

Przedsiębiorstwa społeczne jako jedna z form zatrudnienia socjalnego. Doświadczenia wybranych krajów - Włoch, Finlandii, Francji

Luty 2003

Małgorzata Dziubińska-Michalewicz

Informacja

Nr 956

W niniejszym opracowaniu omówione zostanie działalność przedsiębiorstw społecznych (w literaturze anglojęzycznej występujących pod nazwą *Social Enterprises*), będących jednym z narzędzi aktywnych programów rynku pracy. Zadaniem tych przedsiębiorstw jest integrowanie społeczne osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji poprzez włączenie ich w tok pracy. Rozwiązania stosowane w tym zakresie postrzegane są jako alternatywne w stosunku do tradycyjnych programów w zakresie zatrudnienia, które w odniesieniu do tej specyficznej grupy społecznej często nie dają pozytywnych efektów.

Uwagi wstępne na temat zatrudnienia socjalnego

W wielu krajach UE prowadzone są programy rynku pracy skierowane do specjalnych grup społecznych. Pierwsze inicjatywy w zakresie zatrudnienia socjalnego podjęte zostały dwie dekady wstecz (w związku z kryzysem powojennych systemów socjalnych) głównie w ramach organizacji tzw. trzeciego sektora zwanego też sektorem pozarządowym. Do nowego typu inicjatyw należą tzw. przedsiębiorstwa społeczne. Od 1996 r. zagadnienie przedsiębiorstw społecznych stanowi w krajach UE przedmiot międzynarodowych badań naukowych w ramach projektu EMES (*The Emergence of Social Enterprises in Europe*). Do głównych funkcji przedsiębiorstw społecznych zaliczyć należy:

- reintergrację z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych,
- reintergrację z rynkiem pracy osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym (osoby uzależnione, byli więźniowie, młodzież, która przerwała obowiązkową naukę) i w ten sposób ograniczanie bezrobocia i marginalizacji społecznej,
- pełnienie roli przejściowych rynków pracy, stanowiących etap przejścia do otwartego rynku pracy.

Przedsiębiorstwa społeczne są inicjatorem nowych metod organizacji pracy, polegających na włączaniu do współpracy przy realizacji świadczeń i usług wielu partnerów. Należą do nich płatni pracownicy, wolontariusze, użytkownicy (adresaci) świadczeń i usług, a także organizacje wspierające, szczególnie samorządu terytorialnego. Współpraca wszystkich tych stron zmienia sposób prowadzenia działalności oraz pozwala ponadto łączyć różne zasoby finansowe i niefinansowe pozostające w dyspozycji poszczególnych partnerów.

W przedsiębiorstwach społecznych dużą rolę odgrywają wolontariusze, ale podejmują oni zadania bardziej z dziedziny działalności gospodarczej aniżeli tradycyjnie społecznej. W przedsiębiorstwach tych zmienia się także rola płatnego personelu. Dotyczy to m.in. nietypowych form zatrudnienia, jak rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze lub z bardzo zredukowanym czasem pracy. Pracownik jest tu równocześnie członkiem ciała zarządzającego, tak iż pełni dodatkowe role decyzyjne i kontrolne. *Novum* jest zatrudnianie w tych przedsiębiorstwach zarówno pracowników, jak i wolontariuszy.

Wychodząc z założenia, że przedsiębiorstwa społeczne wywodzące się z trzeciego sektora stanowią emanację nowej przedsiębiorczości społecznej, w literaturze przyjmuje się, że tym mianem określa się inicjatywy spełniające następujące kryteria ekonomiczne i społeczne:

1. Kryteria ekonomiczne:

- stała działalność mająca na celu produkcję dóbr i/lub sprzedaż usług,
- wysoki stopień autonomii działania: przedsiębiorstwa społeczne są zakładane przez zasadach dobrowolności przez grupy obywateli i przez nich zarządzane (nie są zarządzane pośrednio lub bezpośrednio przez władze publiczne lub inne instytucje, jak firmy prywatne czy federacje), choć mogą korzystać z dotacji publicznych. Ich udziałowcy mają prawo głosu i prawo opuszczenia organizacji,
- ponoszenie znacznego ryzyka ekonomicznego w prowadzeniu działalności (finansowe podstawy działania zależą od wysiłków ich członków i pracowników, do których należy zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych, w odróżnieniu od instytucji publicznych),

- działalność przedsiębiorstw społecznych wymaga istnienia personelu płatnego, chociaż, podobnie jak w przypadku tradycyjnej organizacji społecznej, mogą opierać się na pracy społecznej.

2. Kryteria społeczne:

- działalność przedsiębiorstw społecznych jest ukierunkowana na rzecz wspierania i rozwoju społeczności lokalnej i promowania poczucia odpowiedzialności społecznej na szczeblu lokalnym. Jednym z zasadniczych celów przedsiębiorstw społecznych jest służenie rozwojowi wspólnot lokalnych lub wybranych zbiorowości,

- przedsiębiorstwa społeczne wyróżnia także to, że ich działalność jest wynikiem kolektywnych wysiłków angażujących obywateli należących do danej wspólnoty lub grupy, którą łączą potrzeby lub cele,

- demokratyczne zarządzanie w przedsiębiorstwach społecznych opiera się na zasadzie: jedno miejsce, jeden głos. Proces podejmowania decyzji nie jest podporządkowany udziałom kapitałowemu, a prawa w tym zakresie są dzielone z innymi udziałowcami,

- partycypacyjny charakter przedsiębiorstw społecznych, co oznacza, że użytkownicy usług tych przedsiębiorstw są reprezentowani i uczestniczą w ich strukturach. W wielu przypadkach jednym z celów przedsiębiorstw społecznych jest wzmocnienie demokracji na szczeblu lokalnym poprzez działalność ekonomiczną,

- ograniczona dystrybucja zysków. W zakres pojęcia przedsiębiorstw społecznych wchodzi zarówno organizacje, których cechą jest całkowity zakaz dystrybuowania zysków, jak i takie, które mogą dystrybuować zyski jedynie w ograniczonym zakresie.

Przedsiębiorstwa takie funkcjonują w wielu krajach, pod różnymi nazwami (tabela nr 1).

