

# Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce: wybrane wyniki badania i kluczowe wyzwania

Maciej Frączek, Seweryn Krupnik, Agnieszka Pacut, Anna Szczucka

**Streszczenie:** Celem artykułu jest przedstawienie wybranych wyników monitoringu przedsiębiorstw społecznych (PS) w Małopolsce. Monitoringiem objęto w okresie od kwietnia do czerwca 2010 r. Centra Integracji Społecznej, Zakłady Aktywności Zawodowej, spółdzielnie socjalne, spółki prawa handlowego o charakterze non-profit, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, fundacje oraz stowarzyszenia. Przedstawione zostały wyniki dotyczące potencjału ludzkiego, działalności ekonomicznej a także potencjału współpracy przedsiębiorstw społecznych z ich otoczeniem. Podsumowaniem rozważań dotyczących wyników jest zestawienie kluczowych wyzwań przed którymi stoją przedsiębiorstwa społeczne w Małopolsce.

**Słowa kluczowe:** badania, monitoring, przedsiębiorstwa społeczne, Małopolska.

## Wprowadzenie

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych wyników badania pod nazwą „Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce”, które było realizowane w ramach projektu „Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej”<sup>1</sup>. Badanie to zostało przeprowadzone w oparciu o koncepcję przedstawioną w zeszytowanym numerze półrocznika „Ekonomia Społeczna” [Frączek i in., 2010b]. Monitoring prowadzono w okresie od kwietnia do czerwca 2010 r. i objęto nim podmioty spełniające następujące kryteria: (1) organizacja jest: fundacją, stowarzyszeniem, spółką prawa handlowego<sup>2</sup>, spółdzielnią socjalną lub inwalidów i niewidomych, Zakładem Aktywności Zawodowej (ZAZ), Centrum Integracji Społecznej (CIS); (2) zatrudnia co najmniej jednego pracownika (na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej); (3) osiąga jakiegokolwiek przychody z tytułu działalności gospodarczej lub odpłatnej nie dla zysku; (4) prowadzi działalność

ekonomiczną<sup>3</sup> o charakterze ciągłym lub cyklicznym. Kluczowe aspekty sposobu realizacji monitoringu (informacje o przyjętych definicjach, celach badania, zakresie zbieranych danych, technikach zbierania danych i doborze próby) przedstawiono w aneksie do niniejszego artykułu.

W ramach „Monitoringu przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce” analizowano dwie duże grupy instytucji: sektor organizacji pozarządowych i sektor spółdzielczy. Autorzy badania mieli świadomość, że obydwa sektory stanowią wyodrębnione komponenty gospodarki społecznej o własnych tradycjach historycznych, badawczych i koncepcjach teoretycznych. Ponadto, obydwa sektory są także wewnętrznie mocno zróżnicowane, co utrudnia formułowanie twierdzeń ogólnych, prawdziwych dla wszystkich kategorii podmiotów w danym sektorze [por. Herbst, 2008; Wyniki, 2008; Nałęcz, 2008]. Ostatecznie w badaniu wzię-

<sup>3</sup> Na potrzeby badania działalność ekonomiczną rozumiano jako działalność gospodarczą i/lub odpłatną działalność statutową prowadzoną przez podmioty uwzględnione w badaniu.

<sup>1</sup> Projekt „Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej” (ARES) jest realizowany przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie (ROPS) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Na zlecenie ROPS zespół składający się z przedstawicieli Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ oraz Fundacji Gospodarki i Administracji Publicznej przeprowadził w 2010 r. badanie, którego celem było opracowanie koncepcji monitorowania przedsiębiorstw społecznych (PS) funkcjonujących w Małopolsce, opracowanie narzędzia oraz przeprowadzenie pierwszej edycji badania i przygotowanie raportu zawierającego wyniki badań oraz wnioski i rekomendacje służące wsparciu rozwoju sektora ekonomii społecznej w Małopolsce. Opracowania, o których mowa powyżej są dostępne na stronie internetowej: <http://www.es.malopolska.pl/partnerzy/grupa-robocza-ds-monitoringu>.

<sup>2</sup> Do badania zaproszono spółki prawa handlowego nie działające w celu osiągnięcia zysku oraz przeznaczające całość dochodu na realizację celów statutowych oraz nie przeznaczające zysku do podziału między swoich członków, udziałowców, akcjonariuszy i pracowników, utworzone przez organizacje pozarządowe.

## NOTA O AUTORACH

dr Maciej Frączek – adiunkt w Katedrze Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

dr Seweryn Krupnik – ekspert w Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Agnieszka Pacut – asystentka w Katedrze Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Anna Szczucka – doktorantka w Zakładzie Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.

**Tabela 1. Najważniejsze kategorie beneficjentów dla różnych form przedsiębiorstw społecznych**

Kategoria przedsiębiorstwa społecznego	Najważniejsi beneficjenci
CIS (3 przypadki z 3) <sup>5</sup> , spółdzielnia inwalidów i niewidomych (9 przypadków z 10), fundacja (12 przypadków z 25)	Osoby niepełnosprawne
ZAZ (3 przypadki z 4), spółdzielnia socjalna (3 przypadki z 5)	Osoby bezrobotne
Stowarzyszenie (6 przypadków z 26)	Osoby ubogie, osoby poniżej 25 roku życia wchodzące na rynek pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Frączek i in., 2010a].

ło udział 109 podmiotów, w tym: Centra Integracji Społecznej (3), Zakłady Aktywności Zawodowej (5), spółdzielnie socjalne (5), spółki prawa handlowego (3), spółdzielnie inwalidów i niewidomych (11), fundacje (39), stowarzyszenia (43).

Artykuł składa się z pięciu części. We wprowadzeniu, po przedstawieniu najważniejszych informacji o monitoringu, skrótowo opisano przebadane podmioty. Następnie omówiono wyniki z wybranych obszarów<sup>4</sup>: potencjału ludzkiego, działalności ekonomicznej a także potencjału współpracy przedsiębiorstw społecznych z ich otoczeniem. Zdaniem autorów niniejszego artykułu te właśnie zagadnienia mają kluczowe znaczenie dla rozwoju badanych podmiotów. Podsumowaniem rozważań dotyczących wyników badania jest zestawienie najważniejszych wyzwań, przed którymi stoją przedsiębiorstwa społeczne w Małopolsce.

Przechodząc do opisu podmiotów, warto odnotować, że możemy mówić o silnej koncentracji małopolskiej przedsiębiorczości społecznej w Krakowie – 2/3 spośród badanych organizacji (74 na 109) miała swoją siedzibę w tym mieście. Z tej tendencji wyłamują się ZAZ i CIS, bowiem mniejszość z nich była zlokalizowana w Krakowie, natomiast połowa podmiotów znajdowała się na obszarach wiejskich (1 na 3 ZAZ i 3 na 5 CIS).

Podczas gdy działalność ZAZ, CIS i spółdzielni koncentrowała się na wspieraniu osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, w przypadku fundacji i stowarzyszeń mamy do czynienia z większym zróżnicowaniem przedmiotowego zakresu działalności społecznej (w większej mierze wspierały one rozwój lokalny oraz realizowały inne cele społeczne). W tabeli 1. przedstawiono

z kolei najważniejszą grupę beneficjentów dla różnych kategorii podmiotów.

Wyniki te wskazują, że mamy do czynienia z organizacjami o zróżnicowanym charakterze. Na zróżnicowanie to składają się takie cechy, jak forma prawna, wielkość, historia, czy też doświadczenie w zakresie działalności ekonomicznej. Nakazuje to ostrożność w przypadku prezentowania wyników i wyciągania wniosków z badania. Jednocześnie, ze względu na wystandaryzowany charakter narzędzia badawczego, można pokusić się o dostrzeżenie pewnych wspólnych cech wszystkich badanych podmiotów. Tam gdzie będzie to wskazane, wyniki będą prezentowane w podziale na różne rodzaje organizacji. Konkluzje dla całej grupy badanych podmiotów będą przedstawiane tylko wtedy, jeśli zostały one zaobserwowane w każdej z kategorii.

