
EMES
European Research Network

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne
w Finlandii

Pekka Pättiniemi

Dokument nr 04/07

Niniejszy artykuł jest częścią większego projektu o nazwie „The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work” (PERSE) („Działania społeczno-ekonomiczne przedsiębiorstw społecznych w obszarze integracji przez pracę”). Projekt PERSE skupia badaczy z 11 krajów Unii Europejskiej i jest koordynowany przez Marthę NYSENS (CERISIS, Katolicki Uniwersytet w Louvain). Finansowany jest przez Komisję Europejską (DG ds. badań naukowych) w ramach programu „Improving the Human Research Potential and Socio-Economic Base” (Podnoszenie potencjału naukowego i bazy społeczno-ekonomicznej).

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



Integracyjna praca przedsiębiorstw społecznych w Finlandii

Pekka Pättiniemi

Institut Badań nad Obszarami Wiejskimi, Szkoleniami i Spółdzielczością, Uniwersytet Helsiński, Finlandia

Wstęp

Głównym celem tego artykułu jest przedstawienie ogólnego obrazu pracy integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Finlandii (WISEs) oraz przeprowadzenie analizy ich działalności społecznej i ekonomicznej. Omówimy również przedsiębiorstwa, których głównym celem nie jest zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych, a także przeprowadzimy analizę nowego rozwiązania prawnego, które powstało w wyniku działalności fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, czyli przyjęcia Ustawy o Przedsiębiorstwach społecznych. Jednak, aby móc opisać i przeanalizować obecną fazę rozwoju tych organizacji w Finlandii, należy nakreślić historię różnych typów przedsiębiorstw społecznych, a także kontekst, w jakim powstawały.

1. Zmiany na fińskim rynku pracy

W Finlandii pełne zatrudnienie było cechą charakterystyczną dla jej gospodarki od lat 50. po wczesne lata 90. dwudziestego wieku. Wspomagane było ono przez szybkie uprzemysłowienie, a także, między latami 50. a 70., przez emigrację do Szwecji i innych bardziej uprzemysłowionych krajów.

Państwowa regulacja rynku pracy oraz dobra polityka społeczna i zdrowotna wspierały i czyniły możliwym nieprzerwany wzrost gospodarki oraz znaczące podniesienie poziomu zamożności obywateli. Polityka związana z rynkiem pracy była postrzegana, jako integralna część polityki gospodarczej i edukacyjnej. Tradycyjnie państwo brało odpowiedzialność za politykę zatrudnienia, a Ministerstwo Pracy organizowało biura zatrudnienia w niemal każdej gminie.

Liberalizacja państwowej polityki gospodarczej, która nastąpiła w latach 80. przyczyniła się do stopniowej zmiany sytuacji. Przekształcenie gospodarki na rynek światowy, jej liberalizacja oraz nagłe załamanie się handlu ze Związkiem Radzieckim, we wczesnych latach 90.,

spowodowały masowe bezrobocie. Współczynnik bezrobocia osiągnął swój punkt kulminacyjny w 1994 roku (pokazuje to tabela 1, która przedstawia zmiany współczynnika bezrobocia [wg. standardów ILO] od 1990 roku do 2003 roku).

Nowa polityka, wpływająca na rynek pracy, została wprowadzona w latach 90. Główni partnerzy na rynku pracy (rząd, organizacje pracodawców i związki zawodowe), doszli do porozumienia dotyczącego bardziej elastycznych warunków zatrudnienia oraz poszerzenia możliwości lokalnego stosowania państwowych, kolektywnych umów o pracę. W polityce dotyczącej rynku pracy, w latach 90. wprowadzono bardziej aktywne metody, na przykład znacząco wzrosła liczba kursów i szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych. Stworzono różnorodne alternatywy, umożliwiające zatrudnianie osób bezrobotnych (zwłaszcza długotrwale). Skutkiem ubocznym był wzrost zatrudnienia, zarówno czasowego jak i w niepełnym wymiarze godzin.

Tabela 1: Zatrudnienie w Finlandii w latach 1990-2003

Rok	Współczynnik zatrudnienia		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1990	2,7	3,6	3,2
1991	5,1	8,0	6,6
1992	9,6	13,6	11,7
1993	14,4	18,1	16,3
1994	14,8	18,1	16,6
1995	15,1	15,7	15,4
1996	14,9	14,3	14,6
1997	13	12,3	12,7
1998	12	10,9	11,4
1999	10,7	9,8	10,2
2000	10,6	9,1	9,8
2001	9,7	8,6	9,1
2002	9,1	9,1	9,1
2003	8,9	9,2	9,0

W grudniu 2003 roku 82 900 osób zostało objętych szkoleniami i pomocą finansową oferowaną przez urząd pracy. Około 2000 osób zatrudnionych było dzięki inwestycjom promującym zatrudnienie i projektem Europejskiego Funduszu Socjalnego. Ogółem 3,3 % osób w wieku produkcyjnym objętych było tymi programami. Liczba osób korzystających z

rozwiązań proponowanych przez urząd pracy wynosiła 33 800 osób (obniżyła się o 1500, w porównaniu z rokiem poprzednim). Pracownicy ci byli zatrudnieni w następujący sposób: 6% w miejscach pracy zapewnianych przez rząd, 32% w miejscach pracy zapewnianych przez samorządy, 62% w miejscach pracy zapewnianych przez sektor prywatny. Między grudniem 2001 roku a grudniem 2003 roku, liczba miejsc pracy zapewnianych przez rząd zmniejszyła się o 8%, przez samorządy o 13% procent, natomiast w sektorze prywatnym wzrosła o 1%¹. Pod koniec grudnia 2003 roku, szkolenia związane z umiejętnościami poruszania się na rynku pracy obejmowały 30 000 uczestników, czyli o 1 400 mniej niż w 2002 roku. W grudniu 2003 roku 3 400 nowych uczestników rozpoczęło szkolenia tego typu.

Programy Europejskiego Funduszu Społecznego (ESF) przyczyniły się (od chwili ich wprowadzenia w Finlandii w 1995 roku) do powstania nowego typu przedsiębiorstw społecznych, poprzez wspieranie działań innowacyjnych. Inicjatywy te prawdopodobnie nie pojawiłyby się, gdyby były wspierane jedynie przez tradycyjne narzędzia „finansowania projektów”.

Specjalny program przygotowany przez ośrodki opieki społecznej i zdrowotnej, poświęcony był całościowym badaniom nad zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Według tego badania, około 11 000 osób niepełnosprawnych zatrudniają centra pracy, podlegające ustawie o osobach Niepełnosprawnych, przedsiębiorstwach społecznych, zakładach aktywności zawodowej i projektach prowadzonych przez świetlice dla osób chorych psychicznie. Środki przeznaczone na te działania, ogółem wynoszą 118 milionów euro, z czego 84 miliony pochodzi ze środków publicznych².

Pomimo tych działań, nadal utrzymuje się problem bezrobocia strukturalnego, który obejmuje obecnie 180 000 osób. Ponadto liczba osób niepełnosprawnych, aktywnie poszukujących pracy sięga niemal 90 000 osób³. Biorąc pod uwagę, że Finlandię zamieszkuje 5 000 000 osób, liczba ta jest relatywnie wysoka.

¹ Ministerstwo Pracy, Biuletyn Fińskiego Ministerstwa Pracy, grudzień 2003.

² Ylipaavalniemi, 2001.

³ Pukkio, 2003.

2. Nowe osiągnięcia integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Przed 1990 roku, grupą docelową integracyjnych przedsiębiorstw społecznych były osoby niepełnosprawne. Spółdzielcze firmy socjalne zakładane przez osoby niepełnosprawne lub osoby wyleczone z choroby psychicznej, traktowane były jako środek samopomocowy, ułatwiający znalezienie pracy, lub zapewniający dodatkowy dochód, uzupełniający otrzymywaną rentę⁴. Spółdzielnie te były wspierane przez organizacje członkowskie: AFFINITY (Fińskie Towarzystwo Osób Chorych Psychicznie) i Fińskie Towarzystwo Osób Niesłyszących.

Jednak w związku z masowym bezrobociem, które pojawiło się na początku lat 90., w połowie lat 90. powstał nowy typ spółdzielni pracowniczych. Przedstawimy go poniżej. Równocześnie „centra pracy”, które początkowo miały na celu zatrudnianie osób niepełnosprawnych, przeszły poważną ewolucję, którą opiszemy w innej części tekstu.

2.1. Spółdzielnie pracy

Pierwsze spółdzielnie pracy pojawiły się, jak zostało to już wspomniane, w połowie lat 90., pod koniec tego okresu istniało niemal 300 przedsiębiorstw tego typu, zatrudniały one ponad 3000 bezrobotnych osób.

Spółdzielnie pracy utworzono jako uzupełnienie usług oferowanych przez państwowe biura zatrudnienia, które w obliczu masowego bezrobocia, nie były w stanie wypełniać wszystkich swoich zadań⁵. Spółdzielnie pracy były również owocem dyskusji, toczących się w latach 70., na temat demokratycznych zakładów pracy. Osoby bezrobotne realizowały tam dwa cele jednocześnie: zapewnienie stałego dochodu z pracy i kształtowanie własnej sytuacji zawodowej. Chociaż spółdzielnie pracy dążą do pełnoetatowego zatrudnienia, przyjęły strategię wynajmowania pracowników (swoich członków) innym przedsiębiorstwom i tworzenie usług, za które przedsiębiorstwa płaciły jednorazową wypłatą, czyli jedną fakturą, pokrywającą wszystkie koszty związane z wynajęciem robotników (pensje, podatki, ubezpieczenie, koszty biurowe, itd.). Strategia ta okazała się skuteczna.

⁴ Patrz Pättiniemi, Immonen, 2002, ss. 11-14.

⁵ Pättiniemi (1999).