Tabela 1. Przedsiębiorstwa społeczne integrujące poprzez pracę w poszczególnych krajach

FORMY ORGANIZACYJNE	PAŃSTWO
Spółdzielnie społeczne	Włochy
Spółdzielnie o szczególnych celach	Grecja
Spółdzielnie solidarności społecznej	Portugalia
Spółdzielnie pracy (inicjatywy przejściowe)	Finlandia
Przedsiębiorstwa społeczne	Finlandia
Przedsiębiorstwa społeczne dla długoterminowo bezrobotnych	Hiszpania
Specjalne centra pracy dla niepełnosprawnych	Hiszpania
Warsztaty/ nowe przedsiębiorstwa społeczne (dla osób z niepełnosprawnością)	Irlandia
Przedsiębiorstwa społeczne dla długoterminowo bezrobotnych (przejściowe)	Irlandia
Przedsiębiorstwa zajmujące się szkoleniami na temat zawodu (dla bezrobotnych)	Belgia
Warsztaty społeczne (inicjatywa flandryjska)	Belgia
Warsztaty chronione	Belgia
Instytucje rehabilitacyjne	Dania
Projekty aktywacyjne/ projekty pracy	Dania
Spółdzielnie dla osób z upośledzeniem umysłowym	Szwecja
Przedsiębiorstwa w ramach wspólnot lokalnych	Wielka Brytania
Przedsiębiorstwa integracyjne	Francja

We Francji, organizacje te rozwinęły się w ramach prawnej formy „stowarzyszenia”. Od 1985 roku były one uznawane za „przedsiębiorstwa przejściowe”, a od 1988 roku jako

„przedsiębiorstwa integracyjne” Z kolei w Belgii, istnieje 150 „ateliers proteges” (chronionych centrów zatrudnienia) zapewniających stałą i wynagradzaną pracę dla około 20.000 osób z niepełnosprawnością. W 1995 r. do istniejącego ustawodawstwa wprowadzono pojęcie „przedsiębiorstwo o celach społecznych”). Przedsiębiorstwa społeczne integrujące poprzez pracę, zmierzają do włączenia w pracę ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na otwartym rynku pracy. Są one wciąż w Belgii w fazie eksperymentalnej, ale zapewniają już 2000 stanowisk pracy dla pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Niektóre z przedsiębiorstw rozpoczęły już realizację wysoce innowacyjnych projektów.

W Hiszpanii niektóre stowarzyszenia zajmujące się integracją w tok pracy osób niepełnosprawnych rozwinęły systemy organizacyjne, które umożliwiają świadczenie ich członkom pełnego zakresu usług w zakresie wejścia na rynek pracy, poczynając od formalnej edukacji do szkoleń zawodowych oraz umieszczenia na otwartym rynku pracy. W Portugalii w 1998 r. wprowadzono nową kategorię spółdzielni - „spółdzielnie solidarności społecznej”, natomiast w Grecji w od 1999 r. funkcjonuje „spółdzielnie społeczne” w formie spółek z o. o.

W toku dalszych rozważań przedstawione zostaną szczegółowe rozwiązania funkcjonujące we Włoszech, Finlandii oraz Francji.

Należy zaznaczyć, że oprócz tych specyficznych niewątpliwie programów jakim są przedsiębiorstwa społeczne, funkcjonują tradycyjne programy rynku pracy ukierunkowane na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji. Wśród nich wyróżnić można programy substytucyjne jak i tzw. rekompensacyjne. Poprzez programy substytucyjne, państwo bezpośrednio promuje integrację docelowych grup pracowników znajdujących się szczególnej sytuacji w tok pracy w sektorze publicznym, w zatrudnieniu chronionym lub w przedsiębiorstwach *ad hoc*; innymi słowy tworzy to popyt na pracę „poza rynkiem pracy” lub „substytucyjny rynek pracy”. Natomiast programy rekompensacyjne (inaczej wyrównawcze czy też zadośćuczynienia), ukształtowane zostały w celu wyrównania (realnej lub domniemanej) luki produktywności pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Obejmują one zarówno szkolenia zawodowe i/lub doradztwo zawodowe, a także subsydia płacowe udzielane firmom zatrudniającym takich pracowników. Subsydia płacowe zachęcają pracodawców do zatrudniania pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, poprzez kompensowanie tym pierwszym niskiej produktywności oraz wyższych kosztów szkoleniowych.

W ostatnich latach dał się zauważyć rozwój nowych programów, które różnią się od tradycyjnych podejść. W szczególności są to bardziej spersonalizowane usługi w zakresie zatrudnienia oraz różne formy „wspieranego zatrudnienia”. Tutaj, jednym z najszerzej wykorzystywanych środków jest zatrudnienie asystenta/wychowawcy, który w szczególny sposób wspiera pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w okresie ich integracji, dopasowując pomoc do ich osobistych wymagań, tak, aby zapewnić firmie normalny poziom produktywności. Często stosowane jest także intensywne szkolenie „jeden na jeden” (szkolenie zawodowe) z wykwalifikowanym instruktorem. Te nowe środki udowodniły, że są bardziej skuteczne niż tradycyjne programy, ale ich główną wadą jest wyjątkowo wysoki koszt na osobę, który utrudnia ich stosowanie na dużą skalę.

1. Włochy

Rys historyczny

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostaną rozwiązania ukierunkowane na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji. Dana osoba może być określana jako „znajdująca się w niekorzystnej sytuacji” (lub „mniej uprzywilejowana” lub „trudna do zatrudnienia”) na rynku pracy w związku z jakąś cechą, która – z uwagi na zwyczajne wymagania pracodaw-

ców – stawia ją w niekorzystnym położeniu w porównaniu z większością pracowników. Najpowszechniejszą przyczyną niekorzystnego położenia jest jakiś rodzaj niepełnosprawności, czyli „jakikolwiek ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania działań w sposób lub w ramach granic uznanych za normalne, które są spowodowane fizyczną lub psychologiczną ułomnością lub uszkodzeniem”. Jednakże, niezdolność (lub ograniczona zdolność) do wykonywania danego działania może także zależeć od wielu czynników środowiskowych i socjo-kulturowych (niewystarczająca edukacja, brak socjalizacji itp.). Szersza koncepcja „niekorzystnego położenia” może zatem być wykorzystywana w celu objęcia swoim zakresem nie tylko „osób niepełnosprawnych (upośledzonych)”, ale także wszystkich innych osób, które napotykają na systematyczne ograniczenia/trudności w osiągnięciu akceptowalnych standardów: np. byli narkomani, byli więźniowie oraz jednostki, posiadające słabe lub w ogóle nie posiadające doświadczenia zawodowego lub też osoby z przestarzałymi kwalifikacjami, lub bez jakichkolwiek kwalifikacji, tacy jak większość długoterminowo bezrobotnych.

Rozwój przedsiębiorstw integrujących poprzez pracę związany jest nierozdzielnie z rozwojem tzw. trzeciego sektora lub inaczej sektora nie zorientowanego na osiąganie zysków (*non-profit*). Opieka społeczna, służba zdrowia, przytułki, edukacja – to obszary, w których organizacje charytatywne rozwijały w przeszłości swoją działalność. Do rozwoju sektora pomocy dla najuboższych warstw społecznych znacząco przyczynił się Kościół Katolicki.

Postanowienia Kodeksu cywilnego z 1942 roku po raz pierwszy wyraźnie uznały swobodę tworzenia organizacji *non-profit*, chociaż *de facto* ograniczając możliwości realizacji ich celów. Konstytucja z 1948 roku nie tylko wyraźnie ustanowiła swobodę zrzeszania się, ale również powierzyła organizacjom *non-profit* zadania obywatelskiej, demokratycznej i społecznej odbudowy powojennych Włoch.