## 1. Bariery i wyzwania w obszarze potencjału ludzkiego

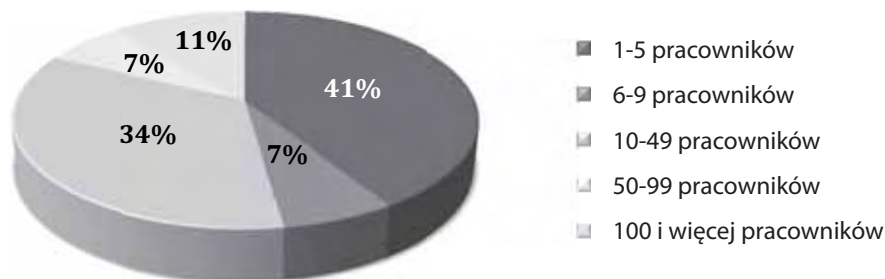
Potencjał ludzki w przypadku każdej organizacji (biznesowej czy społecznej) jest najcenniejszym czynnikiem sukcesu i rozwoju. W przedsiębiorstwach społecznych, dla których podstawową płaszczyzną odniesienia jest podmiotowo traktowana jednostka ludzka, szeroko rozumiany potencjał ludzki związany bezpośrednio i pośrednio z działalnością tych podmiotów (pracownicy stali i dorywczy, wolontariusze, założyciele/fundatorzy organizacji, donatorzy, klienci, beneficjenci) powinien być, co do zasady, traktowany w sposób priorytetowy. Bez względu na przypisaną im rolę, osoby te umożliwiają powstanie, funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw społecznych.

W trakcie prowadzonych badań problematyka potencjału ludzkiego była analizowana w następujących obszarach tematycznych: a) pracujący w przedsiębiorstwach wg różnych form zatrudnienia, b) pracujący beneficjenci oraz wolontariusze, c) plany organizacji dotyczące poziomu zatrudnienia.

<sup>4</sup> Rozszerzony opis wyników badania można znaleźć w: [Frączek i in., 2010a].

<sup>5</sup> W nawiasach zamieszczono informację dla ilu organizacji w ramach danej formy przedsiębiorstw społecznych podana kategoria to najważniejsi beneficjenci. Przykładowo, na 3 CIS biorące udział w badaniu, dla wszystkich (3) osoby niepełnosprawne są najważniejszą kategorią beneficjentów.

Rysunek 1. Liczba osób pracujących w przedsiębiorstwach społecznych ogółem (za wynagrodzeniem), N=90



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Frączek i in., 2010a].

nia, d) rozwój potencjału ludzkiego (podnoszenie kwalifikacji pracowników) oraz e) bariery związane z potencjałem ludzkim w badanych organizacjach. Poniżej przedstawiono w sposób syntetyczny najważniejsze wyniki badań w tych obszarach. Analizę przeprowadzono w oparciu o zdefiniowane przez respondentów kluczowe ograniczenia w sferze potencjału ludzkiego, które stanowią barierę rozwojową dla małopolskich przedsiębiorstw społecznych. Bariery te można rozpatrywać w dwóch płaszczyznach: 1) obecny potencjał ludzki w badanych organizacjach – poziom i struktura zatrudnienia, 2) bieżący i planowany rozwój potencjału ludzkiego w organizacjach – udział w kursach i szkoleniach, zapotrzebowanie na określone umiejętności i kwalifikacje oraz plany dotyczące poziomu zatrudnienia.

Rozważania rozpoczniemy od opisu obecnego poziomu i struktury zatrudnienia w małopolskich przedsiębiorstwach społecznych. W 90 badanych organizacjach, dla których udało się zidentyfikować poziom zatrudnienia, łączna liczba pracowników opłacanych była równa blisko 7,3 tys. osób. Oznacza to, że średni poziom zatrudnienia wynosił 81 osób. Tak wysoka wartość wynikała jednak z obecności w próbie badawczej 2 podmiotów, które zatrudniały odpowiednio 3 tys. i 1,2 tys. osób (w związku z tym wartość mediany była zdecydowanie niższa i wynosiła 10,5)<sup>6</sup>. Rozkład badanych przedsiębiorstw pod względem liczby opłacanych pracowników przedstawiono na rysunku 1. Widać wyraźnie, że najczęściej reprezentowane w bada-

niu były przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające tylko kilku pracowników (1-5 osób).

W 70 podmiotach (z 90 ogółem, które zadeklarowały zaangażowanie opłacanych pracowników) występuje zatrudnienie w oparciu o kodeksową umowę o pracę. Wśród tych 70 podmiotów w 48 przypadkach badane podmioty zatrudniały część swoich pracowników na podstawie umowy o pracę, a część na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast w 22 podmiotach była stosowana wyłącznie ta pierwsza forma zatrudnienia. W pozostałych 20 podmiotach z pracownikami były podpisywane wyłącznie umowy cywilnoprawne.

W badanych przedsiębiorstwach społecznych średnia liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę była równa 22 (mediana wynosiła 3), w przypadku umów cywilnoprawnych podmioty związane były średnio z 26 osobami (mediana równa 2). Dodatkowo, w badaniach została wyróżniona kategoria pracowników subsydiowanych – w tym przypadku przeciętna liczba takich pracowników była równa 37 (mediana wynosiła 1)<sup>7</sup>.

W tabeli 2 zostały zaprezentowane informacje dotyczące poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach, uwzględniające rodzaj zatrudnienia oraz formy prawne/organizacyjne podmiotów.

W przypadku przedsiębiorstw społecznych, przynajmniej na poziomie intuicyjnych oczekiwań,

<sup>6</sup> Gdyby wyliczyć te skrajne wartości z analizy, wówczas średnia dla pozostałej grupy 88 podmiotów byłaby już zdecydowanie niższa i wynosiła nieco ponad 35 osób.

<sup>7</sup> Tak duża różnica między zaobserwowanymi poziomami średniej i mediany wynika, z jednej strony, z wpływu wysokich wartości skrajnych (które mocno zawyżyły poziom średniej), a z drugiej strony z bardzo licznej reprezentacji podmiotów małych, które w przypadku poszczególnych form zatrudnienia współpracowały co najwyżej z kilkoma osobami (co z kolei miało swoje odzwierciedlenie w niskim poziomie mediany).

**Tabela 2. Pracownicy przedsiębiorstw społecznych wg rodzaju zatrudnienia oraz formy podmiotów**

Rodzaj podmiotu	Pracownicy płatni ogółem		Pracownicy na umowę o pracę		Pracownicy na umowy cywilnoprawne		Pracownicy subsydiowani	
	średnia	mediana	średnia	mediana	średnia	mediana	średnia	mediana
CIS i ZAZ	40	42,5	35	35,5	5	2	32	27
Spółdzielnie	295	75	91	46	1	0	190	31
w tym: spółdzielnie socjalne	8	8,5	4	5	3	2,5	3	4
spółdzielnie inwalidów i niewidomych	399	110	145	108,5	0	0	261	64,5
Fundacje	76	5	11	2	52	2,5	1	0
Stowarzyszenia	10	4	2	1	20	3	2	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Frączek i in., 2010a].

istotną kategorią pracowników powinny być osoby będące beneficjentami ich działalności (w kontekście dostarczanych na rynek dóbr i usług). Z jednej strony, w badanej próbie zaskakująco wysoki (59%) był odsetek podmiotów, które nie zatrudniały ani jednego beneficjenta. Z drugiej jednak strony łączna liczba zatrudnionych beneficjentów zidentyfikowanych w badaniach była równa blisko 2,5 tys. osób, co oznaczało ok. 34% zatrudnionych ogółem. W całej badanej populacji przeciętna liczba pracujących beneficjentów wyniosła 23 osoby, a wartość mediany – ze względu na dużą liczbę podmiotów, które nie zadeklarowały zatrudniania takich pracowników – była równa 0. Warto ten suchy obraz uzupełnić o dwie dodatkowe informacje: 1) w organizacjach zatrudniających beneficjentów ich liczba mieściła się najczęściej (23 przypadki) w przedziale 1-5 osób, a zatem była niewysoka; 2) na relatywnie wysoką wartość średnią dominujący wpływ miała jedna skrajna sytuacja – w jednej z badanych spółdzielni było zatrudnionych aż 1 700 beneficjentów.

