
EMES
European Research Network

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne
w Hiszpanii

Isabel Vidal
Núria Claver

Dokument nr 04/05

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 zawodowej”). 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



Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w Hiszpanii

Isabel Vidal, Núria Claver

Centrum Inicjatyw Ekonomii Społecznej (CIES), Uniwersytet Barceloński, Hiszpania

Wstęp

W ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat byliśmy, w Hiszpanii, świadkami wielkiego rozkwitu inicjatyw społeczno-ekonomicznych związanych z trzecim sektorem. Przedsiębiorstwa te nie należą ani do prywatnego sektora, w tradycyjnym rozumieniu tego terminu, ani do sektora prywatnego. Są to inicjatywy wolontariackie zakładane przez grupy osób, które reagując na niezaspakajanie ich potrzeb, będące wynikiem negatywnych warunków zewnętrznych spowodowanych kryzysem gospodarczym lub trudnościami przeżywanym przez państwowy system opieki społecznej, zakładają organizacje nienastawione na zysk. Wykorzystują one różne formy prawne, które często są nowym sposobem organizowania się społeczeństwa obywatelskiego. W niniejszym artykule skupimy się na szczególnym rodzaju tego typu organizacji, należących do trzeciego sektora lub sektora ekonomii społecznej, jakimi są przedsiębiorstwa społeczne.

Do obszarów, w których przedsiębiorstwa społeczne są najaktywniejsze należą szkolenia zawodowe oraz działalność związana z zatrudnianiem osób wykluczonych z rynku pracy. Podstawowym celem tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych jest udzielanie pomocy nisko wykwalifikowanym, bezrobotnym osobom w powrocie do pracy i społeczeństwa, zazwyczaj poprzez działalność produkcyjną. Głównym celem tego artykułu jest dokonanie analizy działalności integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Hiszpanii.

W niniejszym artykule przedstawimy streszczenie rezultatów otrzymanych w wyniku badań przeprowadzonych w ramach projektu PERSE. Badania te dotyczyły społeczno-ekonomicznych działań przedsiębiorstw społecznych na polu integracji zawodowej, były one finansowane przez piątą edycję R&D Framework Programme of the European Commission's DG Research.

Tekst składa się z pięciu części, wstępu i zakończenia. Zaczyna się od kilku ogólnych spostrzeżeń dotyczących rosnącej roli aktywnej polityki zatrudnienia, przyjętej w ostatnich dekadach – okresie – który charakteryzował się w Hiszpanii wysokim wskaźnikiem bezrobocia. Fakt ten wyjaśnia znaczenie roli tworzenia owej aktywnej polityki zatrudnienia

przez oparte na aktywności obywatelskiej inicjatywy, w wyniku których powstają spółdzielnie i firmy, których udziały należą do pracowników. Ponadto, trzeba zauważyć, że chociaż Hiszpania jest jednym z krajów, które doświadczają największego rozkwitu ekonomii społecznej, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne (WISE), które powstały w tym czasie, nadal nie zostały oficjalnie uznane przez organy odpowiedzialne za rządową politykę zatrudnienia w Hiszpanii. W rezultacie, działalność integracyjnych przedsiębiorstw społecznych nie została objęta ogólnokrajowymi ramami prawnymi i powstała poza programami wprowadzanymi przez organy odpowiedzialne za politykę zatrudnienia, w celu znalezienia odpowiedzi na problem zatrudnienia. Problem ten okazał się trudny do rozwiązania zarówno za pomocą nieaktywnej, jak i dopiero niedawno stworzonej, aktywnej polityki zatrudnienia.