Ze względu na potrzebę wypełnienia istniejącej luki między popytem a podażą niektórych usług społecznych zrodził się pomysł wykorzystania do tego celu spółdzielni, jako prawnej formy działania organizacji *non-profit*. Pod uwagę wzięto fakt, że spółdzielnia:

- posiadała status przedsiębiorstwa,
- była jedyną formą organizacyjną, która nie podlegała przepisom o podatku od nie dystrybuowanych dochodów,
- charakteryzowała się udziałem członków i demokratycznym zarządzaniem,
- do jej utworzenia potrzebny był niewielki kapitał początkowy.

W 1991 r. uchwalono dwie ważne ustawy, które uznały i uregulowały dwie główne formy instytucji prywatnych, które rozwinęły się w latach poprzednich. Były to:

1. ustawa nr 266/91 w sprawie „organizacji wolontariuszy”, która potwierdzała rolę zorganizowanej pracy wolontariuszy, regulowała ją (pozwalając tym organizacjom na zatrudnianie niewielkiej liczby osób pracujących za wynagrodzeniem), przewidywała wpis do specjalnych rejestrów oraz przyznawała liczne korzyści podatkowe (choć najważniejsze z nich nie weszły w życie aż do 1997 roku);

2. ustawa nr 381/91 w sprawie „spółdzielni społecznych”, która zdefiniowała formę spółdzielni działających w sektorze usług społecznych. Najważniejsze cechy spółdzielni społecznych są następujące:

- muszą one działać „na rzecz ogólnej korzyści wspólnoty i na rzecz społecznej integracji obywateli”;

- członkami mogą być różne grupy osób bezpośrednio zainteresowanych działalnością spółdzielni, tj.:

a. członkowie, którzy wykonują działalność w spółdzielni i uzyskują kompensację pieniężną z tego tytułu (pracownicy, kierownicy);

b. członkowie, którzy korzystają bezpośrednio z usług świadczonych przez spółdzielnię (ludzie starsi, niepełnosprawni);

c. członkowie, którzy ochotniczo pracują na rzecz spółdzielni „w osobisty, spontaniczny i swobodny sposób, bez oczekiwania na osiągnięcie korzyści z tego tytułu”, nie mogą oni stanowić więcej niż 50% wszystkich pracowników, zgodnie z postanowieniami ustawy z 1991 roku;

d. członkowie finansujący i instytucje publiczne.

Ustawa podzieliła spółdzielnie społeczne na dwie kategorie, które odpowiadają dwóm typom działania:

- spółdzielnie działające w obszarze zdrowia, usług społecznych i edukacyjnych (spółdzielnie typu a);

- spółdzielnie, które działają jako firmy w zakresie integracji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do rynku pracy (spółdzielnie typu b).

Dalszą różnicującą cechą włoskich spółdzielni społecznych są ich szczególne i uprzywilejowane związki z władzami lokalnymi i krajowymi, związki, które uregulowane są często w drodze szczególnych porozumień.

Ustawa z 1991 roku umożliwia spółdzielniom dystrybuowania korzyści, ale nakłada pewne ograniczenia na tę dystrybucję. Zyski mające podlegać podziałowi nie mogą przekraczać 80% całkowitych przychodów. Współczynnik zysków na każdą akcję nie może być wyższy niż dwa procent współczynnika, który ma zastosowanie do obligacji wydanych przez Włoskie Służby Poczto-we, a ponadto żadne zyski z aktywów nie mogą być dystrybuowane, gdyż spółdzielnia musiałaby wówczas zakończyć działalność. Z drugiej strony, spółdzielnie społeczne mogą zawrzeć w swoim statucie, postanowienie, że zyski nie będą dzielone pomiędzy ich członków.

Prawo przewidywało również korzyści podatkowe dla spółdzielni społecznych; najważniejszą z nich było zmniejszenie do 4% stawki podatku VAT od towarów i usług.

Spółdzielnie społeczne mogą mieć mieszane członkostwo, ale nie jest to prawnie zobowiązujące. W konsekwencji, istnieją spółdzielnie społeczne tworzone tylko przez konsumentów (lub świadczeniobiorców), tylko przez członków - pracowników, przez pracowników i ochotników lub przez konsumentów i ochotników. Również osoby prawne, w szczególności rady miejskie (choć, taka możliwość rzadko była wykorzystywana) oraz członkowie finansujący (osoby fizyczne i prawne) mogą być członkami spółdzielni społecznych. W szeregach członków wielu spółdzielni znajdowali się także członkowie, którzy w zasadzie nie uczestniczyli w ich działalności, czy to jako pracownicy, czy ochotnicy i rzadko brali udział w podejmowaniu decyzji (tak zwani „członkowie nieaktywni”).

Istnieje ogólna tendencja w kierunku redukcji liczby ochotników. Wynika to, w szczególności, z faktu, że wzrost całkowitej liczby członków był prawie wyłącznie spowodowany wejściem do spółdzielni członków - pracowników.

Rozwój spółdzielni społecznych po 1991 r.

Pierwsze spółdzielnie społeczne powstały pod koniec lat siedemdziesiątych. Od tego czasu ich liczba stale rosła, szczególnie po ich prawnym uznaniu, kiedy to zaczęły się rozprzestrzeniać na terenie całego kraju. Spółdzielnie społeczne początkowo rozwijały się głównie w północnych regionach Włoch, gdzie kapitał społeczny był wysoki, a kultura przedsiębiorstwa była rozpowszechniona. Na południu Włoch wiele spółdzielni zostało utworzonych w celu zwalczania bezrobocia i, w związku z tym, niewiele z nich włączyło ochotników do grona

swoich członków. Później, zjawisko to się rozprzestrzeniło, chociaż w bardziej ograniczonym zakresie, także na południu.

W roku 1996 w Ministerstwie Pracy zarejestrowanych było 2 834 takich spółdzielni, a w 1998 roku – były ich prawie cztery tysiące. Przynajmniej 3 tysiące z nich rzeczywiście funkcjonowało, a 1 321 było przedmiotem oceny. Z tej liczby:

- 803 spółdzielnie były zaangażowane w świadczenie usług w zakresie opieki społecznej,
- 400 integrowało poprzez pracę,
- 118 łączyło oba te rodzaje działalności lub były zrzeszeniami spółdzielni. Spółdzielnie liczą 66 363 członków i zatrudniają 33 400 pracowników za wynagrodzeniem (głównie członków).

Obecnie spółdzielnie społeczne dostarczają 10% całkowitego zatrudnienia w spółdzielniach. W ramach spółdzielni społecznych, 70% spółdzielni jest typu „a”, a pozostałe 30% to spółdzielnie społeczne, których celem jest integracja osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Spółdzielnie są tworzone głównie na szczeblu prowincji, chociaż działają także jako zrzeszenia na szczeblu krajowym.

Średnia wielkość spółdzielni społecznych to 40-50 członków i 25 pracowników otrzymujących wynagrodzenie (głównie członków). Około 90% spółdzielni społecznych ma mniej niż 100 członków, a 70% z nich - mniej niż 50. Istnieje tylko kilka dużych spółdzielni społecznych, mających kilkuset pracowników-członków.