W przypadku przedsiębiorstw społecznych bardzo istotna jest możliwość zwiększenia skali i zakresu realizowanej działalności poprzez wykorzystanie pracy wolontariuszy, nieodpłatnie współpracujących z tymi podmiotami. Dodatkowym atutem dla przedsiębiorstw społecznych jest to, że wolontariusze nie zwiększają kosztów osobowych organizacji, których potencjał ekonomiczny nie jest wysoki. W przypadku 38% badanych przedsiębiorstw nie odnotowano wprowadzenia współpracy z wolontariuszami, tym niemniej przeciętna liczba osób nieodpłatnie współpracujących z ankietowanymi podmiotami była bardzo wysoka i wynosiła 64 osoby. Na pierwszy rzut oka można byłoby uznać to za bardzo pozytywny wynik, jednak było to spowodowa-

ne jednostkowym przypadkiem – jeden podmiot współpracował z aż 6 tys. wolontariuszy. Niska wartość mediany (4) pokazuje rzeczywistą skalę wykorzystania pracy wolontariuszy w badanych organizacjach. Trudno ich zatem uznać za istotne uzupełnienie potencjału osobowego przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce.

Odnosząc się do wyników badań w sferze rozwoju potencjału ludzkiego przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce, można stwierdzić, że ankietowane podmioty generalnie pozytywnie określają kierunki prognozowanych zmian poziomu zatrudnienia – w ciągu 12 miesięcy od daty prowadzenia badania tylko 6% organizacji planowało zmniejszyć liczbę swoich pracowników, natomiast 34% prognozowało zwiększenie zatrudnienia. Ten optymistyczny obraz należy jednak skonfrontować z bardzo dużym odsetkiem organizacji, które nie planują zmian w poziomie zatrudnienia. Oznacza to istnienie dużej grupy podmiotów, które nie widzą możliwości zwiększenia skali swojej działalności.

Pozytywnym zjawiskiem odnotowanym w badaniach był wysoki odsetek przedsiębiorstw społecznych (78%), których pracownicy korzystali z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (poprzez szkolenia, doradztwo, studia wyższe i podyplomowe oraz inne formy kształcenia). Wynik ten wskazuje, że pracownicy przedsiębiorstw społecznych są zainteresowani podnoszeniem swoich kompetencji i kwalifikacji zarówno w drodze edukacji formalnej, jak i nieformalnej oraz wykorzystują dostępne na rynku możliwości. W połowie przypadków źródłem finansowania tych działań były środki własne organizacji, natomiast blisko 40% przedsiębiorstw sięgnęło w tym zakresie po środki

zewnątrzne, w tym finansowanie z programów krajowych lub unijnych.

Analizując zapotrzebowanie badanych organizacji na usługi doradczo-szkoleniowe, wyraźnie na czoło wybija się problematyka pozyskiwania środków finansowych (np. z UE), którą wymieniło blisko 48% przedsiębiorstw (co kierunkowo wskazuje na istotną rolę finansowania zewnętrznego w badanych organizacjach). Kolejnymi ważnymi obszarami oczekiwanego wsparcia edukacyjnego były: finanse i księgowość (29%), promocja i reklama (28%), prawo (25%), kwalifikacje związane ze specyfiką działalności organizacji (24%) i zarządzanie organizacją (22%). Z jednej strony są to kwestie związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstw w warunkach ciągle zmieniających się przepisów i regulacji (np. prawa podatkowego), z drugiej – odnoszą się one do endogenicznych deficytów tkwiących w samych organizacjach i utrudniających im bieżące funkcjonowanie oraz rozwój. Pewna część badanych podmiotów (16%) uznała, że ich pracownicy nie potrzebują żadnego wsparcia doradczo-szkoleniowego<sup>8</sup>.

Wśród najważniejszych barier związanych z potencjałem ludzkim, które utrudniają funkcjonowanie i rozwój badanych organizacji, respondenci wskazali na niski poziom wynagrodzeń oferowanych pracownikom przedsiębiorstw społecznych (prawie 58% wskazań) oraz uzależnienie poziomu zatrudnienia (pozyskanie nowych pracowników, czy też utrzymanie dotychczasowych) od zewnętrznego finansowania działalności (blisko 48% wskazań). Można to wstępnie zinterpretować w następujący sposób: potencjał rozwojowy przedsiębiorstw społecznych wydaje się być raczej pochodną uzyskania nowej linii finansowania działań

(projektów), a nie rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej (oczywiście potwierdzenie tej tezy wymagałoby pogłębionych badań jakościowych). Oznaczałoby to słabe zakorzenienie rynkowe tych organizacji oraz wysoki poziom ryzyka ograniczenia działalności lub nawet upadku, gdy niedostępne będą zewnętrzne źródła finansowania. Dodatkowo, do istotnych barier wymienionych przez respondentów należały regulacje prawne związane z zatrudnieniem pracowników (prawie 31% wskazań) oraz trudności w rekrutacji pracowników (13%). Nie są to wyniki zaskakujące, gdyż na takie same systemowe ograniczenia rozwoju polskich przedsiębiorstw wskazują od dawna organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców (m.in. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej czy PKPP Lewiatan). Warto także wspomnieć o niskim poziomie kwalifikacji/kompetencji pracowników (który stanowił barierę rozwojową dla 11% organizacji) oraz braku możliwości rozwoju kwalifikacji pracowników (wskazywanym przez ponad 6% podmiotów).

Należy również zauważyć, że ponad 21% ankietowanych przedsiębiorstw nie widzi w obszarze potencjału ludzkiego żadnych istotnych barier rozwojowych, co można uznać za wynik zaskakująco pozytywny.

Podsumowując wyniki badań małopolskich przedsiębiorstw społecznych w obszarze potencjału ludzkiego, można stwierdzić, że pod względem poziomu i struktury zatrudnienia są one bardzo podobne do typowych polskich organizacji trzeciego sektora<sup>9</sup>. Potencjał ludzki tych organizacji jest niewielki, najczęściej są to podmioty zatrudniające kilku płatnych pracowników<sup>10</sup>. **Trudno jest im przyciągnąć do siebie wysoko wykwalifikowanych specjalistów, którzy wsparliby przedsiębiorstwa społeczne swoim biznesowym doświadczeniem** (brak możliwości zaoferowania im płacy konkurencyjnej do wynagrodzeń w sekto-

<sup>8</sup> Mimo iż kwestia ta nie była przedmiotem szczegółowych badań w ramach monitoringu, można zaproponować kilka hipotez wyjaśniających taki stan rzeczy: 1) ankietowani mogą podchodzić z nieufnością, czy też wręcz awersją do oferowanych na rynku szkoleń i doradztwa (w sporej części finansowanych ze środków UE) – uznając ich jakość za zbyt niską mogą twierdzić, że ich organizacje i pracownicy nie potrzebują „takiego rodzaju” wsparcia doradczo-szkoleniowego; 2) ankiety mogły być wypełniane w dużej mierze przez przedstawicieli kadry zarządczej poszczególnych PES – w takim przypadku mogły wystąpić sytuacje, gdy kadra zarządzająca nie miała świadomości występowania potrzeb szkoleniowo-doradczych wśród swoich pracowników; 3) nawiązując do poprzedniej hipotezy – wśród ankietowanych (w tym przedstawicieli kadry zarządzającej) mogło występować subiektywne poczucie wysokiej jakości wykonywanej przez siebie pracy (jak również poczucie wyjątkowości organizacji, z którą są związani), w związku z czym wskazanie na występowanie w ich organizacjach jakichkolwiek deficytów mogłoby tę ocenę stawiać pod znakiem zapytania.

<sup>9</sup> Na co wskazują wyniki ogólnopolskich badań prowadzonych przez Stowarzyszenie Klono/Jawor [Gumkowska i inni, 2008], czy też badań organizowanych przez GUS [Nałęcz i inni, 2010].

<sup>10</sup> Należy jednak dodać, że badane przedsiębiorstwa społeczne wypadły nieźle na tle ogólnej struktury wielkości polskich przedsiębiorstw – o ile w badanej populacji udział mikroprzedsiębiorstw był równy 48%, przedsiębiorstw małych było 34%, zaś średnich i dużych firm było 18%, tak wśród wszystkich podmiotów gospodarki narodowej wartości te, na koniec 2010 r., były równe odpowiednio: 95%, 4% i 1% [Zmiany strukturalne, 2011].



rze prywatnym)<sup>11</sup>. **Słabością badanych organizacji jest także niski poziom zaangażowania wolontariuszy**<sup>12</sup>, co jest jednak odzwierciedleniem szerszego ogólnopolskiego zjawiska – Polacy bardzo rzadko poświęcają swój czas na działania w sferze wolontariatu, co po części może być tłumaczone także brakiem doświadczenia tych organizacji w angażowaniu wolontariuszy. **Pozytywnie z kolei należy ocenić aktywność badanych podmiotów w obszarze rozwoju kwalifikacji swoich pracowników** – małopolskie przedsiębiorstwa doceniają znaczenie kształcenia ustawicznego i **to może stanowić potencjalny czynnik sukcesu tego sektora w przyszłości** (w pewnej mierze jest to oczywiście wynikiem olbrzymiej podaży wsparcia doradczego i szkoleniowego związanego ze środkami unijnymi, tym niemniej wyniki naszych badań wskazują na to, że w znacznym stopniu rozwój potencjału ludzkiego jest finansowany ze środków własnych organizacji).