Aby przeprowadzić badania w ramach projektu PERSE, wykorzystaliśmy najnowsze prace naukowe oraz szczegółowe wywiady z senior menedżerami z 15 przedsiębiorstw aktywnych w obszarze integracji zawodowej. Druga część artykułu ukazuje sylwetki przedsiębiorstw społecznych, które brały udział w prowadzonych przez nas pracach badawczych. Pojawiają się dwa odmienne typy integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. WISE, które określają siebie, jako przedsiębiorstwa pośredniczące, sprawujące funkcję pomostu między osobami wykluczonymi z rynku pracy, a tradycyjnymi firmami. Drugi typ WISE postrzega siebie, jako ostatecznych pracodawców i proponuje „samozatrudnienie” osobom, które wcześniej doświadczyły poważnych problemów związanych ze znalezieniem zatrudnienia na tradycyjnym rynku pracy.

Część artykułu 3 ukazuje szczegółowo różnorodne formy prawne przyjmowane przez hiszpańskie WISE. W naszym raporcie zauważamy, że nie ma bezpośrednich związków między formą prawną przyjętą przez integracyjne przedsiębiorstwo społeczne, a jego strukturą opartą na jednym lub wielu interesariuszach. Nasz raport pokazuje również istnienie różnych kultur biznesowych w przedsiębiorstwach opisujących siebie, jako firmy pośredniczące i w tych, które definiują siebie, jako ostateczne miejsce zatrudnienia. Przedsiębiorstwa pośredniczące podejmują większą liczbę działań związanych z rzecznictwem i należą do większej liczby sieci współpracy, chociaż ich głównym klientem są różnego szczebla instytucje rządowe, przede wszystkim władze regionalne i lokalne. Natomiast te przedsiębiorstwa, które definiują siebie jako ostateczne miejsce zatrudnienia w

mniej stopniu rozwinęły swój kapitał społeczny i są bardziej nastawione na sprzedaż dóbr i usług na wolnym rynku.

W czwartej części przedstawiamy pieniężne i niepieniężne zasoby pozyskiwane przez hiszpańskie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Najważniejszym wnioskiem dotyczącym tej kwestii, jest stwierdzenie, że hiszpańskie WISE są organizacjami nastawionymi na działanie rynkowe. Jeśli zaś chodzi o ich dochód, prywatne dary pieniężne mają marginalne znaczenie.

W ostatniej, piątej części, pokażemy, w jakim stopniu przedstawione przedsiębiorstwa zrealizowały stawiany sobie cel społecznej integracji osób mających niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia.

1. Początki integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Hiszpanii

1.1. Rozwój gospodarki lokalnej i aktywna polityka zatrudnienia

Polityka rozwoju gospodarki lokalnej, której celem jest tworzenie miejsc zatrudnienia stanowi rezultat transformacji ekonomicznych, które nastąpiły w Hiszpanii w ciągu ostatnich lat. Tradycyjnie, centralny rząd hiszpański brał na siebie odpowiedzialność za politykę zatrudnienia jednak kryzys ekonomiczny, który nastąpił w latach 70. dwudziestego wieku oraz zmiany w produkcji i technologii doprowadziły do zwrócenia uwagi na fakt, że bezrobocie staje się plagą społeczną i ekonomiczną. W konsekwencji, stosowanie tradycyjnej polityki, zgodnej z założeniami Johna Maynarda Keynesa, nie mogło służyć walce z bezrobociem. Początkowo polityka państwowa, zwalczająca bezrobocie, miała charakter bierny lub defensywny, opierając się na przekwalifikowywaniu i adaptowaniu pracowników w kierunkach, które postrzegano, jako potrzebne na rynku pracy. Jednakże, począwszy od lat 90. dwudziestego wieku zaczęto podejmować bardziej stanowcze kroki w celu wprowadzenia długoterminowych strategii rozwoju gospodarczego. W związku z tym pojawiły się nowe, uzupełniające mechanizmy, związane z lokalnym rozwojem gospodarki. Pojawienie się tego nowego podejścia było spowodowane wypracowanymi wcześniej, przez organizacje pozarządowe, rozwiązaniami umożliwiającymi walkę z bezrobociem. Ogromny sukces spółdzielni i firm, których udziały należą do pracowników, powstających w związku z kryzysem przemysłu w końcu lat 70. (trwającym aż do połowy lat 80.) stanowił trudną lekcję, dla polityków odpowiedzialnych za politykę zatrudnienia. Sytuacja ta zmusiła ich do zaakceptowania małych przedsiębiorstw, a zwłaszcza firm rejestrowanych przez zwolnionych

pracowników lub osób zagrożonych utratą pracy oraz do tworzenia miejsc pracy bardziej odpornych niż wielkie przedsiębiorstwa państwowe lub prywatne, na zaburzenia cykli gospodarczych.

