 4 i 5). Oceny dokonywane przez przedsiębiorstwa z poszczególnych województw nieznacznie się różnią – we wszystkich regionach odnotowano bardzo wysoki odsetek pozytywnych ocen. Nieco niższe oceny zaoferowanego wsparcia (ale nadal na bardzo wysokim poziomie) dotyczą przedsiębiorstw społecznych z województwa pomorskiego (85%) oraz kujawsko-pomorskiego (89%). Jeśli chodzi o użyteczność wsparcia, to 93% badanych ocenia otrzymane wsparcie jako bardzo użyteczne lub raczej użyteczne

(oceny 4 i 5). Warto zauważyć, że w przypadku województw: małopolskiego, opolskiego, podlaskiego, świętokrzyskiego i wielkopolskiego wszystkie podmioty zadeklarowały wysoką użyteczność oferowanego wsparcia, natomiast nieco niższa ocena została dokonana przez podmioty z województw: pomorskiego (76%), lubuskiego (79%), kujawsko-pomorskiego (83%) i lubelskiego (84%).

Podobnie oceniany jest zakres wsparcia – jako całkowicie wystarczające lub raczej wystarczające (oceny 4 i 5) ocenia je 93% przedsiębiorstw społecznych. Jako zdecydowanie dostępne lub raczej dostępne (oceny 4 i 5) wsparcie od OWES ocenia również 93% badanych.