Niektóre spółdzielnie pracy starają się również rozwijać zawodowe umiejętności swoich członków poprzez organizowanie szkoleń zawodowych, (finansowanych z własnego budżetu lub dzięki wykorzystaniu pomocy z biur zatrudnienia). W wielu regionach spółdzielnie pracy są przedsiębiorstwami należącymi do kilku interesariuszy, ich członkami mogą być lokalne związki zawodowe, towarzystwa wiejskie, a czasem, nawet lokalne banki i władze miejskie. Pomimo że, spółdzielnie pracy najpierw pojawiły się w dużych miastach, dziś również spotyka się je na obszarach wiejskich, od położonego najbardziej na południe miejsca w Finlandii po północny region Lapland.

Spółdzielnie pracy były zazwyczaj zakładane przez osoby pozostające na bezrobociu przez okres od roku do dwóch lat, wiek dwóch trzecich z nich mieścił się w przedziale między 36 a 45 rokiem życia. Warty odnotowania jest również fakt, że 43% osób zakładających spółdzielnie stanowią kobiety. Imigranci (zwłaszcza pochodzący z byłego Związku Radzieckiego) również byli aktywni w procesie zakładania spółdzielni pracy. Pod koniec dwudziestego wieku, spółdzielnie pracy zrzeszające imigrantów liczyły około 300 członków.

Czasowa pomoc strukturalna na zakładanie nowych spółdzielni szybko wzrastała w połowie lat 90., spółdzielnie pracy również mogły z niej korzystać. Od 1994 roku do roku 1996 Instytut Badań nad Spółdzielniami na Uniwersytecie Helsińskim, prowadził projekt o nazwie „Program Nowa Przedsiębiorczość”, który w latach 1994-1995 był finansowany przez Komitet ds. Polityki Wiejskiej, a w roku 1996 przez Ministerstwo Pracy. W 1995 roku Finlandia wstąpiła do Unii Europejskiej, w rezultacie fińskie organizacje mogły zacząć ubiegać się o fundusze z Europejskiego Funduszu Socjalnego (ESF). Fundusze pochodzące z ESF pozwoliły na otwarcie Regionalnych Centrów Wspierania przedsiębiorczości. W 1997 roku, 60 spółdzielni założyło stowarzyszenie, aby zjednoczyć swoje działania mające na celu wywieranie nacisku na politykę państwową. W tym samym roku, doradcy spółdzielczy zorganizowali się w organizację zawodową.

Ze względu na pozytywne efekty działania spółdzielni pracy, zainteresowanie państwa promowaniem tego typu przedsiębiorczości wzrastało i w efekcie doprowadziło do nowej interpretacji przepisów dotyczących definicji „przedsiębiorcy” oraz zmiany kryteriów otrzymywania świadczeń przez osoby bezrobotne. Zgodnie z nową definicją, przedsiębiorca to osoba, która posiada ponad 15% udziałów przedsiębiorstwa, w którym pracuje i z tego względu nie ma prawa do otrzymywania świadczeń w przypadku utraty pracy. Definicja ta

umożliwia osobom bezrobotnym założenie spółdzielni, bez ryzyka utraty zabezpieczeń socjalnych. Jedynym warunkiem jest założenie przedsiębiorstwa przez co najmniej siedmiu członków, aby możliwe było rozdysponowanie udziałów w taki sposób, żeby nikt nie przekroczył wyznaczonej granicy 15% własności.

W 1995 roku rząd wprowadził poprawkę dotyczącą dotacji dla stowarzyszeń działających na rzecz osób bezrobotnych, która umożliwia wykorzystanie tego typu dotacji do pokrywania kosztów pracy spółdzielni. Dotacja obejmuje jedynie te działania, przeprowadzone w określonym czasie, które nie mogą być uważane za komercyjne lub służące rozwojowi firmy. Chociaż dotacja nie może przekraczać 10 000 euro, zachęca do zakładania spółdzielni pracy⁶

Niedługo po wprowadzeniu poprawki dotyczącej polityki przyznawania dotacji, państwowe biura zatrudnienia przyjęły ideę spółdzielni pracy. Rzeczywiście, niektórym osobom bezrobotnym łatwiej było znaleźć zatrudnienie, gdy mogli być oni wynajmowani przedsiębiorstwom, na czas określony, jako podwykonawcy państwowych firm⁷. Jednak członkowie biur zatrudnienia zaczęli postrzegać spółdzielnie pracy, jako swoich konkurentów, a to miało negatywny wpływ na ich stosunek do tych przedsiębiorstw. Jednakże, w innych obszarach, spółdzielnie pracy stały się nieodłącznym partnerem w lokalnych partnerstwach. Zwłaszcza na wsi, samorzady i biura zatrudnienia współpracują ze spółdzielniami pracy i innymi przedsiębiorstwami, szukając rozwiązań problemu stale wysokiego poziomu bezrobocia. Spółdzielnie pracy postrzegane są, jako ostatni krok dla długotrwale bezrobotnych osób, pochodzących ze środowisk defaworyzowanych, przed wejściem na wolny rynek pracy.

Ze względu na lepszą sytuację na krajowym rynku pracy, począwszy od 2000 roku powstaje mniej spółdzielni pracy niż w późnych latach 90. W ostatnich latach osłabła również pomoc strukturalna. Państwowe Towarzystwo Spółdzielni Pracy w 2000 roku przeszło poważny kryzys prawny i finansowy, którego skutki nadal są odczuwalne w organizacji.

Spółdzielnie pracy mogą być postrzegane jako przedsiębiorstwa tymczasowe. Niektóre z nich rozwinęły się w należące do pracowników firmy, inne zakończyły działalność po znalezieniu zatrudnienia przez należących do nich członków w innych przedsiębiorstwach, pozostałe są w

⁶ Ibidem., s.139.

⁷ Ibidem., s. 137.

trakcie przekształcania się w zwykłe agencje pracy, które wynajmują robotników do prac czasowych firmom działającym w takich sektorach, jak budownictwo, sprzątanie i opieka. Szacuje się, że w Finlandii nadal działa około 200 spółdzielni pracy, zatrudniając około 2500 osób rocznie⁸.

2.2. Centra pracy, znajdujące się w posiadaniu towarzystw społecznych

Pierwsza próba wspierania aktywności przedsiębiorczej wśród osób niepełnosprawnych sięga lat 90. dziewiętnastego wieku, kiedy to towarzystwa dobroczynne działające na rzecz osób niewidomych zgodziły się pomagać niewidomym krawcom w zakupie materiałów i sprzedaży wytworów⁹. Kolejny krok został podjęty w drugiej połowie lat 30. dwudziestego wieku, kiedy towarzystwa działające na rzecz osób niepełnosprawnych zaczęły tworzyć pierwsze przedsiębiorstwa przemysłowe, których celem było zatrudnianie osób niepełnosprawnych¹⁰. Miesięczne wsparcie dla osób niedowidzących zostało wprowadzone przez państwo w 1935 roku. Ta decyzja rządowa stworzyła podstawy polityki społecznej, skupiającej się na pracy integracyjnej osób fizycznie niepełnosprawnych¹¹. Następnie, w 1952 roku, podobna ustawa dotycząca osób z niepełnosprawnością ruchową, została przyjęta przez Parlament fiński¹².

Najbardziej intensywny czas powstawania centrów pracy i chronionych zakładów pracy w Finlandii przypada na późne lata 50. i początek lat 60. dwudziestego wieku.

Zmiana polityki społecznej dotyczącej pracy integracyjnej nastąpiła w 1970 roku, kiedy została przyjęta tymczasowa ustawa o centrach pracy, ich tworzeniu i prowadzeniu oraz o wspieraniu towarzystw. Zgodnie z tą ustawą, wymienione organizacje, mogły ubiegać się o nisko oprocentowane pożyczki rządowe na pokrycie kosztów związanych z rozpoczęciem działalności. Pożyczka ta mogła wynosić ponad dwie trzecie wysokości koniecznego wkładu na inwestycję. Nisko oprocentowana pożyczka przyznawana była również na pokrycie 55% bieżących kosztów związanych z działalnością centrów pracy. W 1978 roku ustawa ta nabrała charakteru stale obowiązującej¹³.

⁸ Pättiniemi, Immonen, 2002, ss.7-10.

⁹ Kuotola, 1988, s.360.

¹⁰ Kuotola, 1988, ss. 92-95; M□hönen, 1998, ss.153-154.

¹¹ Kuotola, 1988, s.366.

¹² M□hönen, 1998, s.156.

¹³ M□hönen, 1998, s.157.

W latach 70. i 80. sytuacja ekonomiczna była korzystna dla centrów pracy, zakłady pracy mogły być modernizowane, a konkurencyjność tego typu przedsiębiorstw podniosła się. W związku z tą sytuacją, liczba pracowników i członków szybko rosła. Chociaż idea centrów pracy wywodziła się z działalności i problematyki podejmowanej przez towarzystwa działające na rzecz osób niepełnosprawnych, w latach 70. większość z nich była zakładana, kierowana i znajdowała się w posiadaniu samorządów lub organizacji stworzonych przez władze państwowe. Tylko niewielka część tych przedsiębiorstw należała do prywatnych właścicieli, w większości towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Centra pracy również odczuły recesję, która miała miejsce we wczesnych latach 90. Wiele z nich musiało dostosować swoją działalność do kurczących się rynków, a wielu pracowników tych przedsiębiorstw zostało zwolnionych. W warunkach ostrej konkurencji, centra pracy zaczęły zatrudniać długoterminowo bezrobotne osoby, które miały wyższe kwalifikacje, w tym sensie, że nie były niepełnosprawne fizycznie lub umysłowo i w związku z tym łatwiej mogły włączyć się w działalność przedsiębiorstwa należącego do głównego nurtu gospodarki. Liczba osób długotrwale pozostających bez pracy, wśród pracowników centrów pracy, w znaczący sposób wzrosła. Centra pracy, również zaczęły wykluczać społecznie defaworyzowane grupy osób ze swojej grupy docelowej.