W połowie lat 80., polityka związana z tworzeniem nowych miejsc pracy zaczęła być realizowana przez lokalne i regionalne władze, a zwłaszcza przez rządowe „wspólnoty ekonomiczne”. Wspólnoty ekonomiczne miały finansową możliwość podejmowania tego typu zadań, pomimo faktu, że później również władze samorządowe tworzyły agencje związane z rozwojem ekonomicznym.

Od tego momentu w teoriach dotyczących rozwoju lokalnego pojawił się argument mówiący o konieczności lokowania i mobilizowania środków wspomagających rozwój wspólnot lokalnych z wykorzystaniem szczególnych cech każdego regionu. Koncepcja ta stanowi nieodłączną część tego podejścia, ponieważ obejmuje nie tylko zmiany gospodarcze ale również społeczne i kulturalne. Podstawowe znaczenie dla osiągnięcia wzrostu gospodarczego ma wspieranie potencjału małych i średnich przedsiębiorstw na każdym poziomie lokalnym oraz pomaganie w tworzeniu powiązań pomiędzy przedsiębiorstwami a społecznościami, z których one wyrosły. Lokalne sieci współpracy i stowarzyszenia biznesowe są wykorzystywane do rozpowszechniania inicjatyw, które biorą pod uwagę potrzeby i zasoby lokalne, i w które, ze względu na ich niewielki rozmiar, łatwiej jest zaangażować się lokalnym aktorom.

W tym kontekście, planowanie i wprowadzanie polityki lokalnego rozwoju gospodarczego, a dokładniej polityki aktywnego zatrudnienia, daje możliwość zmniejszenia bezrobocia strukturalnego oraz nierówności zatrudnienia ze względu na płeć i wiek. Polityka ta ma na celu tworzenie nowych miejsc pracy przy jednoczesnym braniu pod uwagę aspektów ekonomicznych, społecznych i kulturowych każdego ze środowisk lokalnych, a także sprzyjanie tworzeniu planów współpracy między różnymi aktorami.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne pojawiły się w Hiszpanii, aby zwalczać społeczne wykluczenie spowodowane długotrwałym bezrobociem, zwłaszcza wśród osób z małymi szansami znalezienia pracy. Jak zostało już to zauważone, polityka zatrudnienia w Hiszpanii miała w latach 80. charakter bierny i pomimo swojego znaczenia, w niewystarczającym stopniu zwalczała problem bezrobocia. Od tej pory, choć z dużymi oporami, aktywna polityka

zatrudnienia zaczęła się rozwijać, co przejawiało się nadawaniem większego znaczenia szkoleniom zawodowym. Jednakże, bardzo szybko zauważono, że osobami korzystającymi z tej polityki byli ci, którzy najłatwiej mogli się przekwalifikować i znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Nie można było dotrzeć w ten sposób do grup mniejszościowych, osób długotrwale bezrobotnych z niewielkimi szansami znalezienia pracy, wobec których podejście polegające na prowadzeniu aktywnej polityki szkoleń zawodowych okazało się nieskuteczne.

