
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych:
Belgia

Olivier Gregoire

Dokument nr 03/03

Niniejszy artykuł jest częścią większego projektu o nazwie „L’entreprise sociale: lutte contre l’exclusion par l’insertion économique et sociale”(ELEXIES) (Przedsiębiorczość społeczna: walka z wykluczeniem poprzez integrację ekonomiczną i społeczną). Projekt jest realizowany wspólnie z European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE) (Europejską Siecią Przedsiębiorstw Społecznych), European Confederation of Workers’ Co-operatives, Social Co-operatives and Participative Enterprises (CECOP) (Europejską Konfederacją Pracowników Spółdzielni, Spółdzielni Socjalnych i Firm Udziałowych) oraz przy współpracy z EMES European Research Network (Europejską Siecią Badaczy).

Projekt ELEXIS został sfinansowany przez Komisję Europejską (DG Employment and Social Affairs) (DG ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych) w ramach „Preparatory Action to Combat and Prevent Social Exclusion” („Działania Przygotowawczego do Zapobiegania oraz Walki z Wykluczeniem Społecznym”).

Część projektu, w ramach, którego powstał ten artykuł, jest koordynowany przez Erica Bideta (Centrum Ekonomii Społecznej, Uniwersytet w Liège, Belgia) i Rogera Speara (Zespół Badań nad Spółdzielczością, Open University, Milton Keynes, Wielka Brytania).

teksty pochodzą ze stron EMES
<http://www.emes.net>

Artykuł został przetłumaczony w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej” finansowanego ze środków Inicjatywy Wspólnotowej Equal



W poszukiwaniu
polskiego modelu
ekonomii społecznej



Projekt „ELEXIES”

Projekt ELEXIES dotyczy przede wszystkim różnego typu przedsiębiorstw społecznych, działających w 12 krajach Unii Europejskiej, których aktywność nastawiona jest na zawodową integrację pracowników. Przedsiębiorstwa te znane są również pod nazwą „integracyjne przedsiębiorstwa społeczne” (WISE). Celem tego projektu jest zidentyfikowanie i opisanie cech charakterystycznych tego rodzaju przedsiębiorstw, określenie typu zapewnianej przez nie integracji zawodowej, ich liczebności, sposobu, w jaki powstały oraz otrzymywanych przez nie form wsparcia. Najważniejszym celem projektu jest stworzenie bazy danych dostępnej w Internecie.

Badania zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu definicji stworzonej przez EMES Network (Europejską Sieć Badaczy), która posłużyła, jako wspólny punkt odniesienia i wytyczna pozwalająca na włączenie danego przedsiębiorstwa społecznego w obszar badań. Definicja EMES rozróżnia kryteria o charakterze bardziej ekonomicznym od tych, które mają charakter przede wszystkim społeczny¹.

Do zidentyfikowania ekonomicznego i przedsiębiorczego aspektu inicjatyw zastosowano cztery wskaźniki.

a) Ciągła działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Przedsiębiorstwa społeczne, w przeciwieństwie do tradycyjnych, nienastawionych na zysk organizacji, zazwyczaj nie angażują się w działalność doradczą czy w redystrybucję środków finansowych (tak, jak np. fundacje przydzielające granty). Zwykle są bezpośrednio zaangażowane w stałą produkcję dóbr lub sprzedaż usług. Działalność ta, jest więc jednym z najważniejszych czynników decydujących o funkcjonowaniu przedsiębiorstw społecznych.

b) Wysoki stopień autonomii

Przedsiębiorstwa społeczne są dobrowolnie zakładane przez grupę ludzi i przez tę grupę zarządzane w ramach autonomicznego projektu. Chociaż mogą być uzależnione od dotacji państwowych, władz lub innych organizacji (federacje, firmy prywatne, itd.) nie są przez nie

¹ Por. C. Borzaga, J. Defourny (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, London, Routledge, ss.16-18.

zarządzane, ani w sposób pośredni, ani bezpośredni. Mają również prawo do uczestniczenia w projekcie i ukończenia go.

c) Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Osoby zakładające przedsiębiorstwo społeczne biorą na siebie całkowite lub częściowe ryzyko za to przedsięwzięcie. W przeciwieństwie do większości publicznych instytucji, opłacalność tych organizacji uzależniona jest od zaangażowania ich członków i pracowników w zdobywanie odpowiednich środków finansowych.

d) Minimalna ilość pracy odpłatnej

Podobnie jak w przypadku większości tradycyjnych stowarzyszeń nienastawionych na zysk, przedsiębiorstwa społeczne mogą łączyć finansowe i niefinansowe źródła dochodu, pracę wolontariacką z odpłatną. Jednak, podejmowana przez przedsiębiorstwa społeczne działalność, wymaga ograniczenia do minimum liczby odpłatnych pracowników.

Do określenia wymiaru społecznego zastosowano pięć wskaźników:

i) Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

Przedsiębiorstwa społeczne są wynikiem zaangażowania osób należących do wspólnoty lub grupy mającej określone potrzeby lub cele. Muszą one, w jakiegokolwiek formie, zachować ten wymiar.

ii) Władza decyzyjna nieoparta na własności kapitałowej

Najogólniej rzecz biorąc, oznacza to zasadę „jeden członek, jeden głos”, lub siłę głosu niezależną od wielkości udziałów posiadanych przez ciało zarządzające. Rola właścicieli kapitału jest oczywiście ważna, jednak ich władza decyzyjna jest dzielona z innymi interesariuszami.

iii) Charakter partycypacyjny, angażujący osoby, których dotyczy dana działalność

Reprezentacja i uczestnictwo klientów, zorientowanie na przekazywanie udziałów i demokratyczny styl zarządzania są ważnymi cechami przedsiębiorstw społecznych. W wielu przypadkach, jednym z celów przedsiębiorstw społecznych jest wspieranie demokracji na szczeblu lokalnym poprzez działalność ekonomiczną.

iv) Ograniczony rozdział zysków

Kategoria przedsiębiorstw społecznych nie tylko obejmuje organizacje, których dotyczy całkowity zakaz dystrybucji, ale również takie organizacje jak spółdzielnie, które mogą prowadzić dystrybucję zysków na ograniczoną skalę. Dzięki temu unika się działań mających na celu maksymalizację zysków.

v) Wyraźnie określony cel, przynoszący korzyści społeczności

Jednym z podstawowych celów przedsiębiorstw społecznych jest służenie danej społeczności lub określonej grupie ludzi. Jednocześnie, cechą przedsiębiorstw społecznych jest chęć wspierania poczucia odpowiedzialności na szczeblu lokalnym.

Dane dotyczące integracyjnej działalności przedsiębiorstw zostały zebrane dla wszystkich uwzględnionych w badaniu krajów. Ze względu na odmienne warunki w każdym z krajów (zwłaszcza, jeśli chodzi o ramy prawne), podejścia służące do odwzorowania struktury tego sektora nieznacznie różniły się w poszczególnych krajach. Badacze podjęli znaczący wysiłek, aby zagwarantować reprezentację najbardziej interesujących i postępowych działań. Istnieją pewne typy przedsiębiorstw społecznych, które objęte są szczególnymi przepisami, i które zajmują się *wyłącznie* działalnością integracyjną. Drugi typ organizacji obejmuje przedsiębiorstwa społeczne, które angażują się wyłącznie w działalność integracyjną, lecz które nie są zaliczane do odrębnej kategorii, gdyż nie korzystają z osobnego statusu prawnego. Z tego powodu działają pod wieloma różnymi formami prawnymi, również takimi, które są wykorzystywane przez organizacje niedziałające w obszarze pracy integracyjnej. Badacze szczególnie starali się uwzględnić obecność pierwszych dwóch kategorii, jednak brak danych sprawił, że organizacje należące do drugiej kategorii mogą nie być w pełni reprezentowane.

Narodowy raport na temat przedsiębiorstw społecznych: Belgia

Olivier Gregoire

*Ośrodek Badań nad Ekonomią Społeczną (Centre d'Economie Sociale) –
Uniwersytet w Liège*

Wstęp

Przedsiębiorstwa społeczne, których celem jest tworzenie miejsc pracy dla osób o niskich kwalifikacjach, zaczęły, w Belgii, powstawać w latach 60. dwudziestego wieku, kiedy utworzono pierwsze „zakłady pracy chronionej” dla osób niepełnosprawnych. Począwszy od początku lat 70. dwudziestego wieku, a zwłaszcza w latach 80. zaczęły pojawiać się również inne inicjatywy skierowane do osób mających trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Stopniowo władze zaczęły zapewniać ramy prawne integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym różnego typu i wprowadzać w życie, przeznaczone dla tych organizacji, różnego rodzaju mechanizmy pomocowe. Obecnie przedsiębiorstwa społeczne mają zasięg lokalny – dlatego też, zaproponowana przez nas kwalifikacja tych organizacji opiera się na podziale regionalnym.

We Flandrii, uwzględnione przez nas integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przybrały formy warsztatów społecznych (*sociale werkplaatsen* czyli SWP), ośrodków opieki zawodowej (*arbeidszorgcentra* czyli AZC), przedsiębiorstw społecznych (*invoegbedrijven*, czyli IB) oraz zakładów pracy chronionej (*beschutte werkplaatsen* czyli BW). Ich działalność skupia się na osobach z bardzo zróżnicowanych grup docelowych. Zakłady pracy chronionej oferują stałe zatrudnienie osobom niepełnosprawnym fizycznie, umysłowo oraz chorym nerwowo. Ośrodki opieki zawodowej również mają na celu zapewnienie zatrudnienia osobom wywodzącym się z bardzo różnych grup, których cechą wspólną jest nagromadzenie poważnych problemów (bardzo słabe wykształcenie, uzależnienie od narkotyków, itp.). Społeczne zakłady pracy skupiają się na osobach pozostających bez pracy przez okres co najmniej 5 lat. Przedsiębiorstwa społeczne, których natura jest najbardziej komercyjna, zatrudniają, na okres nieokreślony, pracowników objętych programem integracyjnym, będących w stanie zapewnić przedsiębiorstwu pewien stopień rentowności. Owa różnorodność grup docelowych jest wynikiem starań flamandzkich władz publicznych, aby objąć działaniami integracji zawodowej jak największą grupę osób bezrobotnych, niemających dostępu do zatrudnienia na normalnym rynku pracy.

W Regionie Walońskim i Brukselskim działania integracyjne są zazwyczaj uzależnione od niezależnych od siebie władz regionalnych. Działania te są jednak bardzo do siebie zbliżone, co pozwoliło nam przedstawić je, w niniejszym studium, wspólnie. W tych dwóch regionach można wyróżnić przedsiębiorstwa integracyjne (*entreprises d'insertion* czyli EI), przedsiębiorstwa edukacji zawodowej poprzez pracę (*entreprises de formation par le travail* czyli EFT), przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych (*entreprises de travail adapté* czyli ETA) – dawniej nazywane „zakładami pracy chronionej” oraz integracyjne przedsiębiorstwa społeczne o nieokreślonej specyfice. Z wyjątkiem przedsiębiorstw edukacji zawodowej, które oferują szkolenia trwające maksimum 18 miesięcy, wszystkie walońskie i brukselskie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zapewniają stałe zatrudnienie osobom z różnych powodów (niepełnosprawność, niskie kwalifikacje, problemy psychospołeczne, itd.) wykluczonym z normalnego [otwartego] rynku pracy.

Trzeba też zauważyć, że w regionach walońskim i brukselskim nie istnieje model „warsztatów społecznych” – czyli przedsiębiorstw integracyjnych, które zapewniają stałe zatrudnienie osobom zmarginalizowanym i wykluczonym z rynku pracy, lecz sprawnym fizycznie i umysłowo.

Przedsiębiorstwa społeczne zatwierdzone przez władze Regionu Walonii oraz Stołecznego Regionu Brukselski.

1. Zarys historyczny

Począwszy od 1993 roku w różnoraki sposób przejawia się rzeczywista wola, zarówno ze strony władz publicznych w Walonii jak i w Regionie Brukselskim, wspierania inicjatyw, które mają na celu zapewnianie stałego zatrudnienia pracownikom z niskimi kwalifikacjami. Uznanie przez prawo przedsiębiorstw integracyjnymi (EI) nastąpiło jednak stosunkowo niedawno (zarządzenie z 1998 roku w Walonii). W Regionie Brukselskim podlegają one rozporządzeniu z 1999 roku.

Chociaż istnieją różnice między przedsiębiorstwami integracyjnymi w Brukseli i Walonii, przedsiębiorstwa ze Stołecznego Regionu Brukselskiego zarządzane są zgodnie z modelem prowadzenia organizacji tego typu w Regionie Walońskim. Dlatego też, w tej części artykułu, skupimy się przede wszystkim na walońskich przedsiębiorstwach integracyjnych.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Przedsiębiorstwa społeczne są stowarzyszeniami użyteczności społecznej (*société à finalité social* czyli SFS). SFS muszą przyjmować formę spółki handlowej o następujących cechach:

- jako główny cel przyjmować działanie na rzecz członków lub wspólnoty, a nie osiągnięcie zysku komercyjnego;
- mieć autonomię jeśli chodzi o sposób zarządzania;
- być zarządzane zgodnie z procedurami demokratycznymi;
- uznawać nadrzędność zatrudnionych ludzi i pracy nad pozyskiwaniem kapitału.