Równocześnie, zmiany w prawodawstwie dotyczącym działalności rehabilitacyjnej, wpłynęły na działalność licznych centrów pracy. Niektórzy niepełnosprawni pracownicy, od lat zatrudnieni w centrach, musieli zostać zwolnieni, ponieważ nowe ustawodawstwo nie zezwalało na subsydiowanie pracy jednej osoby, dłużej niż przez rok.

Lata 1992 – 1994, były szczególnie trudne dla centrów pracy, jednak do połowy lat 90. większości z nich udało się wyjść z kryzysu.

Recesja i zmiany w prawodawstwie dotyczącego rehabilitacji, doprowadziły do podjęcia decyzji o poszerzeniu zakresu celów i rozszerzeniu metod pracy. Zostały przyjęte dwa główne kierunki działania. Z jednej strony, w wielu regionach, centra pracy zmieniły się w centra oferujące wiele usług związanych z rehabilitacją, szkoleniami i wypracowywaniem doświadczenia zawodowego. Działalność ta była często uzupełniana przez wiele, wcześniej wykonywanych niezależnie, usług rehabilitacyjnych, które zaczęły być wykonywane w jednym miejscu. Usługi oferowane przez te centra mogły obejmować wspieranie zatrudnienia,

przygotowanie do pracy, zatrudnianie osób, którym przysługiwały subsydia, szkolenia zawodowe, itd. Z drugiej strony, niektóre centra pracy nabrały bardziej przedsiębiorczego charakteru, przekształcając się w „przedsiębiorstwa społeczne”. Decyzja ta była inspirowana przez konieczność bardziej wydajnej produkcji i zarządzania, które stały się warunkiem przetrwania organizacji. Rozwój ten miał dwa główne skutki: prywatyzację centrów pracy oraz chęć podniesienia produktywności ich pracowników. Pomysł nazywania bardziej przedsiębiorczych centrów pracy „przedsiębiorstwami społecznymi” lub „firmami socjalnymi” zyskał popularność wraz z rozwojem międzynarodowych powiązań, a także ze względu na negatywny wizerunek centrów pracy w większości przedsiębiorstw państwowych i innych¹⁴.

Aby zwiększyć wydajność centrów pracy, jako przedsiębiorstw, niektóre z nich zostały sprzedane bezpośrednio zarządom lub prowadzonym przez specjalistów, należącym do samorządów, fundacjom. W niektórych wypadkach oznaczało to większą autonomię i możliwość podejmowania bezpośrednich decyzji przez menedżerów.

Gdy zaczęto zwracać uwagę na wydajność niepełnosprawnych pracowników okazało się, że „motywowanie finansowe” nie wystarcza, aby podnieść ich umiejętności i zaangażowanie. Niedawno zmieniło się prawodawstwo, dzięki czemu niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni w centrach pracy lub w innych wspieranych zakładach, mogą otrzymywać normalne wynagrodzenie, nie ryzykując stałej utraty renty. Według nowych przepisów, prawa niepełnosprawnych osób do renty i innych świadczeń zapewniających bezpieczeństwo socjalne, zostaną wznowione po zakończeniu aktywności zawodowej, o ile osoby te udowodnią, że nie są w stanie wykonywać regularnej pracy. Tylko kilka komentarzy zostało załączonych do możliwości i korzyści, które można uzyskać dzięki poprawieniu warunków pracy i włączeniu demokratycznych zasad do zarządzania¹⁵.

Szacuje się, że około 10 nowych przedsiębiorstw społecznych wykształciło się z tradycyjnych centrów pracy¹⁶. Fundacja VATES założyła 34 główne narodowe stowarzyszenia dla osób niepełnosprawnych, ponadto organizuje różnego rodzaju usługi, wspierające centra pracy,

¹⁴ Pättiniemi & Immonen, 2002, s. 6.

¹⁵ Loukola, 2001.

¹⁶ Harjunen, 2001.

które podlegają temu typowi transformacji¹⁷. SOFI, sieć zajmująca się rozwojem przedsiębiorstw społecznych (w tym przypadku centrów pracy) została założona w 1998 roku. Zauważalna jest świadoma wola rozwijania przedsiębiorczości w zakładach i centrach pracy.

2.3. Cechy charakterystyczne integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISEs) z uwzględnieniem kryteriów określonych przez definicję przedsiębiorstwa społecznego

Mozemy wydzielić dwa główne typy fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych: przedsiębiorstwa związane ze stowarzyszeniami działających na rzecz osób niepełnosprawnych oraz spółdzielcze przedsiębiorstwa społeczne. Przedsiębiorstwa związane ze stowarzyszeniami działających na rzecz osób niepełnosprawnych mają, jak już wspomniano, znacznie dłuższą historię i dlatego mogą być traktowane, jako „tradycyjne” organizacje zajmujące się integracją przez pracę. Spółdzielcze przedsiębiorstwa społeczne, są nowszym zjawiskiem, związanym z recesją i masowym bezrobociem z początku lat 90. W obu typach integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, można wyróżnić dwa podtypy, jak pokazano to w tabeli 2. Z jednej strony są to centra pracy i inne przedsiębiorstwa znajdujące się w posiadaniu towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych, z drugiej spółdzielnie pracy i spółdzielnie dla osób niepełnosprawnych.

Wykorzystanie kryteriów opisujących przedsiębiorstwa społeczne, wypracowane przez EMES Network¹⁸, okazuje się dość trudne w odniesieniu do Finlandii zwłaszcza, jeśli chodzi o centra pracy. Do jakiego stopnia prywatne centra pracy mogą być uważane za przedsiębiorstwa społeczne? Odpowiedź na to pytanie nie jest łatwa. Czy charakteryzuje je wysoki stopień ryzyka ekonomicznego? Czy centra pracy korzystają z dużej autonomii? Czy są one inicjatywą uruchamianą przez grupę obywateli? W jaki sposób rozdzielają zasoby, jeśli takowe mają? W sposób jednoznaczny widoczne jest, że nie mają one charakteru partycypacyjnego, angażującego osoby, których dotyczy ich działalność.

Gdy przyglądamy się, według wyżej wymienionych kryteriów „przedsiębiorstwom będącym w posiadaniu stowarzyszeń działających na rzecz osób niepełnosprawnych”, problem pojawia się, kiedy rozpatrujemy ich partycypacyjny charakter. W rzeczywistości, przedsiębiorstwa te

¹⁷ Celem fundacji VATES jest wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, którym trudno jest znaleźć pracy, robi to biorąc pod uwagę ich potrzeby rehabilitacyjne, w sposób odpowiadający danej jednostce i społeczności.

¹⁸ Więcej na temat tych kryteriów, patrz Borzaga, Defourny (2001).

są własnością bardzo silnych, państwowych lub regionalnych towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Zarząd często składa się z profesjonalnych zespołów zarządzających i niepełnosprawnych członków towarzystwa. Czy osoby te rzeczywiście reprezentują robotników fabryk i zakładów pracy? Władzę decyzyjną dzierży stowarzyszenie, które posiada udziały przedsiębiorstwa, niezwykle trudno jest więc pracownikom wpływać na proces decyzyjny w tych organizacjach.

Kwestia władzy – czyli tego, kto posiada i zarządza przedsiębiorstwem społecznym – nie była w Finlandii przedmiotem dyskusji i wydaje się być to bardzo delikatne zagadnienie dla większości organizacji, których dotyczy. Jedynym wyjątkiem jest AFFINITY (Fińskie Towarzystwo Osób Chorych Psychiczenie) i Fińskie Towarzystwo Osób Niesłyszących, które w otwarty sposób podjęły dyskusję na temat zysków z partycypacji niepełnosprawnych członków w zarządzaniu przedsiębiorstwem (uczestnictwo to obejmuje posiadanie udziałów przez pracowników), związanych z procesem rehabilitacji i usamodzielniania się.

Tabela 2: Różne typy fińskich przedsiębiorstw integracji przez pracę, wobec kryteriów definicji przedsiębiorstwa społecznego, wypracowanej przez EMES Network.

Główne typy integracyjnych przedsiębiorstw społecznych	Przedsiębiorstwa związane z towarzystwami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych		Spółdzielnie	
	Centra pracy*	Inne przedsiębiorstwa znajdujące się w posiadaniu towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych	Spółdzielnie pracy	Spółdzielnie socjalne dla osób niepełnosprawnych
<i>Ciągła działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług</i>	Tak	Tak	Tak	Tak
<i>Wysoki stopień autonomii</i>	Przeważnie	Przeważnie	Tak	Tak
<i>Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego</i>	Często nie	Tak	Tak	Tak
<i>Minimalna ilość pracy odpłatnej</i>	Tak	Tak	Tak	Tak
<i>Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli</i>	Przeważnie	Tak	Tak	Tak
<i>Władza decyzyjna nieoparta na własności kapitałowej</i>	Nie	Nie	Tak	Tak
<i>Charakter partycypacyjny,</i>	Nie	Nie	Tak	Tak

<i>angażujący osoby, których dotyczy dana działalność</i>				
<i>Ograniczony rozdział zysków</i>	Przeważnie	Przeważnie	Tak	Tak
<i>Wyraźnie określony cel, przynoszący korzyści społeczności</i>	Tak	W większości przypadków	W większości przypadków	W większości przypadków

**Prywatne centra pracy podlegające Ustawie o Osobach niepełnosprawnych*

Przedsiębiorstwa związane z towarzystwami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych i spółdzielnie dobrze odpowiadają kryteriom przedsiębiorstwa społecznego, wypracowanym przez EMES Network. Obie te inicjatywy są nowe i powstały w odpowiedzi na nieskuteczność, z natury protekcyjnych, wcześniejszych modeli pracy integracyjnej.