Przeciętny rozmiar spółdzielni integracji pracy jest raczej niewielki (13 do 15 pracowników). Przeciętna liczba pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji wynosi 6 do 7 osób, a ich udział procentowy w całkowitej liczbie siły roboczej jest niższy niż 50%. Mały, w przeważającej mierze, rozmiar spółdzielni społecznych wydaje się być zgodny z trendem tych organizacji do ograniczania swojej działalności do pewnego terytorium.

Liczba osób, które korzystają z usług oferowanych przez spółdzielnie społeczne może być oszacowana na 400 tys. Dane (które odnoszą się do 726 spółdzielni) wskazują, że, prawie połowa spółdzielni społecznych świadczyła usługi adresowane do więcej niż jednego typu klientów i, że ten sam procent spółdzielni świadczył kilka rodzajów usług (np. opieka domowa oraz opieka w miejscu siedziby spółdzielni).

Do świadczeniobiorców spółdzielni zaliczali się głównie ludzie starsi (47,1%), młodociani (44,1%), osoby niepełnosprawne (39,8%), osoby uzależnione od narkotyków (9,95%), osoby niepełnosprawne umysłowo (9,6%), osoby dorosłe znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (14,7%). Główną formą świadczenia usług była opieka w miejscu działania spółdzielni - usługi zapewniane były w lokalach spółdzielni. Kolejną formą świadczenia usług była opieka w domu - usługa ta jest świadczona w miejscu pobytu świadczeniobiorcy.

Głównym klientem spółdzielni społecznych typu „a” jest administracja publiczna (77%), następnie prywatne osoby fizyczne (4,7%), inne organizacje niedochodowe (5,9%) oraz prywatne spółki, których celem jest osiąganie zysku (3,1%). Administracja zaczęła korzystać ze świadczeń spółdzielni i przez to dostarczać niezbędnych im środków finansowych, po uświadomieniu sobie, że jednym ze sposobów uporania się z rosnącym zapotrzebowaniem na usługi jest wspieranie niezależnych organizacji. W ten sposób uniknęła ona tworzenia jednostek publicznych, którymi trudno zarządzać i którym brakuje elastyczności niezbędnej w dostosowaniu się do zmieniających się potrzeb. Rozpowszechniła się zatem praktyka zlecania usług. Skład świadczeniobiorców zależy również od typu świadczonych usług, ale w przypadku większości spółdzielni głównym klientem jest administracja publiczna.

Kapitał wymagany do utworzenia i zarządzania spółdzielniami społecznymi pochodzi niemal w całości ze źródeł prywatnych i ciągle wzrasta, stanowiąc ponad 40% środków własnych. Ten kapitał składa się głównie ze składek członków i, w znacznym zakresie, z funduszy przeznaczonych na rezerwę, czyli dochodu, którego zrzekają się członkowie, w celu uczynienia przedsiębiorstwa bardziej stabilnym.

Większość środków finansowych pochodzących od administracji publicznej uzyskiwanych jest poprzez uczestnictwo w przetargach, opartych na zasadach konkurencji. Okazało się, że 61,2% z 75,6% środków pochodzących od administracji publicznej jest uzyskiwana w taki sposób, w przeciwieństwie do 14,4% przyznawanych spółdzielniom społecznym w formie publicznych subsydiów.

Władze lokalne zmiernie do zlecenia świadczenia usługi spółdzielni społecznej, porównują oferty przedłożone przez kilka spółdzielni (lub przez różne organizacje niedochodowe, lub też mające na celu osiągnięcie zysku). Wówczas wybierają one na podstawie prostych parametrów kosztowych lub na podstawie bardziej złożonego zestawu parametrów, gdzie szczególna uwaga jest zwracana na jakość projektu i usług. Zgodnie z dokonany wyboiem, władze lokalne zawierają umowę z wybraną spółdzielnią lub organizacją. Umowa określa zasady zorganizowania i opłacania usługi. W niektórych regionach prawo lokalne stanowi, że same spółdzielnie mogą proponować usługę, jaka ma być świadczona. W takich przypadkach całkowite lub częściowe finansowanie działalności nie wymaga ogłoszenia przetargu.

Większość dochodów spółdzielni pochodzi ze sprzedaży towarów i usług (ok. 87%), a pozostała część - to udział dotacji publicznych i prywatnych. Żadna ze spółdzielni nie jest w całości finansowana przez władze publiczne.

Skuteczność integracji przez pracę

Ze względu na fakt, że przedsiębiorstwa społeczne integrujące poprzez pracę stanowią wciąż nowe i prawie nieznanne zjawisko, istnieje niewiele badań na temat skuteczności usług świadczonych przez przedsiębiorstwa społeczne integrujące poprzez pracę.

Analiza danych odnoszących się do cech osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, które stały się członkami spółdzielni w latach 1993 - 1996 (466 osób), wskazuje na to, że znacznie większy udział procentowy mieli mężczyźni (76%) niż kobiety (24%). Trochę więcej niż połowa (54%) miała mniej niż 30 lat, a więcej niż 80% miało świadectwa ukończenia obowiązkowej szkoły. Pochodzili oni głównie spośród osób nieaktywnych zawodowo (67% przypadków). Bezrobotni stanowili, odpowiednio, 12% i 20% całej próbki. Pod względem niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, największa grupa składała się z osób niepełnosprawnych (119 osób) – głównie (60%) upośledzeni umysłowo – po nich natomiast osoby uzależnione od narkotyków (106 osób).

Z 466 znajdujących się w niekorzystnej sytuacji pracowników zatrudnionych przez przebadane w latach 1993 – 1996 spółdzielnie, 32% wciąż znajdowało się w procesie integracji w tok pracy, podczas gdy pozostali, ukończywszy proces, albo przyłączyli się do spółdzielni na trwałe (26%), albo odeszli (42%).

W większości przypadków osoby opuszczały spółdzielnie po trochę dłuższym okresie niż 12 miesięcy. Dominującą przyczyną odejścia było zaniechanie realizacji programu integracji (50%); trochę więcej niż 44% opuściło spółdzielnię, gdyż zakończyło już swój plan zajęć. Z tych, którzy opuścili spółdzielnie po zakończeniu realizacji programu integracji, 66% podczas badania (1996) znajdowało się na rynku pracy; w 79% wypadków pozostawali oni w zatrudnieniu, a w 21% wypadków - poszukiwali pracy. Niektóre z osób (15%) powróciły do grona osób nieaktywnych.

Ta analiza wskazuje na pierwszy element sukcesu procesu integracji w tok pracy. Jeśli, w rzeczywistości, weźmie się pod uwagę zarówno liczbę podmiotów trwale włączonych w pracę spółdzielni (120 osób), jak i znajdujących zatrudnienie z zewnątrz (46 osób), i jeśli wyłączy się z kalkulacji osoby wciąż przechodzące proces integracji, to można dojść do wniosku, że proces integracji w tok pracy dał pozytywny wynik w 52% przypadków. Dane dotyczące porzucenia programu integracji oraz liczba osób bezrobotnych lub ponownie dołączających do grupy osób nieaktywnych (122 podmioty łącznie) wskazują na porażkę w 39 procentach.