## 2. Bariery i wyzwania w obszarze działalności ekonomicznej

Istotną częścią przeprowadzonego badania była identyfikacja barier i słabości związanych z prowadzeniem działalności ekonomicznej przez przedsiębiorstwa społeczne z Małopolski. Ankietowane organizacje zwróciły większą uwagę na bariery zewnętrzne niż wewnętrzne. Trudności z pozyskaniem finansowania, biurokracja, przepisy i regulacje, koniunktura oraz popyt na produkty i usługi były dla respondentów ważniejsze od takich barier, jak brak doświadczenia i wiedzy, nieskuteczna polityka promocyjna czy problemy związane z zarządzaniem potencjałem ludzkim.

Respondenci najczęściej wymieniali trudności z pozyskaniem środków pieniężnych na rozwój organizacji. Co trzecia organizacja zwróciła uwagę na koniunkturę gospodarczą, niewiele mniej na bariery administracyjne oraz zmienność i niejasność przepisów prawa. Gdyby wziąć pod uwagę dwa ostatnie czynniki łącznie, okazałoby się, iż ponad

połowa badanych podmiotów wskazuje na duże bariery biurokratyczne i prawne związane z zarządzaniem i funkcjonowaniem podmiotów sektora ekonomii społecznej w Polsce.

W trakcie analizy barier rozwoju ankietowanych organizacji według kryterium ich formy prawnej wyraźnie zarysował się podział na dwie grupy. Pierwszą tworzyły stowarzyszenia i fundacje, które zdecydowanie częściej wskazały na trudności z pozyskaniem środków finansowych na rozwój oraz uzależnienie od koniunktury gospodarczej. Do drugiej grupy należy zaliczyć spółdzielnie oraz CIS i ZAZ, które wymieniły przede wszystkim bariery administracyjne oraz zmienność i niejasność przepisów prawa. Takie rozłożenie akcentów ujawnia heterogeniczność sektora przedsiębiorstw społecznych. Działania w tym obszarze są podejmowane przez podmioty realizujące zatrudnienie socjalne, jak i podmioty o bardziej rynkowym charakterze.

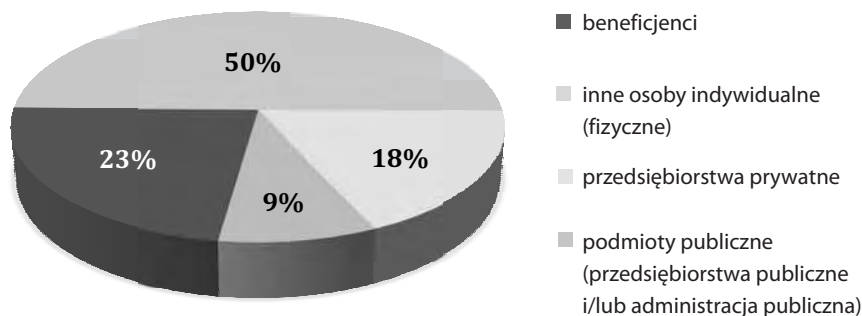
Spośród różnych barier wskazanych przez respondentów warto zwrócić uwagę na te, które pojawiają się najczęściej. Ponad połowa respondentów wyszczególniła trudności z pozyskaniem środków pieniężnych na rozwój swojej organizacji. Niestety, dotychczas nie wypracowano modelu efektywnego wsparcia finansowego dla przedsiębiorczości społecznej w Polsce. Finansowanie zwrotne oferowane przez prywatne instytucje i banki jest poza możliwościami przeciętnego przedsiębiorstwa społecznego. Z kolei wsparcie ze środków publicznych sprowadza się do wykorzystania dwóch strumieni: funduszy strukturalnych Unii Europejskiej oraz pozostałego wsparcia (np. środki Funduszu Pracy, dotacje z gminy, województwa, PFRON, Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich).

W okresie programowania 2004-2006 kluczowym instrumentem wsparcia finansowego gospodarki społecznej, w tym przedsiębiorczości społecznej w Polsce był Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. W obecnym okresie programowania (2007-2013) wsparcie dla przedsiębiorczości społecznej jest oferowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Jednak środki PO KL nie są wykorzystane na dokapitalizowanie, rozwój przedsiębiorstw społecznych, ale raczej na działania wspierające. Osoby zainteresowane założeniem podmiotu z sektora ekonomii społecznej bez ograniczeń otrzymują wielokrotnie wsparcie (doradcze,

<sup>11</sup> Warto jednak zwrócić uwagę na proponowany przez M. Yunusa model przedsiębiorczości społecznej (aplikowany w krajach azjatyckich), w którym istnieje przestrzeń do angażowania wysokiej jakości specjalistów na warunkach finansowych zbliżonych do oferowanych przez rynek [Yunus, 2011].

<sup>12</sup> Chodzi tutaj o zaangażowanie pod względem ilościowym; aspekt jakości pracy wolontariuszy nie był przedmiotem badania.

Rysunek 2. Odbiorcy dóbr i usług oferowanych przez przedsiębiorstwa społeczne (N=100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Frączek i in., 2010a].

szkoleniowe, informacyjne). Problemem jest skuteczne wsparcie podmiotów właśnie uruchomionych lub działających na rynku. W ramach PO KL środki mające charakter mikrofinansowania lub finansowania załączkowego (*seed capital*) są dostępne tylko dla spółdzielni socjalnych. Z oferty mikrofinansowania nie mogą skorzystać organizacje pozarządowe, spółki *not-for-profit*, które chcą założyć lub rozwinąć działalność gospodarczą. Brakuje rozwiązań, z których mogłyby skorzystać większe podmioty ekonomii społecznej, nie będące spółdzielniami socjalnymi i mające większe zapotrzebowanie na kapitał [Herbst I., 2008].

Brak możliwości pozyskania środków finansowych na rozwój z innych źródeł niż unijne skutkuje „grantozą” [Guz, Mituś, 2010, s. 1], czyli dalszym uzależnianiem podmiotów ekonomii społecznej od wsparcia publicznego. Nadmierne wsparcie publiczne niesie ze sobą wiele zagrożeń. Do najczęściej przywoływanych należą: trudności z „osadzeniem” w rynku, dalsze uzależnienie od środków publicznych oraz roszczeniowość, zanik inicjatywy, chęć ucieczki od odpowiedzialności i ryzyka, rutyna, praktyki korupcyjne, formalizacja oraz nieuczciwa konkurencja, a w efekcie niska efektywność zastosowanych środków publicznych [Hausner, 2008, s. 57]. **Stworzenie mechanizmów finansowania bezzwrotnego oraz zwrotnego (np. w postaci funduszy poręczeniowych i pożyczkowych<sup>13</sup>) stanowi istotne wyzwanie dla rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Polsce.**

Zdaniem respondentów poważną barierą w rozwoju przedsiębiorstw społecznych jest również niewykorzystanie potencjału związanego z możliwością kontraktowania usług publicznych zleczanych przez administrację rządową i samorządową. Większość badanych w Małopolsce przedsiębiorstw społecznych kieruje swoją ofertę „na rynek”, przy czym co druga organizacja sprzedaje produkty i usługi osobom fizycznym, a co piąta przedsiębiorstwom prywatnym (zob.: rysunek 2). Czwartą część odbiorców badanych podmiotów stanowią beneficjenci, a 9% organizacji świadczy usługi bądź sprzedaje produkty podmiotom publicznym. W tym drugim przypadku należy zwrócić uwagę na niewykorzystanie potencjału rozwoju podmiotów sektora ekonomii społecznej związanego z możliwością kontraktowania usług publicznych zleczanych przez administrację rządową i samorządową. Poziom 9% jest tu z pewnością niezadowolający. Szansę na rozwój współpracy – kontraktowanie przez administrację publiczną dóbr i usług wytworzonych przez przedsiębiorstwa społeczne – stwarza mechanizm klauzul społecznych. Jest to instrument, który pozwala instytucjom zamawiającym określić wymagania o charakterze społecznym lub środowiskowym związane z realizacją zamówienia. Możliwość taka weszła w życie w dniu 16 lipca 2009 r. w związku z nowelizacją ustawy o spółdzielniach socjalnych<sup>14</sup>, a w konsekwencji zmian dokonanych w ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych<sup>15</sup>. Zgodnie z art. 29 ust. 4 ww.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 r., Nr 91, poz. 742).