Ryzyko ekonomiczne jest oczywiste w trzech z czterech przykładów, zwłaszcza w przypadku spółdzielni pracy, które (w przeciwieństwie do przedsiębiorstw znajdujących się w posiadaniu towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych, gdzie większość osób otrzymuje rentę lub inną pomoc finansową, wynikającą z ich niepełnosprawności), nie mogą liczyć na społeczne świadczenia swoich członków.

3. Ekonomiczne i społeczne działania fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

3.1. Badania nad integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi przeprowadzonymi w ramach projektu PERSE

W ramach projektu badawczego „Działania społeczno-ekonomiczne przedsiębiorstw społecznych w obszarze integracji przez pracę” (PERSE) została wybrana grupa 15 fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, a ich działalność społeczna i ekonomiczna poddana analizie¹⁹. Wybór przedsiębiorstw został dokonany przy pomocy ekspertów zajmujących się spółdzielniami pracy integracyjnej i centrami pracy. „Przedsiębiorstwa znajdujące się w posiadaniu towarzystw działających na rzecz osób niepełnosprawnych” nie zostały objęte tym badaniem.

Informacje były zbierane wiosną 2003 roku, przy pomocy wywiadów przeprowadzanych z dyrektorami zarządzającymi integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi. Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu zostały poproszone o przedstawienie zestawienia ekonomicznego za rok 2001. Tylko dwa przedsiębiorstwa nie dostarczyły wszystkich koniecznych danych

¹⁹ Wywiady z dyrektorami zarządzającymi tych instytucji zostały przeprowadzone między styczniem, a czerwcem 2003 roku.

(dotyczy to zwłaszcza uzyskiwanych dotacji). W jednym przypadku przedstawiono zestawienie ekonomiczne za rok 2002, ponieważ firma została założona w 2000 roku, zestawienie z 2002 roku lepiej odzwierciedlało jej działalność ekonomiczną.

Objęta badaniem grupa przedsiębiorstw znajdowała się w południowej i centralnej części Finlandii. Są to obszary zamieszkiwane przez większą część populacji Finlandii. Mają one w większości, swoje siedziby w centrach regionalnych, zarówno wiejskich jak miejskich. Ograniczony budżet na wyjazdy nie pozwolił odwiedzić terenów poza centrami i przyczynił się do objęcia badaniem regionów, w którym znajdowało się najwięcej integracyjnych przedsiębiorstw społecznych.

Zauważalne są znaczące różnice między integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi, które powstały w oparciu o tradycje centrów pracy a tymi, które przyjęły formę spółdzielni. Wszystkie spółdzielnie zostały założone w latach 90., tymczasem większość centrów pracy działa od znacznie dłuższego czasu – niektóre z nich od około 40 lat. Te przedsiębiorstwa, które przyjęły formę spółdzielni nie korzystają z pomocy żadnych organizacji wspierających ich działalność biznesową, czy broniących ich interesów. Centra pracy natomiast, które powstały z towarzystw lub innych organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, mają powszechnie znane struktury wspierające ich działalność.

Większość objętych badaniem przedsiębiorstw społecznych działa w sektorze usług, oferując usługi bezpośrednio gospodarstwom domowym lub przedsiębiorstwom, specjalizujących się w świadczeniu usług dla gospodarstw domowych. Tylko trzy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zajmuje się produkcją dóbr, w większości metalowych lub tekstylnych.

3.2. Personel i uczestnicy

W niniejszym studium przez „personel podstawowy” rozumiemy pracowników otrzymujących pensję, którzy pracowali na stanowiskach kierowniczych, lub którzy byli zatrudnieni, jako „normalni pracownicy”, w większości przypadków do zadań specjalistycznych. „Uczestnicy” to osoby, które przychodzą do przedsiębiorstwa jako osoby bezrobotne, otrzymujące świadczenia, lub które zostały oficjalnie uznane za osoby niepełnosprawne lub takie, które mają szczególne kłopoty ze znalezieniem pracy.

Wszystkie przebadane w Finlandii integracyjne przedsiębiorstwa społeczne (15) zatrudniają ogółem 689 osób (średnio 46 osób na firmę), z których 86 należy do „personelu podstawowego”, a 411 do „uczestników”. Większość z pozostały 192 osób, to pracownicy niepełnosprawni, zatrudnieni w ramach pracy chronionej, lub programów szkoleniowych. W przebadanych integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, połowa personelu i uczestników, zarówno pracujących regularnie, jak i w ramach programów, to kobiety. Przyglądając się każdemu przedsiębiorstwu w sposób indywidualny, można stwierdzić, że centra pracy, z zasady, zatrudniają więcej pracowników niż spółdzielnie, które w większości są niewielkimi pracodawcami (z wyjątkiem kilku spółdzielni, zatrudniających ponad 50 pracowników na pełen etat). Największe przedsiębiorstwo – centrum pracy – zatrudnia 180 osób, z których 15 należy do „personelu podstawowego”, 115 do „uczestników”, a 50 to osoby biorące udział w szkoleniach lub objęte pracą chronioną. Najmniejsze integracyjne przedsiębiorstwo społeczne to spółdzielnia dla osób niepełnosprawnych, w którym obowiązki „personelu podstawowego” pełnią wolontariusze, kierujący pracą dwóch „uczestników”.

„Uczestnicy” integracyjnych programów przez prace organizowanych przez fińskie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, są kwalifikowani na podstawie kryteriów określanych przez same przedsiębiorstwa. Podstawowym kryterium jest chęć do pracy, która jest sprawdzana, głównie na podstawie rozmowy z kandydatem. Rozmowa ta najczęściej przeprowadzana jest przez dyrektora zarządzającego, a w niektórych przypadkach przez innych menedżerów. Drugim kryterium są umiejętności zawodowe kandydata, a trzecim stopień, w jakim „pasuje on do zespołu”. W przypadku spółdzielni dla osób niepełnosprawnych, niektóre typy niepełnosprawności są naturalnym kryterium wyboru pracownika. W przypadku centrum pracy realizującego program pracy chronionej, lub korzystającego ze szkoleń zawodowych (działania rehabilitacyjne), ich własny wybór ogranicza się do „uczestników”, ze względu na zasady związane z pozyskiwaniem zwrotu ponoszonych, przez firmę, kosztów.

Pracownicy, w większości, zgłaszają się za pośrednictwem biur zatrudnienia, bądź z własnej inicjatywy. Pomoc społeczna jest trzecim ważnym źródłem zatrudnionych pracowników, inne organizacja trzeciego sektora odgrywają, w tej kwestii, pomniejszą rolę.

3.3. Oferowane usługi integracyjne

Najważniejszymi usługami integracyjnymi, oferowanymi przez fińskie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, są praca stała i zatrudnienie na czas określony. Usługi związane z poszukiwaniem miejsc pracy oraz szkolenia zawodowe, to dwa inne ważne typy działań, są one jednak drugorzędne w stosunku do oferowania zatrudnienia, którego znaczenie nie przestawało wzrastać w okresie przeprowadzanych badań. Stwierdzono również wzrost znaczenia oferowanych przez przedsiębiorstwa szkoleń zawodowych.

Strategia przedsiębiorstwa społecznego jest najważniejszym czynnikiem wpływającym na fakt oferowania stałego zatrudnienia. Ważne są również takie czynniki jak, wsparcie państwa, nawiązywanie kontaktów zawodowych i sytuacja gospodarcza. W odniesieniu do pracy czasowej, do najważniejszych czynników należy pomoc państwowa, połączona z własnymi strategiami, umiejętnościami zawodowymi „uczestników” oraz sytuacją gospodarczą państwa.

3.4. Uczestnictwo i prawa własności

Dwie trzecie przedsiębiorstw społecznych znajduje się w posiadaniu wielu właścicieli, pozostałe należą do stowarzyszeń i organizacji pozarządowych. Tylko jedno jest niezależną firmą, należącą do grupy samorządów. W większości przedsiębiorstw, decyzje podejmowane są zgodnie z zasadą „jeden członek, jeden głos”.

Pomimo obowiązywania tej zasady, osoby uczestniczące w procesie pracy integracyjnej (o ile nie są członkami spółdzielni), rzadko mają jakikolwiek wpływ na podejmowane decyzje, jeśli nie liczyć prawa do zabierania głosu w trakcie spotkań i dyskusji. Nawet w spółdzielniach, gdzie członkowie nie mogą być już traktowani, jako osoby uczestniczące w procesie integracji przez pracę, „uczestnicy” nie mają formalnego prawa wpływania na podejmowane decyzje.

3.5. Nawiązywanie kontaktów zawodowych i współpraca

Lokalność to znak rozpoznawczy fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Większość z objętych badaniem przedsiębiorstw jest aktywna tylko na rynkach lokalnych. Powiązania z miejscowymi firmami, organizacjami pozarządowymi i władzami sektora publicznego są czynnikami ważnymi i korzystnymi dla tych przedsiębiorstw. Nawiązywanie kontaktów zawodowych okazuje się być niezwykle istotne dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Dzięki nawiązywaniu kontaktów zawodowych z innymi przedsiębiorstwami

społecznymi, z lokalnymi decydentami politycznymi i władzami, powstały różnorodne działania. Dwie trzecie objętych badaniem przedsiębiorstw, postrzega nawiązywanie kontaktów zawodowych, jako ważne dla swojej działalności, zwłaszcza w przypadku produkcji dóbr i sprzedaży usług. Kroki przygotowawcze do podjęcia bardziej regularnej współpracy zawodowej (tworzenie konsorcjów), można zauważyć w różnych grupach.