Tylko 24 pracowników (20%) pozostało w spółdzielni, nawet gdy była dla nich przewidziana zewnętrzna integracja w tok pracy. Niepowodzenie w osiągnięciu tego celu było w tym przypadku spowodowane albo brakiem możliwości (50% przypadków), albo odmową potencjalnych pracodawców (12% przypadków). Średnia ilość czasu wykorzystana przez pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w celu zakończenia procesu integracji wynosiła 18 miesięcy.

Zasadniczy wkład spółdzielni społecznych w walkę z wykluczeniem społecznym polega na tym, że udowodniły one, że prywatne świadczenie usług zmierzające do zapewnienia spójności społecznej jest możliwe i, że w przeciwnym razie, niedostępne zasoby ludzkie i finansowe nie mogłyby być bezpośrednio wykorzystywane. Pokazując, że pewne szczególne potrzeby mogą być lepiej zaspokajane poprzez świadczenie usług niż za pomocą transferów pieniężnych, spółdzielnie społeczne pomogły przekształcić włoski system ochrony socjalnej, gdyż potrafią lepiej przyczynić się do budowania spójności społecznej. Ponadto, wiele świadczonych usług jest adresowanych do szczególnie potrzebujących grup (narkomani, byli więźniowie itp.). Usługi te, jak również wolontariat, podniosły polityczną świadomość problemów związanych z wykluczeniem społecznym.

Ponadto, spółdzielnie społeczne miały bardzo ważny wkład w zakresie innowacji usług społecznych. Wiele nowych sposobów zwalczania wykluczenia społecznego poprzez świadczenie usług zostało po raz pierwszy stworzone przez spółdzielnie społeczne i organizacje ochotnicze.

Spółdzielnie społeczne zwiększyły też efektywność usług świadczonych na rzecz władz publicznych.

Po pierwsze, spółdzielnie społeczne są przedsiębiorstwami – to znaczy, że są osobami prawnymi z ograniczoną odpowiedzialnością.

Po drugie, w związku z tym, że mają one zwykle małe rozmiary, są związane z terytorium, na którym działają, a zatem są blisko potrzeb mieszkańców. Sugeruje to, że mają one dużą zdolność wykorzystywania i tworzenia kapitału społecznego. Ponadto, zgrupowanie w lokalne i krajowe zrzeszenia daje spółdzielniom społecznym korzyści właściwe zarówno małym, jak i dużym firmom.

Po trzecie, spółdzielnie były w stanie zmobilizować wysoko wykwalifikowane zasoby ludzkie, także, dzięki zaangażowaniu ochotników oraz możliwości zatrudnienia osób, charakteryzujących się postawą altruistyczną.

Po czwarte, spółdzielnie są innowacyjne (także w odniesieniu do świadczonych usług), co wynika z wysokiego stopnia niezależności od władz publicznych w zakresie decydowania o strategii przedsiębiorstwa. W tym zakresie, godne uwagi jest to, że spółdzielnie społeczne utworowały drogę znacznej części nowych usług socjalnych we Włoszech.

Negatywne aspekty działalności spółdzielni społecznych

Istnieją oczywiście też tzw. słabe strony spółdzielni społecznych, do których zaliczyć można:

- zbyt szybki ich rozwój: duży popyt na usługi wymaga form organizacyjnych, które nie wszystkie spółdzielnie społeczne są w stanie przyjąć;
- w coraz większym stopniu - zależność od władz publicznych: oznacza to, że w większym stopniu służą potrzebom administracji publicznej niż potrzebom jednostek;
- ograniczona liczba działających wolontariuszy, w związku z tym, spółdzielnie te mają mniejsze zasoby ludzkie, umiejętności przedsiębiorcze oraz słabsze stosunki ze społecznością lokalną; trend tworzenia spółdzielni składających się tylko z członków – pracowników nie jest sam przez się szkodliwy. Spółdzielnie społeczne mogą wybierać umotywowanych pracowników, którzy zapewnią, że zwracana będzie należyta uwaga na potrzeby świadczeniobiorców, na jakość i efektywność. Pomimo to, brak wolontariuszy sprawia, że model przedsiębiorstwa jest kruchy, wzrasta zależność spółdzielni od finansowania zewnętrznego, głównie publicznego, a także eliminuje ważną rolę monitorowania jakości świadczonych usług;
- wiele z nich nie jest już organizacjami działającymi na różnych polach – czyli organizacjami, w których podejmowany jest więcej niż jeden rodzaj działania i które gwarantują działania łatwiej dostosowujące usługi do potrzeb.

Przyszłość spółdzielni

Zarówno zwolennicy jak i krytycy spółdzielni społecznych zwracają dużą uwagę na ich zdolność do tworzenia miejsc pracy nawet, gdy są uzależnione w całości lub częściowo od finansowania publicznego. Spółdzielnie te świadczące usługi opieki społecznej i na rzecz społeczności lokalnej, niekoniecznie jednak zatrudniają wyłącznie lub głównie pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Doświadczenia wielu krajów wskazują, że próby zatrudnienia pewnych kategorii pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji (szczególnie dorośli długoterminowo bezrobotni) przy świadczeniu usług społecznych mogą być skazane na niepowodzenie, ponieważ umiejętności tych pracowników są często niezgodne z umiejętnościami wymaganymi do świadczeniu usług właściwej jakości. Niemniej jednak, można pomyśleć o programach, które zwiększałyby zatrudnienie w spółdzielniach społecznych świadczących usługi społeczne i na rzecz społeczności lokalnej poprzez okresowe subsydiowanie zatrudnienia, tak długo, jak długo przedsiębiorstwa mogą wybierać pracowników biorąc pod uwagę ich umiejętności oraz możliwości dostosowywania tych umiejętności do wymagań spółdzielni.

Wiele czynników pozwala stwierdzić, że instytucja spółdzielni społecznej będzie się nadal rozwijać w ciągu następnych kilku lat:

- skłonność władz lokalnych, aby powierzać spółdzielniom społecznym świadczenie usług socjalnych jest wciąż silna i przesuwana się w kierunku nowych usług (np. przedszkola);
- promowana jest nowa polityka w zakresie zwalniania z podatku VAT nakładanego na niektóre usługi. Polityka ta powinna prowadzić do dalszego wzrostu popytu na usługi;
- niedawno uchwalona ustawa wprowadziła zwolnienia podatkowe od prywatnych darowizn na organizacje nieorientowane na osiąganie zysku (wśród których są również spółdzielnie społeczne) oraz przyznawanie przywilejów podatkowych osobom, które dokonują zakupu „bonów solidarności”, część odsetek od nich jest przeznaczona na finansowanie organizacji trzeciego sektora;
- zainteresowanie polityczne spółdzielni społecznych jest bardzo duże i ciągle zwiększa się;

- istnieje bardzo niewiele prywatnych organizacji zorientowanych na osiąganie zysku, które zamierzają konkurować ze spółdzielniami społecznymi. Przeciwnie, konkurencję mogą stwarzać spółdzielnie pracowników oraz może ona istnieć między pośród różnymi modelami spółdzielni społecznych.