<sup>15</sup> Ustawa z dnia 5 listopada 2009 r. o zmianie ustawy Prawo zamówień publicznych oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2009 r., Nr 206, poz. 1591).

<sup>13</sup> Przykładem takiej organizacji jest Fundacja Małopolski Fundusz Ekonomii Społecznej: [www.mfes.pl](http://www.mfes.pl).

ustawy zamawiający może określić w opisie przedmiotu zamówienia dodatkowe wymagania związane z jego realizacją. Wymagania te mogą odnosić się np. do zatrudnienia przez wykonawcę określonych grup osób (np. osób bezrobotnych, niepełnosprawnych), utworzenia lub zwiększenia wpłat na fundusz szkoleniowy przez wykonawcę.

Zgodnie z założeniami stosowanie klauzul społecznych w Polsce miało być szansą dla przedsiębiorstw społecznych, które zatrudniają osoby mające szczególne problemy z integracją zawodową i społeczną. Jednak z uwagi na fakt, iż jest to rozwiązanie nowe i stosowane w polskim prawie od niedawna trudno jednoznacznie ocenić jego efektywność i przydatność. Rozwiązanie to budzi także wiele wątpliwości natury formalnej, głównie dotyczących naruszenia zasady konkurencyjności oraz niedyskryminacji [Schimanek, 2011]. Istotnym problemem, zdaniem wielu praktyków i ekspertów, jest jego nieznanostwo wśród przedstawicieli samorządów lokalnych i regionalnych. Brak konkretnych wytycznych dotyczących sposobu zastosowania klauzul na poziomie zapisów dokumentacji przetargowej zniechęca samorządy do wykorzystywania tego rozwiązania w obawie przed niezgodnością postępowania z prawem zamówień publicznych czy odwołaniami ze strony podmiotów biorących udział w przetargu. Jak się okazuje, zalecenia Ministra Rozwoju Regionalnego oraz Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych z dnia 20 października 2009 r. dotyczące stosowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych nie są wystarczającą zachętą. Podsumowując, należy stwierdzić, że **wykorzystanie potencjału związanego z możliwością kontraktowania usług publicznych zleczanych przez administrację rządową i samorządową stanowi istotne wyzwanie dla rozwoju przedsiębiorstw społecznych.**

### 3. Bariery i wyzwania w obszarze współpracy przedsiębiorstw społecznych z otoczeniem

Skuteczne realizowanie celów przedsiębiorstwa społecznego, zarówno tych społecznych, jak i ekonomicznych, zależy w dużej mierze od jego zdolności do korzystania z otaczających go zasobów instytucjonalnych, społecznych i rynkowych. Z tego powodu relacje przedsiębiorstw społecz-

nych z otoczeniem, w którym funkcjonują zostały uznane za istotny element przeprowadzonych badań. Skoncentrowano się na trzech kluczowych kwestiach:

1. Identyfikacji otoczenia przedsiębiorstw społecznych, czyli tych kategorii podmiotów, które przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały jako partnerów.
2. Określeniu poziomu zadowolenia z efektów współpracy.
3. Identyfikacji kluczowych barier we współpracy z otoczeniem.

Na rysunku 3 zaprezentowano dane dotyczące częstości współpracy przedsiębiorstw społecznych z różnymi kategoriami podmiotów z ich otoczenia (w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie), a także poziom zadowolenia ze współpracy, którą nawiązały.

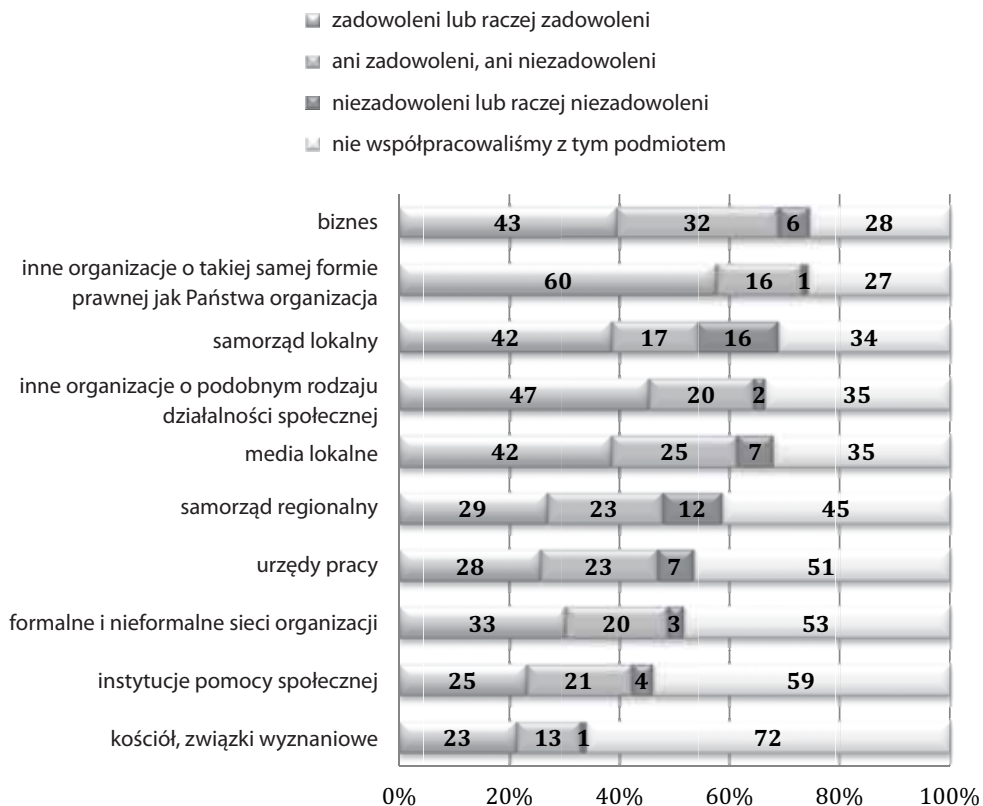
Analizując wyniki badania w obszarze współpracy przedsiębiorstw społecznych z otoczeniem, można zauważyć, że na pierwszy plan wysuwają się dwa kluczowe wyzwania w tym obszarze. Są to:

#### 1. Wykorzystanie satysfakcjonującej współpracy między podobnymi organizacjami (przedsiębiorstwami społecznymi) jako szansy na rozwój i wzmocnienie ekonomii społecznej w regionie.

Ważnym aspektem z perspektywy inwestowania w rozwój przedsiębiorczości społecznej w regionie jest duża intensywność współpracy między przedsiębiorstwami społecznymi – 75% badanych podmiotów współpracowało z organizacją o takiej samej formie prawnej, a 66% wskazało na współpracę z organizacjami o podobnym rodzaju działalności społecznej. Niemniej jednak warto zauważyć, że równocześnie wyraźnie rzadziej deklarowano współpracę w ramach formalnych lub nieformalnych sieci organizacji (50%), co świadczy o tym, że kontakty między przedsiębiorstwami mają raczej charakter kontaktów jednostkowych (w relacji jeden na jeden) niż funkcjonowania przedsiębiorstw w mniej lub bardziej sformalizowanych sieciach. Ten wniosek potwierdzają także inne badania prowadzone w Małopolsce [Krupnik, 2011], których wyniki wskazują, że poziom integracji między grupami interesariuszy jest jeszcze zdecydowanie niewystarczający i przedsiębiorstwa społeczne są zainteresowane poszerzeniem wzajemnej współpracy. Należy jednak pamiętać, że o ile budowanie takie-



Rysunek 3. Współpraca PS z innymi podmiotami w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz poziom zadowolenia z efektów tej współpracy (N=109, dla 2. i 4. kategorii liczba ważnych odpowiedzi =104)



Źródło: [Frączek i in., 2010a].

go kapitału społecznego powinno mieć charakter oddolny, czyli wynikać z inicjatywy i samoorganizacji zainteresowanych przedsiębiorstw społecznych, o tyle zadaniem możliwym do realizacji po stronie administracji publicznej jest ułatwianie takiej współpracy poprzez stwarzanie przestrzeni do takich działań, udostępnianie i promowanie narzędzi do wymiany informacji czy chociażby popularyzowanie dobrych praktyk w tym zakresie, na co wskazywali sami badani.