3.6. Zmiana celów

Cele zostały przede wszystkim określone przez pierwotne intencje założycieli przedsiębiorstw i potrzeby społeczności. Najbardziej wpływową grupą, definiującą normy i wartości przedsiębiorstw, pozostawiają ich twórcy. Dyskusja dotycząca wartości i norm była odczuwana, jako potrzebna, ze względu na trudności związane z łączeniem celów ekonomicznych i społecznych w zmieniającym się środowisku gospodarczym. Można zauważyć stopniową zmianę celów. W niektórych przypadkach nieświadome tworzenie nowych typów organizacji, może być postrzegane, jako przekształcenie się w „jeszcze jedną firmę spośród wielu istniejących”.

W przypadku obu typów integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, cele związane z produkcją są uważane za najważniejsze. Zostały one umieszczone na pierwszym miejscu przez 53% objętych badaniem przedsiębiorstw społecznych. Cele socjalne traktowane są jako drugorzędne. Natomiast cele związane z obroną interesów i wywieraniem wpływu politycznego, postrzegane są jako mniej istotne.

Tylko jedno przedsiębiorstwo zadeklarowało, że nie ma żadnych znaczących osiągnięć dotyczących założonych celów produkcyjnych, czy zatrudnienia osób z grupy docelowej. Pozostałe są zadowolone lub dosyć zadowolone ze swoich osiągnięć w tym obszarze. Te z firm, które posiadają jasno określone cele związane z obroną interesów i wywieraniem wpływu na politykę, były zadowolone ze swoich osiągnięć w tej kwestii, szczególnie pozytywnie określone zostały relacje z władzami lokalnymi.

Około dwie trzecie z przebadanych przedsiębiorstw nie ma problemu z utrzymywaniem równowagi, w swojej działalności, w zakresie realizacji trzech tradycyjnych celów przedsiębiorstwa społecznego. Jednakże, znaczenie tych celów zmienia się z czasem. Niektóre przedsiębiorstwa mają kłopot ze zrównoważeniem rozbieżności między

możliwościami grupy docelowej, a jakością produktów. Wszystkie one zadeklarowały, że ich działalność stała się jeszcze bardziej nastawiona na działanie biznesowe.

3.7. Czy praca w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych przynosi korzyści „uczestnikom”?

Badania wskazały, że praca w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych przynosi liczne, pozytywne efekty, które poprawiają sytuację pracowników wywodzących się z grup defaworyzowanych. Dwie trzecie pracowników, którzy podjęli próbę zdobycia pracę w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, znalazło długoterminowe rozwiązanie swoich problemów związanych z zatrudnieniem (zatrudnienie, renta, szkolenia zawodowe, zajęcia edukacyjne). Czas przeznaczony na pracę w integracyjnym przedsiębiorstwie społecznym, oznacza, dla większości pracowników, wyraźny wzrost dochodów. Około połowa z tych, którzy nadal pracowali w przedsiębiorstwach w trakcie badania, miała wyższe zarobki. Nie mieliśmy dostępu do informacji dotyczących bieżących dochodów osób, które opuściły integracyjne przedsiębiorstwa społeczne.

Zatrudnienie w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych oznacza również wzrost potencjału związanego z pracą: podniesienie umiejętności zawodowych, wywiązywanie się z powierzonych zadań, samodzielna praca, wykonywanie różnych zadań, współpraca z kolegami. Umiejętności te w większym stopniu wzrosły wśród pracowników, którzy nadal pracują w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych. Pomimo że wzrost ten w mniejszym stopniu jest zauważalny wśród osób, które opuściły te przedsiębiorstwa, ich potencjał znalezienia pracy wzrósł. Około 40% osób, które opuściły przedsiębiorstwa, zdołały znaleźć zatrudnienie i pracują w innej organizacji. Ich umiejętności społeczno-kulturalne wyraźnie wzrosły, polepszyła się również ogólna sytuacja pracowników z obu grup, (tj. tych, którzy nadal pracują w przedsiębiorstwach i tych, którzy je opuścili), pomimo że, poprawa ta jest mniej zauważalna niż w obszarze umiejętności zawodowych.

Istnieją wyraźne różnice między dwoma głównymi grupami integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (centra pracy i spółdzielnie). Centra pracy oferują swoim uczestnikom bardziej całościowe usługi. Spółdzielnie pracy, z zasady są bardziej zainteresowane osobami długotrwale bezrobotnymi, podczas gdy centra pracy mają większą grupę docelową, obejmującą również osoby umysłowo i fizycznie niepełnosprawne. Zauważalne są również różnice w działaniu tych dwóch rodzajów przedsiębiorstw. Prawie połowa osób, które

opuściły spółdzielnie pracy znalazły zatrudnienie w innych przedsiębiorstwach, w trakcie prowadzonych przez nas badań. Tymczasem tylko 23% osób, które opuściły centra pracy, zdołały znaleźć nowe zatrudnienie. Jednak osoby, które opuściły centra pracy miały inne możliwości niż tylko praca lub bezrobocie, takie jak np. renta, ze względu na fakt, że obejmują je również inne środki integracji niż aktywność zawodowa. Spółdzielnie oferują bardziej stabilną pracę niż centra pracy, jednak częściej jest to zatrudnieni czasowe lub na niepełny etat.

3.8. Działalność ekonomiczna

Obrót, wśród objętych badaniem przedsiębiorstw, w znaczący sposób różnił się. Najwyższy wynosi około 5800 000 a najniższy około 8000 euro, średni obrót to 880 000 euro. Jeśli nie będziemy brali pod uwagę najwyższego i najniższego obrotu, średni obrót wynosi około 500 000 euro, ta liczb daje lepsze wyobrażenie rzeczywistej sytuacji. Całkowity dochód (obróć plus dotacje, praca wolontariacka, dary, itd.) waha się między 32 000 euro a 2,2 milionami euro. Poza pieniężne źródła dochodu wahają się od zera do prawie 1,5 miliona euro. Gdy obliczymy średnią, nie biorąc pod uwagę najwyższej i najniższej sumy, otrzymamy sumę około 28 000 euro.

Średni obrót centrów pracy jest wyższy niż spółdzielczych przedsiębiorstw społecznych. Centra pracy mają średni obrót 2,2 milionów euro. Ich obrót waha się od 130 000 euro do 5,8 milionów euro. Średni dochód spółdzielni pracy wynosi około 310 000 euro, z obrotem mieszczącym się między 50 000 euro a 815 000 euro.

Osiem przedsiębiorstw znacznie powiększyły się w ciągu trzech lat prowadzonych przez nas badań. W sześciu pozostałych przedsiębiorstwach, wzrost był słaby lub nie wystąpił. Tylko w jednym przedsiębiorstwie, podczas ostatnich lat obrót zmniejszył się. Głównym powodem wzrostu, jest coraz większa obecność na rynku oraz rosnąca podaż na wykonywane usługi. Wśród wymienianych czynników przyczyniających się do wzrostu, wymieniane są rosnące doświadczenie i profesjonalizm w prowadzeniu przedsiębiorstwa społecznego. Te przedsiębiorstwa, które zapewniają usługi sektorowi publicznemu, zdołały umocnić oparte na zaufaniu relacje z sektorem publicznym.

Główną przyczyną braku wzrostu jest prowadzenie działalności, która nie wykorzystuje wszystkich możliwości przedsiębiorstwa. Inne powody mogą być głównie związane z różnymi kompetencjami pracowników. Jedyne przedsiębiorstwo, którego obrót zmniejszył się, wyjaśnia swoje niepowodzenie niekompetentnym działaniem.

Jedenaście przedsiębiorstw uzyskuje dochody a tylko cztery poniosło straty. Największy dochód/nadwyżka wynosi około 100 000 euro, a największa strata około 40 000 euro. Nadwyżki najczęściej wykorzystywane są do udoskonalania technicznego, unowocześnienia wyposażenia lub inwestycje we własne fundusze kapitałowe. W jednej spółdzielni, nadwyżka została podzielona między pracowników w formie dywidend, w innej oddano ją pracownikom, jako premię. Tylko w jednym przypadku nadwyżka została wykorzystana przez właścicieli do prowadzenia ogólnej działalności firmy.

3.9. Inne wykorzystywane zasoby

Mieszane zasoby w znaczący sposób różnią się między różnymi grupami integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Spółdzielnie pracy większość dochodu uzyskują ze swojej działalności na rynku, subsydia i dotacje stanowią średnio od 3% do 4% ich dochodu. Znaczenie subsydiów waha się od zera do 14%. Dotacje ważne są dla dwóch przedsiębiorstw, w których stanowią odpowiednio 4% i 21% dochodu. Dary stanowią średnio 5% dochodu, a praca wolontariacka 10% wszystkich dochodów finansowych. Znaczenie pracy wolontariackiej waha się od zera do 21%, dla spółdzielni pracy, jest to ważne źródło finansowania, zwłaszcza na początkowym etapie działalności. Praca wolontariacka uważana jest również za ważną w obszarze podnoszenia ogólnej świadomości dotyczącej społecznych celów tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych.

Większość centrów pracy, które należą do stowarzyszeń, to dobrze znane przedsiębiorstwa o długiej tradycji. Subsydia są ważne w przypadku wszystkich centrów pracy, stanowią one średnio około 19% ich dochodu, wahać się od 3% do 61%. Dary są innym ważnym środkiem finansowania, zwłaszcza dla nowo założonych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych tego typu. W dwóch przypadkach, dochody z darów były równe dochodom uzyskanym z działalności na rynku. Ogólnie rzecz biorąc, subsydia pochodzące z sektora publicznego są ważne i stanowią integralną część działalności owych znanych i posiadających długą tradycję integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Subsydia i innego typu środki

wspierające są brane pod uwagę w trakcie planowania i organizowania działalności tych przedsiębiorstw.

Spółdzielnie dla osób niepełnosprawnych są szczególnym przypadkiem, ponieważ bardzo silnie są uzależnione od darów, które dwukrotnie przewyższają dochód osiągnięty z działalności na rynku. Wszystkie dary pochodzą ze źródeł prywatnych, głównie od organizacji wspierających. Bez darów, działalność tych przedsiębiorstw nie byłaby możliwa.