Wykres 42. Ocena wsparcia otrzymanego od OWES przez przedsiębiorstwa społeczne

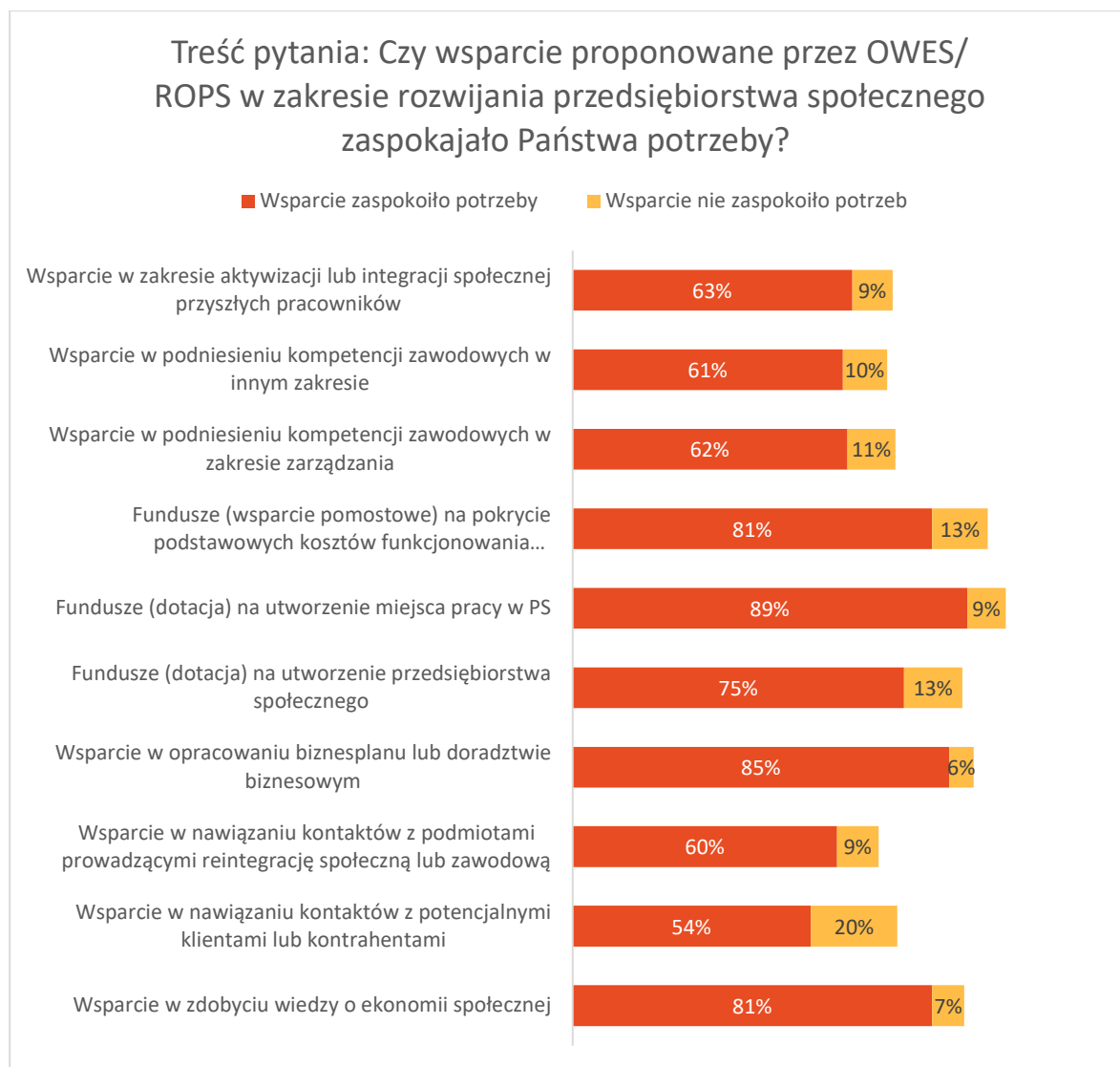


Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

Użyteczność i trafność wsparcia wyrażają się także poprzez ocenę wsparcia proponowanego przez OWES/ROPS w zakresie rozwijania przedsiębiorstwa społecznego w kontekście potrzeb objętych interwencją PS. W zdecydowanej większości przypadków wsparcie zaspokoiło potrzeby ostatecznych odbiorców wsparcia. Niezależnie od regionu, najbardziej użyteczną formą wsparcia były dotacje na utworzenie miejsc pracy (89% deklaruje, że wsparcie zaspokoiło potrzeby w tym zakresie) oraz wsparcie pomostowe na pokrycie podstawowych kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego (81% deklaruje, że wsparcie zaspokoiło potrzeby w tym zakresie). Badani doceniali także wsparcie w zdobyciu wiedzy o ES (81% przedstawicieli podmiotów deklaruje, że wsparcie spełniło ich oczekiwania w tym zakresie), a także wsparcie w opracowaniu biznesplanu lub doradztwo biznesowe (85% docenia tę formę wsparcia). Oznacza to, że przedsiębiorstwa społeczne chętnie korzystały z wiedzy i doświadczenia, jakim OWES/ROPS chętnie dzieliły się z odbiorcami wsparcia, co z kolei przełożyło się na ich efektywne funkcjonowanie wspartych podmiotów i dużą przeżywalność utworzonych miejsc pracy.

Warto także zwrócić uwagę na te aspekty, w których największy odsetek badanych wskazał, że otrzymane wsparcie nie spełniło oczekiwań odbiorców wsparcia. W przypadku 20% przedsiębiorstw społecznych niewystarczające było wsparcie w nawiązywaniu kontraktów z potencjalnymi klientami lub kontrahentami. Z doświadczeń OWES, wynika, że jest to bardzo istotny element budujący pozycję i rentowność przedsiębiorstw społecznych.

Wykres 43. Ocena dopasowania wsparcia OWES/ROPS do potrzeb przedsiębiorstw społecznych



Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach II pomiaru. N=469.

9.2 TRWAŁOŚĆ INTERWENCJI

Pytanie badawcze:

Czy i w jakim zakresie podjętą interwencję należy ocenić jako trwałą? Jakie były ewentualne przyczyny niskiej trwałości powstałych przedsiębiorstw?

Trwałość interwencji mierzona jest w odniesieniu do przeżywalności miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu EFS. Biorąc pod uwagę wartości wskaźnika uzyskane w wyniku skumulowania wyników I i II pomiaru należy sformułować wniosek, że **utworzone miejsca pracy charakteryzują się większą trwałością niż założono w ramach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych.**

O wysokiej trwałości wsparcia świadczą wyliczone w ramach niniejszego badania wartości wskaźnika rezultatu *długoterminowego Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*, które w przypadku większości programów znacząco (o kilkadziesiąt punktów procentowych) przekraczają założone wartości docelowe.

Tabela 10. Trwałość powstałych miejsc pracy - zakładana i osiągnięta.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Wartość docelowa wskaźnika	WYNIK I POMIARU - 2021	WYNIK II POMIARU - 2023	Wartość skumulowana	Różnica między docelową a skumulowaną
Dolnośląskie	50% (321 szt.)	83,8% (140 szt.)	88,7% (126 szt.)	86,1% (266 szt.)	36 pp.
Kujawsko-pomorskie	30% (115 szt.)	77,3% (160 szt.)	100,0% (112 szt.)	85,3% (272 szt.)	55 pp.
Lubelskie	15% (134 szt.)	79,5% (66 szt.)	100,0% (158 szt.)	92,9% (224 szt.)	78 pp.
Lubuskie	35% ⁴⁵ (245 szt.)	88,5% (177 szt.)	100,0% (147 szt.)	93,4% (324 szt.)	58 pp.
Łódzkie	44% (340 szt.)	86,5% (115 szt.)	94,8% (109 szt.)	90,3% (224 szt.)	46 pp.
Małopolskie	85% (646 szt.)	87,8% (138 szt.)	81,4% (179 szt.)	85,4% (217 szt.)	0 pp.
Mazowieckie	40% (275 szt.)	97,5% (117 szt.)	98,9% (93 szt.)	98,1% (210 szt.)	58 pp.
W tym: region warszawski stołeczny	40%	96,3% (26 szt.)	(100,0%) (18 szt.)	97,7% (44 szt.)	58 pp.
W tym: region mazowiecki regionalny	40%	97,8% (91 szt.)	98,7% (75 szt.)	98,2% (166 szt.)	58 pp.
Opolskie	60% (79 szt.)	100,0% (32 szt.)	100,0% (11 szt.)	100,0% (43 szt.)	40 pp.

⁴⁵ Wartość obliczona na podstawie wartości docelowej zdefiniowanej w wymiarze liczbowym. Z tego względu w zestawieniu przedstawiono dane liczbowe obok danych procentowych.

Program regionalny w perspektywie 2014-2020	Wartość docelowa wskaźnika	WYNIK I POMIARU - 2021	WYNIK II POMIARU - 2023	Wartość skumulowana	Różnica między docelową a skumulowaną
Podkarpackie	33% (356 szt.)	80,3% (501 szt.)	84,0% (199 szt.)	81,3% (700 szt.)	48 pp.
Podlaskie	30% (142 szt.)	70,2% (127 szt.)	80,2% (89 szt.)	74,0% (216 szt.)	44 pp.
Pomorskie	25% (125 szt.)	97,9% (92 szt.)	92,2% (119 szt.)	94,6% (211 szt.)	70 pp.
Świętokrzyskie	26% (78 szt.)	100,0% (27 szt.)	87,8% (65 szt.)	91,1% (92 szt.)	65 pp.
Warmińsko-mazurskie	22% (88 szt.)	87,2% (218 szt.)	98,6% (139 szt.)	91,3% (357 szt.)	69 pp.
Wielkopolskie	29% (435 szt.)	88,4% (410 szt.)	86,6% (254 szt.)	87,7% (655 szt.)	59 pp.
Zachodniopomorskie	75% (225 szt.)	75,8% (47 szt.)	94,4% (68 szt.)	85,8% (115 szt.)	11 pp.

Opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI wśród przedsiębiorstw społecznych przeprowadzonego w ramach I pomiaru. N=743, wartości wyliczone dla liczby powstałych miejsc pracy objętych analizą w ramach badanych PS (N=2834).

Kryterium trwałości odnosi się także do wspartych w ramach wdrażanej interwencji przedsiębiorstw społecznych – jak wynika z przeprowadzonej analizy zdecydowana większość podmiotów objętych oboma pomiarami nadal istnieje (w obu przypadkach powyżej 90%) i zatrudnia pracowników.

Analiza przeżywalności miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych wykazała, że charakteryzują się one dużą trwałością. Analiza realizowanej interwencji oraz wyniki przeprowadzonych pomiarów pozwalają na sformułowanie wniosku, że kompleksowe wsparcie obejmujące nie tylko udzielenie dotacji lub przyznanie wsparcia pomostowego na częściowe pokrycie kosztów prowadzonej działalności pozytywnie wpływa na trwałość miejsc pracy. Kluczowe w tym zakresie okazują się być zintegrowane działania ukierunkowane na animację lokalną, inkubację (wsparcie z zakresu rozwoju ES, tworzenia i rozwijania nowych przedsiębiorstw społecznych) oraz doradztwo dla już istniejących przedsiębiorstw społecznych objętych wsparciem.

Na trwałość utworzonych miejsc pracy oraz funkcjonujących przedsiębiorstw społecznych nieznaczny wpływ miały obostrzenia związane z COVID-19. Pomimo obaw, że w ramach II pomiaru oddziaływanie COVID-19 będzie miało znacznie większy wpływ na trwałość interwencji, zauważyć można, że choć problemy wynikające z obowiązującego w kraju stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego pojawiały się z dużą intensywnością i w niektórych przypadkach wpłynęły na likwidowanie miejsc pracy stanowiąc najczęściej wskazywaną przyczynę nieutrzymania stanowisk pracy, to oddziaływanie epidemii w skali całej interwencji należy określić jako relatywnie niewielkie. Z tego powodu zlikwidowano 5% utworzonych miejsc pracy objętych I pomiarem i 2,5% spośród tych objętych II pomiarem. Z przyczyn związanych z COVID-19 zlikwidowano 2% wspartych przedsiębiorstw społecznych.

Warto przy tym zauważyć, że zarówno w odniesieniu do trwałości przedsiębiorstw społecznych, jak i utworzonych w nich miejsc pracy główną przyczyną likwidacji były czynniki finansowe. Skala występowania tych problemów wskazuje jednak na skuteczność działań podejmowanych w ramach kompleksowego wsparcia, które obejmuje nie tylko przyznanie dotacji lub wsparcia pomostowego. Można uznać, że wspomniane problemy były rzadkie i dotyczyły tylko niewielkiego odsetka przedsiębiorstw społecznych oraz miejsc pracy, co sugeruje, że te działania przyniosły oczekiwane efekty.

Analizując wpływ branż na przeżywalność utworzonych miejsc pracy można zauważyć, że **większą trwałością charakteryzują się miejsca pracy tworzone w tych przedsiębiorstwach społecznych, które przejawiały otwartość i gotowość do dostosowania się do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego.** To z kolei wskazuje na konieczność wykształcania w przedsiębiorstwach społecznych zdolności adaptacyjnych.

Zdiagnozowana w ramach badania **skala likwidowania miejsc pracy wskazuje na wysoką trwałość interwencji.** Odsetek miejsc pracy, które nie przetrwały wymaganego okresu jest akceptowalny w odniesieniu do sytuacji rynkowej oraz poczynionych na etapie programowania założeń. Naturalnym zjawiskiem jest to, że część miejsc pracy jest likwidowana po okresie, w którym następuje weryfikacja tego, na ile utworzone miejsca pracy stanowią odpowiednią wartość biznesową dla tworzącego je podmiotu. Są to naturalne procesy rynkowe, które wskazują na to, że proces ekonomizacji przedsiębiorstw społecznych przebiega prawidłowo. Warto zauważyć, że w przypadku I pomiaru około 85% miejsc pracy przetrwało pierwsze 30 miesięcy, a 75% miejsc pracy utworzonych w latach 2015-2018 istniało nadal w grudniu 2021 roku. W przypadku II pomiaru w momencie realizacji badania (lipiec-sierpień 2023 roku) nadal istniało 83% miejsc pracy utworzonych w latach 2019-2020, a pierwsze 30 miesięcy przetrwało 91% utworzonych miejsc pracy. Biorąc pod uwagę charakter tworzonych miejsc pracy, które powstały w wyniku interwencji, przyczyniając się do integracji społecznej i zawodowej zatrudnianych osób, należy ocenić, że realizowane wsparcie w sposób odpowiedni stymuluje rynek pracy w sektorze ekonomii społecznej tworząc warunki do tworzenia miejsc pracy dla osób w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W związku z powyższym zaleca się kontynuowanie wdrażania interwencji w obecnej formie uwzględniając zmieniającą się sytuację społeczno-gospodarczą oraz potrzeby przedsiębiorstw społecznych w zakresie działań z zakresu doradztwa biznesowego i szkoleniowego, a także intensywnej animacji lokalnej ukierunkowanej na zachęcanie sektora publicznego do korzystania z usług świadczonych przez przedsiębiorstwa społeczne.

9.3 SKUTECZNOŚĆ INTERWENCJI

Pytania badawcze:

W jakim stopniu wsparcie realizowane w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9v EFS w ramach RPO przyczyniło się do powstawania nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych? Ile miejsc pracy powstałoby, gdyby nie wsparcie EFS i czy w ogóle by powstały takowe?