2.2. Realizowane cele

Według Ministerstwa Regionu Walonii oraz Kierownictwa Generalnego ds. Gospodarki i Zatrudnienia, poza celem ekonomicznym (produkcja dóbr i usług) „przedsiębiorstwo integracyjne ma na celu integrację społeczną i zawodową osób nisko wykwalifikowanych oraz osób bezrobotnych, którym szczególnie trudno znaleźć pracę. Czynią to poprzez wytwarzanie dóbr i usług w Regionie Walońskim”. Ustawa dotycząca stowarzyszeń użyteczności społecznej nakazuje, aby usługi świadczone na rzecz członków i/lub społeczności lokalnej dominowały nad celami finansowymi.

Przedsiębiorstwa integracyjne w Stołecznym Regionie Brukselskim mają taki sam charakter, jak odpowiadające im organizacje walońskie.

2.3. Typy proponowanych posad

Przedsiębiorstwa integracyjne mają na celu oferowanie, za pomocą działalności rynkowej, trwałego zatrudnienia osobom dotkniętym poważnymi problemami społecznymi i zawodowymi. W związku z tym większość umów podpisywanych jest na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Praca w przedsiębiorstwach integracyjnych wymaga pewnych, choćby minimalnych, umiejętności. Nie jest możliwe natychmiastowe przydzielenie pracy niewykwalifikowanym pracownikom, którzy nigdy wcześniej nie byli aktywni zawodowo. Na przykład przedsiębiorstwo integracyjne Retrieval przeznaczają 6 miesięcy na szkolenie każdej nowozatrudnionej osoby. Często szkolenia zawodowe (spawanie, recycling, obsługa)

maszyn, itd.) mają charakter ciągły. Trzeba tu zaznaczyć, że w przypadku, gdy przedsiębiorstwo edukacji zawodowej stanowi etap wstępny dla założenia przedsiębiorstwa integracyjnego, zapewnia ono konieczne, podstawowe szkolenia. W niektórych przedsiębiorstwach integracyjnych oferowane są również szkolenia innego rodzaju, na przykład: związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy (BHP, pierwsza pomoc, itd.). Jako osobny typ szkoleń, można potraktować pomoc w radzeniu sobie z kwestiami związanymi z życiem społecznym (wypełnianie dokumentów administracyjnych, rozwiązywanie kłopotów związanych z mieszkaniem, itd.).

2.5. Zatrudniani pracownicy

Integracyjne przedsiębiorstwa w Walonii, aby uzyskać koncesję, muszą, poza spełnieniem innych warunków, zatrudniać osoby bezrobotne, którym szczególnie trudno znaleźć pracę. W pierwszym roku działalności muszą one zatrudniać, co najmniej, 20% tego typu pracowników, w drugim roku 30%, w trzecim 40% i 50% począwszy od czwartego roku. Jako „osobę poszukującą pracy, której szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie” („demandeur d’emploi particulièrement difficile à placer”) (DEPP), rozumie się w Walonii wszystkie osoby bezrobotne zarejestrowane w FOREm (biuro zatrudnienia) przez okres, co najmniej, 24 miesiące, mające wykształcenie najwyższe zawodowe, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystały ze szkoleń, ani nie przepracowały ponad 150 godzin, jako pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy lub ponad 4 miesiące jako pracownicy niezależni. Niektóre kategorie pracowników są połączone (na przykład osoby poszukujące pracy, które korzystają ze świadczeń socjalnych lub zasiłku (minimex), osoby zapisane w walońskim Oddziale ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych, osoby, które ukończyły szkolenie w przedsiębiorstwie edukacji zawodowej, uznanym w Regionie Walońskim, itd.). Zgodnie z niepełnymi danymi, obejmującymi 27 walońskich przedsiębiorstw integracyjnych, odsetek osób poszukujących pracy, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie, w stosunku do całkowitej liczby pracowników przedsiębiorstwa integracyjnego, w 2001 roku sięgał 66%.

2.6. Zasoby

Poza pomocą dostępną dla wszystkich spółek handlowych (ulgi w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne pracowników, które przysługują przedsiębiorstwom w ramach planu wspierania zatrudnienia osób bezrobotnych, ustawa o rozwoju przedsiębiorstw, itd.), integracyjne przedsiębiorstwa społeczne otrzymują również specjalnie subwencje.

Region Waloński przyznaje koncesjonowanym przedsiębiorstwom integracyjnym dotację na rozpoczęcie działalności, przeznaczoną na wspieranie aktywności, a dokładniej na częściowe pokrycie wynagrodzenia dyrektora przedsiębiorstwa. Region Waloński przyznaje również pomoc finansową koncesjonowanym przedsiębiorstwom integracyjnym na tworzenie miejsc pracy dla osób uznanych za „mających szczególne problemy ze znalezieniem zatrudnienia” (DEPP). Pomoc ta wypłacana jest w ciągu 4 lat o dnia zaangażowania DEPP, jej wysokość jest ustalona i maleje z każdym kolejnym rokiem zatrudnienia. Pierwszego roku, na jednego, zatrudnionego na pełen etat pracownika przeznaczana jest kwota wysokości 4958 euro, drugiego roku 3718 euro, trzeciego 2479 euro i czwartego, ostatniego roku 1239 euro. Pomoc ta ma na celu zrównoważyć mniejszą wydajność pracowników niepełnosprawnych oraz dodatkowe wyposażenie związane z zatrudnieniem DEPP. Ten rodzaj pomocy może mieć negatywny efekt na działalność przedsiębiorstwa, w przypadku, gdy po 4 latach zatrudnienie danego pracownika nadal nie jest rentowne. Czasami przedsiębiorstwa integracyjne, pod koniec okresu subwencjonowania, próbują pozbyć się tych pracowników, aby móc zatrudnić nowych, którzy mogą korzystać z wyższej pomocy finansowej. Europejski Fundusz Socjalny czasem udziela dotacji na wynagrodzenie niektórych pracowników, jednak działalność tego typu pozostaje marginesowa. Biorąc pod uwagę, że pomoc przydzielana jest na zasadzie stopniowego zmniejszania dotacji, jej wysokość maleje, w stosunku do dochodu osiąganego z działalności gospodarczej. Z zasady przedsiębiorstwa integracyjne w niewielkim stopniu korzystają z pracy wolontariuszy.

2.7. Związki z polityką społeczną

Koncesja w Regionie Walońskim (uchwała z 16 lipca 1998 roku) przyznawana jest na okres dwóch lat i może być przedłużona o kolejne dwa lata. Po wygaśnięciu drugiej, dwuletniej koncesji może być ona przyznana na kolejne cztery lata, a następnie, po upływie tego okresu odnawiana.

W Stołecznym Regionie Brukselskim, rozporządzenie z 22 kwietnia 1999 roku określa, że koncesja może zostać przyznana bezpośrednio na cztery lata. Możliwe jest również odnowienie koncesji na okres 36 miesięcy.

Rząd waloński przejawia wolę osiągnięcia porozumienia, którego objawem jest stworzenie CWESMa (Walońska Rada ds. Ekonomii Społecznej). Jest to ciało będące miejscem spotkań i

dyskusji między tradycyjnymi partnerami społecznymi, głównymi aktorami ekonomii społecznej i rządem.

2.8. Podstawowe dane

Pierwszego października 2001 roku, w Regionie Walońskim, istniało 41 koncesjonowanych przedsiębiorstw integracyjnych. Liczba pracowników w 27, objętych naszym badaniem, przedsiębiorstwach integracyjnych wynosiła 197 osób, to znaczy średnio 7 pracowników na firmę.

W 2001 roku w Stołecznym Regionie Brukselskim stwierdzono 5 koncesjonowanych przedsiębiorstw integracyjnych. Zatrudniały one łącznie 24 osoby (5 osób obsługi i 19 pracowników przechodzących programem integracyjny).

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Aby otrzymać koncesję przedsiębiorstwa integracyjne, między innymi, muszą zostać uznane za stowarzyszenie użyteczności społecznej (SFS), a więc przyjąć formę spółki handlowej. W związku z tym, przedsiębiorstwa integracyjne prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Większość przedsiębiorstw integracyjnych korzysta z wysokiego stopnia autonomii: prawo o stowarzyszeniach użyteczności społecznej (wszystkie przedsiębiorstwa społeczne są stowarzyszeniami użyteczności społecznej) określa w sposób jednoznaczny, że muszą one korzystać z autonomii w zakresie zarządzania firmą. Subwencje i środki pomocowe, otrzymywane przez przedsiębiorstwa integracyjne od władz publicznych, nie wiążą się w żaden sposób z możliwością ingerencji w ich działalność komercyjną i sposób zarządzania przedsiębiorstwem.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Fakt prowadzenia działalności komercyjnej wiąże się z pewnym ryzykiem ekonomicznym. Jednak, ze względu na to, że pierwsza koncesja została przyznana walońskiemu przedsiębiorstwu integracyjnemu w kwietniu 1999 roku, trudno zdobyć dane dotyczące tej

kwestii (przypomnijmy, że subwencje przyznawane przedsiębiorstwom integracyjnym mają charakter malejący, a więc żywotność danego przedsiębiorstwa oraz ponoszone przez nie ryzyko, powinny być oceniane po wygaśnięciu okresu dotowania jego działalności przez państwo).

Do dziś jedynie 4 przedsiębiorstwa z 41 zniknęły z listy koncesjonowanych, walońskich przedsiębiorstw integracyjnych.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Przedsiębiorstwa integracyjne są prawnie zobligowane do zatrudniania co roku przynajmniej jednej osoby wywodzącej z grup defaworyzowanych. Niemal wszyscy pracownicy, jak można przypuszczać, są opłacani.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Stowarzyszenia użyteczności społecznej muszą kłaść większy nacisk na cele przynoszące korzyści własnym członkom i społeczności lokalnej niż na osiągnięcie zysku. W przypadku przedsiębiorstw integracyjnych cecha ta przejawia się na dwa sposoby. Z jednej strony przedsiębiorstwa integracyjne stawiają sobie cel zatrudniania osób mających szczególne problemy ze znalezieniem pracy, z drugiej działają w obszarach (przetwórstwo materiałów wtórnych, usługi dla społeczności lokalnych, itd.), w których potrzeby lokalne nie są zaspakajane ani przez sektor publiczny, ani prywatny.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

W tej kwestii dysponujemy bardzo ograniczonymi danymi. Niemniej jednak można postawić hipotezę, że większość przedsiębiorstw integracyjnych powstało z inicjatywy osób prywatnych, wynikającej z ideałów społeczeństwa obywatelskiego.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Ustawa o stowarzyszeniach użyteczności społecznej narzuca im (a zatem również przedsiębiorstwom integracyjnym) demokratyczny proces podejmowania decyzji.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Zazwyczaj nie stwierdza się regularnego uczestniczenia pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

W przypadku stowarzyszenia użyteczności społecznej bezpośredni zysk finansowy nie może przekraczać ustalonej przez władze wysokości zysku, która obecnie wynosi 6%.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Przedsiębiorstwa integracyjne skupiają się w trzech organizacjach:

- le Réseau Entreprises Sociales (RES) (Sieć Przedsiębiorstw Społecznych) – jest to organizacja składająca się z przedsiębiorstw, których celem jest tworzenie trwałych miejsc pracy i poprzez tę działalność dawanie swoim pracownikom możliwości rozpoczęcia działań, mających na celu odzyskania umiejętności społecznych;
- Sieć Przedsiębiorstw Społecznych Działających w Obszarach Odzysku i Recyclingu (Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage) (RESsources);
- Porozumienie Zakładów Integracji Zawodowej i Społecznej (*Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale*) (CAIPS).

5. Cechy innowacyjne

Zarządzenie (1998) w Regionie Walońskim oraz rozporządzenie (1999) w Stołecznym Regionie Brukselskim niedawno ustanowiły precyzyjne ramy prawne i sposoby dotowania tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE), które przyjmują status stowarzyszenia użyteczności społecznej. Kilka inicjatyw pilotażowych obserwowanych przez Ośrodek ds. Ekonomii Społecznej Uniwersytetu w Liège (od 1995 roku do 1997 roku), przyczyniło się do ograniczenia tego zarządzenia. Zarządzenie Regionu Walońskiego, pod koniec 2002 roku, zostało zmienione przez władze publiczne. Wkrótce zostanie ono zastąpione przez nowe zarządzenie, które przewiduje, między innymi, dwie ważne zmiany:

- przyznawanie opiekunów socjalnych;
- zmianę definicji osób podlegających procesowi integracji zawodowej i społecznej.

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych zatwierdzone przez władze Regionu Walonii i Stołecznego Regionu Brukselskiego

1. Krótki zarys historyczny

Pierwsza ustawa dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych została uchwalona 16 kwietnia 1963 roku, przewidywała ona z jednej strony, nałożenie obowiązku, na przedsiębiorstwa prywatne i administrację państwową, zatrudniania pewnej liczby osób niepełnosprawnych, z drugiej zaś tworzenie zakładów pracy chronionej, których nazwa następnie została zmieniona na przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych (ETA).

Pomimo zauważalnych różnic istniejących między przedsiębiorstwami pracy dostosowanej z Regionu Brukselskiego i z Regionu Walonii (dotyczących na przykład klasyfikacji osób niepełnosprawnych) przedsiębiorstwa pracy dostosowanej, które otrzymały koncesję od władz Stołecznego Region Brukselskiego odpowiadają z grubsza tym, które są zatwierdzone przez Region Waloński. W tej części artykułu skupimy się przede wszystkim na, działających w Regionie Walonii, przedsiębiorstwach pracy dostosowanej.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Większość przedsiębiorstw pracy dostosowanej to stowarzyszenia nienastawione na zysk (ASBL).

