

Streszczenie w języku nietechnicznym

„Spółdzielczość sprzyjająca włączeniu społecznemu i zawodowemu”

Praca powstała w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2014-2020

Spis treści

1. Cel pracy	1
2. Metodyka pracy badawczej.....	1
3. Wyniki pracy badawczej	2

1. Cel pracy

Głównym celem pracy badawczej była analiza uwarunkowań rozwoju oraz efektów działalności wybranych typów spółdzielni uprawnionych do korzystania ze wsparcia publicznego, ze względu na prowadzenie działalności sprzyjającej włączeniu społecznemu i zawodowemu. Pracą badawczą objęto trzy rodzaje spółdzielni: spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy oraz spółdzielnie inwalidów i niewidomych. Zgodnie z założeniami polityki społecznej, spółdzielnie te powinny tworzyć miejsca pracy oraz integrować zawodowo i społecznie osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, korzystając ze wsparcia administracji publicznej. Zakres terytorialny pracy badawczej objął całe terytorium RP, a zakres czasowy głównie lata 2015-2017, choć niektóre z wybranych źródeł administracyjnych pozwoliły na prezentację danych począwszy od 2010 r. lub 2012 r. Źródłami danych były bazy prowadzone przez jednostki administracji publicznej oraz dane z badań statystyki publicznej. Pozostałe dane do obliczenia wskaźników i zmiennych zostały pozyskane z badania pilotażowego ES-S Sprawozdanie o działalności spółdzielni: pracy, socjalnych, inwalidów i niewidomych, zrealizowanego na przełomie czerwca i lipca 2018 r.

2. Metodyka pracy badawczej

Praca badawcza realizowana była w dwóch etapach. W ramach pierwszego etapu, zakończonego zgodnie ze Szczegółowym Opisem Przedmiotu Zamówienia w styczniu 2017 r., zostały rozpoznane zbiory danych administracyjnych i pozaadministracyjnych pod kątem ich jakości i stopnia przydatności na dalszych etapach pracy badawczej. Dokonano przeglądu rozwiązań (krajowych i europejskich) w zakresie monitorowania zróżnicowanych obszarów funkcjonowania wybranych typów spółdzielni. Następnie zaprojektowano wstępną listę zmiennych i wskaźników określających uwarunkowania rozwojowe oraz efekty funkcjonowania wybranych typów spółdzielni. Określono zakres danych niezbędnych do realizacji celów badania i niedostępnych w przeanalizowanych zbiorach danych ze źródeł administracyjnych i pozaadministracyjnych. Finalnie opracowano projekt metodyki badania spółdzielni.

Drugi etap pracy badawczej obejmował okres między lutym a październikiem 2018 r. W tym czasie przeprowadzono ogólnopolskie badanie pilotażowe wybranych typów spółdzielni (ES-S Sprawozdanie o działalności spółdzielni: pracy, socjalnych, inwalidów i niewidomych). Dokonano wstępnego naliczenia wskaźników na podstawie danych ze źródeł administracyjnych i pozaadministracyjnych oraz wyników przeprowadzonego badania. Następnie opracowano ostateczną listę zmiennych i wskaźników określających uwarunkowania rozwojowe oraz efekty funkcjonowania wybranych typów spółdzielni. Usystematyzowano ją według dwóch obszarów: majątek i kapitał oraz jobmachine. Każdy z obszarów podzielono na podobszary, do których przyporządkowano odpowiednie zmienne i wskaźniki. Przygotowano analizę statystyczną przedstawiającą ocenę uwarunkowań wpływających na zdolność do trwałego działania i rozwoju wybranych typów spółdzielni oraz stworzono bazy danych wynikowych. Ponadto opracowano raport zawierający opis wypracowanej metodologii, w tym raport jakości przeprowadzonego badania.

3. Wyniki pracy badawczej

Raport końcowy „Spółdzielczość sprzyjająca włączeniu społecznemu i zawodowemu” został podzielony na trzy rozdziały – analiza danych, metodologia pracy badawczej oraz ocena jakości badania pilotażowego. Rozdział analityczny jest odpowiedzią na główny cel pracy badawczej – został podzielony na trzy podrozdziały uwarunkowania działalności spółdzielni, efekty działalności spółdzielni oraz wpływ

uwarunkowań na wskaźniki z obszaru zatrudnienie i inwestycje w kapitał ludzki. W drugim rozdziale została opisana metodologia badania m.in. zdefiniowano cele pracy badawczej, jej zakres oraz odbiorców. Opisany został proces wyboru źródeł danych administracyjnych i pozaadministracyjnych do naliczenia zmiennych i wskaźników. Ponadto został przedstawiony szczegółowy opis przeprowadzonego badania pilotażowego oraz charakterystyka zmiennych i wskaźników. Trzeci rozdział zawiera natomiast ocenę jakości badania pilotażowego ES-S Sprawozdanie o działalności spółdzielni: pracy, socjalnych, inwalidów i niewidomych.