W większości regionalnych programów operacyjnych cel działań dotyczących ES w ramach PI 9v dotyczył zwiększenia zatrudnienia w podmiotach ES, co miało prowadzić do rozwoju świadczenia usług społecznych przez te podmioty, a w efekcie – do większej dostępności tych usług.

Wdrażana interwencja istotnie przyczynia się do realizowania założonych na etapie programowania celów. Podejmowane działania ukierunkowane były na zwiększenie zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych, cel ten należy uznać za zrealizowany prawidłowo. Wdrażana interwencja przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach społecznych poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, które wykazują się dużą trwałością. W kontekście zdiagnozowanego poziomu realizacji wskaźnika *Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* interwencję należy ocenić jako bardzo skuteczną.

Warto zauważyć, że w wyniku wdrażanej interwencji w przypadku 91% wspartych przedsiębiorstw społecznych nie utworzono by miejsc pracy w tych podmiotach. Co więcej z deklaracji badanych wynika, że nie utworzono by co najmniej 90% stanowisk, które powstały w wyniku wdrażanej interwencji.

Ponadto, wsparcie oferowane przedsiębiorstwom społecznym pozwala na poprawę sytuacji tych podmiotów (w tym zwiększenie obrotów – 87% PS, poszerzenie zakresu działalności o nowe usługi, produkty lub nowe rynki – 92%). Interwencja zatem przyczynia się do rozwoju świadczenia usług społecznych przez te podmioty, co z kolei powinno przekładać się na większą dostępność tych usług. Fakt, że bardzo duża część utworzonych miejsc pracy utrzymano w przedsiębiorstwach społecznych po okresie, w którym miejsca pracy były dotowane świadczy o tym, że przedsiębiorstwa społeczne pozytywnie zweryfikowały wartość biznesową utworzonych miejsc pracy. Oznacza to, że utworzone etaty są im potrzebne do prowadzenia działalności i świadczenia usług odpowiednio do zapotrzebowania na te usługi. To z kolei wskazuje na to, że rośnie rola rynkowa przedsiębiorstw społecznych, a tworzone miejsca pracy przyczyniając się do rozwoju tych przedsiębiorstw prowadzą działania ukierunkowane na zwiększanie zakresu swojej działalności. Dodatkowo należy mieć na uwadze, że podejmowane działania przyczyniają się do ekonomizacji PES poprzez wsparcie doradcze, szkoleniowe, a także animację lokalną.

Osiągnięte wartości docelowe wskaźnika *Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych* wskazują, że pomimo występujących trudności na etapie wdrażania ze względu na pojawiające się zjawiska społeczno-gospodarcze (przede wszystkim epidemia COVID-19, która wymusiła pewne zmiany i zrodziła konieczność większej mobilizacji wszystkich interesariuszy w działania ukierunkowane na przeciwdziałanie negatywnym skutkom zjawiska) w poszczególnych województwach utworzono oczekiwaną liczbę miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.

Doświadczenia przedstawicieli instytucji zaangażowanych w programowanie i wdrażanie interwencji w poszczególnych województwach oraz obiektywne efekty tej interwencji wyrażane w bardzo wysokim odsetku miejsc pracy, które istniały co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych wskazują na zapewnienie wysokiej skuteczności wsparcia, które powinno być kontynuowane w kolejnej perspektywie finansowej.

Podsumowując, wdrażana interwencja przyczynia się do osiągnięcia założonych na etapie programowania celów. W celu zapewnienia dalszej skuteczności wsparcia zasadne jest kontynuowanie realizacji wsparcia o podobnym zakresie w nowej perspektywie finansowej zgodnie ze zdiagnozowanymi na poziomie lokalnym potrzebami. Uzasadnione jest także podtrzymanie przyjętej na etapie programowania formuły wsparcia opartego na kompleksowym działaniu obejmującym aktywne działania OWES to jest: animacja lokalna, inkubacja (usługi rozwoju ES, tworzenie i rozwój przedsiębiorstw społecznych) oraz wsparcie już istniejących przedsiębiorstw społecznych (doradztwo biznesowe), a także działania ROPS z zakresu koordynacji systemu wsparcia ES.

Na bazie dotychczasowych doświadczeń zasadne jest podejmowanie zintensyfikowanych działań ukierunkowanych na ekonomizację przedsiębiorstw społecznych oraz kształtowanie postaw i promowanie współpracy jednostek samorządów terytorialnego z przedsiębiorstwami społecznymi w zakresie świadczenia usług społecznych przez podmioty tego typu. Uzasadnionym jest wprowadzenie i upowszechnianie mechanizmów, które będą stanowiły zachęty dla jednostek samorządu terytorialnego dotyczące podejmowania się długofalowej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami społecznymi.

9.4 ANALIZA SWOT

Pytanie badawcze:

Jakie są mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia w kontekście planowania dalszych działań związanych ze wsparciem kierowanym do PS z EFS, z uwzględnieniem zidentyfikowanych czynników?

Analiza SWOT jest to kompleksowa metoda służąca do badania otoczenia organizacji/podmiotu/interwencji oraz analizy jej wnętrza. Nazwa SWOT jest akronimem angielskich słów Strengths (mocne strony organizacji), Weaknesses (słabe strony organizacji), Opportunities (szanse w otoczeniu), Threats (zagrożenia w otoczeniu). Analiza SWOT zrealizowana została na podstawie całokształtu prowadzonych prac badawczych, w tym zarówno analizy dokumentów oraz pozostałych przeprowadzonych badań jakościowych i ilościowych. Zgodnie z ideą analizy SWOT, jej celem było określenie aktualnej i perspektywicznej sytuacji oraz prognoza strategii dalszego postępowania. Dokonana analiza SWOT pozwoliła na zidentyfikowanie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń związanych z wdrażaniem interwencji wspierającej polskie PS.