We wszystkich objętych badaniami przedsiębiorstwach, środki pieniężne stanowią średnio 70%, a niepieniężne 30% całkowitego dochodu fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Ponad 90% środków pieniężnych pochodzi ze sprzedaży, najważniejszymi nabywcami jest sektor prywatny i osoby indywidualne. Sprzedaż dla sektora państwowego stanowi jedną czwartą wszystkich sprzedaży, a dla organizacji pozarządowych jedną dziesiątą.

4. Niedawne wydarzenia w polityce społecznej

Podczas realizacji badawczego projektu PERSE, została w Finlandii wprowadzona nowa polityka wobec integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Wpływ na te zmiany mogły mieć działalność i lobbing prowadzone przez te przedsiębiorstwa. Dlatego nowe wydarzenia w polityce społecznej są warte omówienia.

4.1. Powszechne wsparcie państwowe dla przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa społeczne są uprawnione do wszystkich środków pomocowych, oferowanych przez sektor publiczny wszystkim typom przedsiębiorstw. Zakładając przedsiębiorstwo społeczne, można ubiegać się o wsparcie na inwestycje i rozpoczęcie działalności dla drobnych przedsiębiorstw. Finnevera, wspierana przez państwo inwestycja i instytucja rozwojowa, oferuje przedsiębiorstwom różnego typu pożyczki pomocowe. Jednak w praktyce, wspierane przez państwo pożyczki pomocowe nie docierają do większości przedsiębiorstw społecznych, gdyż są one przeznaczone dla zakładów przemysłowych i na wspieranie nowych inwestycji technologicznych, a większość nowych przedsiębiorstw społecznych jest aktywnych w sektorze usług²⁰. Przedsiębiorstwa społeczne mogą również

²⁰ Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen. (Promowanie przedsiębiorstw społecznych) Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti. Raport grupy roboczej przygotowany przez Ministerstwo Handlu i Przemysłu, Helsinki, 15 maja 2002 roku, s.3.

ubiegać się o pomoc rządową dla przedsiębiorstw, prowadzących już od jakiegoś czasu działalność.

Przedsiębiorstwa, które zatrudniają osoby niepełnosprawne mogą korzystać z różnych środków pomocowych, takich jak subsydia, których celem jest kompensowanie kosztów związanych z zatrudnianiem osób o ograniczonych możliwościach wykonywania pracy.

Przedsiębiorstwa, które zatrudniają osoby bezrobotne mogą otrzymywać dotacje z dwóch rodzajów źródeł. Te, które zatrudniają osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby niepełnosprawne, mogą skorzystać z „pomocy połączonej” trwającej 12 miesięcy, natomiast przedsiębiorstwa zatrudniające osoby pozostające bezrobotne przez okres krótszy niż rok, mogą otrzymać pomoc trwającą maksimum 10 miesięcy. Wyżej wspomniana pomoc może zostać przedłużona do 24 miesięcy, w przypadku, gdy zatrudnione osoby pozostawały długotrwale bezrobotne lub są niepełnosprawne. Liczba objętych pomocą pracowników jest ograniczona po to, aby pracodawca nie mógł czerpać żadnych dodatkowych korzyści z tej pomocy.

4.2. Omówienie specyficznych potrzeb integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w odniesieniu do pomocy publicznej

Dobre doświadczenia związane z centrami pracy i spółdzielniami pracy w latach 90. i utrzymujący się wysoki wskaźnik długotrwałego bezrobocia, w późnych latach 90., przyczyniły się do rozpoczęcia dyskusji politycznej dotyczącej środków promowania przedsiębiorstw społecznych. W 1998 złożono w parlamencie interpelację, w której zadano pytanie o to „Jak rząd ma zamiar promować przedsiębiorstwa społeczne?”. Interpelację tę podpisało wielopartyjne ugrupowanie posłów. W odpowiedzi, w lutym 1999 roku, Minister Opieki Społecznej i Zdrowotnej, zgodził się z koniecznością tworzenia środowiska sprzyjającego tego typu przedsiębiorstwom.

W 2001 roku, 109 posłów z 200 w fińskim Parlamencie podpisało projekt Ustawy o Przedsiębiorstwach społecznych. Projekt ten²¹ opierał się na przeprowadzonych badaniach i definicji zaproponowanej przez EMES Network. Projekt ustawy zakładał, że grupą docelową

²¹ LA 74/2001 vp - Pehr Löfv/r ym. Laki sosiaalisista yrityksistä.

przedsiębiorstw społecznych mogą być osoby fizycznie lub umysłowo niepełnosprawne, a także osoby dotknięte długotrwałym bezrobociem. Przedsiębiorstwa społeczne miały być zwolnione z podatku VAT i opłacanego przez pracodawcę ubezpieczenia społecznego, o ile co najmniej 30% pracowników firmy należy do grupy docelowej. Ten projekt parlamentarny doprowadził do podjęcia przez rząd decyzji o stworzenia zespołu roboczego kierowanego przez Ministerstwo Handlu i Przemysłu, w którym znajdowali się również przedstawiciele Ministerstwa Pracy oraz Ministerstwa Zdrowia i Spraw Społecznych. Zespół ten miał przygotować, do listopada 2001 roku, program działania na rzecz wspierania przedsiębiorstw społecznych. Program powinien dotyczyć:²²

1. środków pomocowych na założenie przedsiębiorstwa;
2. środków pomocowych na bezpieczne prowadzenie przedsiębiorstwa społecznego;
3. organizacji szkoleń i usług doradczych dla przedsiębiorstw społecznych;
4. dokładnych programów wykorzystania technologii, w celu zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw społecznych.

Zespół roboczy uznał, że ustawa o przedsiębiorstwach społecznych może być konieczna, aby podnieść liczbę zatrudnianych osób niepełnosprawnych, a także, że jeśli taka ustawa przejdzie, przedsiębiorstwa społeczne powinny być brane pod uwagę w odnoszących się do nich przepisach prawnych. Jednak nie zostały podjęte żadne kolejne kroki.

Nowa ustawa o przedsiębiorstwach społecznych

W czerwcu 2002 roku Ministerstwo ds. Zatrudnienia ogłosiło, że ze względu na utrzymujące się bezrobocie, konieczna jest uchwalenia przepisów prawnych dotyczących przedsiębiorstw społecznych. W lecie 2003 roku nowy rząd premiera Vanhanena, włączył tę kwestię do swojego programu i 22 października 2003 roku rząd przyjął projekt ustawy. Projekt został przekazany do Parlamentu 24 października, a pod koniec grudnia 2003 roku Parlament przyjął, w rekordowo szybkim czasie, Ustawę o Przedsiębiorstwach społecznych (1351/2003). Ustawa ta została podpisana przez prezydenta 30 grudnia 2003 roku.

Bezpośrednim powodem tak wyjątkowo szybkiej procedury było utrzymujące się wysokie bezrobocie, wynikające z kryzysu ekonomicznego, który miał miejsce we wczesnych latach 90. Innym powodem były, łatwe do przewidzenia zmiany, związane z przechodzeniem na emeryturę powojennego pokolenie baby-boomu. Zmiany te sprawiły, że konieczne stało się

²² Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen (Wspieranie przedsiębiorstw społecznych) (2002), s.1.

podniesienie wskaźnika zatrudnienia, aby zapewnić stabilność państwowych struktur opieki społecznej, wypłacania rent i innych świadczeń socjalnych gwarantowanych przez prawo.

Celem tej ustawy jest zintensyfikowanie polityki dotyczącej rynku pracy poprzez tworzenie alternatywnych form zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych i dotkniętych długotrwałym bezrobociem, aby stworzyć usługi w sektorach, w których istnieje na nie zapotrzebowanie. Celem jest również zachęcenie już istniejących przedsiębiorstw do podniesienia liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych i/lub długoterminowo bezrobotnych, poprzez przekształcenie się w przedsiębiorstwa społeczne. Ustawa została uchwalona również po to, aby zachęcić organizacje pozarządowe posiadające jednostki przypominające przedsiębiorstwa do ich przekształcenia w rzeczywiście i prawnie niezależne przedsiębiorstwa.

Fińska Ustawa o Przedsiębiorstwach Społecznych (1351/2003) oferuje również definicję przedsiębiorstwa społecznego: przedsiębiorstwo społeczne to przedsiębiorstwo stworzone w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych i długoterminowo bezrobotnych (§1). Jest to przedsiębiorstwo nastawione na działalność komercyjną, produkujące dobra lub/i świadczące usługi. Wynagrodzenie powinno być płacone każdemu pracownikowi – wywodzącemu się z grupy defaworyzowanej lub nie – zgodnie z wynegocjowanymi umowami w danej gałęzi przemysłu. Aby firma mogła otrzymywać dotacje przeznaczone dla przedsiębiorstw społecznych powinna zarejestrować się w Rejestrze Przedsiębiorstw Społecznych, prowadzonym przez Ministerstwo Pracy (§3). Każde przedsiębiorstwo – bez względu na formę prawną i strukturę własności – może ubiegać się o zarejestrowanie jako przedsiębiorstwo społeczne, o ile jest zarejestrowane jako przedsiębiorstwo w Rejestrze Gospodarczym Ministerstwa Gospodarki i Handlu. Nawet stowarzyszenie może ubiegać się o status przedsiębiorstwa społecznego, o ile posiada stałe lokum dla firmy i przynajmniej jeden jego pracownik jest zarejestrowany w wyżej wspomnianym rejestrze. Firma, która została zarejestrowana, jako przedsiębiorstwo społeczne musi w sposób wyraźny zaznaczyć w swoim statucie cel zatrudniania osób niepełnosprawnych i dotkniętych długotrwałym bezrobociem. Zgodnie z §3, co najmniej 30% pracowników firmy, muszą stanowić osoby niepełnosprawne lub osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne – każde zarejestrowane przedsiębiorstwo społeczne musi zatrudniać przynajmniej jedną osobę niepełnosprawna²³. Niezarejestrowane

²³ Aby pokazać zasadę działania tego przepisu posłużę się ekstremalnym przykładem, w przedsiębiorstwie społecznym zatrudniającym 1000 pracowników, 229 osób mogłyby być długotrwale bezrobotne, a jedna niepełnosprawna, aby wypełnić wymagane przez prawo minimum.

firmy nie mogą używać nazwy „przedsiębiorstwo społeczne” w działalności reklamowej lub w nazwie. Departament ds. Zatrudnienia może udzielić pomocy na założenie przedsiębiorstwa społecznego. Pomoc taka może zostać również przyznana stowarzyszeniom i fundacjom, których celem jest wspieranie przedsiębiorstw społecznych, odpowiadających definicji zamieszczonej w Ustawie. Rząd musi jednak przyjąć regulacje uściślające zasady przyznawania tych dotacji. Nie ma ograniczeń dotyczących wykorzystania zysków czy nadwyżek wypracowanych przez przedsiębiorstwo społeczne.