Według wyników badania w 2017 r. aktywną działalność prowadziło 1,4 tys. spółdzielni, w tym 0,9 tys. spółdzielni socjalnych, 0,5 tys. spółdzielni pracy oraz 0,1 tys. spółdzielni inwalidów i niewidomych. Największa część spółdzielni zlokalizowana była w województwach: wielkopolskim (12,7%), mazowieckim (11,9%), śląskim (11,6%) oraz małopolskim (9,9%).

Uwarunkowania wpływające na działalność spółdzielni

Założyciele spółdzielni

Spółdzielnie socjalne wykazywały największe zróżnicowanie ze względu na założycieli: 60,8% z nich została założona przez osoby fizyczne, ok. 25,0% – z udziałem organizacji pozarządowej lub kościelnej, a 20,0% – z udziałem jednostki samorządu terytorialnego. Spośród badanych spółdzielni pracy 72,2% zostało założonych przez osoby fizyczne, zaś 24,7% – przez inne spółdzielnie. Spółdzielnie inwalidów i niewidomych w zdecydowanej przewadze zostały założone przez osoby fizyczne (86,4% spółdzielni) inne spółdzielnie (11,6%) lub NGO (2,7%).

Członkowie spółdzielni

Zarówno w przypadku spółdzielni inwalidów i niewidomych, jak również w spółdzielniach pracy dostrzegalny był nieznaczny spadek liczby członków na przestrzeni lat 2016-2017. Jedynie w przypadku spółdzielni socjalnych widoczny jest wzrost średniej liczby członków z 5 osób w 2016 r. do 6 w 2017 r. Największy udział liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w strukturach członkowskich badanych spółdzielni występuje w spółdzielniach socjalnych (ok. 70,0%).

Styl zarządzania spółdzielnią

Spółdzielnie nie wykazywały dużego zróżnicowania pod względem liczby członków zarządu, wybierając głównie formułę dwuosobowego zarządu, w którym kobiety posiadają podobny udział co mężczyźni. Wśród badanych spółdzielni 46,0% wykorzystywało nieodpłatny charakter pracy w zarządzie. Spółdzielnie pracy oraz spółdzielnie inwalidów i niewidomych w zdecydowanej większości płaciły za pracę członkom zarządu, natomiast w przypadku spółdzielni socjalnych odpłatność występowała w 40,0% badanych spółdzielni. Wybory do władz w 2017 r. przeprowadziło 35,0% ankietowanych spółdzielni. Odsetek członków spółdzielni biorących udział w wyborach wyniósł 68,3%. Wybory do władz w 2017 r. odbyły się przede wszystkim w „młodych” spółdzielniach (50,0%), tj. takich, które działają do 2 lat. Natomiast w spółdzielniach o stażu istnienia dłuższym niż 2 lata wybory w 2017 r. odbyły się w około jednej czwartej podmiotów. Istnieje silna dodatnia korelacja pomiędzy liczbą osób biorących udział w ostatnich wyborach, a liczbą członków spółdzielni zatrudnionych na etat.

W 2017 r. strategię lub inny dokument, określający cele i planowane działania w perspektywie dłuższej niż rok (poza statutem), posiadało tylko 9,0% badanych spółdzielni. Połowa z nich realizowała działania zgodnie ze strategią w 76-100%, pozostałe w mniejszym stopniu. Podmiotami częściej posiadającymi tego typu dokumenty planistyczne oraz działającymi w oparciu o nie były głównie „młodsze” spółdzielnie (działające do 2 lat).

Konsultacje planów działań z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi

Główną grupę spółdzielni stanowiły te, które konsultacje ograniczały do przedstawicieli spółdzielni – członków i pracowników. Tylko 4,8% badanych podmiotów konsultowało plany działań wśród interesariuszy zewnętrznych – odbiorców działań oraz osób i instytucji zewnętrznych. Spółdzielnie pracy oraz inwalidów i niewidomych zdecydowanie częściej konsultowały swe plany wewnątrz struktur organizacyjnych. Najbardziej niejednorodną grupę tworzyły spółdzielnie socjalne, wśród których odsetek podmiotów niekonsultujących planów z nikim oraz konsultujących je ze wszystkimi, był relatywnie

największy. „Młode” spółdzielnie częściej korzystały ze wsparcia osób i instytucji z zewnątrz bądź konsultowały plany zarówno z interesariuszami zewnętrznymi, jak i z członkami i pracownikami. Istnieje również istotny statystycznie związek pomiędzy korzystaniem ze wsparcia OWES a otwartością na konsultacje.