2.2. Realizowane cele

Według Departamentu ds. Gospodarki i Zatrudniania w Ministerstwie Regionu Walońskiego „przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych (ETA) łączą cele socjalne (integracja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych) z ekonomicznymi (aktywność komercyjna)”. Misja społeczna ETA przekłada się na dwa podstawowe cele: z jednej strony zapewnienie wszystkim osobom niepełnosprawnym możliwości użytecznej pracy oraz rekompensowania kosztów związanych z dostosowaniem środowiska pracy do ich potrzeb. Z drugiej strony zakłady te dają możliwość osobom niepełnosprawnym doskonalenia umiejętności zawodowych. Działania te mają ostatecznie doprowadzić do reintegracji osób niepełnosprawnych, tak aby mogły funkcjonować na wolnym rynku pracy. Jednakże według Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (Agence wallonne pour

l'intégration des personnes handicapées) (AWIPH), mniej niż 1% osób niepełnosprawnych znajduje prace poza przedsiębiorstwami pracy dostosowanej (ETA).

2.3. Typy proponowanych posad

Ogromna większość pracowników przedsiębiorstw pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych zatrudniona jest na podstawie umów na czas nieokreślony. Ponadto ETA muszą, opłacając pracowników, stosować minimalne, gwarantowane wynagrodzenie.

2.4. Znaczenie szkoleń

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych muszą, o ile to możliwe, zapewniać osobom niepełnosprawnym możliwość doskonalenia umiejętności zawodowych oraz stałą edukację. Edukacja ta powinna być nastawiona na wspieranie pracownika w danym przedsiębiorstwie pracy dostosowanej lub na umożliwieniu mu przejścia na otwarty rynek pracy. W 2000 roku Walońskie Porozumienie Przedsiębiorstw Pracy Dostosowanej do Potrzeb Osób Niepełnosprawnych (Entente wallonne des entreprises de travail adapté czyli EWETA) zorganizowało 51 sesji szkoleniowych (dotyczących takich zagadnień jak: ratownictwa, Internetu, zapobiegania wypadkom, wprowadzenie euro, itd.), obejmujących 348 osób, z 25 przedsiębiorstw pracy dostosowanej.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Miejsca pracy w zakładach pracy dostosowanej są zarezerwowane, w pierwszej kolejności, dla osób niepełnosprawnych, które nie mogą, czasowo lub stale, prowadzić działalności zawodowej w warunkach zwykle spotykanych w zakładach pracy. W związku z tym jednym z warunków przyznania koncesji walońskim przedsiębiorstwom pracy dostosowanej jest zatrudnianie nie więcej niż 30% osób pełnosprawnych, w stosunku do liczby pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

2.6. Zasoby

Środki uzyskane dzięki prowadzeniu aktywności gospodarczej stanowią, średnio, 60% wszystkich wpływów finansowych przedsiębiorstw pracy dostosowanej. W Walonii Walońska Agencja ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych utrzymuje nawet, że „środki uzyskane dzięki aktywności ekonomicznej stanowią 2/3 wszystkich wpływów uzyskiwanych przez ETA”. Subwencje udzielane przez AWIPH stanowią drugie najważniejsze źródło finansowania przedsiębiorstw pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Przyjmują one formę pomocy przeznaczonej na wynagrodzenie pracowników niepełnosprawnych, pomocy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie, pomocy przeznaczonej na opłacenie personelu, a także dotacji przeznaczonych na utrzymanie zakładu oraz prowadzenie działu zatrudnienia i edukacji oraz przeznaczonych na inwestycje, tworzenie nowych miejsc pracy, powiększanie zakładu i zarządzanie. Zdaniem Federacji Przedsiębiorstw Pracy Dostosowanej z Regionu Liège (Fédération des entreprises de travail adapté de la province de Liège [FETAL]), fakt otrzymywania dotacji pozwalającej zrównoważyć budżet zakładom pracy dostosowanej, jest uzasadniona, ponieważ nawet wówczas, gdy dzięki odpowiedniemu przystosowaniu przedsiębiorstwa, pracownicy niepełnosprawni, stanowiący typową, zatrudnianą w ETA grupę, są w stanie osiągnąć „odpowiednią” jakość, to jednak pracują oni wolniej i muszą mieć zapewnione znacznie bardziej kosztowne wyposażenie niż zdrowe osoby, zatrudnione w zwykłych przedsiębiorstwach. ETA korzystają poza tym z pewnych przywilejów związanych z statusem ASBL (takich jak: otrzymywanie dotacji na zatrudnianie personelu, zwłaszcza, w ramach programów walki z bezrobociem). Poza tym zakłady pracy dostosowanej korzystają z pracy wolontariackiej (rada nadzorcza często składa się z wolontariuszu).

2.7. Związki z polityką społeczną

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych, aby móc otrzymać Subwencje z Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych, muszą uprzednio uzyskać koncesję, wydawaną przez tę Agencję². Podobnie w Regionie Brukselskim ETA muszą otrzymać koncesję od Belgijskiego Frankofońskiego Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych Wspólnoty Francuskiej.

W Belgii porozumienia społeczne zawarte między pracodawcami a organizacjami pracowniczym, są rozbudowane. Model belgijski opiera się na pojęciu organizacji reprezentatywnej i jest ustrukturyzowany na różnych poziomach. Na szczycie piramidy organizacyjnej znajduje się Narodowa Rada Pracy, która jest organem mającym kompetencje międzybranżowe. Na poziomie sektoralnym komisje i podkomisje tworzą centra porozumienia społecznego. Zbiorowe układy pracy, które są zawierane na tym poziomie, obejmują szeroki wachlarz problemów odnoszących się do kwestii związanych ze stosunkiem pracy. ETA znalazły się w komisji nr 327 ds. przedsiębiorstw pracy dostosowanej do potrzeb

² W tym temacie patrz zamknięcie bilansu rządu walońskiego z 23 stycznia 1997 roku, który ukazał w Monitorze belgijskim (Moniteur belge) z 14 lutego 1997.

osób niepełnosprawnych i warsztatów społecznych, zajmującej się negocjacjami zbiorowymi między pracodawcami a pracownikami.

2.8. Podstawowe dane

W 2000 roku istniało 61 przedsiębiorstw pracy dostosowanej zatwierdzonych przez Walońską Agencję ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych. Zatrudniają one 6075 pracowników niepełnosprawnych i 857 pracowników pełnosprawnych.

Obecnie 15 ETA, które otrzymały koncesję w Stołecznym Regionie Brukselskim zatrudniają 1450 pracowników niepełnosprawnych.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub usług. W Walonii głównymi obszarami działalności tego typu zakładów jest produkowanie opakowań i opakowywanie (35%), praca w drewnie (14%), sprzętnie (5%), składanie i wytwarzanie urządzeń elektrycznych (4,5%), przemysł tekstylny, kontrola jakości, ogrodnictwo, drukarstwo, budownictwo, itd. Większa część tej działalności (85%) wykonywana jest na zasadzie podwykonawstwa.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Większość przedsiębiorstw pracy dostosowanej przyjmuje formę prawną stowarzyszeń nienastawionych na zysk (ASBL). Można więc postawić hipotezę, że korzystają one z dużej autonomii. Aby otrzymać koncesje od Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych ETA muszą spełnić pewne, dość ściśle określone warunki (uzyskać zatwierdzenie raportu rocznego, poddać się kontroli Agencji, itd.). Warunki te jednak nie przyczyniają się do utraty niezależności w kwestii zarządzania i działalności podejmowanej przez przedsiębiorstwa pracy dostosowanej.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej ponoszą znaczne ryzyko ekonomiczne, ponieważ środki pozyskiwane dzięki działalności ekonomicznej stanowią średnio 60% wszystkich osiągniętych przez nie wpływów finansowych. W tym względzie Walońska Agencja ds. Osób Niepełnosprawnych kładzie nacisk na to, aby „ETA zapewniały sobie stabilność ekonomiczną

poprzez wprowadzanie infrastruktury i techniki zarządzania, a przede wszystkim poprzez dostosowywanie się do sytuacji na rynku”.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Spośród wszystkich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Regionie Walońskim i Stołecznym Regionie Brukselskim, ETA proponują największą liczbę odpłatnych miejsc pracy. Minimalne wynagrodzenie miesięczne proponowane w tym sektorze wynosi 6,78 euro/godzinę.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Głównym celem realizowanym, zarówno przez przedsiębiorstwa pracy dostosowanej jak i Walońską Agencję ds. Osób Niepełnosprawnych, jest integracja zawodowa i społeczna – w miarę możliwości – osób dotkniętych poważną niepełnosprawnością. Opłacalność ekonomiczna działalności przedsiębiorstwa ma znaczenie drugorzędne wobec tego podstawowego celu.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych, w większości, powstały w wyniku inicjatywy osób prywatnych, zwłaszcza rodziców osób niepełnosprawnych, chcących stworzyć miejsca pracy przystosowane do możliwości ich dzieci.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Większość przedsiębiorstw pracy dostosowanej przyjęła formę prawną stowarzyszeń nienastawionych na zysk. Oznacza to, że władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału. W stowarzyszeniach nienastawionych na zysk władza należy do Walnego Zgromadzenia wszystkich członków. Status stowarzyszenia nienastawionego na zysk określa między innymi rolę Walnego Zgromadzenia, tożsamość członków organizacji oraz warunki, które muszą być spełnione, aby podejmowane przez zgromadzenie decyzje były ważne.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych są zachęcane przez władze publiczne do wprowadzania zarządzania włączającego, w jak największym stopniu,

osoby niepełnosprawne i ich otoczenie w proces podejmowania decyzji oraz działania na rzecz utrzymywania kontaktów ze społecznością w ramach współpracy lokalnej. Nie dysponujemy jednak wiarygodnymi danymi, które pozwoliłyby stwierdzić, czy te zalecenia są realizowane w sposób skuteczny.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Biorąc pod uwagę fakt, że większość ETA przyjęła formę prawną stowarzyszeń nienastawionych na zysk, nie prowadzą one dystrybucji zysków.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Struktury parasolowe skupiające przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych to:

- Walońskie Porozumienie Przedsiębiorstw Pracy Dostosowanej do Potrzeb Osób Niepełnosprawnych (Entente wallonne des entreprises de travail adapté) (EWETA);
- Sieć przedsiębiorstw społecznych działających w obszarach odzysku i przetwarzania materiałów wtórnych (RESsources).

5. Cechy innowacyjne

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych w coraz większym stopniu stają się ważną częścią działalności rynkowej. Należy się zastanowić, czy są one w stanie zachować status stowarzyszeń nienastawionych na zysk, czy też powinny one (i/lub mogły zyskać na tym) przyjąć statut spółek handlowych o celach społecznych (SFS).

Od trzech lat, wszyscy pracownicy niepełnosprawni są wynagradzani na poziomie międzybranżowej minimalnej, zagwarantowanej pensji. Jest to bardzo korzystne dla pracowników, ale równocześnie stanowi poważne wyzwanie dla wielu ETA.

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę koncesjonowane przez Region Waloński i zakłady edukacji przez pracę koncesjonowane przez Wspólnotę Francuską (Stołeczny Region Brukselski)

1. Krótki zarys historyczny

W latach 80. powstało wiele nowych przedsiębiorstw, które przyjęły status stowarzyszeń nienastawionych na zysk, po to, aby zaoferować szkolenia młodzieży, niemającej

kwalfikacji. W 1987 roku przedsiębiorstwa te zostały uznane, przez władze walońskie, za przedsiębiorstwa edukacji zawodowej (EAP). Pierwsze subwencje zaczęły być przyznawane w 1991 rok. W 1995 roku zmieniono nazwę EAP na przedsiębiorstwa edukacji przez pracę (EFT).

Znajdujące się w Brukseli zakłady edukacji przez pracę (AFT) funkcjonują na tej samej zasadzie, co EFT. Dlatego uznaliśmy, że nie jest konieczne oddzielne opisywanie tych przedsiębiorstw. Wszystkie przedstawione w tej części tekstu informacje dotyczą przedsiębiorstw edukacji przez pracę znajdujących się w Regionie Walońskim, ale można je odnieść również do funkcjonujących w Regionie Brukselskim przedsiębiorstw edukacji przez pracę.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę muszą przyjmować formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL) lub być założone przez Państwowe Centrum Pomocy Społecznej (CPAS). Zaznaczmy, że według danych z Regionu Walońskiego 90% EFT przyjęło formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk.

2.2. Realizowane cele

Według Ministerstwa Regionu Walonii oraz Kierownictwa Generalnego ds. Gospodarki i Zatrudnienia, zadaniem przedsiębiorstwa edukacji przez pracę jest zapewnienie stażów edukacyjnych poprzez odwoływanie się do ściśle określonych metod pedagogicznych. Metody te opierają się na łączeniu szkoleń praktycznych z edukacją teoretyczną, dostosowaną do indywidualnych potrzeb poszczególnych uczestników programu, a także na udzielaniu stażystom pomocy psychologiczno-socjalnej. Celem tej edukacji jest nabycie lub wzmocnienie u stażysty kompetencji, które pozwolą mu poradzić sobie z trudnościami związanymi z integracją na rynku pracy, a w konsekwencji otrzymać umowę o pracę lub zgodę na edukację dodatkowo podnoszącą kwalifikacje zawodowe.

2.3. Typy proponowanych posad

Zakłady tego typu nie oferują odpłatnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony, a wyłącznie szkolenia zawodowe.