Analiza SWOT jest oparta na prostym schemacie klasyfikacji: wszystkie czynniki mające wpływ na bieżącą i przyszłą interwencję dzieli się na: zewnętrzne w stosunku do interwencji i mające charakter uwarunkowań wewnętrznych, oraz wywierające negatywny wpływ na interwencję i mające wpływ pozytywny. Ze skrzyżowania tych dwóch podziałów powstają cztery kategorie czynników:

- zewnętrzne pozytywne: szanse;
- zewnętrzne negatywne: zagrożenia;
- wewnętrzne pozytywne: mocne strony;
- wewnętrzne negatywne: słabe strony.

Proces analizy SWOT można podzielić na trzy etapy:

- określenie mocnych i słabych stron;
- analiza szans i zagrożeń na podstawie badań otoczenia;
- określenie pozycji w jakiej znajduje się interwencja, względem opisanych powyżej obszarów.

Wyniki dokonanej analizy danych przedstawia tabela na następnej stronie (Analiza SWOT).

Tabela 11 Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
• Wysoka trwałość miejsc pracy utworzonych w ramach interwencji • Duża przeżywalność nowopowstałych miejsc pracy • Niski odsetek przedsiębiorstw społecznych, które uległy likwidacji • Elastyczność systemu wdrażania na zmiany w sytuacji społeczno-gospodarczej (jak na przykład epidemia COVID-19, możliwość wprowadzenia np. „mechanizmu zakupowego”, dodatkowe środki finansowe na zwalczanie negatywnych skutków COVID-19). • Mocno zacieśniona współpraca wewnątrz regionu pomiędzy instytucjami wdrażającymi interwencję • Dobra współpraca pomiędzy OWES w skali kraju umożliwiająca wymianę doświadczeń • Programowanie i wdrażanie interwencji z uwzględnieniem wiedzy i doświadczenia z poprzedniej perspektywy finansowej • Brak „białych plam”, czyli obszarów, które nie zostały objęte wsparciem • Zróżnicowana struktura społeczno-demograficzna na utworzonych miejscach pracy. • Stabilność zatrudnienia, relatywnie niewielkie zmiany w zakresie form zatrudnienia • Relatywnie niska rotacja pracowników na stworzonych miejscach pracy (dot. 30% PS). A w przypadku jej wystąpienia dość szybka zastępowalność pracowników.	• Zbyt późne opracowanie KPRES utrudniające uwzględnienie zapisów przy określaniu wartości wskaźnika <i>Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych</i> • Niejednolite zasady wyznaczania docelowych wartości wskaźnika <i>liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych</i> • Tylko w co 3 przypadku zwiększono poziom wynagrodzenia na utworzonym stanowisku pracy od momentu jego utworzenia (w okresie co najmniej 30 miesięcy), choć jednocześnie tylko 11% rotacji pracowników spowodowana była zbyt niskim wynagrodzeniem. • Co trzecie przedsiębiorstwo społeczne zlikwidowało co najmniej 1 miejsce pracy, które zostało utworzone dzięki interwencji (choć 29% z nich została zlikwidowana po 30 miesiącach) • Odczuwalny negatywny wpływ COVID-19 na funkcjonowanie większości (83%) przedsiębiorstw społecznych. • Przedstawiciele samorządu lokalnego nie dostrzegają pełnej wartości społecznej tworzonej przez PES w porównaniu do tych, które koncentrują się na zysku.

• Wysoka użyteczność wsparcia – zdecydowana większość PS (94%) deklaruje, że pomoc wpłynęła na polepszenie sytuacji PS. Przedsiębiorstwa społeczne bardzo pozytywnie oceniają wpływ otrzymanego wsparcia na strukturę, zakres i skalę działalność przedsiębiorstwa społecznego. • Wysoka trafność wsparcia – projekt odpowiedział na potrzeby PS, a bez interwencji nie powstałyby nowe miejsca pracy w przypadku 96% wspartych PS. • Kompleksowe wsparcie umożliwiające skuteczne realizowanie celów • Pozytywna ocena form wsparcia z perspektywy PS. • Różnorodne formy współpracy PS z ROPS. • Pozytywna ocena wsparcia otrzymanego od OWES z perspektywy PS.	
Szanse	Zagrożenia
• Wykorzystanie korzystnych warunków stymulujących rozwój istniejących przedsiębiorstw społecznych, może przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze ES. • Wykorzystanie wiedzy i doświadczenia z perspektywy 2014-2020 do skutecznego wspierania rozwoju ES w nowej perspektywie finansowej. • Możliwość zapewnienia dodatkowych środków finansowych, dla przedsiębiorstw społecznych, w przypadku, których zidentyfikowano zagrożenie likwidowanych miejsc pracy (w okresie pierwszych 30 miesięcy jak i później).	• Pogorszenie sytuacji społeczno-gospodarczej, w tym w szczególności inflacja, rosnące koszty działalności, dynamiczny wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powodujące problemy z płynnością finansową PS • Brak środków na wspieranie działalności przedsiębiorstw społecznych mogący skutkować koniecznością likwidacji PS lub utworzonych w nich miejsc pracy • Zbyt duża częstotliwość zmian w wytycznych, niewystarczające doprecyzowanie zapisów (np. w jaki sposób kwalifikować beneficjentów ostatecznych do wsparcia, na podstawie jakich oświadczeń, z jakich instytucji).