2. Finlandia

W Finlandii do końca lat osiemdziesiątych rola organizacji pozarządowych jako pracodawcy była niewielka. Jednak masowe bezrobocie w latach dziewięćdziesiątych spowodowało ogromny wzrost lokalnych inicjatyw obywatelskich na rzecz tworzenia miejsc pracy. W rezultacie zorganizowano kilka form przedsiębiorstw społecznych, np. przedsiębiorstwa społeczne typu spółdzielczego tworzone przez stowarzyszenia osób niepełnosprawnych.

Część zakładów pracy chronionej przekształciła się w przedsiębiorstwa społeczne. Znalazło w nich zatrudnienie ok. 1,5 tys. osób niepełnosprawnych, głównie w branży opakowań w przemyśle chemicznym i tworzyw sztucznych. Efekty finansowe tych przedsięwzięć są pozytywne.

Drugą formą przedsiębiorstw społecznych są spółdzielnie pracowników, opierające swoją działalność na istniejącym prawie spółdzielczym. Spółdzielnie te tworzone są w głównej mierze przez bezrobotnych. Warunkiem zaistnienia tego przedsięwzięcia jest przedstawienie wstępnego biznes planu, który jest podstawą do ubiegania się o tzw. subsydia na własną inicjatywę, przyznawane przez Ministerstwo Pracy w wysokości ok. 10 tys. euro. Subsytia te pokrywają ok. 80% kosztów tworzenia tego przedsięwzięcia, głównie na jego rozruch i zatrudnienie fachowego personelu.

Oprócz spółdzielni pracy istnieją warsztaty społeczne dla bezrobotnej młodzieży, które zapewniają bezrobotnym młodym ludziom zdobycie półrocznego doświadczenia zawodowego. Jest to przeważnie zatrudnienie w rzemiośle, w usługach motoryzacyjnych, przy naprawie rowerów i w stolarstwie. Warsztaty takie są też prowadzone przez lokalne stowarzyszenia bezrobotnych, których jest ok. 350 w skali kraju, mają swoją reprezentację ogólnokrajową.

Większość przedsiębiorstw społecznych prowadzą wolontariusze. Państwo subsydiuje część zatrudnienia personelu szkolącego oraz zapewnia bezpłatne szkolenie bezrobotnym zakładającym spółdzielnie socjalne. Szkolenia te organizowane są przez Ministerstwo Pracy i obejmują takie zagadnienia jak:

- ekonomika biznesu,
- zarządzanie spółdzielnią,
- prawo spółdzielcze,
- marketing i planowanie rozwoju produkcji i usług.

Ponadto długotrwale bezrobotni (ponad rok) mają prawo do subsydiów przez okres pół roku, wypłacanych przez lokalne biura pracy. Do subsydiowania zatrudnienia w organizacjach pozarządowych i przedsiębiorstwach społecznych wykorzystywane są także dochody państwowego monopolu loteryjnego oraz z gier hazardowych. Obligatoryjne muszą one przekazywać część zysków na finansowanie zatrudnienia młodzieży.

Członkami-udziałowcami spółdzielni socjalnych mogą być zarówno władze lokalne, jak i lokalne oddziały związków zawodowych, parafie, oddziały banków i przedsiębiorcy. Są to w praktyce przedsiębiorstwa z wieloma udziałowcami. Udziałowcami natomiast nie są pracownicy spółdzielni, ze względu na ograniczenia wynikające z prawodawstwa w zakresie bezrobocia.

Należy podkreślić, że nowe inicjatywy w sferze zatrudnienia uzyskują duże wsparcie ze strony społeczności lokalnych. Przybiera ono różnorodne formy, m.in. nieodpłatnego lub

poniżej ceny rynkowej użyczenia lokali przez władze samorządowe, parafie, związki zawodowe kluby *Lions*.

Spółdzielnie dla osób bezrobotnych przynoszą już wymierne, pozytywne efekty, gdyż:

- zapewniają dochody osobom bez pracy i ich rodzinom,
- utrzymują i rozwijają umiejętności zawodowe poprzez prowadzenie szkoleń,
- podtrzymują osoby bezrobotne w odpowiedniej kondycji psychofizycznej i społecznej.

Według szacunków Ministerstwa Pracy, w wyniku utworzenia przez nowe spółdzielnie socjalne miejsc pracy ok. 19 tys. osób uzyskuje możliwość otrzymywania wynagrodzenia. W całej Finlandii organizacje społeczne są pracodawcą dla ok. 4% zatrudnionych.

3. Francja

Przedsiębiorstwa integracyjne we Francji są jednostkami produkcyjnymi, których celem jest integracja społeczna i zawodowa osób znajdujących się w trudnej sytuacji.

Pomoc ta dotyczy:

- osób długotrwale bezrobotnych,
- osób objętych ochroną sądową młodzieży,
- młodzieży do 26 lat znajdującej się w bardzo trudnej sytuacji,
- osoby objęte pomocą społeczną,
- osoby po odbytej karze pozbawienia wolności lub po leczeniu odwykowym.

Przedsiębiorstwa integracyjne zawierają w tym celu umowę z państwem.

Przedsiębiorstwo zatrudnia wymienione osoby bezrobotne na podstawie umowy o pracę, na okres do 24 miesięcy. Osoby zatrudnione otrzymują wynagrodzenie równe co najmniej najniższemu wynagrodzeniu (*SMIC*).

Przedsiębiorstwa integracyjne są obowiązane zatrudniać stały personel, którego zadaniem jest zatrudnianie i szkolenie osób w trudnej sytuacji. Chociaż celem przedsiębiorstwa integracyjnego jest zatrudnienie socjalne, jednak jest to przedsiębiorstwo wykonujące działalność gospodarczą. Podobnie jak inne przedsiębiorstwa, podlegają one prawom rynku: fluktuacji podaży i popytu, zasadom konkurencji, rentowności, samofinansowania.

Zgodnie z Kartą Przedsiębiorstw Integracyjnych, przedsiębiorstwo takie może mieć status spółki akcyjnej, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, stowarzyszenia, spółdzielni itp. Niezależnie od tego czy należą do sektora rolnego, handlowego, rzemiosła i usług, przedsiębiorstwa integracyjne powinny dawać gwarancję prowadzenia rentownej działalności, gdyż ich dochody pochodzą głównie ze sprzedaży.

Ofertami pracy w tych przedsiębiorstwach zarządza Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia (ANPE). Wyłącznie zatrudnienie osób zarejestrowanych w ANPE daje prawo do korzystania z pomocy i ulg przewidzianych przez prawo. Po wydaniu przez ANPE pozwolenia, osoba zainteresowana zostaje zatrudniona w ciągu jednego miesiąca.