Usieciowienie

W 2017 r. 66,0% badanych spółdzielni zadeklarowało, że nie należy do żadnego porozumienia czy sieci spółdzielni. W kategorii zrzeszonych spółdzielni najliczniej występują odpowiedzi świadczące o przynależności do związków rewizyjnych (26,0%). Do zrzeszeń krajowych przynależało 5,0% spółdzielni (związków, federacji, lokalnej grupy działania), a tylko 1,0% do sieci międzynarodowych. Badane spółdzielnie częściej współpracowały z administracją samorządową niż rządową. Z samorządem regularnie kooperowała ponad 1/3 spółdzielni (głównie spółdzielnie socjalnych), z administracją rządową współpracowała regularnie co czwarta spółdzielnia (głównie spółdzielnie inwalidów i niewidomych). Nieco lepiej prezentują się dane dotyczące współpracy z przedsiębiorcami – 35,8% współpracowało z biznesem regularnie (głównie spółdzielnie inwalidów i niewidomych oraz spółdzielnie pracy). Z innymi spółdzielniami podejmowała współpracę tylko połowa spółdzielni (najczęściej z innymi spółdzielniami współpracowały spółdzielnie socjalne, najczęściej spółdzielnie inwalidów i niewidomych). Wśród partnerów, z którymi współpracowały badane spółdzielnie najrzadziej wymieniane były podmioty sektora pozarządowego. Badane spółdzielnie w ponad połowie w ogóle nie współpracowały z organizacjami pozarządowymi w 2017 r.

Efekty działalności spółdzielni

Zatrudnienie w spółdzielniach

Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, zwłaszcza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym to funkcja spółdzielni, która jest przyczyną dla wsparcia tego typu podmiotów ze środków publicznych. Z przeprowadzonego badania wynika, że 94,0% spółdzielni zatrudniało pracowników na podstawie stosunku pracy, a na umowy cywilnoprawne – 60,0%, w tym na umowy cywilnoprawne będące głównym źródłem utrzymania pracownika – 28,0% badanych podmiotów.

Przeciętna liczba pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wyniosła w 2017 r. 15 osób przy medianie równej 5. Suma pracowników w 2017 r., w spółdzielniach, które odpowiedziały na to pytanie wyniosła 33,2 tys. osób, w tym 15,4 tys. stanowili członkowie zatrudnieni na podstawie stosunku pracy (45,9%). Najwyższe średnie zatrudnienie na podstawie stosunku pracy występowało w 2017 r. w spółdzielniach inwalidów i niewidomych – 108 osób. W spółdzielniach pracy średnia wyniosła 32, zaś średnia liczba osób zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych równa była 7.

Spółdzielnie inwalidów i niewidomych mają 10-krotnie więcej pracowników etatowych niż na umowy cywilnoprawne, spółdzielnie pracy blisko 4-krotnie więcej pracowników na umowach o pracę niż na umowach cywilnoprawnych, a w spółdzielniach socjalnych pracowników „etatowych” jest prawie 2-krotnie więcej. Zatem w tym kontekście spółdzielnie socjalne wypadają najgłębiej na tle badanych podmiotów.

Zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Najliczniejszą kategorię spółdzielni (1/3) stanowiły te, które zatrudniały osoby niepełnosprawne, na drugim miejscu pod względem liczebności znajdują się spółdzielnie zatrudniające osoby długotrwale bezrobotne (ponad 1/4), blisko co dziesiąta spółdzielnia zatrudniała inne osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Ogółem w 2017 r. w badanych spółdzielniach pracowało 11,9 tys. osób zagrożonych wykluczeniem. W tej grupie 10,1 tys. stanowiły osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne – 1,4 tys., a 0,4 tys. osoby należące do innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Pracownicy należący do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym stanowili 35,6% kadry spółdzielni.

Subsydiowane zatrudnienie

W 2017 r. 44,0% spółdzielni korzystało z różnorodnych form subsydiów do kosztów zatrudnienia swoich pracowników (np. z PFRON, wsparcia pomostowego EFS lub dofinansowań z Funduszu Pracy). Liczba subsydiowanych miejsc pracy w roku 2017 wynosiła 11,8 tys., co stanowiło 35,3% ogólnej liczby zatrudnionych w spółdzielniach w roku 2017. Z dofinansowań kosztów pracy ze środków publicznych korzystało 91% spółdzielni inwalidów i niewidomych, 13% spółdzielni pracy i 53% spółdzielni socjalnych.