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Większe zainteresowanie sektora publicznego na poziomie samorządowym do współpracy z przedsiębiorstwami społecznymi, dzięki doświadczeniu w takiej współpracy z lat 2014- 2020. | |
|---|--|

10 WNIOSKI I REKOMENDACJE⁴⁶

Nr rek.	Wniosek wraz z podaniem strony w raporcie	Treść rekomendacji	adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
1	Badanie w ramach obu pomiarów wykazało, że wysoka skuteczność wsparcia wynika z tego, że interwencja ma charakter kompleksowy, a nie obejmujący jedynie finansowe wsparcie w postaci dotacji / wsparcia pomostowego. Kompleksowość wsparcia przejawia się obejmowaniem animacji lokalnej, inkubacji rozumianej jako świadczenie usług rozwojowych dla nowopowstających przedsiębiorstw społecznych oraz doradztwem biznesowym pomagającym w rozwoju już istniejących przedsiębiorstw społecznych. [s. 31-34; 94-96]	Zasadne jest, aby w ramach wdrażania nowej perspektywy finansowej weryfikować, czy realizowane są kompleksowe działania w obszarze wsparcia ekonomii społecznej oraz czy dostępne wsparcie dla przedsiębiorstw społecznych zakłada realizację działań na podstawie zdiagnozowanych potrzeb, z zapewnieniem zindywidualizowanego charakteru dla poszczególnych podmiotów objętych wsparciem. Zasadne jest dokonanie podsumowań w tym zakresie poprzez realizację badania	MFIPR (IK EFS+), wszystkie Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi	<u>Na poziomie MFiPR (IK EFS+):</u> Konieczne jest monitorowanie wyników badań ewaluacyjnych realizowanych w regionach na temat kompleksowości wsparcia. <u>Na poziomie instytucji zarządzających programami regionalnymi:</u> Zlecenie badań ewaluacyjnych według planu ewaluacji, które umożliwią weryfikację, czy we wdrażanym wsparciu realizowane są działania pozwalające na kompleksowe stymulowanie rozwoju sektora ekonomii społecznej oraz czy oferowane jest kompleksowe wsparcie dla przedsiębiorstw społecznych oparte na zdiagnozowanych indywidualnych potrzebach	31.12.2027	Rekomendacja horyzontalna	Włączenie społeczne	więcej niż jeden program

⁴⁶ Tabela rekomendacji nie ma charakteru ostatecznego i będzie podlegała dalszym konsultacjom zgodnie z Systemem Wdrażania Rekomendacji.

Nr rek.	Wniosek wraz z podaniem strony w raporcie	Treść rekomendacji	adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
		ewaluacyjnego obejmującego ocenę w tym zakresie.		tych podmiotów w ramach badania ewaluacyjnego.				
2	Istotnym elementem wpływającym na kondycję przedsiębiorstw społecznych jest ciągłość funkcjonowania OWES i dostępności wsparcia doradczego dla podmiotów z sektora ES. Istotne jest zapewnienie dostępu do tych usług także po okresie trwałości. [s. 95]	Uwzględnienie w programach regionalnych puli środków na wsparcie z zakresu świadczenia usług doradczych różnego typu (zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami, w tym: wsparcie biznesowe, księgowe, branżowe), zabezpieczenie wyodrębnionej puli środków na świadczenie usług doradczych dla sektora ES.	MFIPR, wszystkie Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi	<u>Na poziomie MFIPR (IK EFS+):</u> Monitorowanie sposobu wdrażania interwencji w ramach programów regionalnych. Weryfikacja, czy w programach przewidziano pulę środków na wsparcie doradcze. <u>Na poziomie instytucji zarządzających programami regionalnymi:</u> Uwzględnienie w programach regionalnych, w których dostępne będzie wsparcie z zakresu świadczenia usług doradczych różnego typu (zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami, w tym: wsparcie biznesowe, księgowe, branżowe), wyodrębnionej puli środków na świadczenie usług doradczych dla sektora ES.	31.12.2025	Rekomendacja horyzontalna	Włączenie społeczne	więcej niż jeden program
		Promocja usług doradczych dla sektora poprzez działania na poziomie rządowym oraz samorządowym. Działania ukierunkowane na zachęcaniu OWES do	MRiPS, Administracja samorządowa i jednostki podległe	<u>Na poziomie MRiPS:</u> Podejmowanie działań promocyjnych w zakresie wykorzystywania BUR w świadczeniu usług doradczych dla podmiotów ekonomii społecznej. Podejmowanie	31.12.2025	Rekomendacja horyzontalna	Włączenie społeczne	Nie dotyczy

Nr rek.	Wniosek wraz z podaniem strony w raporcie	Treść rekomendacji	adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
		współpracy z operatorem BUR w celu zwiększenia wykorzystania BUR w świadczeniu usług doradczych dla podmiotów ekonomii społecznej na zasadach rynkowych.		działań promujących dostępność usług doradczych z BUR dla przedsiębiorstw społecznych. <u>Administracja samorządowa i jednostki podległe:</u> Realizacja zadań wynikających z Ustawy o Ekonomii Społecznej (wzmacnianie potencjału kadrowego, finansowego i innowacyjnego podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych oraz udzielanie im wsparcia biznesowego) poprzez realizację zadań własnych oraz delegowanie działań na jednostki podległe. Zachęcenie OWES do współpracy z operatorem BUR poprzez świadczenie usług doradczych w zakresie doboru usług, z których PS będą mogły korzystać na zasadach rynkowych.				
3	Stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych jest niewystarczająco powszechne, dlatego istnieje potrzeba wzmocnienia zdolności obecnych podmiotów do świadczenia usług dla sektora publicznego, zwłaszcza	Zasadne jest podjęcie działań ukierunkowanych na wzmocnienie roli przedsiębiorstw społecznych w zakresie świadczenia usług społecznych na rzecz	MRIPS wszystkie Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi,	<u>Na poziomie MRiPS:</u> Monitorowanie efektywności działań ukierunkowanych na wzmocnienie roli przedsiębiorstw społecznych w zakresie świadczenia usług społecznych na rzecz	31.12.2025	Rekomendacja horyzontalna	Włączenie społeczne	więcej niż jeden program