Subwencje na zatrudnienie, dla przedsiębiorstw społecznych, są regulowane przez nowelizację Ustawy o Usługach Komunalnych (1352/3003), nowelizację Ustawy o Ochronie Osób Bezrobotnych (1353/2003), nowelizację regulacji dotyczącej Niektórych Funduszy Zatrudnienia (1355/2003) i nowelizację regulacji do §15 i §16 dotyczących Zakładania Przedsiębiorstw Usług Komunalnych (1356/2003). Subsydia przyznawane przedsiębiorstwom pokrywają koszty wynagrodzenia, jak to wynika z nowelizacji przedstawionych w tabeli 3.

Tabela 3: Subsydia na pokrycie kosztów wynagrodzenia

Grupa docelowa	Czas trwania	Suma
Niepełnosprawni	36 miesięcy	430 euro – 770 euro/miesiąc
Długotrwale bezrobotni	24 miesiące	430 euro – 770 euro/miesiąc
Osoby (niepełnosprawne lub nie), które pozostawały bezrobotne przez ponad 2 lata. W niektórych przypadkach niepełnosprawne.	Pierwsze 12 miesięcy	930 euro/miesiąc
	Kolejne 12 miesięcy	500 euro/miesiąc
	Kolejne 12 miesięcy	930 euro/miesiąc

Źródło: Ministerstwo Pracy, Przedsiębiorstwa społeczne, materiały promocyjne, styczeń 2004 r.

Subsydia te nie są dostępne jedynie dla przedsiębiorstw społecznych lecz mogą również być przyznawane innego typu przedsiębiorstwom zatrudniającym defaworyzowanych lub długoterminowo bezrobotnych pracowników. Jednak, przedsiębiorstwa zarejestrowane, jako przedsiębiorstw społeczne mogą korzystać z pewnych przywilejów, w porównaniu do „normalnych” firm. Tym ostatnim oferowana jest możliwość otrzymania subsydiów tylko przez okres roku, podczas gdy przedsiębiorstwa społeczne mogą ubiegać się o przedłużenie dotacji z 12 miesięcy do 3 lat. Ponadto, owo przedłużenie okresu dotowanego może zostać odnowione, tyle razy ile jest to konieczne, aby osoba, której subwencja dotyczy osiągnęła poziom umiejętności konieczny dla zdobycia pracy na wolnym rynku.

Od 2004 roku, specjalny fundusz przyznawany jest również na dotację dla Fundacji VATES, (która reprezentuje centra pracy i Narodowe Towarzystwo Działające na Rzecz Osób Niepełnosprawnych), w celu wspierania tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw społecznych poprzez stowarzyszenia i możliwe przyszłe konsorcja. Fundusze te mogą być odnowione na następne dwa lata. Osobne fundusze przeznaczone są również na badania i dokonywanie ewaluacji działalności przedsiębiorstw społecznych oraz funkcjonowania społecznej przedsiębiorczości.

Ministerstwo pracy powołało również zespół roboczy, którego celem jest monitorowanie i uzupełnianie wprowadzania nowego prawodawstwa. Zespół ten składa się z przedstawicieli niektórych ministerstw, przedstawicieli Fundacji VATES oraz Narodowego Towarzystwa Osób Bezrobotnych (*Työttömien Valtakunnallinen Yhteistyöjärjestö*, czyli TVY).

Obowiązujące prawo

Do końca lipca 2004 roku dziewięć przedsiębiorstw zarejestrowało się, jako przedsiębiorstwa społeczne. Według badań, inne istniejące przedsiębiorstwa, mogące ubiegać się o rejestrację, czekają na doświadczenia pierwszych zarejestrowanych firm.

Pomimo, że ciągle nie ma dostępnych danych dotyczących sposobu, w jaki nowe prawo będzie wprowadzane oraz w jaki wpłynie na przedsiębiorstwa społeczne czy sytuację osób niepełnosprawnych i długoterminowo bezrobotnych, można poczynić już pewne komentarze.

Po pierwsze, Ustawa o Przedsiębiorstwach Społecznych daje jedynie nieznaczne zyski firmom zarejestrowanym w Rejestrze Przedsiębiorstw Społecznych, w porównaniu do innych firm. W konsekwencji, przedsiębiorstwa aktywnie zaangażowane w zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych, mogą uważać możliwość ubiegania się o rejestrację za niespecjalnie interesującą.

Po drugie, pomimo, że jednym z celów prawodawstwa, było udzielanie pomocy w sektorach, w których jest to pożądane, Ustawa wydaje się lepiej przystosowana dla przedsiębiorstw produkcyjnych niż przedsiębiorstw dostarczających usług. Wrażenie to wzmacnia jest przez fakt, że wszystkie fundusze rozwojowe zostały przyznane organizacji (dokładnie Fundacji VATES), która reprezentuje bardziej przedsiębiorstwa produkcyjne niż nastawione na świadczenie usług. To ogólne nakierowanie mogło przyczynić się do zniechęcenia niektórych

firm, działających w sektorze usług, do zarejestrowania w Rejestrze Przedsiębiorstw Społecznych.

Musimy też stwierdzić, że zaangażowanie różnych politycznych aktorów w tworzenie szczegółowych ram prawnych dla przedsiębiorstw społecznych i wyjątkowe tempo tej procedury, które doprowadziło do przyjęcia Ustawy o Przedsiębiorstwach Społecznych, pokazuje, że istnieje społeczne zapotrzebowanie na nowe organizacje działające w obszarze pracy integracyjnej.

Konkluzje

W Finlandii istnieją dwie główne grupy przedsiębiorstw, spełniających kryteria zawarte w stworzonej przez EMES definicji przedsiębiorstwa społecznego: spółdzielnie i centra pracy znajdujące się w posiadaniu stowarzyszeń, działających na rzecz niepełnosprawnych. Większość spółdzielczych przedsiębiorstw społecznych działa w sektorze usług, świadczy usługi bądź dla osób prywatnych, bądź dla przedsiębiorstw. Usługi przeznaczone dla osób prywatnych należą do najważniejszego obszaru ich działalności. Większość centrów pracy, to przedsiębiorstwa wytwarzające dobra, zwłaszcza w obszarze przemysłu metalurgicznego i tekstylnego.

Dwie trzecie przedsiębiorstw społecznych znajduje się w posiadaniu wielu interesariuszy i struktur zarządzania. Pozostałe należą do stowarzyszeń i organizacji trzeciego sektora. W spółdzielczych przedsiębiorstwach społecznych, podejmowanie decyzji oparte jest na zasadzie „jeden członek, jeden głos”, przekłada się to również na niektóre, wywodzące się ze stowarzyszeń przedsiębiorstwa społeczne.

Chociaż system decyzyjny opierający się na zasadzie „jeden członek, jeden głos” dominuje wśród badanych przedsiębiorstw, osoby uczestniczące w procesie integracji przez pracę (o ile nie są członkami spółdzielni), rzadko mają rzeczywisty wpływ na proces decyzyjny. Niemniej jednak, uczestniczące metody zarządzania są wykorzystywane: w wielu przedsiębiorstwach organizowane są regularne zebrania i dyskusje, przed wprowadzeniem poważnych zmian dotyczących produkcji czy systemu pracy.

Większość zasobów fińskich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych pochodzi z rynku, zauważalne są jednak znaczące różnice między dwoma typami tych firm, jeśli chodzi o

wykorzystywane zasoby. Spółdzielnie pracy większość swoich zasobów pozyskują ze sprzedaży usług, znaczenie subsydiów i dotacji jest w znacznej mierze ograniczony, a praca wolontariacka ma szczególne znaczenie w początkowym okresie działalności spółdzielni. Głównym źródłem dochodu dla centrów pracy jest również działalność na rynku, jednak znaczenie subsydiów dla tego typu przedsiębiorstw społecznych jest oczywiste – stanowią one około jednej piątej dochodów – ważna rola, zwłaszcza w początkowej fazie działalności – odgrywają również darowizny.

Nawiązywanie współpracy jest niezwykle istotne dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Większość z nich aktywna jest jedynie na lokalnych rynkach, ma relacje z lokalnymi firmami. Dla społecznych celów przedsiębiorstw, w najwyższym stopniu ważne są również relacje z organizacjami trzeciego sektora i sektorem publicznym. Różnorakie aspekty tej działalności zostały stworzone dzięki współpracy z innymi integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi, lokalnymi decydentami i sektorem publicznym. Zauważono pierwsze próby tworzenia konsorcjów między różnymi grupami przedsiębiorstw. Współpraca ma na celu uzyskanie informacji, możliwości przedyskutowania wspólnych problemów i rozwijających się potrzeb przedsiębiorstw. Szkolenia organizowane dzięki współpracy lub organizacjom parasolowym, również ma swoją wartość. Tylko w kilku przypadkach stwierdzono współpracę dotyczącą rozwoju produkcji.