Inwestycje w kapitał ludzki

Prowadzenie działań związanych z organizacją szkoleń dla swoich pracowników zadeklarowało 46,0% spółdzielni. Najkorzystniejsze proporcje osób przeszkolonych do liczby pracowników ogółem miały spółdzielnie socjalne (blisko 29,0% pracowników brało udział w doszkalanii), następnie spółdzielnie pracy (25,0% przeszkolonych pracowników), a najmniejszy udział szkolonych pracowników wystąpił w spółdzielniach inwalidów i niewidomych (23,0%). W spółdzielniach, które szkoliły pracowników średnia kwota wydana z funduszy publicznych na jedną osobę wynosiła w 2017 r. 590 zł. zaś ze środków własnych – 2760 zł. Spółdzielnie socjalne korzystały głównie ze środków publicznych, a pozostałe spółdzielnie doszkalały pracowników głównie ze środków własnych.

Analiza wpływu wybranych czynników na kluczowe wskaźniki mierzące efekty zatrudnieniowe spółdzielni.

W zależności od typu spółdzielni można zauważyć wpływ różnych czynników na efekty działalności spółdzielni. W spółdzielniach pracy skala zatrudnienia jest powiązana z obszarem działalności – spółdzielnie pracy, które miały najszerszy zasięg działalności (kraj, zagranica) zatrudniały dużo więcej pracowników niż spółdzielnie pracy działające na terenie gminy, powiatu, województwa. W spółdzielniach pracy występowała zależność między liczbą pracujących osób wykluczonych społecznie, a obszarem działalności – relatywnie najwięcej pracowników wykluczonych społecznie znajduje się w spółdzielniach działających maksymalnie na terenie województwa oraz kraju. W spółdzielniach inwalidów i niewidomych występuje zależność pomiędzy liczbą osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę a założycielami – osobami fizycznymi. W przypadku umów cywilnoprawnych, zauważalna jest zależność między obszarem działania a liczbą umów (największe średnie liczby osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych występują w spółdzielniach działających na terenie województwa). W spółdzielniach inwalidów i niewidomych występuje również zależność pomiędzy rodzajem założycieli a liczbą osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (osób niepełnosprawnych).

W spółdzielniach socjalnych udział administracji samorządowej w strukturach członkowskich jest związany z większą liczbą pracowników. Ponadto występują istotne statystycznie zależności pomiędzy liczbą osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę a takimi czynnikami jak: korzystanie ze wsparcia OWES, korzystanie ze wsparcia szkoleniowego OWES, wsparcia projektów EFS, korzystania pomocy publicznej.

W spółdzielniach socjalnych występowała też zależność między strukturą założycielską, a liczbą umów cywilnoprawnych (najwyższe średnie liczby pracowników na umowy cywilnoprawne występowały w spółdzielniach, w których osoby fizyczne założyły spółdzielnie łącznie z innymi typami założycieli (osobami prawnymi). W omawianym typie spółdzielni występuje również zależność między założycielem spółdzielni, a liczbą pracujących osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Udział administracji samorządowej zwiększa średnią liczbę osób długotrwale bezrobotnych oraz wykluczonych z innego powodu blisko 2-krotnie w stosunku do spółdzielni socjalnych założonych tylko przez osoby fizyczne. Ponadto, wpływ na liczbę pracowników należących do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym występuje w przypadku usieciowienia, dominującego źródła środków na rozpoczęcie działalności, demokratycznego zarządzania, wsparcia z OWES, w tym szkoleń oraz wsparcia z projektów EFS i korzystania z pomocy publicznej.

Na liczbę osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które po opuszczeniu spółdzielni znalazły pracę wpływał fakt korzystania ze wsparcia OWES – w spółdzielniach korzystających z omawianego wsparcia wskaźnik liczby osób wykluczonych, które znalazły zatrudnienie był relatywnie większy niż w spółdzielniach nie korzystających ze wsparcia OWES.

W przypadku spółdzielni socjalnych wpływ na liczbę subsydiowanych miejsc pracy mają takie czynniki jak: rodzaj założyciela, dominujące źródło finansowania w procesie powstawania spółdzielni socjalnej, wsparcie z OWES.

Jedyną zależność, jaką można zaobserwować w przypadku analizy kwot wydatkowanych na stworzenie miejsca pracy dostosowanego do potrzeb osoby niepełnosprawnej występują w sytuacji wydatkowania środków własnych (brak istotnych zależności w przypadku wydatkowania środków publicznych). W przypadku spółdzielni socjalnych znaczenie miał założyciel (organizacja non-profit, administracja samorządowa) oraz poziom usieciowienia.