Pozytywnym bodźcem do rozwoju tych kontaktów (ich poszerzenia i zintensyfikowania) może być zdiagnozowane w monitoringu wysokie zadowolenie z efektów dotychczasowej współpracy z organizacjami o podobnej specyfice – największe w porównaniu do pozostałych kategorii. Aż 78% podmiotów deklarujących współpracę z organizacją o podobnej formie prawnej było z niej zadowolonych, a tylko jeden podmiot miał przeciwnie doświadczenia. Współpraca między przedsiębiorstwami o podobnym rodzaju działalności społecz-

nej była satysfakcjonująca dla blisko 70% podmiotów, które ją nawiązały w ostatnim roku.

Znajduje to także swoje potwierdzenie w analizie wyników badania odnoszących się do barier w sferze współpracy instytucjonalnej, gdzie „niechęć do współpracy z organizacjami o podobnej specyfice” była najrzadziej wskazywaną przez respondentów barierą (13%) (por. rysunek 5).

Tego rodzaju kontakty są zasobem, który z perspektywy PS trudno przecenić. Satysfakcjonujące kontakty osób z podobnych organizacji – podziеляjących zbliżoną perspektywę i cele działania – są wartością i jednocześnie kapitałem, który sprzyja skutecznej realizacji wspólnych celów. Dzieje się tak np. poprzez wymianę dobrych praktyk w rozmaitych obszarach funkcjonowania organizacji, ponieważ występuje a) zainteresowanie podejmowaniem i utrzymywaniem tych kontaktów, b) lepsza komunikacja oraz c) zaufanie między partnerami. A w konsekwencji sprzyja to realizacji kluczo-

wych celów podmiotów zaangażowanych w takie relacje.

**2. Uformowanie dobrych praktyk i poprawa koordynacji działań instytucji pomocy społecznej, rynku pracy i podmiotów działających na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym w szczególności wykorzystanie potencjału współpracy między przedsiębiorstwami społecznymi a JST, kościołami i związkami wyznaniowymi.**

Najsłabsze kontakty mają miejsce między przedsiębiorstwami społecznymi a organizacjami kościelnymi i związkami wyznaniowymi – brak współpracy w ostatnim roku zadeklarowało aż 2/3 badanych. Spośród wszystkich badanych podmiotów 47% wskazało na brak współpracy z urzędami pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a aż 54% – z instytucjami pomocy społecznej. Nie zawsze jednak profil przedsiębiorstwa społecznego musi skłaniać go do nawiązania kontaktów akurat z tą kategorią partnerów. Kiedy więc wyselekcjonujemy te z przedsiębiorstw, które zadeklarowały działalność na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych społecznie udział niewspółpracujących maleje, jednak w obydwu przypadkach wciąż blisko 40% organizacji nie nawiązało takiej współpracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

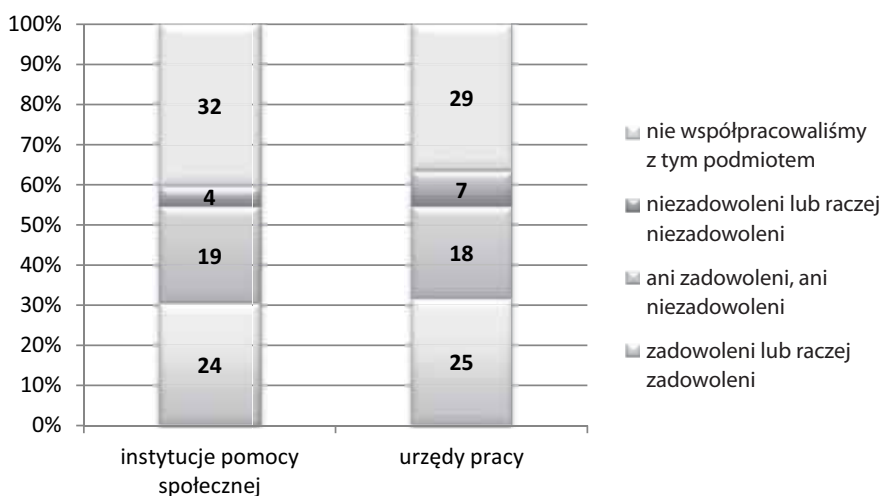
Trudno uznać ten wskaźnik za optymistyczny – sugeruje on raczej słabość koordynacji i współpra-

cy między kluczowymi aktorami polityki społecznej i polityki rynku pracy, odpowiedzialnych za działania na rzecz osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Poszukując przyczyn takiej sytuacji, wskazano poniżej na to, co sami przedsiębiorcy subiektywnie postrzegają jako największą bolączkę w relacjach z partnerami. Refleksja nad tymi barierami i wynikające z niej odpowiednie działania mogą okazać się bardziej płodne w pozytywne konsekwencje niż poszukiwanie nowych regulacji czy przebudowa całego systemu pomocy społecznej, o czym, choć w nieco innym kontekście, pisał Yohanan Stryjan: „wytyczenie nowej, instytucjonalnej drogi wyjścia z wykluczenia i powrotu do zatrudnienia jest jednak sprawą uformowania nowej praktyki, a nie stworzenia dodatkowych regulacji, wymaga raczej usunięcia granic między urzędami, a nie ich zmian” [Stryjan, 2005].

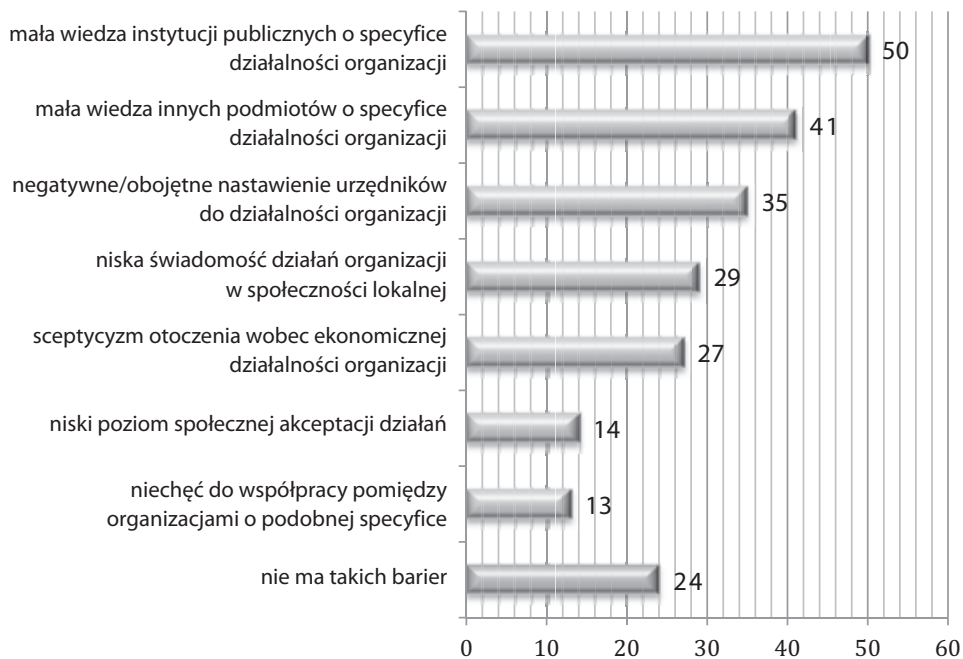
Wyniki przeprowadzonego badania wskazują bowiem, że przedsiębiorstwa społeczne bardziej dotkliwie odczuwają bariery we współpracy z otoczeniem instytucjonalnym niż z otoczeniem społecznym.