Nr rek.	Wniosek wraz z podaniem strony w raporcie	Treść rekomendacji	adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
	przy wsparciu OWES. Przedstawiciele samorządu lokalnego nie dostrzegają pełnej wartości społecznej tworzonej przez PES w porównaniu do tych, które koncentrują się na zysku. [s. 29, 32-33, 81]	jednostek samorządu terytorialnego. Zasadne jest dokonanie podsumowań w tym zakresie poprzez realizację badania ewaluacyjnego obejmującego ocenę w tym zakresie.	administracja samorządowa i jednostki podległe	jednostek samorządu terytorialnego. Zlecenie badania ewaluacyjnego służącego ocenie efektywności działań w tym zakresie. <u>Na poziomie instytucji zarządzających programami regionalnymi:</u> Zasadne jest prowadzenie na poziomie poszczególnych regionów szkoleń i seminariów dla przedstawicieli JST, w których omawiane będą korzyści płynące ze współpracy z przedsiębiorstwami społecznymi oraz stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. Istotne jest także podejmowanie działań z zakresu promocji przedsiębiorstw społecznych poprzez prezentowanie dobrych praktyk współpracy samorządu z PS. <u>Administracja samorządowa i jednostki podległe:</u> Zwiększenie wykorzystania stosowania klauzul społecznych w zamówieniach				

Nr rek.	Wniosek wraz z podaniem strony w raporcie	Treść rekomendacji	adresat	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
				społecznych oraz zwiększenie współpracy z PS.				

11 SPIS TABEL

Tabela 1. Wartości wskaźnika Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych – I pomiar, II pomiar oraz wartość skumulowana.	6
Table 2: Values of the index named Number of jobs created in social enterprises and existing for at least 30 months – measurement I, measurement II and cumulative value.	9
Tabela 3. Struktura próby badawczej uzyskana w ramach obu pomiarów wskaźnika.....	17
Tabela 4. Skala interwencji - % PES objętych wsparciem	20
Tabela 5. Forma prawna przedsiębiorstw społecznych w Polsce	21
Tabela 6. Zakres zrealizowanego wsparcia w okresie objętym pomiarem oraz wartości docelowe wskaźników według programów operacyjnych	38
Tabela 7. Wartość wskaźnika Liczba miejsc istniejących co najmniej 30 miesięcy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych w ujęciu ogólnopolskim.....	40
Tabela 8. Wartości wskaźnika Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych według programów operacyjnych.	40
Tabela 9. Ocena możliwości osiągnięcia zakładanych wartości wskaźników w 2023 roku.	45
Tabela 10. Trwałość powstałych miejsc pracy - zakładana i osiągnięta.....	94
Tabela 11 Analiza SWOT.....	100

12 SPIS MAP

Mapa 1 Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce.....	22
Mapa 2. Wielkość nakładów na inwestycje związane ze wsparciem PS - według województw.	28
Mapa 3. Wartości wskaźnika uzyskane w poszczególnych regionach – wartość skumulowana na podstawie I i II pomiaru.....	42
Mapa 4. Liczba miejsc pracy utworzonych w PS w ramach interwencji według powiatów	43
Mapa 5. Liczba PS, w których utworzono miejsca pracy w ramach interwencji według powiatów.....	44

13 SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Przedsiębiorstwa społeczne istniejące w sierpniu 2023 roku według roku nadania statusu PS.	20
Wykres 2. Rodzaje branż, w których funkcjonują przedsiębiorstwa społeczne w Polsce	23
Wykres 3. Komponenty celów dla PI 9v, zdefiniowanych w różnych RPO	27
Wykres 5. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - płeć.....	49
Wykres 6. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - wiek.....	49
Wykres 7. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - status na rynku pracy przed zatrudnieniem	50
Wykres 8. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy – wykształcenie	50
Wykres 9. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - udział osób niepełnosprawnych	51
Wykres 10. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy - bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia dotyczyły osób zatrudnianych na tych miejscach pracy	52
Wykres 11. Charakterystyka utworzonych miejsc pracy – branże.....	54
Wykres 12. Forma zatrudnienia na utworzonych miejscach pracy w momencie utworzenia oraz 30 miesięcy później.	55
Wykres 13. Forma zatrudnienia na utworzonych miejscach pracy w momencie utworzenia miejsca pracy oraz po 30 miesiącach od utworzenia miejsca pracy – według województw ..	57
Wykres 14. Aktualna struktura zatrudniania w przedsiębiorstwach społecznych – odsetek miejsc pracy istniejących w ramach poszczególnych form zatrudnienia wśród ogółu miejsc pracy.	58
Wykres 15. Zmiany zachodzące na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których wprowadzano zmiany.....	60
Wykres 16. Zmiany zachodzące na utworzonych miejscach pracy – odsetek miejsc pracy, których dotyczyły zmiany.	61
Wykres 17. Zjawisko rotacji pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych	62
Wykres 18. Powody rotacji pracowników – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których występowały poszczególne czynniki oraz odsetek miejsc pracy, których dotyczą te czynniki.	63
Wykres 19. Czas trwania procesu zastępowania pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw, które poszukiwały pracowników w poszczególnych okresach oraz odsetek miejsc pracy, w ramach których proces zastępowania trwał w poszczególnych okres.....	64
Wykres 20. Czynniki minimalizujące zjawisko rotacji pracowników na utworzonych miejscach pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych.....	64
Wykres 21. Zjawisko likwidowania miejsc pracy utworzonych przy wsparciu z EFS – odsetek przedsiębiorstw, w których likwidowano miejsca pracy.....	65
Wykres 22. Rodzaj wsparcia przyznany na zlikwidowane miejsca pracy – odsetek likwidowanych miejsc pracy według formy wsparcia.	65