Pozwolenie na zatrudnienie jest ważne przez okres 24 miesięcy i pozwala na zatrudnienie zarejestrowanej osoby, w tym okresie, w kilku przedsiębiorstwach integracyjnych.

Na środki finansowe przedsiębiorstw integracyjnych we Francji składają się:

- dochody pochodzące ze sprzedaży wyprodukowanych dóbr oraz usług na rynku. Dochody te powinny pokrywać wydatki związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

- finansowanie programu socjalnego, negocjowane na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim:
- subwencje w wysokości 8 385 euro lub 9 681 euro na jedno miejsce pracy rocznie;
- zwolnienie od płacenia składek pracodawcy z tytułu ubezpieczeń społecznych, wypadków przy pracy oraz dodatków rodzinnych do wysokości składek przypadających na wynagrodzenie lub części wynagrodzenia odpowiadającej najniższemu wynagrodzeniu;
- ewentualne dofinansowanie z funduszy Rad Generalnych, Rad Regionalnych, z funduszy europejskich.

Następujące przepisy regulują zasady działania i finansowania przedsiębiorstw integracyjnych:

Kodeks pracy

Artykuł L322-4-16

(Ustawa nr 91-1405 z 31 grudnia 1991 r. art. 1 II 6), art. 45 Journal Officiel z 4 stycznia 1992 r.)

(Ustawa nr 92-722 z 29 lipca 1992 r. art. 24 Journal Officiel z 30 lipca 1992 r.)

(Ustawa nr 98-657 z 29 lipca 1998 r. art. 11 Journal Officiel z 31 lipca 1998 r. – weszła w życie 1 stycznia 1999 r.)

I. – Integracja poprzez działalność gospodarczą ma na celu umożliwienie osobom bezrobotnym, mającym szczególne trudności w życiu społecznym i zawodowym, zawarcie umów o pracę ułatwiających im integrację społeczną i zawodową. Przewiduje ona specjalne warunki przyjęcia i wspierania tych pracowników.

Państwo, po konsultacji z partnerami lokalnymi skupionymi w radzie departamentalnej ds. integracji poprzez działalność gospodarczą, przewidzianej w art. L. 322-4-16-4, może zawrzeć umowy z pracodawcami, którzy podejmują taką działalność. Umowy te mogą przewidywać pomoc ze strony państwa.

II. – Jeżeli umowy przewidziane w punkcie I. są zawierane z osobami prawnymi prawa prywatnego zajmującymi się produkcją dóbr na sprzedaż lub odpłatnym świadczeniem usług, zatrudnienie przez te osoby prawne osób wymienionych w punkcie I. uprawnia do zwolnienia od płacenia składek pracodawcy na ubezpieczenie społeczne oraz dodatków rodzinnych, do wysokości składek przypadających na wynagrodzenie lub części wynagrodzenia odpowiadającej najniższemu wynagrodzeniu.

III. – Jeżeli umowy te są zawierane z osobami prawnymi prawa publicznego lub prawa prywatnego, których działalność nie ma na celu osiągnięcie zysków i jest działalnością o charakterze użyteczności społecznej, zatrudnienie może nastąpić w ramach jednej z umów przewidzianych w art. L. 322-4-7 i L. 322-4-8-1.

IV. – Warunki zawierania umów z osobami prawnymi prawa publicznego lub prywatnego, których działalność nie ma na celu osiągnięcie zysków i jest działalnością o charakterze użyteczności społecznej a które zajmują się produkcją dóbr na sprzedaż lub odpłatnym świadczeniem usług są określone dekretem.

V. – Zatrudnienie osób, na które zezwolenie wydała Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia, z wyjątkiem zatrudnienia przez pracodawców przewidzianych w art. L. 322-4-16-3, daje prawo do pomocy finansowej i zwolnienia z płacenia składek, przewidzianych w punktach I., II. i III.

VI. – Dekret wydany po zasięgnięciu opinii Rady Stanu określa warunki stosowania punktów II. i V. Dekret określa szczególne warunki przyjęcia i wsparcia oraz warunki pomocy ze strony państwa; określa warunki, które powinno spełniać zatrudnienie przewidziane w punkcie III oraz warunki wykonywania, monitorowania, odnawiania i kontroli umów wymienionych w punkcie I. oraz warunki ich zawieszenia lub wypowiedzenia. Dekret wydany po zasięgnięciu opinii Rady Stanu określa warunki informowania rady departamentalnej ds. integracji poprzez działalność gospodarczą o warunkach wynagradzania personelu przedsiębiorstw integracyjnych lub instytucji pośredniczących.

Artykuł L322-4-16-1 (*wprowadzony ustawą nr 98-657 z 29 lipca 1998 r. art. 12 Journal Officiel z 31 lipca 1998 r.*)

Przedsiębiorstwa integracyjne, które zawarły umowy z państwem w zastosowaniu art. L. 322-4-16 pkt II., zawierają umowy z osobami wskazanymi w punkcie I. tego artykułu na czas określony zgodnie z przepisami art. L. 122-2. Umowy te nie mogą być zawarte na czas dłuższy niż 24 miesiące. W ramach tego okresu mogą być odnowione dwukrotnie. (...)

Artykuł L322-4-16-4 (*wprowadzony ustawą nr 98-657 z 29 lipca 1998 r. art. 12 Journal Officiel z 31 lipca 1998 r.*)

Ustanawia się, w każdym departamencie radę departamentalną ds. integracji poprzez działalność gospodarczą, której przewodniczy przedstawiciel państwa w departamencie. W skład rady wchodzi przedstawiciele władz centralnych, samorządów lokalnych, organizacji zawodowych i wielozawodowych, reprezentatywnych organizacji związkowych oraz kompetentnych osobistości, pochodzących w szczególności z różnych organizacji i stowarzyszeń.

Zadaniem rady jest:

1. Określenie charakteru działań podejmowanych w środowisku wiejskim i miejskim, w celu promowania działań integracyjnych poprzez działalność gospodarczą;

2. Opracowanie wieloletniego planu departamentalnego integracji zawodowej i społecznej i zatrudnienia z zachowaniem spójności z innymi dokumentami, w szczególności z wieloletnimi planami lokalnymi integracji zawodowej, społecznej i zatrudnienia oraz z departamentalnymi programami integracyjnymi;

3. Asystowanie przedstawicielowi władz centralnych w departamencie przy przygotowywaniu i realizacji umów przewidzianych w art. L. 322-4-16 (...);

4. Sporządzanie rocznej oceny wykorzystania departamentalnego funduszu na rzecz integracji zawodowej i społecznej oraz koordynacji z innymi działaniami na rzecz integracji.

Artykuł L322-4-16-5 (*wprowadzony ustawą nr 98-657 z 29 lipca 1998 r. art. 16 Journal Officiel z 31 lipca 1998 r.*)

Tworzy się w każdym departamencie departamentalny fundusz na rzecz integracji zawodowej i społecznej.