2.4. Znaczenie szkoleń

Program szkoleniowy, który przechodzi każdy stażysta obejmuje, co najmniej, 300 godzin rocznie. Można szacować, że podczas całego okresu edukacji uczestnik bierze udział w ponad 2100 godzinach szkoleniowych. Okres edukacji obejmuje nie więcej niż 18 miesięcy, w tym okres pracy z pracownikami przedsiębiorstwa. Poza tym przedsiębiorstwo edukacji przez pracę musi wypłacać stażystom, w trakcie szkolenia, zasiłek w wysokości, co najmniej, 0,99 euro/godzinę, aby nie zostać obciążonym koniecznością opłacania świadczeń socjalnych, które im przysługują. Wysokość zasiłku edukacyjnego uzależniona jest od wskaźnika cen konsumpcyjnych.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę przyjmują jako stażystów osoby poniżej 26 roku życia, które nie podlegają obowiązkowi szkolnemu, nie są absolwentami szkół zawodowych (CESI), ani nie są zapisani do szkoły dziennej.

Przedsiębiorstwa tego typu mogą również przyjmować stażystów w wieku powyżej 25 roku życia pod warunkiem, że nie są oni absolwentami szkoły zawodowej, wypłacana jest im zapomoga związana z minimum socjalnym, są beneficjentami pomocy społecznej lub osobami bezrobotnymi bez środków do życia. W niektórych przypadkach nie wszystkie te warunki muszą być spełnione, jednak odsetek osób przyjętych do każdego z istniejących EFT, a niespełniających tych warunków, nie przekracza 20% wszystkich przyjętych stażystów.

Według badań przeprowadzonych przez CERISIS³ (Centre de Recherches Interdisciplinaires pour la Solidarité et l'Innovation Sociale) (Ośrodek Badań Interdyscyplinarnych nad Solidarnością i Innowacjami Społecznymi), grupą docelową tych jednostek jest przede wszystkim młodzież, która zrezygnowała z edukacji: 87% stażystów jest w wieku poniżej 30 roku życia, 74% to mężczyźni, 60 % jest słabo wykształcona (osoby które ukończyły jedynie szkołę podstawową, lub nie ukończyły żadnej szkoły), 90% to osoby bezrobotne, otrzymujące minimalny zasiłek socjalny lub, nie mające żadnego źródła dochodu przed podjęciem szkolenia.

³ Patrz Gaussin (1997), Pinxteren (2001).

2.6. Zasoby

Poza przywilejami związanymi ze statusem stowarzyszenia nienastawionego na zysk (otrzymywanie dotacji związanych z zatrudnianiem pracowników, przede wszystkim w ramach programów walki z bezrobociem (PRC)) EFT korzystają z dotacji przeznaczonych na pokrywanie opłat związanych z działalnością przedsiębiorstwa i opłacaniem pracowników odpowiedzialnych za działania edukacyjne. Subwencje te są przeznaczone jedynie na działalność edukacyjną i w żadnym wypadku nie mogą być przeznaczane na działalność związaną z produkcją. Subwencje są przyznawane głównie przez Region Waloński (58%) oraz Europejski Fundusz Socjalny (36%). Pozostałymi ciałami wypłacającymi pomoce jest Rząd i Wspólnota Francuska⁴.

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę pozyskują niewiele środków pochodzących od wolontariuszy. Działalność rynkowa EFT, mierzona liczbą podejmowanych operacji handlowych, zwykle sięga nieco ponad 35% środków pozyskiwanych przez ten sektor.

2.7. Związki z polityką społeczną

Umowa zawierana jest przez Region Walonii na 3 lata. Wniosek o przedłużenie umowy musi zostać złożony najpóźniej dwa miesiące przed jej wygaśnięciem.

2.8. Podstawowe dane

Według danych sporządzone przez władze Regionu Walonii, w 2000 roku, istniały 64 koncesjonowane przedsiębiorstwa edukacji przez pracę. W tym samym roku przedsiębiorstwa te kształciły 2609 stażystów (2052 spełniających wszystkie wymienione powyżej kryteria i 557 niespełniających wszystkich kryteriów). Zatrudnieni na pełen etat pracownicy przedsiębiorstw edukacji przez pracę, wynagradzani jedynie z własnych środków przedsiębiorstwa, stanowią zaledwie 10% wszystkich pracowników zatrudnionych na pełen etat. W 2000 roku EFT zatrudniały, na pełen etat, 508 pracowników, z których 59 było wynagradzanych z własnych środków przedsiębiorstwa.

Obecnie w Stołecznym Regionie Brukselskim działa 9 przedsiębiorstw edukacji przez pracę.

⁴ Patrz Lauwereys, Nicaise (1999), s. 93.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę mogą wytwarzać i sprzedawać dobra lub odpłatnie świadczyć usługi jedynie w ściśle określonym zakresie, koniecznym do realizacji zakładanych sobie przez nie celów socjalnych. Innymi słowy EFT w większości prowadzą działalność produkcyjną lub handlową, jednak jest ona ograniczona i ściśle związana z tokiem szkoleniowym pracy wykonywanej przez stażystów.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Większość przedsiębiorstw edukacji przez pracę przybiera formę prawną stowarzyszeń nienastawionych na zysk. Możemy więc postawić hipotezę, że korzystają one z wysokiego stopnia autonomii. Fakt, iż są w znacznej części finansowane przez władze publiczne nie wiąże się w żaden sposób z utratą niezależności przedsiębiorstw typu EFT, w kwestii zarządzania, czy działalności.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Działalność przedsiębiorstw edukacji przez pracę wiąże się ze średnim ryzykiem ekonomicznym, ze względu na fakt, że są one w znacznej części dotowane. Jednakże niektóre z nich doświadczają problemów finansowych związanych z opóźnionymi wpłatami dokonywanymi przez Europejski Fundusz Społeczny. Dodajmy również, że charakter poszczególnych EFT różni się w zależności od przedsiębiorstwa. Niektóre zakłady prowadzą, bowiem bardziej nastawioną na rynek działalność niż inne.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Jedynymi opłacanymi, w ścisłym tego słowa znaczeniu, pracownikami jest personel kadrowy i pedagogiczny. Stażyści pracujący w EFT otrzymują jedynie zasiłek w wysokości, co najmniej, 0,99 euro/godzinę.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Poprzez swoje cele społeczne (kształcenie młodych bezrobotnych osób należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy, aby umożliwić im reintegrację zawodową) przedsiębiorstwa edukacji przez pracę w oczywisty sposób działają na korzyść społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

W tej kwestii dysponujemy małą ilością danych, niemniej jednak możemy postawić hipotezę, że większość EFT, działających, jako stowarzyszenia nienastawione na zysk, powstały z inicjatywy osób prywatnych (zazwyczaj przedsiębiorcy zaangażowanego w ruch stowarzyszeniowy) i wyrasta z idei społeczeństwa obywatelskiego.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

W przypadku stowarzyszeń nienastawionych na zysk władza decyzyjna nigdy nie jest uzależniona od posiadanego kapitału. Decyzje podejmowane są przez Walne Zgromadzenie, składające się ze wszystkich członków stowarzyszenia, którzy mają równe prawo głosu. Status stowarzyszenia nienastawionego na zysk określa między innymi rolę Walnego Zgromadzenia oraz tożsamość członków.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę, działające w formie stowarzyszeń nienastawionych na zysk, nie wypracowały sposobu zarządzania w szczególny sposób włączającego w kierowanie zakładem osób objętych programem edukacyjnym. W rezultacie zarówno klienci, jak i stażyści w bardzo niewielkim stopniu mają wpływ na działalność przedsiębiorstw typu EFT.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Stowarzyszenie nienastawione na zysk z definicji jest „stowarzyszeniem, które nie prowadzi działalności przemysłowej lub handlowej i nie jest jego celem zapewnienie zysku należącym do niego członkom”⁵. Ze względu na tę nienastawioną na zysk naturę, przedsiębiorstwo edukacji przez pracę nie może w sposób bezpośredni przyczynić się do wzbogacenia swoich członków poprzez podział zysków, które osiągnie poprzez realizację swojej działalności społecznej.

⁵ Artykuł 1 Ustawy z 21 lipca 1921 roku dotyczącej stowarzyszeń nienastawionych na zysk oraz organizacji użyteczności społecznej.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Struktury parasolowe, skupiające przedsiębiorstwa edukacji przez pracę:

- Porozumienie Zakładów Integracji Zawodowej i Społecznej (*Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale*) (CAIPS). Organizacja ta skupia 22 przedsiębiorstwa edukacji przez pracę;
- Niezależne Stowarzyszenie Przedsiębiorstw Edukacji Zawodowej (*Association libre d'entreprises d'apprentissage professionnel*) (ALEAP). Organizacja ta skupia 16 przedsiębiorstw edukacji przez pracę;
- Wspólne Działanie Na Rzecz Edukacji i Integracji Zawodowej (*Action coordonnée de formation et d'insertion socioprofessionnelle*) (AID). Organizacja ta skupia 11 przedsiębiorstw edukacji przez pracę;
- Interfédération skupia wszystkie te federacje. Wiele EFT należy również do Sieci Przedsiębiorstw Społecznych Działających w Obszarach Odzysku i Recyclingu (*Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage*) (RESSources).

5. Cechy innowacyjne

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę to inicjatywy, które powstały na gruncie lokalnym, a następnie zostały uznane i objęte dotacjami przez instytucje publiczne. Stawiają one akcent przede wszystkim na edukację, w przeciwieństwie do innych organizacji integracyjnych, które skupiają się przede wszystkim na integracji przez pracę.

Niefirmowane przez państwo integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w Regionie Walońskiego i Stołecznego Regionu Brukselskiego: przedsiębiorstwa społeczne *Solid'R*

1. Krótki zarys historyczny

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne firmowane przez władze publiczne (przedsiębiorstwa integracyjne, przedsiębiorstwa edukacji przez pracę, przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych, itd.) tworzą najważniejszą grupę (jeśli chodzi o liczbę zapewnianych miejsc pracy, obszarów aktywności, itd.) integracyjnych przedsiębiorstwa społecznych funkcjonujących w Belgii. Istnieją jednak również integracyjne przedsiębiorstwa społeczne innego typu, które także działają w obszarze integracji zawodowej. Ogromna większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych niefirmowanych przez państwo jest aktywna w takich dziedzinach jak: odzyskiwanie, reutilizacja i ponowne wykorzystanie

odpadków. Jest to działalność zapoczątkowana na dużą skalę w latach 50. dwudziestego wieku, przez organizacje społeczne realizujące cele humanitarne i/lub społeczne (w niniejszym artykule przedstawimy jedynie kilka niefirmowanych przez państwo, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, działających w innych sektorach niż recycling, których aktywność ma charakter mniejszościowy w porównaniu z całym sektorem). Sieć *RESsources* skupia większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (16 firmowanych i 25 niefirmowanych), które działają w obszarze odzyskiwania i recyklingu odpadków. Spośród 25 niefirmowanych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, będących członkami *RESsources*, można wydzielić dwie większe grupy: integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zapisane do Karty „*Solid’R*”, którymi zajmiemy się w tej części artykułu oraz integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, których działalność bardziej nastawiona jest na integrację zawodową, które zostaną przedstawione w kolejnej części.

Marka *Solid’R* jest marką etyczną organizacji zajmujących się ekonomią społeczną, aktywnych w obszarze przetwarzania i powtórnego użycia odpadków, patrz: Karta *Solid’R* definiuje kryteria, które muszą być przestrzegane przez przedsiębiorstwa, które ją podpisały: przestrzenie zasad etycznych związanych z ekonomią społeczną, etyczne i przejrzyste działania, poddawanie się niezależnej kontroli. Kartę tę podpisały takie przedsiębiorstwa jak: De Bouche à Oreille, Oxfam solidarité, La Poudrière, Tricoop, Terre, sklepy Oxfam oraz les Petits Riens (ta ostatnia organizacja jest zakładem edukacji zawodowej, nie jest więc brana pod uwagę w tej części tekstu – na temat przedsiębiorstw edukacji zawodowej (EFT-AFT) patrz wyżej).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Większość przedsiębiorstw społecznych, które podpisały Kartę „*Solid’R*” funkcjonują jako stowarzyszenia nienastawione na zysk (ASBL).

2.2. Realizowane cele

Zasadniczo przedsiębiorstwa te mają podwójny cel: z jednej strony rozwijanie działalności związanej z przetwarzaniem i reutilizacją materiałów i przedmiotów, z drugiej oferowanie zatrudnienia podnoszącego umiejętności zawodowe nisko wykwalifikowanych pracowników.

2.3. Typy proponowanych posad

Przedsiębiorstwa społeczne tego typu zazwyczaj oferują stabilne i stałe zatrudnienie.

2.4. Znaczenie szkoleń

Przedsiębiorstwa tego typu zapewniają, w miarę możliwości, szkolenia podnoszącą umiejętności zawodowe.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Przedsiębiorstwa tego typu zatrudniają najczęściej nisko wykwalifikowanych pracowników, lub takich, którzy nie mają szans na znalezienie innej pracy.