Wykres 23. Wpływ branży na przeżywalność miejsc pracy.	68
Wykres 24. Powody likwidacji miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych, w których wystąpiły poszczególne powody; odsetek miejsc pracy, które zostały zlikwidowane z poszczególnych powodów.	69
Wykres 25. Powody likwidacji miejsc pracy w ujęciu regionalnym – odsetek miejsc pracy likwidowanych z poszczególnych powodów.	71
Wykres 26. Przeżywalność likwidowanych miejsc pracy w przedziałach czasowych – odsetek likwidowanych miejsc pracy według przeżywalności	72
Wykres 27. Przeżywalność utworzonych miejsc pracy w przedziałach czasowych – odsetek utworzonych miejsc pracy według przeżywalności.	72
Wykres 28. Postawy wobec wpływu dodatkowego wsparcia na zapobieganie likwidowaniu miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych.....	73
Wykres 29. Czynniki minimalizujące ryzyko likwidowania miejsc pracy – odsetek przedsiębiorstw społecznych.	73
Wykres 30. Wpływ epidemii COVID-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw społecznych.....	75
Wykres 31. Wyzwania wynikające z epidemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych	77
Wykres 32. Przeżywalność przedsiębiorstw społecznych, w których utworzono miejsca pracy	80
Wykres 33. Kondycja przedsiębiorstw społecznych pod względem uzyskiwanych przychodów.	82
Wykres 34. Kondycja przedsiębiorstw społecznych – aktualna liczba miejsc pracy niezależnie od formy zatrudnienia.....	83
Wykres 35. Wpływ wsparcia na utworzenie miejsc pracy na polepszenie sytuacji wspartych przedsiębiorstw społecznych.	84
Wykres 36. Problemy występujące w przedsiębiorstwach społecznych.	85
Wykres 37. Realizacja potrzeb przedsiębiorstwa w ramach realizowanego wsparcia.....	86
Wykres 38. Możliwość utworzenia nowych miejsc pracy bez interwencji z EFS.	87
Wykres 39. Wpływ otrzymanego wsparcia na rozwój przedsiębiorstwa społecznego	88
Wykres 40. Użyteczność poszczególnych form wsparcia dla tworzenia miejsc pracy w PS.	89
Wykres 41. Współpraca przedsiębiorstw społecznych z ROPS.....	90
Wykres 42. Zakres współpracy PS z ROPS	91
Wykres 43. Ocena wsparcia otrzymanego od OWES przez przedsiębiorstwa społeczne.....	92
Wykres 44. Ocena dopasowania wsparcia OWES/ROPS do potrzeb przedsiębiorstw społecznych	93

14 BIBLIOGRAFIA

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej
- Komentarz do rozporządzeń UE dla polityki spójności na lata 2021-2027
- Umowa Partnerstwa na okres 2014-2020 i projekt Umowy Partnerstwa dla Realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce, aktualny na moment dokonania pomiaru
- Dokumenty programowe 15 zaangażowanych w badanie Regionalnych Programów Operacyjnych oraz Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych dla 15 Regionalnych Programów Operacyjnych zarówno z perspektywy 2014-2020 jak i projekty programów regionalnych Fundusze Europejskie na 2021-2027;
- Sprawozdania roczne z wdrażania 15 zaangażowanych w badanie Regionalnych Programów Operacyjnych 2014-2020;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013 ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego objętych zakresem wspólnych ram strategicznych oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności, oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1304/2013 w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006;
- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej;
- Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2030 roku. Ekonomia Solidarności Społecznej
- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020;
- 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;

- Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020;
- Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020;
- Wsparcie OWES w zakresie świadczenia usług reintegracyjnych dla przedsiębiorstw społecznych, opracowanie w ramach serii: „Dobre praktyki w zakresie koordynacji ekonomii społecznej”;
- *Badanie w kontekście kryzysu przedsiębiorstw społecznych, wywołanego epidemią wirusa SARS-CoV-2.*

Raporty z badań i analiz w zakresie EFS:

- Badanie potrzeb finansowych i pozafinansowych w sektorze ekonomii społecznej oraz usług społecznych i zdrowotnych
- Ocena wpływu wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 na wzmocnienie sektora ekonomii społecznej
- istniejące raporty regionalne zawierające pomiar wskaźnika „*Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych*”
- Ocena wpływu RPO WZ 2014-2020 w zakresie włączenia społecznego w regionie
- Ewaluacja wpływu interwencji 9 Osi Priorytetowej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 na wzrost spójności wewnątrzregionalnej w wymiarze społecznym i zdrowotnym (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego)
- Ocena efektów działań RPO-L2020 realizowanych w ramach osi priorytetowej 7 równowaga społeczna
- Ewaluacja uzyskanych wartości wskaźników rezultatu długoterminowego EFS i wskaźnika rezultatu EFRR oraz oszacowanie wskaźnika produktu w ramach RPO WSL na lata 2014-2020.

Dane statystyczne, inne źródła stanowiące informacje publiczne:

- GUS, Sektor non-profit w 2020 roku (publikacja GUS)
- Bank Danych Lokalnych
- Baza przedsiębiorstw społecznych

Załącznik nr 1 – Logika interwencji

Załącznik stanowi odrębny dokument

Załącznik nr 2 – Zastosowane narzędzia badawcze

Załącznik stanowi odrębny dokument

Załącznik nr 3 – Aneks statystyczny

Załącznik stanowi odrębny dokument

Załącznik nr 4 – Karty województw

Załącznik stanowi odrębne dokumenty dla poszczególnych województw