Zdaniem ankietowanych, przeszkodą w kontaktach z instytucjami publicznymi jest brak wiedzy i znajomości specyfiki PS wśród pracowników tych instytucji (aż 46% wskazań). Bariera, która może być w pewnym stopniu pochodną powyższej, a również znajduje się bardzo wysoko w zestawieniu (na 3 po-

Rysunek 4. Współpraca między wybranymi instytucjami a podmiotami działającymi na rzecz zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub wykluczonych (N=79)



Rysunek 5. Bariery współpracy PS z otoczeniem



Źródło: [Frączek i in., 2010a].

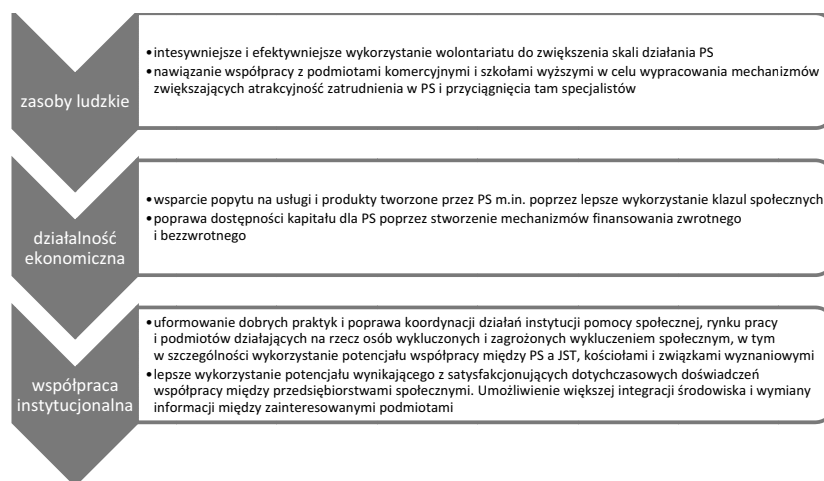
zycji ze wskazaniami 32% badanych) dotyczy negatywnego/obojętne nastawienia urzędników do działalności organizacji. Tymczasem, trudności we współpracy z otoczeniem społecznym, tj. niska świadomość działań organizacji w społeczności lokalnej czy niski poziom społecznej akceptacji działań, znalazły się na niższych pozycjach w rankingu (na każdą z nich wskazał średnio co czwarty badany), co pozwala stwierdzić, że w ocenie przedsiębiorców społecznych większe trudności przysparzają im relacje z otoczeniem instytucjonalnym niż z otoczeniem społecznym. Co ciekawe, przedsiębiorstwa społeczne ewentualnej poprawy w obydwu tych obszarach upatrują w działaniach administracji publicznej. Na uwagę w segmencie działań dotyczących poprawy relacji z otoczeniem instytucjonalnym zasługują postulaty przedsiębiorców odnośnie większego zrozumienia, otwarcia się samorządu na potrzeby i specyfikę przedsiębiorstw społecznych czy usprawniania pracy administracji. W przypadku relacji z otoczeniem społecznym respondenci oczekiwali przede wszystkim takich działań, jak promowanie szeroko rozumianej edukacji społecznej/obywatelskiej czy wsparcie promocyjne dla przedsiębiorstw społecznych – zarówno w organizowaniu kampanii medialnych promują-

cych PS, jak również w sferze reklamy/promocji dla konkretnych przedsiębiorstw.

### Zakończenie: wyzwania stojące przed małopolskimi przedsiębiorstwami społecznymi

Jaki obraz małopolskiej przedsiębiorczości społecznej wyłania się z przedstawionych rozważań? Potencjał ludzki badanych organizacji jest niewielki – najczęściej są to podmioty zatrudniające kilku płatnych pracowników. Realizując istotny społecznie cel, jakim jest zatrudnianie beneficjentów pochodzących z grup osób wykluczonych społecznie, przedsiębiorstwa społeczne odczuwają równocześnie deficyt specjalistów z doświadczeniem zdobytym w podmiotach stricte rynkowych. Niska jest także w tych podmiotach liczba zaangażowanych wolontariuszy, co ogranicza możliwości rozwoju działalności. Pozytywnie z kolei należy ocenić aktywność badanych podmiotów w obszarze rozwoju kwalifikacji swoich pracowników. Niewykorzystaną, jak do tej pory, szansą na pobudzenie popytu na produkty i usługi przedsiębiorstw społecznych są klauzule społeczne. Badane podmioty relatywnie często współpracują z podobnymi do siebie organi-

Rysunek 6. Wyzwania stojące przed małopolskimi przedsiębiorstwami społecznymi



Źródło: [Frączek i in., 2010a].

zaczajami, jednak współpraca ta częściej ma charakter relacji jednostkowych niż sieciowych. Potencjału rozwojowego można upatrywać tu zwłaszcza w wysokiej satysfakcji przedsiębiorców z efektów nawiązanych dotychczas kontaktów. Gorzej rysuje się obraz współpracy przedsiębiorstw społecznych z takimi podmiotami, jak instytucje pomocy społecznej, urzędy pracy czy kościoły i związki wyznaniowe (ze względu na niski odsetek nawiązywanych kontaktów) oraz instytucje samorządowe (relatywnie najwięcej podmiotów jest niezadowolonych z kontaktów).

Na rysunku 6 zestawiono 6 kluczowych wyzwań, przed którymi stoją przedsiębiorstwa społeczne w Małopolsce.

Warto podkreślić, że wyzwania są zróżnicowane ze względu na poziom sterowalności ze strony

zarówno przedsiębiorstw społecznych, jak i administracji publicznej. Biorąc więc pod uwagę, z jednej strony, wagę wyzwania, a z drugiej możliwość wpływu na niego ze strony decydentów, uwagę należy skoncentrować przede wszystkim na:

- wspieraniu współpracy instytucjonalnej,
- wspieraniu popytu na produkty i usługi przedsiębiorstw społecznych,
- wypracowaniu narzędzi finansowania zwrotnego i bezzwrotnego adekwatnych dla podmiotów reprezentujących różne formy organizacyjno-prawne oraz znajdujących się na różnym etapie rozwoju,
- uproszczeniu i zwiększeniu stabilności procedur dla CIS, ZAZ i spółdzielni.

### Aneks: Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce: kluczowe aspekty metodologiczne

Szczegółowy opis sposobu realizacji monitoringu małopolskich przedsiębiorstw społecznych można odnaleźć w artykule zamieszczonym w półroczniku „Ekonomia Społeczna” 1/2010 (1) [Frączek i in., 2010b]. Niniejszy aneks przedstawia tylko naj-

ważniejsze kwestie dotyczące metodologii – istotne z punktu widzenia prezentowanych w artykule wyników i formułowanych wyzwań.

1. W Polsce brak jest uznanej i powszechnie akceptowanej definicji przedsiębiorstwa społecznego i przedsiębiorczości społecznej oraz ustawowego uregulowania tej kwestii, dlatego też autorzy monitoringu wykorzystali definicje i ujęcie tematu wypracowane na gruncie europejskim. Kryteria

definicyjne populacji badania sformułowano odwołując się do definicji przedsiębiorstwa społecznego wypracowanej przez zespół Europejskiej Sieci Badawczej EMES Network (*The Emergence of Social Enterprise in Europe*) [Defourny, 2004]. Wyjaśnienia podstawowych pojęć, analizę kryteriów definicyjnych przedsiębiorstw społecznych poddanych procesowi monitoringu oraz uzasadnienie dla populacji badania zawarto w przywołanym wcześniej artykule [Frączek i inni, 2010b].

2. Ważnym, wstępnym etapem analizy był przegląd badań podmiotów ekonomii społecznej na świecie [por. Tragasz i in. 2009], który ułatwił sformułowanie obszarów monitoringu.

3. W konceptualizacji badania monitorującego przedsiębiorstwa społeczne wyszczególniono cztery cele ogólne:

- diagnostyczny: zapewnienie empirycznych danych do dokonywania wielowymiarowej diagnozy sektora przedsiębiorstw społecznych, szczególnie pod kątem identyfikacji w jego obrębie barier i deficytów wymagających wsparcia publicznego,
- poznawczy: pełniejsza wiedza o sektorze wśród wszystkich grup interesariuszy,
- popularyzatorski: upowszechniona wiedza na temat specyfiki i efektów działalności PS,
- metodologiczny: zbudowanie instrumentarium do badania przedsiębiorstw społecznych w formie wypracowanych standardów monitorowania PS, dobrych praktyk w zakresie metodologii badania i narzędzi monitorujących pracę PS.