Jest przeznaczony do finansowania rozwoju i umacniania inicjatyw z zakresu integracji zawodowej i społecznej na szczeblu lokalnym, na warunkach przewidzianych dekretem.

Funduszem zarządza przedstawiciel władz centralnych w departamencie. Ustala wysokość pomocy przyznawanej z funduszu, po zasięgnięciu opinii departamentalnej rady ds. integracji poprzez działalność gospodarczą.

Artykuł L322-4-16-6 (*wprowadzony ustawą nr 98-657 z 29 lipca 1998 r. art. 16 Journal Officiel z 31 lipca 1998 r.*)

Gminy i związki gmin mogą sporządzać wieloletnie plany lokalne integracji zawodowej i społecznej i zatrudnienia w okręgu geograficznym najważniejszym dla zaspokojenia potrzeb

lokalnych, do których będą mogły się przyłączyć inne samorządy lokalne, przedsiębiorstwa i instytucje działające w sektorze integracji zawodowej i społecznej

Dekret nr 99-107 z 18 lutego 1999 r. w sprawie przedsiębiorstw integracyjnych przewiduje co następuje:

Artykuł 1

Po zasięgnięciu opinii departamentalnej rady ds. integracji poprzez działalność gospodarczą, uwzględniając istniejącą potrzebę zrównoważonego rozwoju działalności w sferze integracji zawodowej i społecznej, prefekt może zawierać umowy, wskazane w art. L. 322-4-16 pkt II. kodeksu pracy, z przedsiębiorstwami integracyjnymi, niezależnie od ich statusu prawnego, niosącymi skuteczną pomoc osobom wskazanym w punkcie I tego artykułu. (...)

Artykuł 3

Umowy mogą być zawierane na okres do trzech lat z przedsiębiorstwami zdolnymi do prowadzenia rentownej działalności gospodarczej; mogą być przedłużane w tym samym trybie. (...)

Artykuł 4

Zatrudnienie osób wskazanych w art. L. 322-4-16 pkt I. kodeksu pracy daje przedsiębiorstwom integracyjnym prawo do uzyskania pomocy ze strony państwa przewidzianej w art. 5 niniejszego dekretu, w granicach liczby stanowisk pracy przewidzianych w umowie.

Artykuł 5

Pomoc ze strony państwa jest wypłacana corocznie na każde stanowisko pracy w pełnym wymiarze; maksymalna wysokość pomocy i warunki jej wypłacania są określone w zarządzeniu wspólnym ministra ds. zatrudnienia i ministra ds. budżetu.

Nie można łączyć tej pomocy z innym wsparciem dla tego samego stanowiska pracy finansowanym przez państwo. (...)

Artykuł 7

Prefekt sprawuje kontrolę nad wykonaniem umowy. W tym celu, pracodawca udostępnia mu, na jego prośbę, wszelkie dokumenty umożliwiające kontrolę wykonania umowy i ustalenie prawdziwości podjętych działań integrujących.

Artykuł 8

Prefekt może wypowiedzieć umowę w razie nieprzestrzegania jej klauzul przez pracodawcę. Prefekt może wówczas zażądać zwrotu nienależnie wypłaconych kwot. (...)

Zarządzenie z 25 października 2002 r. określa wysokość rocznej pomocy na rzecz stanowisk pracy przewidzianych w dekrete nr 99-107 z 18 lutego 1999 r. w sprawie przedsiębiorstw integracyjnych:

Artykuł 1

Począwszy od 1 stycznia 2002 r., wysokość rocznej pomocy przeznaczonej na jedno stanowisko pracy zajmowane w pełnym wymiarze pracy, przewidzianej w art. 5 dekretu z 18 lutego 1999 r. ustala się w wysokości 8 385 euro.

Kwota ta wynosi 9 681 euro na jedno stanowisko pracy zajmowane w pełnym wymiarze przez pracowników, których wynagrodzenie nie jest objęte ulgą przewidzianą w punkcie II art. L. 322-4-16 kodeksu pracy, ale daje prawo do ulgi przewidzianej w art. L. 241-13-1 kodeksu ubezpieczeń społecznych.

Pomoc ta, finansowana z budżetu ministerstwa spraw socjalnych, pracy i solidarności, jest wypłacana w trzech częściach: pierwsza wypłata w wysokości 60% następuje po podpisaniu

umowy lub corocznego aneksu do umowy, druga część w wysokości 20% jest wypłacana sześć miesięcy po dacie wejścia w życie umowy lub corocznego aneksu do umowy po zbadaniu pośredniego bilansu zatrudnienia, pozostała część jest wypłacana po zbadaniu rocznego bilansu zatrudnienia.

Wnioski

Przedsiębiorstwa społeczne są przykładem nowatorskich rozwiązań, instytucjonalnych i organizacyjnych, pozostających jednak w zgodzie z europejską tradycją społeczną. Zaczynając od świadczenia usług społecznych dla osób znajdujących się w bardzo niekorzystnej sytuacji, rozszerzają one swój zakres działania, świadcząc coraz szerszą paletę usług, zarówno dla jednostek, jak i dla całej społeczności.

Przedsiębiorstwa społeczne nie mogą same rozwiązać problemu bezrobocia, ale mają swój pozytywny udział w procesie tworzenia miejsc pracy. Korzyści wytwarzane przez przedsiębiorstwa społeczne świadczące usługi opieki społecznej i na rzecz społeczności lokalnych są podobne do korzyści wytwarzanych przez jakiekolwiek przedsiębiorstwo oferujące innowacyjne usługi, tym samym stymulujące popyt (prywatny lub publiczny) i tworzące nowe miejsca pracy. Przedsiębiorstwa społeczne integrujące poprzez pracę mogą być raczej wykorzystywane jako szczególne narzędzie polityki zatrudnienia, przyczyniające się, w dużym stopniu, do uzyskania pozytywnych efektów programów ukierunkowanych na zwiększenie zdolności do bycia zatrudnionym tych grup pracowników, dla których najtrudniej jest znaleźć miejsce pracy; warunkiem jest, by były one jasno określone i systematycznie wykorzystywane jako aktywne narzędzia polityki rynku pracy i z nimi koordynowane.

Wykorzystana literatura

C. Borzaga, A. Santuari, *Social Enterprises in Italy, The Experience of Social Cooperatives*, <http://www-issan.gelso.unitn.it>.

J. Ciechański, *Strategia integracji społecznej Unii Europejskiej*, "Polityka Społeczna" nr 11-12/2002.

B. Kłos, *Problem ubóstwa i wykluczenia społecznego w polityce społecznej Unii Europejskiej*, Informacja nr 946, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, styczeń 2003.

E. Leś, *Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju i działalności organizacji społecznych*, Elipsa, Warszawa 2000.

Portal organizacji pozarządowych w Polsce, <http://www.ngo.pl>.

J. P. Pinel, *Włączenie społeczne - modele i formy*, w: *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, "Śląsk", Katowice 2001.