1.2. Odpowiedź ekonomii społecznej: pojawienie się integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE)

Rola postrzegania ekonomii społecznej przez hiszpański system opieki społecznej zmieniała się w podczas ostatnich dwudziestu lat. Aż do lat 80. tradycyjne, świadczące usługi organizacje pozarządowe uważano za instytucje zanikające. Dotyczyło to ważnych w przeszłości organizacji charytatywnych, takich jak Czerwony Krzyż czy katolicka Caritas, łączone z okresem w historii Hiszpanii, który bezpowrotnie minął. Politycy kierujący krajem doszli do wniosku, że rządowy system opieki społecznej stworzony w przeszłości, nie jest w stanie wziąć odpowiedzialność za zarządzanie, planowanie, finansowanie oraz administrowanie wszystkimi instytucjami zapewniającymi opiekę socjalną, zdrowotną oraz realizującymi inicjatywy kulturalne.

Negując ten punkt widzenia, równocześnie z powstawaniem nowego rządowego systemu opieki społecznej, z ruchu obywatelskiego wyrosły nowe organizacje, które również zaczęły podejmować nowe działania. Okresem, w którym dostrzegalny był ogromny rozwój, jeśli chodzi o powstawanie stowarzyszeń oraz organizacji nienastawionych na zysk, były lata 80., na czas ten przypada również tworzenie państwowego systemu opieki społecznej.

Najpierw organizacje obywatelskie uświadomiły sobie istnienie organizacji, których celem było tworzenie i zachowywanie miejsc pracy dla osób bezrobotnych. Następnie zauważyły one istnienie innego typu organizacji aktywnych w takich obszarach, jak wykluczenie społeczne, niepełnosprawność czy świadczenie usług.

Pierwsze integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zostały utworzone w początku lat 80. przez stowarzyszenia sąsiedzkie i kościelne. Grupa aktywistów lokalnych i społecznych zaczęła pracować bez formalnego wsparcia, na zasadach działalności wolontariackiej, w celu

znalezienia zatrudnienia osobom mającym małe szanse zdobycia pracy. Wykorzystane podejście opierało się na dostosowanym do każdej osoby planie, łączącym szkolenia teoretyczne i trening praktyczny odbywany w rzeczywistym środowisku pracy. Ponadto oferowano również wsparcie, którego zazwyczaj takie osoby potrzebują. Są to podstawowe cechy innowacyjne integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Firmy te pokazały, poprzez aktywną politykę zatrudnienia, jak zarządzać inicjatywami, których celem jest umieszczenie osób długotrwale bezrobotnych na otwartym rynku pracy.

Przedsiębiorstwa te w większości są organizacjami prowadzonymi przez wolontariuszy, obecnie oficjalnie nieuznawanymi. Wykorzystują one formy prawne zapożyczone z systemu prawnego. Organizacje te określają siebie jako przedsiębiorstwa, będące realizacją idei ekonomii społecznej. Z czasem, władze lokalne zaczęły doceniać wkład WISE w walkę z wykluczeniem społecznym i dlatego rozpoczęły wspierać ich inicjatywy proponując dotacje, a także, posługując się dyskryminacją pozytywną podczas zawierania niektórych kontraktów na usługi publiczne. Pomimo, że Hiszpania nigdy nie wprowadziła obowiązku rejestrowania integracyjnych przedsiębiorstw społecznych¹, niedawne badania wskazują na istnienie 147 takich przedsiębiorstwach w całym kraju (FEDEEI, 2003). Hiszpańskie WISE, z których wiele nie ma dużego znaczenia, są niejednorodną grupą przedsiębiorstw, ponadto nie istnieje ogólnokrajowe prawo dotyczące tego typu firm. W efekcie, każdy region przynależny do „wspólnoty autonomicznej” określił własne mechanizmy wspierania osób należących do grup wykluczonych z rynku pracy oraz szereg szczegółowych regulacji zarządzających działalnością WISE² (pewna liczba prób wprowadzania ogólnokrajowego prawa nie powiodła się). Prawo przyjęte przez wspólnoty autonomiczne decyduje o formie prawnej przyjmowanej przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Te przedsiębiorstwa, które posiadają własne, dotyczące ich prawo, muszą przybrać formę spółek handlowych lub spółdzielni wspieranych przez nienastawione na zysk państwowe lub prywatne instytucje. W związku z tą sytuacją hiszpańskich WISE jest niewiele i są to organizacje młode. Chociaż w rzeczywistości istnieją od ponad 20 lat, większość z nich „oficjalnie” istnieje od mniej niż 10 lat i nie ma mocnej struktury produkcyjnej.