2.6. Zasoby

Większość tych przedsiębiorstw korzysta z dotacji publicznych, jednak mogą one pochodzić z różnych źródeł i w różnym stopniu pokrywać potrzeby finansowe danego zakładu:

- w przypadku stowarzyszenia nienastawionego na zysk ASBL Solidarité, pomoc publiczna otrzymana w 1999 roku osiągnęła 10% obrotów. Na sumę tę składają się różnego rodzaju subwencje otrzymywane w ramach programów związanych z walką z bezrobociem. Środki finansowe pozyskane z dotacji przeznaczone są na pensje 60 zatrudnionych przez tę organizację osób;
- w przypadku stowarzyszenia nienastawionego na zysk Terre, w 1999 roku pomoc publiczna przeznaczona na zatrudnienie i dotacje związane z różnego rodzaju projektami stanowiły od 14% do 3% całkowitego obrotu tej organizacji. Blisko 1/3 zatrudnionych pracowników otrzymuje pensje dotowane przez Region Waloński w ramach programów walki z bezrobociem;
- w przypadku nienastawionego na zysk stowarzyszenia De Bouche à Oreille, wysokość pomocy publicznej, w formie dodatku na tworzenie nowych miejsc pracy przyznawanego przez Walońskie Biuro Edukacji Zawodowej i Zatrudnienia (FOREM), szacowana jest na blisko 13% całkowitego obrotu tej organizacji;
- Działalność Poudrière związana jest z niezależnym życiem wspólnotowym. Finansowana jest ona ze środków pozyskiwanych przez osoby pracujące poza wspólnotą oraz z dochodów uzyskiwanych z działalności własnej (odzyskiwanie materiałów wtórnych i inne);

- Tricoop (spółdzielnia) nie otrzymuje żadnej pomocy ze środków publicznych. Na przykład sklepy Oxfam odwołują się w szerokim zakresie do pracy wolontariuszy, natomiast stowarzyszenie Terre w bardzo niewielkim stopniu korzysta z pracy wolontariuszy⁶.

2.7. Związki z polityką społeczną

Organizacje tego typu mają bardzo słabe powiązania z prowadzoną przez państwo polityką społeczną.

2.8. Podstawowe dane

W stowarzyszeniu Terre zatrudnionych jest 220 osób; Oxfam Solidarité zatrudnia 96 pracowników, Tricoop zapewnia pracę 40 osobom, De Bouche à Oreille 7 osobom, a sklepy Oxfam zatrudniają 75 osób.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Wszystkie te przedsiębiorstwa społeczne prowadzą działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub świadczenia usług w obszarze przetwarzania surowców wtórnych i reutilizacji odpadków (zbiórka i przetwarzanie śmieci wielkogabarytowych, tekstyliów, papierów, kartonów, itd.).

3.2. Wysoki stopień autonomii

Jedno z kryteriów zapisanych w Karcie „Solid’R” mówi o tym, że zrzeszone organizacje muszą mieć autonomię w kwestii zarządzania. Oznacza to, że większość udziałów lub głosów na Walnym Zgromadzeniu, nie może należeć do jednej lub kilku instytucji, należących do sektora publicznego.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Przedsiębiorstwa tego typu ponoszą wysokie ryzyko ekonomiczne, ze względu na bardzo rozwiniętą działalność rynkową.

⁶ Wszystkie dane pochodzą z Ośrodka Badań nad Ekonomią Społeczną (2001). Nie dysponujemy precyzyjnymi danymi dotyczącymi sklepów organizacji Oxfam.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

W praktyce wszystkie te organizacje zatrudniają minimalną liczbę opłacanych pracowników. W Karcie „Solid’R” znajduje się wymóg, który określa najwyższą możliwą pensję, otrzymywaną w tego typu przedsiębiorstwach w wysokości czterokrotności najniższej pensji krajowej brutto. Jedyne spółdzielnia Poudrière stanowi wyjątek, ponieważ, jak już wcześniej wspomnieliśmy, organizuje ona życie we wspólnocie. Osoby żyjące w komunie nie otrzymują wynagrodzenia, lecz w zamian za wykonywaną pracę zapewniane jest im mieszkanie i wyżywienie.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Poprzez swoją działalność (przetwarzanie i odzyskiwanie materiałów wtórnych), a także stawiany sobie cel społeczny (oferowanie zatrudnienia osobom o niskich kwalifikacjach), przedsiębiorstwa społeczne, które podpisały Kartę „Solida’R”, przynoszą korzyści społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Działalność wszystkich tych organizacji jest wynikiem inicjatyw realizujących idee społeczeństwa obywatelskiego.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Jeden z zapisów Karty „Solid’R” podkreśla znaczenie demokratycznego procesu podczas podejmowania decyzji. Z tego względu decyzje Walnego Zgromadzenia są zatwierdzane zgodnie z zasadą „jeden człowiek, jeden głos”.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Karta kładzie nacisk na taki sposób zarządzania przedsiębiorstwem, w którym pracownicy są regularnie informowani oraz, w którym bierze się pod uwagę ich zdanie w kwestiach dotyczących osiąganych przez organizację rezultatów i podejmowanych wyborów strategicznych.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Biorąc pod uwagę, iż przedstawione powyżej integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, w większości, mają formę prawną stowarzyszeń nienastawionych na zysk, nie prowadzą one dystrybucji zysków.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Wszystkie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, które podpisały Kartę „*Solid’R*” są zrzeszone w sieci RESsources.

5. Cechy innowacyjne

Pojawienie się nowych prywatnych firm zajmujących się przetwórstwem odpadów wtórnych, podszywających się czasem pod organizacje humanitarne, jest przyczyną dezorientacji opinii publicznej. Dlatego też organizacje, które podpisały Kartę *Solid’R* chcą poświadczać realizowanie stawianych sobie celów związanych z ekonomią społeczną oraz swoją przejrzystość w zarządzaniu firmą, poprzez dobrowolne przestrzeganie reguł etycznych oraz poddawanie się kontroli dokonywanej przez organizacje niezależne.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne niefirmowane przez władze publiczne w Regionie Walonii i Stołecznym Regionie Brukselskim: inne przedsiębiorstwa społeczne aktywne w obszarze odzysku i przetwarzania materiałów wtórnych

1. Krótki zarys historyczny

Jak to już zostało zaznaczone w punkcie 1 poprzedniej części artykułu, niniejsza część jest poświęcona integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym niefirmowanym przez władze państwowe, które działają w obszarze odzysku i przetwarzania materiałów wtórnych oraz są członkami RESsources, lecz nie podpisały Karty *Solid’R*. Te przedsiębiorstwa społeczne prowadzą działalność o charakterze profesjonalnym. Należą do nich takie przedsiębiorstwa jak Armia, Banc d’essai, Wspólnota Emmaus czy Solidarité Aubange.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Większość tych przedsiębiorstw przyjęło formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL). Nie mają one kapitału społecznego.

2.2. Realizowane cele

Omawiane w tym miejscu przedsiębiorstwa społeczne, zajmujące się odzyskiwaniem i przetwarzaniem odpadów wtórnych, stawiają sobie za cel walkę z wykluczeniem społecznym i zawodowym oraz reintegrację zawodową nisko wykwalifikowanych pracowników.

2.3. Typy proponowanych posad

Organizacje te zatrudniają osoby bezrobotne, równocześnie prowadząc działalność resocjalizacyjną poprzez różnorakie działania (takie jak: sprzątanie, odzyskiwanie materiałów wtórnych, itd.).

2.4. Znaczenie szkoleń

Przedsiębiorstwa te, w miarę możliwości, oferują szkolenia zawodowe.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Zatrudniają przede wszystkim pracowników nisko wykwalifikowanych lub bez innych perspektyw zatrudnienia. W przypadku, gdy głównym realizowanym przez nie celem jest walka z wykluczeniem społecznym (jak to jest np. w przypadku Armii Zbawienia). Przyjmują również osoby objęte zasiłkiem minimex, cierpiące w wyniku wykluczenia społecznego, osoby dotknięte alkoholizmem, osoby z dużym zadłużeniem, itd.

2.6. Zasoby

Biorąc pod uwagę, że poszczególne przedsiębiorstwa społeczne w znacznym stopniu różnią się od siebie, trudno jest nakreślić wspólny zarys sposobów pozyskiwania przez nie środków finansowych i wolontariuszy. Jednak większość z tych przedsiębiorstw korzysta również z dotacji państwowych. Subwencje te są jednak różnego pochodzenia i w różnym stopniu pokrywają potrzeby finansowe każdej z organizacji:

- w przypadku Armii Zbawienia pomoc publiczna, w 1999 roku, pozwoliła na sfinansowanie 2/3 wydatków związanych z wynagrodzeniem wszystkich pracowników. Dary i zyski osiągnięte z działalności związanej z udzielaniem noclegu (12,50 euro za noc) w 1999 roku, przyniosły dochód wysokości 270000 euro, przy obrocie sięgającym 300000 euro rocznie i pomocy publicznej wysokości 200000 euro;
- w przypadku Banc d'essai (zbiórka odpadków drewnianych) subwencje przeznaczone na opłacenie pracowników są dwukrotnie wyższe niż obrót roczny;

- we Wspólnocie Emaus, wszyscy członkowie wspólnoty (od 20 do 25 osób) mogą być traktowani jako wolontariusze, ponieważ nie otrzymują żadnego wynagrodzenia. Praca osób należących do wspólnoty pozwala sfinansować jej funkcjonowanie⁷.

2.7. Związki z polityką społeczną

Działalność tych organizacji w niewielkim stopniu związana jest z państwową polityką społeczną.

2.8. Podstawowe dane

Obecnie istnieje 17 niefirmowanych przez państwo integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, oferujących działalność o charakterze zawodowym, które nie podpisały Karty *Solid'R*. Nie dysponujemy danymi dotyczącymi liczby członków należących do tych organizacji.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Wszystkie te przedsiębiorstwa prowadzą działalność w zakresie produkcji i/lub świadczenia usług w obszarze przetwórstwa i reutilizacji śmieci (zbiórka i przetwórstwo odpadków tekstylnych, makulatury, kartonów, itp.).

3.2. Wysoki stopień autonomii

Ponieważ większość przedsiębiorstw społecznych, którymi zajmujemy się w tej części artykułu, przyjęła formę prawną stowarzyszenia nienastawionego na zysk, powstałego z inicjatywy osób prywatnych, korzystają one z dużego stopnia autonomii.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Biorąc pod uwagę niejednorodność tej grupy przedsiębiorstw społecznych niemożliwe jest przedstawienie wiążącego, ogólnego stwierdzenia, dotyczącego ponoszonego, przez poszczególne przedsiębiorstwa, ryzyka ekonomicznego. Niemniej jednak, sądzimy, że ze względu na charakter prowadzonej działalności, przedsiębiorstwa te doświadczają relatywnie niewielkiego ryzyka ekonomicznego.

⁷ Wszystkie dane pochodzą z Centre d'Economie Sociale (Ośrodka Badań nad Ekonomią społeczną) (2001).

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

W zasadzie wszystkie te organizacje w minimalnym stopniu korzystają z płacy odpłatnej. Osoby, które znajdują w nich schronienie zazwyczaj nie otrzymują wynagrodzenia. W zamian za wykonaną pracę często otrzymują mieszkanie i wyżywienie.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Ze względu na swoją działalność (przetwórstwo i odzyskiwanie materiałów wtórnych) oraz realizowany przez nie cel społeczny (działalność na rzecz reintegracji społecznej osób z różnego rodzaju problemami) przedsiębiorstwa społeczne tego typu działają na korzyść społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Działalność wszystkich tych organizacji jest wynikiem inicjatyw realizujących idee społeczeństwa obywatelskiego (osób prywatnych, stowarzyszeń, grup sąsiedzkich, itp.).

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Większość przedstawionych przedsiębiorstw społecznych to stowarzyszenia nienastawione na zysk (ASBL); pozostałe działają jako spółdzielnie. Oznacza to, że władza decyzyjna nie jest uzależniona od posiadanego kapitału.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Dysponujemy bardzo niewielką liczbą danych dotyczącą tej kwestii. Jednak sądzimy, że organizacje tego typu nie mają szczególnie rozwiniętej kultury angażowania osób objętych ich działalnością w zarządzanie przedsiębiorstwem.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Stowarzyszenia nienastawione na zysk nie mogą prowadzić dystrybucji zysków. Spółdzielnie zaś mogą to czynić jedynie w ograniczonym zakresie.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne niefirmowane przez władze publiczne, aktywne w obszarze odzysku i przetwarzania odpadków, które nie podpisały Karty *Solid'R*, są zrzeszone

w Sieci Przedsiębiorstw Społecznych Zajmujących się Odzyskiwaniem i Przetwórstwem Materiałów Wtórnych (RESsources).

5. Cechy innowacyjne

Inicjatywy te najczęściej zostały podjęte w odpowiedzi na trudności społeczno-ekonomiczne dotyczące najsłabszych grup społecznych. Celem tych działań jest walka z wykluczeniem zawodowym i społecznym. Działalność w obszarze przetwarzania i odzysku materiałów wtórnych jest jednym z narzędzi pozwalających przeciwdziałać bezrobociu.

Zakłady społeczne firmowane przez Region Flamandzki

1. Krótki zarys historyczny

We Flandrii do początku lat 80. dwudziestego wieku praca chroniona zarezerwowana była jedynie dla osób niepełnosprawnych, zatrudnionych w ramach zakładów pracy chronionej (*beschutte werkplaatsen*). Wraz z pojawieniem się zakładów społecznych (*sociale werkplaatsen* czyli SWP) możliwość podjęcia pracy chronionej objęła również inne kategorie osób, wywodzących się ze szczególnie defaworyzowanych środowisk – sprawnych fizycznie i umysłowo, lecz „niepełnosprawnych” społecznie – czyli dotkniętych poważnymi problemami społeczno-zawodowymi (takimi jak na przykład: niskie kwalifikacje, analfabetyzm, kryminalna przeszłość, trudna sytuacja rodzinna, itd.).

Rozporządzenie z 14 lipca 1998 roku, wprowadziło działania zakładów społecznych w obszar zdefiniowany prawnie.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Prawo pozwala na to, aby warsztat społeczny dokonał wyboru między formą stowarzyszenia użyteczności społecznej (SFS), a formą stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL) – co oznacza brak konieczności posiadania kapitału społecznego. Stowarzyszenie użyteczności społecznej musi przyjąć formę spółki handlowej i charakteryzuje się następującymi cechami:

- jego celem jest przede wszystkim działanie na rzecz członków stowarzyszenia lub społeczności, a nie zapewnianie zysku, dysponuje niezależnością w kwestii zarządzania;
- jest zarządzane w sposób demokratyczny z uwzględnieniem prymatu osób i pracy nad pozyskiwaniem kapitału.