4. Na podstawie celów monitoringu, a także potrzeb informacyjnych odbiorców wyników badań, zdefiniowano zakres informacji gromadzonych w ra-

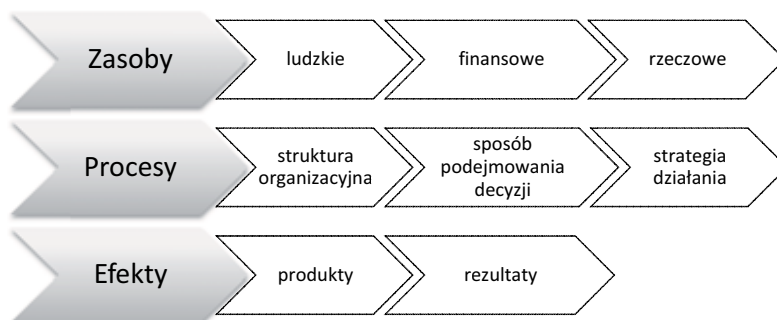
mach monitoringu. Mieści się on w kategoriach: a) zasobów, które posiadają przedsiębiorstwa społeczne, b) procesów, które mają w nich miejsce oraz c) efektów ich działalności (por. rys. 7).

5. Ze względu na różnorodność podmiotów zdecydowano o wykorzystaniu różnych form dotarcia do respondenta (strategia *mixed mode survey research*), wyodrębniając w ramach badanej grupy dwie podgrupy:

- spółdzielnie, zakłady aktywności zawodowej i centra integracji społecznej – ze względu na niewielką liczebność poszczególnych kategorii zastosowano badanie populacyjne (wszystkich podmiotów), rozpoczynając od techniki najprostszej i najtańszej (ankieta internetowa: CAWI wspomagana przez kontakt telefoniczny), a kończąc na najbardziej kosztownej (wywiad osobisty z ankierem),
- spółki prawa handlowego, fundacje i stowarzyszenia spełniające założenia badania – została przebadana określona próba podmiotów (przy wykorzystaniu techniki CAWI wspomaganą przez kontakt telefoniczny z losowo wybranymi podmiotami).

W przypadku pierwszej grupy badanie miało charakter populacyjny (starano się dotrzeć do wszystkich organizacji z danej kategorii), natomiast wobec fundacji i stowarzyszeń zastosowano losowy dobór próby. W przypadku fundacji i stowarzyszeń w pierwszej kolejności skontaktowano się z wszystkimi organizacjami, dla których w operacie znajdowały się adresy e-mail (2 873). W drugiej kolejności, spośród około 2 600 podmiotów, dla których znany był numer telefonu, wylosowano próbę 1 200 organizacji, z którymi podjęto próby kontaktu

Rysunek 7. Zakres informacji gromadzonych w ramach monitoringu



Źródło: [Frączek i in., 2010b].



telefonicznego celem zidentyfikowania tych, które spełniają kryteria udziału w badaniu i zaproszenia ich do udziału w badaniu.

Badanie można więc uznać za reprezentatywne w tym sensie, że każdy podmiot w badanej populacji miał znane prawdopodobieństwo znalezienia się w próbie. Różniło się ono tylko pomiędzy różnymi

formami prawnymi. Jednocześnie wyniki badania nie były „ważone” ze względu na to prawdopodobieństwo. Wobec różnorodności podmiotów zdecydowano się na przedstawianie wyników przede wszystkim w podziale na formy prawne a nie dla całej zbiorowości. ■

## Literatura

**Defourny J.** [2004], *Przedsiębiorstwo społeczne w poszerzonej Europie. Koncepcja i rzeczywistość*, [w:] *Ekonomia Społeczna* Kraków 2004. II Europejska Konferencja Ekonomii Społecznej. Materiały, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy, Kraków.

**Frączek M. i inni** [2010a], *Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce*, ROPS w Krakowie, dostępne na: [http://www.wortales.rops.krakow.pl/files/pdf/Pakt/Grupa%20robocza%20ds%20monitoringu/MPS\\_Raport\\_wersja\\_ostateczna\\_Z\\_ANEKSEM\\_SPH%5B1%5D.pdf](http://www.wortales.rops.krakow.pl/files/pdf/Pakt/Grupa%20robocza%20ds%20monitoringu/MPS_Raport_wersja_ostateczna_Z_ANEKSEM_SPH%5B1%5D.pdf) [05.03.2011].

**Frączek M. i inni** [2010b], *Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce – konceptualizacja*, „Ekonomia Społeczna”, nr 1/2010 (1), MSAP UEK, Kraków.

**Gumkowska M. i inni** [2008], *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2008*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.

**Guz H., Mituś A.** [2010], *Analiza wsparcia ekonomii społecznej w ramach poddziałania 7.2.2 PO KL na lata 2007-2013*, ekspertyza opracowana na zlecenie MSAP UEK w ramach projektu „Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej”, maszynopis, Kraków.

**Hausner J.** [2008], *Czy finansowanie ze środków publicznych psuje przedsiębiorczość społeczną*, „Ekonomia Społeczna” nr 2, MSAP UEK, Kraków.

**Herbst I.** [2008], *Analiza możliwości finansowania podmiotów ekonomii społecznej w Polsce*, BankDnB NOR, maszynopis.

**Herbst J.** [2008], *Pole przedsiębiorczości społecznej w Polsce*, [w:] J. Hausner, A. Giza-Poleszczuk (red.) *Ekonomia społeczna w Polsce: osiągnięcia, bariery rozwoju i potencjał w świetle wyników badań*, FISE, Warszawa.

**Krupnik S.** [2011], *Sprawozdanie z badania opinii nt. skuteczności realizowanych interwencji służących rozwojowi ekonomii społecznej w Małopolsce*, ROPS, Kraków.

**Nałęcz S.** [2008], *Gospodarka Społeczna w Polsce. Wyniki badań 2005-2007*, ISP PAN, Warszawa.

**Nałęcz S. i inni** [2010], *Wstępna informacja nt. wyników ‘Badania stowarzyszeń, fundacji i organizacji społecznych (SOF-1)’ zrealizowanego w 2009 r.*, Departament Badań Społecznych GUS, Warszawa.

**Stryjan Y.** [2005], *Socjaldemokracja, rynek pracy i trzeci sektor – przypadek szwedzki*, tłum. Ryszard Szarfenberg, dostępne na: <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/stryjan.pdf> [05.03.2011].

**Tragasz M. i inni** [2009], *Przegląd badań podmiotów ekonomii społecznej na świecie. Raport z analizy danych zastanych*, dostępne na: [http://www.es.malopolska.pl/files/pdf/Pakt/Grupa%20robocza%20ds%20monitoringu/raport\\_desk%20research\[2\].pdf](http://www.es.malopolska.pl/files/pdf/Pakt/Grupa%20robocza%20ds%20monitoringu/raport_desk%20research[2].pdf).

**Szymanek T.** [2011], *Klauzule społeczne w polskim prawie zamówień publicznych*, dostępne na: <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpolpzp-T.Szymanek.pdf>, [20.06.2011].

**Wygnański J. J., Frączek P.** [2006], *Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości*, dostępne na: [http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2006\\_1\\_es\\_teksty.pdf#zoom=100](http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2006_1_es_teksty.pdf#zoom=100) [9.03.2011].

**Wyniki** [2008], *Od trzeciego sektora do przedsiębiorczości społecznej – wyniki badań ekonomii społecznej w Polsce*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.

**Yunus M.** [2011], *Przedsiębiorstwo społeczne. Kapitalizm dla ludzi*, ConCorda, Warszawa  
**Zmiany** [2011], *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON, 2010 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa.

## Monitoring social enterprises in Malopolska: Selected findings and key challenges

**Abstract:** The article presents selected findings from the monitoring of social enterprises in Malopolska, which was conducted from April until June 2010 and involved Social Integration Centres, Vocational Development Enterprises, social cooperatives, non-profit companies and commercial law partnerships, disabled and blind workers' cooperatives, foundations and associations. The article discusses the findings concerning human resources potential, economic activity and the capacity of social enterprises to cooperate with their environment. In conclusion, the authors present a list of key challenges faced by this group of enterprises in Malopolska.

**Key words:** research, monitoring, social enterprises, Malopolska.