Cele integracyjnych przedsiębiorstw społecznych są zdefiniowane przez początkowe intencje zakładającego firmę, jako odpowiedź na potrzeby społeczności. Założyciele pozostają najbardziej wpływową grupą, jeśli chodzi o definiowanie wartości i norm organizacji. Nieustanna dyskusja na temat wartości i norm, jest postrzegana, jako istotna przez dyrektorów zarządzających, ze względu na pewne, związane z rynkiem, wydarzenia i naciski. W kilku przypadkach, można zaobserwować nieświadomione dążenie do przekształcenia się w „jeszcze jedno przedsiębiorstwo wśród wielu innych”.

W porównaniu do przedsiębiorstw nastawionych na zysk, spółdzielnie oferują alternatywne podejście do pracy. Przedsiębiorstwa te cechuje elastyczność organizacji pracy i umożliwianie uczestnictwa osobom zmarginalizowanym. Pozostałe integracyjne przedsiębiorstwa społeczne bardziej przypominają organizacje państwowe i przedsiębiorstwa prywatne, w których od osób zmarginalizowanych nie oczekuje się, że będą uczestniczyć, lub się im na to nie pozwala,

w procesie podejmowania decyzji dotyczącego funkcjonowania firmy, czy rodzaju wykonywanej pracy.

Fińskie przedsiębiorstwa społeczne muszą poradzić sobie z co najmniej czterema dylematami, które pojawiają się w ich bieżącej działalności. Po pierwsze, ze względu na wzrastającą konkurencję, przedsiębiorstwa społeczne muszą stawić czoła konieczności podnoszenia efektywności produkcji dóbr i świadczenia usług, która jest ograniczana przez fizyczną lub umysłową niepełnosprawność pracowników, czy też ich wykluczenie społeczne. Po drugie, klienci wymagają coraz wyższej jakości, podczas gdy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są zobligowane do zatrudniania pracowników o niskich kwalifikacjach. Po trzecie, zarówno jakość, jak i efektywność produkcji wymagają coraz wyższego profesjonalizmu od menedżerów i pracowników integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, w konsekwencji zakłócona może zostać efektywność procesu integracji. I wreszcie, większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych produkuje dobra i świadczy usługi, które nie wymagają wysokich umiejętności zawodowych i dlatego generują niewielki margines zysku. Aby zapewnić sobie bezpieczeństwo finansowe, przedsiębiorstwa społeczne powinny powiększać się i w ten sposób osiągnąć produkcję zapewniającą zyski, jednak efekty integracyjne są większe i bardziej trwałe w małych firmach.

Fińska Ustawa o Przedsiębiorstwach społecznych ma swoje słabe strony (zwłaszcza w odniesieniu do integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, które działają w sektorze usług), jednak przyznaje ona znaczenie integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych, jako skutecznego środka umożliwiającego zatrudnienie osób długoterminowo bezrobotnych i wywodzących się z grup defaworyzowanych.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

Ustawa o Przedsiębiorstwach Społecznych (1351/2003)

Harjunen, R. (2001) Sosiaalinen yritytys – uusi mahdollisuus vajaakuntoisten

työllistämiseen. (Społeczne przedsiębiorstwo – nowe możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych). Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2001. Ministerstwo Pracy.

Karjalainen J. (2002) Osuuskuntiin ja sosiaaliin yrityksiin kohdistuneet ESRprojektit

- rakenteelliseen työttömyyden näkökulmasta (Projekty ESF dotyczące spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych, wobec bezrobocia strukturalnego), maszynopis artykułu przygotowywanego do druku.
- Kuotola U., Tšokkinen A., Vartio E. (1988) Suomen näkövammaisten janäkövammaistyön historia. (Historia osób niedowidzących i pracy na ich rzecz w Finlandii) Näkövammaisten Keskusliitto. Helsinki.
- LA 74/2001 vp - Pehr Löv/r ym. Laki sosiaalisista yrityksistä (Własna inicjatywa dotycząca Ustawy o Przedsiębiorstwach Społecznych).
- Loukola, E.-M. (2002) Sosiaalisuus sosiaalisessa yrityksessä ja Euroopan näkymät. (Przedsiębiorstwa społeczne i rozwój w Europie). Sosiaalisen yrittämisen teemapäivät 28.5.2002, Helsinki.
- Ministerstvo Pracy(2004) Przedsiębiorstwa społeczne. Materialny promocyjne, styczeń 2004.
- Ministerstvo Handlu i Przemysłu. 2002. Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen. (Promocja przedsiębiorstw społecznych) Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti. Raport grupy roboczej Ministerstwa Handlu i Przemysłu, Helsinki, 15 maja 2002 roku.
- Mähönen, H. (1998) Omin voimin yhteistoimin – Invalidiliitto 60 vuotta (Historia fińskich towarzystw dla osób niepełnosprawnych ruchowo) Invalidiliitto. Hämeenlinna.
- Paajanen, A. (2002) SOFI-kehittämisyhmän esitykset KTM:n asettamalle työryhmälle. (Propozycje zespołu SOFI, dotyczące promowania przedsiębiorstw społecznych, skierowane do zespołu roboczego powołanego przez Ministerstwo Handlu i Przemysłu). Sosiaalisen yrittämisen teemapäivät 28.5.2002. Helsinki.
- Pukkio, M. (2003) Finnish social enterprises – Act to Parliament in the Autumn. Presentation to International Conference on Structures of Social Enterprises and firms. Tuusula, 12 czerwca 2003 roku.
- Pättiniemi, P. (2001) Labour co-operatives as an innovative solution to unemployment. In Borzaga Carlo and Defourny Jacques. The Emergence of Social Enterprise. Routledge, London.
- (1999) Labour Co-operatives: A Self-help Solution to Unemployment in Finland. The World of Co-operative Enterprise. Plunkett Foundation, Oxford.
- Pättiniemi P. and Immonen N. (2002) National profiles of work integration social enterprises: Finland. EMES Working Papers. WP no. 02/04. Liège.

Ylipaavalniemi, P. (2001) Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. (Badania nad zatrudnieniem osób niepełnosprawnych) Raporty Ministerstwa Spraw Społecznych i Zdrowia Helsinki.

www.stat.fi/tk/tasaarvo_tyo.html

Ministry of Labour. Employment bulletin of the Finnish Ministry of Labour,
20 Grudnia 3003 roku, 2004

www.vates.fi VATES Foundation

Interviews of fifteen managing directors of Finnish WISEs during January to June 2003.

Lista publikacji EMES NETWORK

Książki

Laville, J.-L. & Cattani, A.D. (eds..) (2005) Dictionnaire de l'autre économie, Paris: Desclée de Brouwer, 564 s.

Borzaga, C. & Spear, R. (eds..) (2004) Trends and Challenges for Co-operatives and Social Enterprises in Developed and Transition Countries, Trento: Edizioni31, 280 s.

Evers, A. & Laville, J.-L. (eds..) (2004) The Third Sector in Europe, Cheltenham: Edward Elgar, 288 s.

Borzaga, C. & Defourny, J. (eds..) (2001) The Emergence of Social Enterprise, London: Routledge, 386p.

Spear, R., Defourny, J., Favreau, L. & Laville, J.-L. (eds..) (2001) Tackling Social Exclusion in Europe. The Contribution of the Social Economy, Aldershot: Ashgate, 359 s.

Raporty EMES związane z projektem "PERSE"

Aiken, M. & Spear, R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", Working Papers Series, no. 05/01, Liège: EMES European Research Network.

Bode, I., Evers, A. & Schulz, A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", Working Papers Series, no. 02/04, Liège: EMES European Research Network.

Borzaga, C. & Loss, M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy",

- Working Papers Series, no. 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, no. 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, no. 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, no. 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård, L. & Bisballe, T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", Working Papers Series, no. 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, no. 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara, P. & O'Shaughnessy, M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", Working Papers Series, no. 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi, P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", Working Papers Series, no. 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", Working Papers Series, no. 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan, Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", Working Papers Series, no. 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal, I. & Claver, N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", EMES Working Papers Series, no. 04/05, Liège: EMES European Research Network.

Raporty EMES związane z projektem "ELEXIES"

- Delaunoy, P. (2003) "Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Luxembourg", Working Papers Series, no. 03/02, Liège: EMES European Research Network.
- Delaunoy, P. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Luxembourg", Working Papers Series, no. 03/07, Liège: EMES European

Research Network.

- Eme, B. & Gardin, L. (2002) "Les structures d'insertion par l'économie en France", Working Papers Series, no. 02/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin L. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France", Working Papers Series, no. 03/09, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "Profils Nationaux des Entreprises Sociales d'Insertion : Belgique", Working Papers Series, no. 03/03, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Belgium", Working Papers Series, no. 03/08, Liège: EMES European Research Network.
- Gruber, C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Austria", Working Papers Series, no. 03/06, Liège: EMES European Research Network.
- Loss, M. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy", Working Papers Series, no. 03/04, Liège: EMES European Research Network.
- O'Shaughnessy, M. (2002) "Social Integration Enterprises in Ireland", Working Papers Series, no. 02/05, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi, P. & Immonen, N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", Working Papers Series, no. 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", Working Papers Series, no. 02/09, Liège: EMES European Research Network.
- Schulz, A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", Working Papers Series, no. 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", Working Papers Series, no. 02/06, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. & Bidet, E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", Working Papers Series, no. 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, no. 04/01, Liège: EMES
European Research Network.

Stryjan, Y. & Laurelii, E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social
Enterprises: Sweden", Working Papers Series, no. 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, no. 03/01, Liège: EMES
European Research Network.