Pomimo możliwości wybrania formy prawnej, wszystkie zakłady społeczne przyjęły formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk.

2.2. Realizowane cele

Misją zakładów społecznych jest zapewnianie trwałego zatrudnienia, osobom mającym najmniejsze szanse znalezienia pracy, w chronionym środowisku pracy, nie zniechęcając jednocześnie, ani nie wykluczając możliwości ich reintegracji na otwartym rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Oferowane zatrudnienie ma charakter stały. Większość umów podpisywana jest na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Zdaniem takich autorów jak: I. Nicaise, L. Lauwereys i N. Matheus (2001, p.78) zakłady społeczne oferują najmniej szkoleń, w porównaniu do pozostałych, działających we Flandrii, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych.

Umieszczenie osoby bezrobotnej w warsztacie społecznym musi stanowić część szerszej zakrojonego działania mającego na celu reintegrację danej osoby bezrobotnej, której szczególnie trudno znaleźć inne zatrudnienie. W ramach tego działania, opiekun procesu integracyjnego, wspólnie z personelem warsztatu społecznego umożliwiają osobie, objętej programem integracyjnym, uczestniczenie w szkoleniach zawodowych, zatwierdzonych przez publiczną instytucję flamandzką.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Warsztaty społeczne przyjmują przede wszystkim osoby bezrobotne, które z powodu nagromadzenia się czynników osobistych lub środowiskowych nie mogą znaleźć zatrudnienia na otwartym rynku pracy⁸. SWP otrzymują subwencje od władz Regionu Flamandzkiego pod warunkiem, że przyjmują one osoby bezrobotne, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie, czyli osoby spełniające następujące warunki: pozostawały bezrobotne przez okres, co najmniej, 5 lat, są słabo wykształcone, są dotknięte problemami społecznymi,

⁸ Rozporządzenie Regionu Flamandzkiego z 14/07/1998, art. 5.

psychicznymi lub zdrowotnymi, są zapisane we flamandzkim biurze zatrudnienia, jako osoby bezrobotne (*Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling* czyli VDAB).

2.6. Zasoby

Na każdego pracownika należącego do grupy docelowej SWP przypada suma 14838 euro rocznie w pierwszym i drugim roku zatrudnienia, oraz 13386 euro rocznie, począwszy od trzeciego roku zatrudnienia.

Suma ta jest pomniejszana, w przypadku niepowodzenia zatrudnienia osoby bezrobotnej w danym Warsztacie Społecznym i konieczności przeniesienia procesu reintegracji, do dokonywanej przez rząd federalnych w ramach SINE (SINE to program, którego celem jest reintegracja zawodowa osób bezrobotnych, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie). W przypadku przyjęcia do pracy osoby zakwalifikowanej jako VDAB, na co najmniej, 4/5 etatu, wypłacany dodatek podnosi się do 545 euro miesięcznie, a pracodawca korzysta z nieograniczonej czasowo ulgi z opłacania składki na ubezpieczenie społeczne. Dodatek aktywacyjny jest wypłacany przez Ośrodek Pomocy Społecznej (CAPS), który jest finansowany przez rząd federalny.

Warsztaty społeczne otrzymują również dotacje przeznaczone na zatrudnienie kadry. Wysokość tego dodatku sięga 11115 euro rocznie na każdego członka personelu opiekującego się 5 pracownikami wywodzącymi się z grupy docelowej dla danego przedsiębiorstwa.

Warsztaty społeczne przyjmują formę prawną stowarzyszenia nienastawionego na zysk i korzystają z przywilejów związanych z tym statusem (przede wszystkim zatrudnianie pracowników w oparciu o umowę typu ACS⁹).

Koszty działalności przedsiębiorstwa pokrywane są dzięki środkom pozyskiwanym ze sprzedaży dóbr i usług. Środki te stanowią około 50% finansowych wpływów Warsztatu społecznego. SWP pozyskują niewielką ilość środków związanych z pracą wolontariuszy.

⁹ACS (kontraktowy pracownik objęty subwencją) (agents contractuels subventionnés). Są to osoby zatrudnione w ramach programów związanych z walką z bezrobociem.

2.7. Związki z polityką społeczną

Rozporządzenia i zarządzenia odnoszące się do SWP:

- 14 lipca 1998 roku – Rozporządzenie odnoszące się do warsztatów społecznych;
- 8 grudnia 1998 roku – Zarządzenie Rządu Flamandzkiego dotyczące wykonania rozporządzenia odnoszącego się do warsztatów społecznych;
- 14 grudnia 2001 roku – Zarządzenie Rządu Flamandzkiego wprowadzającego poprawki do rządowego rozporządzenia z 8 grudnia 1998 roku dotyczącego wykonania rozporządzenia odnoszącego się do warsztatów społecznych.

Warsztaty społeczne należą do komisji nr 327, skupiającej przedsiębiorstwa pracy dostosowanej i warsztaty społeczne, która zajmuje się negocjacjami zbiorowymi między pracodawcami i pracownikami. Na poziomie sektoralnym komisje i podkomisje tworzą centrum porozumienia społecznego. Zbiorowe układy o pracę, zawierane na tym poziomie, obejmują szeroki zakres tematów odnoszących się do warunków pracy.

2.8. Podstawowe dane

Obecnie we Flandrii działa 110 warsztatów społecznych. Zatrudniają one 2400 osób, którymi zajmuje się około 500 pracowników kadrowych.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Warsztaty społeczne prowadzą stałą działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub usług. Obejmuje ona takie dziedziny jak: praca biurowa, budownictwo, obsługa (stołówki społeczne, itd.), przetwórstwo materiałów wtórnych, rolnictwo ekologiczne, itp. Ogólnie rzecz biorąc warsztaty społeczne podejmują działalność w tych obszarach, w których konieczne jest wykorzystanie dużej ilości siły roboczej, gdyż ich głównym celem jest tworzenie nowych miejsc pracy.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Warsztaty społeczne muszą przyjmować formę prawną stowarzyszenia nienastawionego na zysk lub instytucji użyteczności społecznej. Na tej podstawie możemy przypuszczać, że korzystają one z dużego stopnia autonomii.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Warsztaty społeczne otrzymują stałe subwencje, które pozwalają im pokrywać koszty związane z wypłacaniem pensji. Poza ryzykiem związanym z opóźnianiem przelewów subwencji, ryzyko ekonomiczne, którego doświadczają te przedsiębiorstwa ogranicza się do pokrycia, z środków pozyskanych z działalności własnej, kosztów działalności organizacji oraz części kosztów związanych z wypłacaniem pensji. Należy pamiętać, że środki uzyskiwane z działalności komercyjnej stanowią 50% wszystkich wpływów uzyskiwanych przez SWP.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Celem warsztatów społecznych jest oferowanie stałej, odpłatnej pracy osobom bezrobotnym, dlatego też większość pracowników jest opłacana. Ponadto SWP muszą, w związku z udziałem w komisji 327, uwzględniać wysokość minimalnej pensji krajowej

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Warsztaty społeczne oferują zatrudnienie osobom wykluczonym z rynku pracy. Jednak ich pozytywny wpływ na społeczeństwo nie ogranicza się tylko do reintegracji zawodowej osób bezrobotnych, ponieważ działania podejmowane przez te organizacje niemal zawsze przynoszą korzyści społeczne.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

W tej kwestii dysponujemy bardzo skromnymi danymi. Niemniej jednak możemy przypuszczać, biorąc pod uwagę status tych przedsiębiorstw (stowarzyszenie nienastawione na zysk lub instytucja użyteczności społecznej), że większość warsztatów społecznych powstało z inicjatywy osób prywatnych (zazwyczaj przedsiębiorcy zaangażowanego w działalność społeczną), wynikającej z idei społeczeństwa obywatelskiego.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Biorąc pod uwagę formę prawną przyjętą przez większość SWP, władza decyzyjna w tych przedsiębiorstwach nie może zależeć od posiadanego kapitału.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Prawo w żaden sposób nie wskazuje na konieczność przyjęcia przez warsztaty społeczne charakteru partycypacyjnego. W praktyce można jednak, niekiedy, zauważyć proces angażowania uczestników programów integracyjnych w zarządzanie przedsiębiorstwem.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Zgodnie z przyjętym statusem prawnym (stowarzyszenia nienastawione na zysk bądź instytucje pożytku społecznego) warsztaty społeczne nie mogą prowadzić dystrybucji zysków lub mogą czynić to w bardzo ograniczonym zakresie. Ewentualny zysk osiągany przez SWP jest reinwestowany w ramach realizowanego celu społecznego, czyli tworzenia nowych miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Zrzeszenie warsztatów społecznych (*Samenwerkingsverband Sociale Werkplaatsen* czyli SSW) zostało założone w 1998 roku, aby doprowadzić do uznania i wspierania przez państwo powstawania i rozwoju tych przedsiębiorstw. Obecnie ogromna większość warsztatów społecznych i ośrodków leczenia przez pracę (AZC), którymi zajmujemy się w następnej części niniejszego artykułu, jest skupiona w Zrzeszeniu na Rzecz Zatrudnienia Społecznego (*Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling* czyli SST), które zastąpiło SSW i zajmuje się wspieraniem wszystkich, działających we Flandrii przedsiębiorstw społecznych.

5. Cechy innowacyjne

Wykorzystując model holenderski, flamandzkie ośrodki przetwórstwa materiałów wtórnych (*kringloopcentra*) podczas swojej działalności realizują trzy główne cele:

- zbieranie i przetwarzanie zużytych mebli i sprzętów gospodarstwa domowego, w celu zmniejszenia objętości odpadów, które trzeba wywieźć lub spalić;
- sprzedaż towarów z drugiej ręki po niskich cenach w sklepach z używanymi rzeczami (*kringloopwinkels*);
- tworzenie miejsc pracy dla osób należących do grup defaworyzowanych (słabo wykształconych i/lub dotkniętych długotrwałym bezrobociem).

W 2000 roku we Flandrii działało 39 centrów zajmujących się przetwórstwem materiałów wtórnych. Oferowały one zatrudnienie 1330 osobom (1046 zatrudnione były w ETP). Spośród

tych przedsiębiorstw 30 było koncesjonowanych, jako warsztaty społeczne (*sociale werkplaatsen*) a cztery miały statut integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (*invoegbedrijven*). W związku z tym, kryteria przyjęte podczas badań SWP mogły zostać zastosowane w przypadku większości pozostałych centrów przetwórstwa materiałów wtórnych.

Poza wspomnianymi wyżej dotacjami przeznaczonymi na zatrudnienie w SWP, osób należących do grup defaworyzowanych, centra przetwórstwa otrzymują pomoc przeznaczoną na rozpoczęcie działalności, operacje finansowe związane z działalnością w obszarze przetwarzania odpadów oraz korzystają z ulgi podatkowej (od 21% do 6%) obejmującej podatek od sprzedanych artykułów.

Ośrodki leczenia przez pracę w Regionie Flamandzkim

1. Krótki zarys historyczny

We Flandrii, od początku lat 80. dwudziestego wieku, warsztaty społeczne (*sociale werkplaatsen*, czyli SWP) oferują zatrudnienie osobom bezrobotnym, szczególnie narażonym na długotrwałe pozostawanie bez pracy. Rozporządzenie przyjęte w Regionie Flamandzkim 14 lipca 1998 wprowadza SWP w ramy definicji prawnej. Jednakże niektóre SWP nie są zatwierdzone przez władze flamandzkie i w związku z tym nie są objęte programami wspierającymi. Warsztaty społeczne tego typu określane są jako „ośrodki opieki zawodowej” (*arbeidszorgcentra* czyli AZC).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Większość AZC przyjęło formę prawną stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL).

2.2. Realizowane cele

Głównym celem ośrodków opieki zawodowej jest oferowanie zatrudnienia osobom, które z powodów osobistych lub środowiskowych nie mogą (lub nie są w stanie) prowadzić aktywności zawodowej w normalnych warunkach otwartego rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Proponowane jest stałe zatrudnienie. Większość umów podpisywana jest na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Większość pracowników korzysta z wysoce zindywidualizowanego podejścia, umożliwiającego im rozwiązanie problemów osobistych. Podejście to jest realizowane poprzez podpisanie kontraktu między pracodawcą a pracownikiem, należącym do grupy docelowej danego przedsiębiorstwa oraz zindywidualizowany plan pomocowy, który zawiera również część dotyczącą „szkoleń”. Edukacja uczestnika programu skoncentrowana jest przede wszystkim na wykształceniu zachowań umożliwiających podjęcie pracy (przestrzeganie godzin pracy, uznawanie zwierzchnictwa, itd.).

2.5. Zatrudniani pracownicy

Biorąc pod uwagę, że ośrodki opieki zawodowej nie są zdefiniowane przez żadne rozporządzenie prawne, nie muszą przestrzegać wymagań dotyczących grupy docelowej. Osoby, którymi zajmują się te organizacje należą do bardzo różnorodnych grup, takich jak: osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby poszukujące pracy z poważnymi problemami osobistymi (np. alkoholizm), osoby z poważnymi problemami psychicznymi, osoby niepełnosprawne umysłowo lub/i fizycznie. Należy zaznaczyć, że osoby należące do grupy docelowej tych przedsiębiorstw, są zazwyczaj w znacznie większym stopniu dotknięte niepełnosprawnością niż osoby przyjmowane przez warsztaty społeczne.

2.6. Zasoby

W przeciwieństwie do warsztatów społecznych AZC nie korzystają z dotacji państwowych, zwłaszcza związanych z faktem uznania danej organizacji przez publiczne władze flamandzkie.

Otrzymują subwencje dostępne dla większości stowarzyszeń nienastawionych na zysk (przede wszystkim przeznaczonych na zatrudnianie pracowników w ramach programu walki z bezrobociem). Zazwyczaj otrzymują również wsparcie finansowe od prowincji i gmin.

Koszty związane z działalnością przedsiębiorstwa, częściowo pokrywane są ze sprzedaży dóbr i usług.

Ośrodki opieki zawodowej w niewielkim stopniu korzystają z zasobów związanych z działalnością wolontariacką.

2.7. Związki z polityką społeczną

Ośrodki opieki zawodowej są przedmiotem licznych dyskusji i badań, w związku z możliwością zatwierdzenia ich działalności przez władze publiczne.

2.8. Podstawowe dane

Fakt, że ośrodki opieki zawodowej nie są objęte żadnym przepisem prawnym powoduje trudności w dostępie do dotyczących ich danych. W 1998 roku we Flandrii działało około 55 ośrodków tego typu.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Ośrodki opieki zawodowej prowadzą działalność w zakresie produkcji i/lub sprzedaży dóbr i usług. Może ona obejmować prace konstrukcyjne, usługi (np. prowadzenie stołówek społecznych), przetwórstwo materiałów wtórnych, utrzymanie zieleni, itd.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Większość ośrodków opieki zawodowej przyjęło formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL). Z tego względu, możemy przyjąć hipotezę, że korzystają one z dużej niezależności.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Biorąc pod uwagę, że ośrodki opieki zawodowej nie są w sposób regularny subwencjonowane przez władze flamandzkie, możemy przypuszczać, że ich działalność związana jest ze znaczącym ryzykiem ekonomicznym.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Ośrodki opieki zawodowej, jako główny cel stawiają sobie oferowanie stałego, odpłatnego zatrudnienia osobom dotkniętym marginalizacją społeczną.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Ośrodki opieki zawodowej oferują zatrudnienie osobom, z zasady, wykluczonym z normalnego rynku pracy. Pozytywne oddziaływanie tych przedsiębiorstw nie ogranicza się do integracji zawodowej i społecznej osób wykluczonych, ponieważ ich działalność, podobnie jak warsztatów społecznych, niemal zawsze przynosi korzyści społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Dysponujemy bardzo niewielką liczbą danych dotyczących tej kwestii. Niemniej przypuszczamy, biorąc pod uwagę formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk, że większość ośrodków opieki zawodowej jest wynikiem inicjatywy osób prywatnych (zazwyczaj przedsiębiorcy zaangażowanego w działalność społeczną), a ich zakładanie jest przejawem realizowania idei społeczeństwa obywatelskiego.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Biorąc pod uwagę formę prawną przyjętą przez większość ośrodków opieki zawodowej, władza decyzyjna w tych przedsiębiorstwach nie może zależeć od posiadanego kapitału.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Różnorodność, która cechuje AZC nie pozwala na generalizowanie w tej kwestii. Jednakże zindywidualizowane podejście do każdego pracownika oraz wyrażana przez te organizacje chęć włączenia się w życie społeczności lokalnej, pozwala przypuszczać, że w pewnym zakresie, mają one charakter partycypacyjny.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Ze względu na formę prawną (stowarzyszenie nienastawione na zysk) ośrodki opieki zawodowej nie mogą prowadzić dystrybucji zysków.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Zrzeszenie przedsiębiorstw społecznych *Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling* czyli SST) skupia zarówno warsztaty społeczne (SWP) jak i ośrodki opieki zawodowej (AZC).

5. Cechy innowacyjne

We Flandrii ośrodki opieki zawodowej (podobnie jak warsztaty społeczne) rozpoczęły innowacyjną działalność, oferując, od początku lat 80. dwudziestego wieku, pracę chronioną osobom, należącym do innych grup defaworyzowanych niż osoby niepełnosprawne fizycznie, (dla których już wcześniej istniała możliwość podjęcia pracy w zakładach pracy chronionej czyli *beschutte werkplaatsen*). Organizacje tego typu zajęły się ludźmi sprawnymi fizycznie, lecz niepełnosprawnymi „społecznie”.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zatwierdzone przez władze Regionu Flandryjskiego

1. Krótki zarys historyczny

Począwszy od 1993 roku, dostrzec można znaki rzeczywistej chęci władz publicznych dotyczącej zaangażowania się w pomoc inicjatywom, których celem jest oferowanie stałej pracy nisko wykwalifikowanym pracownikom. Jednakże, w Regionie Flamandzkim, dopiero niedawno uznano prawnie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne (*invoegbedrijven* czyli IB).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Flamandzkie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przyjmują formę spółek handlowych. Ponad 2/3 IB przyjęła formę spółdzielni.

2.2. Realizowane cele

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są firmami komercyjnymi, których celem jest tworzenie stałych miejsc pracy przeznaczone dla osób bezrobotnych, zarejestrowanych w biurze zatrudnienia od, co najmniej, 12 miesięcy.

2.3. Typy proponowanych posad

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zatrudniają pracowników, biorących udział w programie integracyjnym, na podstawie umowy na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Nacisk kładziony na wydajność, wynikający z faktu, iż subwencje przyznawane na pensje pracowników biorących udział w programie integracyjnym mają charakter malejący, a także ze względu na to, że integracyjne przedsiębiorstwa społeczne muszą być niezależne finansową sprawiają, iż trudno jest zorganizować szkolenie dla pracowników. Niemniej jednak integracyjne przedsiębiorstwa społeczne prowadzą szkolenia techniczne oraz szkolenia, dotyczące określonych zadań.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne po trzech latach od wydania decyzji o nadaniu im koncesji, muszą zatrudniać, w pełnym wymiarze godzin, co najmniej, 30% pracowników przechodzących proces integracji .

Osoba, która chce zostać przyjęta do integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego w charakterze pracownika uczestniczącego w procesie integracji, musi być bezrobotna od, co najmniej, roku lub otrzymywać zasiłek (minimex) oraz nie mieć wykształcenia wyższego niż zawodowe.

2.6. Zasoby

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne korzystają z subwencji przyznawanej przez Region Flamandzki, która ma na celu pokrywanie kosztów związanych z integracją zawodową pracowników oraz obniżeniem wydajności wynikającej z typu zatrudnianych pracowników. Przedsiębiorstwa te muszą wcześniej ustalić plan działania dla każdego pracownika objętego programem integracyjnym, który będzie realizowany w ciągu kolejnych 4 lat.

Subwencje przeznaczone na pensje są malejące: koszty związane z opłacaniem każdego pracownika objętego programem integracyjnym, przewidziane w planie stworzonym tuż po przyjęciu danej osoby do programu, pokrywają 80% kosztów pierwszego roku, 60% drugiego, 40% trzeciego i 20% czwartego. Poza dotacjami przeznaczonymi na pensje, przedsiębiorstwom tego typu nie jest przyznawana żadna inna pomoc. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne prowadzą szczególną działalność związaną ze środowiskiem, z którego wywodzi się uczestnik programu. Począwszy od czwartego roku, przyznawana jest dotacja do pensji (35% kosztów związanych z wynagrodzeniem) każdego z pracowników objętych programem integracyjnym. Przyznawana jest ona na cały okres trwania koncesji integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Kiedy, po zakończeniu okresu wstępnego, integracyjne przedsiębiorstwo społeczne włącza pracowników w proces integracyjny, subwencje przyznawane są na okres nie dłuższy niż trzy lata. Pierwszego, drugiego i trzeciego roku subwencje odpowiednio pokrywają 60%, 40% i 20% kosztów związanych z pensjami pracowników. Zmniejszenie liczby miejsc pracy przeznaczonych dla osób objętych procesem integracyjnym może dokonać się jedynie w ciągu siedmiu lat od przyjęcia pierwszego pracownika objętego programem integracyjnym.

Nie istnieje dodatkowa pomoc finansowa przeznaczona na opłacenie personelu kadrowego.

2.7. Związki z polityką społeczną

Koncesja integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego przyznawana jest na okres 10 lat, licząc od przyjęcia pierwszego pracownika objętego programem integracyjnym.

2.8. Podstawowe dane

Na początku 2002 roku zidentyfikowaliśmy 26 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Zatrudniają one około 240 osób, z czego 64% stanowią pracownicy objęci programem integracyjnym.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług. Zgodnie z wymaganiami koncesyjnymi muszą wykazać swoją potencjalną rentowność na podstawie dotychczasowej aktywności komercyjnej. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, z zasady, podejmują się działalności ekonomicznej, która wymaga dużego nakładu siły roboczej, przyjaznej dla środowiska naturalnego, przyczyniającej się do dodatkowych korzyści na rzecz społeczności lokalnej – nie zapewnianych przez tradycyjnie rozumiany sektor prywatny (takich jak np. przetwarzanie i przerabianie zużytych komputerów, prowadzenie stołówek szkolnych, sortowanie odpadów budowlanych i rozbiórkowych, rowerowe rozwożenie przesyłek kurierskich, itd.).

3.2. Wysoki stopień autonomii

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przyjmują formę prawną spółki handlowej. Przypuszczamy więc, że większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych korzysta z dużego stopnia autonomii. Subwencje i środki pomocowe otrzymywane przez te przedsiębiorstwa od władz nie wiążą się w żaden sposób z możliwością interweniowania w ich zarządzanie lub decyzje związane z działalnością komercyjną.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Ze względu na podejmowanie przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne działalności komercyjnej oraz biorąc pod uwagę fakt, że otrzymują one subwencje jedynie przez pewien okres czasu, ich działalność wiąże się ze znaczącym poziomem ryzyka.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

W trakcie procesu przyznawania koncesji integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zobowiązują się wypłacać, pracownikom objętym programem integracyjnym, pensję w wysokości odpowiadające średniemu wynagrodzeniu obowiązującemu w danym sektorze.

Przyjęcie, co najmniej, trzech pracowników objętych programem integracyjnym musi nastąpić w ciągu trzech lat od wydania decyzji o nadaniu firmie koncesji.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Podstawowym celem integracyjnych przedsiębiorstw społecznych jest zapewnianie stałego zatrudnienia osobom długotrwale bezrobotnym. Ponadto, aby otrzymać koncesję, integracyjne przedsiębiorstwo społeczne musi prowadzić działalność, która przynosi korzyść społeczności lokalnej. Produkty lub proces wytwarzania nie mogą stanowić zagrożenia dla środowiska naturalnego. Dobra i/lub usługi muszą przyczyniać się do trwałego rozwoju społeczności lokalnej i być użyteczne społecznie.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

W tej kwestii dysponujemy bardzo skromnymi danymi. Niemniej jednak możemy przypuszczać, że większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych powstało z inicjatywy osób prywatnych lub przedsiębiorców zaangażowanych w działalność społeczną, ponieważ większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych przyjęło formę prawną spółdzielni.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Biorąc pod uwagę formę prawną przyjętą przez większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, władza decyzyjna nie jest uzależniona od posiadanego kapitału.

Ponadto integracyjne przedsiębiorstwa społeczne muszą podpisać wprowadzoną we Flandrii kartę ekonomii pluralistycznej. Są one, zatem, upoważnione do kontrolowania działalności prowadzonej przez wszystkie podmioty, których dotyczy działalność przedsiębiorstwa. W sposób oczywisty dowodzi to, iż władza decyzyjna nie jest uzależniona od posiadanego kapitału.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Jedną z reguł zapisanych w karcie ekonomii pluralistycznej nakłania integracyjne przedsiębiorstwa społeczne do podejmowania wysiłku zmierzającego do zapewnienia, objętym programem pracownikom, optymalnego rozwoju osobistego i społecznego. Dokonywane ma być to poprzez maksymalne włączanie ich w zarządzanie przedsiębiorstwem.

W praktyce nie stwierdziliśmy regularnego angażowania pracowników, czy osób objętych działaniem przedsiębiorstwa, w zarządzanie firmą.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

W trakcie procedury uzyskiwania koncesji integracyjne przedsiębiorstwo społeczne zobowiązuje się do ograniczenia dystrybucji, do wysokości 8% wypracowywanego kapitału, co najmniej, do roku, który poprzedza wypłacenie ostatniej subwencji przeznaczonej na pracownika objętego programem integracyjnym.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Nie istnieją struktury parasolowe zrzeszające integracyjne przedsiębiorstwa społeczne.

5. Cechy innowacyjne

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne starają się pogodzić integrację zawodową osób należących do grup defaworyzowanych z opłacalnością ekonomiczną.

Zakłady pracy chronionej w Regionie Flandryjskim

1. Krótki zarys historyczny

Pierwsza ustawa dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych weszła w życie 16 kwietnia 1963 roku. Przewidywała ona, z jednej strony nałożenie obowiązku na przedsiębiorstwa prywatne i instytucje administracji publicznej, pewnej liczby osób niepełnosprawnych, z drugiej powstanie zakładów pracy chronionej (*beschutte werkplaatsen*, czyli BW).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Większość zakładów pracy chronionej przyjęła formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL).

2.2. Realizowane cele

Misją zakładów pracy chronionej jest oferowanie osobom niepełnosprawnym użytecznej i opłacanej pracy, w warunkach dostosowanych do ich potrzeb.

2.3. Typy proponowanych posad

Z zasady oferowane jest zatrudnienie na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Poza szkoleniami umożliwiającymi obsługę maszyn i obróbkę materiału, organizowanymi w ramach przedsiębiorstw, Flandryjska Federacja Zakładów Pracy Chronionej (*Vlaams Federatie van Beschutte Werkplaatsen* czyli VLAB) proponuje moduły edukacyjne przeznaczone specjalnie dla pracowników BW.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Aby otrzymać koncesję, zakłady pracy chronionej muszą zarezerwować pewną liczbę miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych¹⁰. Przez niepełnosprawność rozumie się „każde trwałe i znaczące ograniczenie szans integracji społecznej spowodowane mniejszymi możliwościami umysłowymi, psychicznymi lub fizycznymi”. Zakłady pracy chronionej skierowane są więc do osób niepełnosprawnych, które z powodu natury i/lub stopnia niepełnosprawności, są niezdolne – czasowo lub trwale – do aktywności zawodowej w normalnych warunkach pracy.

2.6. Zasoby

Zakłady pracy chronionej otrzymują subwencje z Flandryjskiego Funduszu na rzecz Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych (*Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap* czyli VFSIPH). Subwencje te mają na celu pokrywanie opłat związanych z działalnością przedsiębiorstwa i wynagrodzeniem pracowników.

¹⁰ Artykuł 10 rozporządzenia dotyczącego warunków przyznawania koncesji zakładom pracy chronionej z 17 grudnia 1999 roku wydanego przez rząd flandryjski.

Działalność handlowa zapewnia 50% środków finansowych pozyskiwanych przez zakłady pracy chronionej. Poza tym przedsiębiorstwa te korzystają z niektórych przywilejów związanych ze statutem stowarzyszenia nienastawionego na zysk (przede wszystkim z dotacji przeznaczonych na zatrudnienie personelu kadrowego, otrzymywanych w ramach programów walki z bezrobociem). Zakłady pracy chronionej pozyskują również wolontariuszy (np. rada nadzorcza często składa się z wolontariuszy).

2.7. Związki z polityką społeczną

Zakłady pracy chronionej, aby móc otrzymać subwencje, muszą zostać wcześniej zatwierdzone przez VFSIPH. Rozporządzenie wydane przez Radę Flandryjską 27 czerwca 1990 roku oraz zarządzenie rządu flandryjskiego z 19 grudnia 1996 roku i 17 grudnia 1999 roku definiują warunki, które zakład musi spełnić, aby otrzymać koncesję.

Zakłady pracy chronionej należą do komisji nr 327, skupiającej przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych i zakłady społeczne. Zadaniem tej komisji jest prowadzenie negocjacji między pracodawcami i pracownikami. Na poziomie sektoralnym komisje i podkomisje tworzą ośrodek porozumienia społecznego. Zbiorowe porozumienia pracownicze, zawierane na tym poziomie, dotyczą szeregu kwestii odnoszących się do relacji pracowniczych.

2.8. Podstawowe dane

Obecnie 68 zakładów pracy chronionej zatrudnia 13870 osób niepełnosprawnych. Zakłady te zatrudniają również, około 600 sprawnych osób, w charakterze personelu kadrowego i administracyjnego.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Stała aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług

Podobnie jak przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych w Regionie Walonii i Stołecznym Regionie Brukselskim, flandryjskie zakłady pracy chronionej prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Ogromna większość (99%) zakładów pracy chronionej przyjęła formę stowarzyszenia nienastawionego na zysk. Możemy, więc przypuszczać, że korzystają one z dużej autonomii.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Zakłady pracy chronionej doświadczają znacznego ryzyka ekonomicznego, ponieważ dochody z działalności rynkowej pokrywają 50% procent wszystkich wydatków.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Zakłady pracy chronionej są zobowiązane do opłacania pracowników, z uwzględnieniem minimalnej pensji krajowej, obowiązującej w sektorze warsztatów społecznych i zakładów pracy chronionej.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Poprzez realizację celów społecznych, zakłady pracy chronionej przynoszą korzyść społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Większość zakładów pracy chronionej powstało z inicjatywy osób prywatnych, zwłaszcza rodziców, pragnących stworzyć swoim miejsce pracy przystosowane do potrzeb ich dzieci.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Większość zakładów pracy chronionej przyjęło formę stowarzyszeń nienastawionych na zysk. W związku z tym władza decyzyjna w tych organizacjach nie może zależeć od posiadanego kapitału.

3.8. Uczestnicząca natura przedsiębiorstwa społecznego, tzn. angażująca osoby objęte jego działalnością

Nie dysponujemy w tej kwestii żadnymi danymi, jednak, biorąc pod uwagę charakter grupy docelowej tych przedsiębiorstw, możemy przypuszczać, że nie istnieje w nich praktyka angażowania uczestników programu w zarządzanie przedsiębiorstwem.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Ogromna większość zakładów pracy chronionej działa, jako stowarzyszenie nienastawione na zysk, a więc nie prowadzi dystrybucji zysków. Muszą one być inwestowane w stowarzyszenie i przeznaczone na realizację stawianych sobie przez organizację celów społecznych.

4. Wspieranie struktur parasolowych (federacje, sieci, agencje, itd.)

Struktury parasolowe zrzeszające zakłady pracy chronionej:

- Flandryjski Fundusz na rzecz Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych

(*Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap* czyli VFSIPH)

- Flandryjska Federacja Zakładów Pracy Chronionej (*Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen*, ou VLAB).

5. Cechy innowacyjne

Obecnie Flamandzkie Ministerstwo Zdrowia jest odpowiedzialne za sprawowanie kurateli nad zakładami pracy chronionej. Jednak rozporządzenie przygotowywane przez rząd flamandzki ma na celu przeniesienie tej odpowiedzialności na Flamandzkie Ministerstwo Pracy.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne

BORZAGA C., DEFOURNY J. (2001), *The Emergence of Social Enterprise*,
Routledge, London.

DEFOURNY J., SIMON M., VAN PACHTERBEKE I. (1996), *L'entreprise
d'insertion en Wallonie. Premières leçons de 7 projets-pilotes*, Fondation Roi
Baudouin, Bruxelles.

MINISTERSTWO STOŁECZNEGO REGIONU BRUKSELSKIEGO, Regionalne
Biuro Gospodarki i Zatrudnienia (2001), *Agrément et subventionnement
des entreprises d'insertion*, na stronie www :
<http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

MINISTERSTWO REGIONU WALOŃSKIEGO, Dykcja Generalna ds. Gospodarki i
Zatrudnienia (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises d'insertion*,
strona www: <http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

SIMON M. (1998), *L'entreprise d'insertion à l'épreuve de la réalité économique*,
Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

SPEAR R., DEFOURNY J., FAVREAU L., LAVILLE J.-L. (2001), *Tackling
Social Exclusion in Europe, The Contribution of the Social Economy*, Ashgate,
Aldershot.

Przedsiębiorstwa pracy dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych (ETA)

Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) (AWIPH) (1999a), *Raport roczny 1998*, Charleroi.

Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) (AWIPH) (1999b), *Les entreprises de travail adapté en Région Wallonne*, wydanie ósme, Charleroi.

MINISTERSTWO REGIONU WALOŃSKIEGO, Dykcja Generalna ds. Gospodarki i Zatrudnienia (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises de travail adapté (anc. Ateliers protégés)*, strona www:<http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

NAVEZ F., DEMARCHE J.M., DEMONTY B. (1999), *Rapport pour la Belgique*, Digestus-Network for new law on social enterprises in Europe.

Przedsiębiorstwa edukacji przez pracę (EFT) i zakłady edukacji przez pracę (AFT)

BORZAGA C., DEFOURNY J. (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London.

DAVAGLE M. (1991), *L'ASBL dans tous ses états*, Ced.samsom, Diegem.

DEFOURNY J., NYSSSENS M., SIMON M. (1998), *De l'association sans but lucratif à la société à finalité sociale*, w : DEFOURNY J., FAVREAU L. i LAVILLE J.-L. (red.), *Insertion et nouvelle économie sociale, un bilan international*, Desclée de Brouwer, Paris.

FUSULIER B., MERTENS S. (1996), *L'intervalle formateur, Etude des entreprises de formation par le travail*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

LAUWEREYS L., NICAISE I. (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.

GAUSSIN C. (1997), *Analyse multidimensionnelle du coût des entreprises de formation par le travail en Wallonie*, Les cahiers du CERISIS 97/3, CERISISHainaut, UCL, Charleroi.

MINISTERSTWO REGIONU WALOŃSKIEGO, Dykcja Generalna ds. Gospodarki i Zatrudnienia (2001), *Premier rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne*, Jambes.

MINISTERSTWO REGIONU WALOŃSKIEGO, Dykcja Generalna ds. Gospodarki i Zatrudnienia (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises de formation par le travail*, strona www : <http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

PINXTEREN A. (2001), *Crise de l'emploi, politiques actives et économie sociale d'insertion. Etudes comparatives des Entreprises de Formation par le travail et des Ateliers Sociaux*, praca magisterska, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katolicki Uniwersytet w Louvain, Louvain-la-Neuve.

SPEAR R., DEFOURNY J., FAVREAU L., LAVILLE J.-L. (2001), *Tackling Social Exclusion in Europe, The contribution of the social economy*, Ashgate, Aldershot.

Przedsiębiorstwa społeczne niefirmowane przez władze państwowe, będące członkami RESSources, które nie podpisały karty Solid'R

OŚRODEK EKONOMI SPOŁECZNEJ (2001), *Economie sociale et gestion des déchets*, Université de Liège, Liège.

Warsztaty społeczne (SWP)

DEFOURNY J., VAN PATCHERBEKE I. (1996), *Les initiatives de formation et d'emploi pour les peu qualifiés en Flandres*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège.

LAUWEREYS L., NICAISE I. (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.

LAUWEREYS L., MATHEUS N., NICAISE I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen: doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.

MERTENS S., SIMON M. (1997), *Vers une nouvelle définition de l'économie sociale en Flandres*, Traverses nr128 (grudzień), Monceau-sur-Sambre.

NICAISE I., LAUWEREYS L., MATHEUS N. w: CES, HIVA, CERISIS, IRES, ANSO (2001), *Economie sociale : enjeux conceptuels, insertion par le travail et services de proximité*, De Boeck, Bruxelles.

PINXTEREN A. (2001), *Crise de l'emploi, politiques actives et économie sociale d'insertion. Etudes comparatives des Entreprises de Formation par le travail et des Ateliers Sociaux*, praca magisterska, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katolicki Uniwersytet w Louvain, Louvain-la-Neuve.

VANDER BEKE D. (1999), *Sociale Economie, een verkennende studie*, Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu.

Integracyjne Przedsiębiorstwa Społeczne (IB)

DEFOURNY J., VAN PACHTERBEKE I. (1996), *Des initiatives de formation et d'emploi pour les peu qualifiés en Flandres*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège.

- LAUWEREYS L., NICAISE I (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.
- LAUWEREYS L., MATHEUS N., NICAISE I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen: doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.
- MERTENS S., SIMON S. (1997), "Vers une nouvelle définition de l'économie sociale en Flandres", *Traverses*, nr 128 (grudzień), Monceau-sur-Sambre.
- MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, AFDELING TEWERKSTELLING (2002), *Invoegbedrijven, Handleiding voor de werkgever*, Bruxelles.
- VANDER BEKE D. (1999), *Sociale Economie, een verkennende studie*, Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu.

Lista publikacji EMS

Książki

- Laville J.-L., Cattani A.D. (red.) (2005) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, s. 564
- Borzaga C., Spear R. (red.) (2004) *Trends and Challenges for Co-operatives and Social Enterprises in Developed and Transition Countries*, Trento: Edizioni31, s. 280.
- Evers A., Laville J.-L. (red.) (2004) *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, s. 288.
- Borzaga C., Defourny J. (red.) (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge, s. 386.
- Spear R., Defourny J., Favreau L., Laville J.-L. (red.) (2001) *Tackling Social Exclusion in Europe. The Contribution of the Social Economy*, Aldershot: Ashgate, s. 359.

Artykuły EMES związane z projektem „PERSE”

- Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode I., Evers A., Schulz A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, nr 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, nr 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, nr 04/04, Liège: EMES European Research Network.

- Eme B., Gardin L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, nr 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård L., Bisballe T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, nr 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens M., Grégoire O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique", *Working Papers Series*, nr 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara P., O'Shaughnessy M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, nr 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, nr 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, nr 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, nr 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, nr 04/05, Liège: EMES European Research Network.

Artykuły EMES związane z projektem „ELEXIES”

- Delaunoy P. (2003) "Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion: Luxembourg", *Working Papers Series*, nr 03/02, Liège: EMES European Research Network.
- Delaunoy P. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Luxembourg", *Working Papers Series*, nr 03/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2002) "Les structures d'insertion par l'économie en France", *Working Papers Series*, nr 02/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France", *Working Papers Series*, nr 03/09, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire O. (2003) "Profils Nationaux des Entreprises Sociales d'Insertion: Belgique", *Working Papers Series*, nr 03/03, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire O. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Belgium", *Working Papers Series*, nr 03/08, Liège: EMES European Research Network.
- Gruber C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Austria", *Working Papers Series*, nr 03/06, Liège: EMES European Research Network.
- Loss M. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy", *Working Papers Series*, nr 03/04, Liège: EMES European Research Network.
- O'Shaughnessy M. (2002) "Social Integration Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, nr 02/05, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P., Immonen, N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", *Working Papers Series*, nr 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", *Working Papers Series*, nr 02/09, Liège: EMES European Research Network.

- Schulz A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", *Working Papers Series*, nr 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 02/06, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *Working Papers Series*, nr 03/10, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, nr 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, nr 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, nr 03/01, Liège: EMES European Research