¹ Hiszpańskie Ministerstwo Zatrudnienia i Polityki Społecznej przygotowało rejestr przeznaczony dla WISE, jednak nie jest on wykorzystywany ze względu na fakt, że nie zawarto żadnych umów dotyczących finansowania tych organizacji.

² Załącznik do tego raportu zawiera listę ustaw i rozporządzeń przyjętych, od czerwca 2003 roku, przez wspólnoty autonomiczne.

1.3. Reakcja administracji państwowej na pojawienie się integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE)

Aby móc zrozumieć złożoną sytuację związaną z przydzielaniem państwowej pomocy, trzeba wziąć pod uwagę wiele czynników. Po pierwsze, do niedawna pomoc ta w ogóle nie istniała. Nie było żadnych specjalnych dotacji przeznaczonych specjalnie dla WISE, ponieważ nie były one jednostkami prawnymi. Po drugie, jak zostało to omówione powyżej, w 2003 roku krajowe wspólnoty autonomiczne podjęły się zadania stworzenia prawnej regulacji dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Ogólnie rzecz biorąc, regionalnym regulacjom towarzyszą środki finansowe, jednak w niektórych przypadkach³ ustawy nadal nie zostały przygotowane i nie przyznano dla WISE żadnych specjalnych środków finansowych.

Jednakże integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mogą korzystać z bezpośrednich lub pośrednich dotacji dostępnych dla wszystkich rodzajów pracodawców, takich jak obniżenie płaconej przez pracodawcę składki ubezpieczeniowej – w przypadku zatrudnienia osób objętych ryzykiem wykluczenia społecznego, z podobnych ulg mogą korzystać inne firmy, przyjmujące do pracy takie osoby. Ponadto, mogą one podpisywać umowy z publicznym biurem zatrudnienia oraz stworzyć plan „przy współpracy z władzami i instytucjami publicznymi, wzmacniającymi integrację zawodową osób objętych ryzykiem społecznego wykluczenia”. Reforma prawa pracy (Ustawa 12/2001 z 9 czerwca, w trybie pilnym reformuje działanie rynku pracy w celu podniesienia zatrudnienia i jakości pracy), przewiduje mechanizmy wspierające zatrudnienie osób objętych ryzykiem społecznego wykluczenia, polegające na ograniczeniu o 65% opłat związanych z ubezpieczeniem społecznym pracownika. Ulga ta przeznaczona jest dla firm i organizacji nienastawionych na zysk, które zatrudniają pracowników dotkniętych społecznym wykluczeniem na podstawie umów na czas nieokreślony lub określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Ulga ta przyznawana jest maksymalnie na okres 24 miesiące, bez względu na to czy dany pracodawca zatrudnia jednego czy kilku pracowników w jednej lub w kilku firmach.

2. Przykłady i profile hiszpańskich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Uzyskane wyniki badań opierają się na dogłębnych badaniach przeprowadzonych w 15 hiszpańskich przedsiębiorstwach społecznych. Kryteria, które doprowadziły

³ Na przykład Katalonii lub regionu La Rioja.

do wyboru owych 15 przedsiębiorstw są następujące:

- rozwinęły strategię technologiczno-produkcyjną;
- pochodzą z różnych regionów;
- stanowią część reprezentatywnej struktury;
- chcą współpracować w ramach projektu.

Ze względu na przyjęte kryteria, liczby zamieszczone w tym raporcie nie mogą być traktowane, jako reprezentacyjne dla wszystkich hiszpańskich WISE. Mogą jednak być uznane za reprezentatywne przynajmniej dla tych przedsiębiorstw, które wypracowały strategię produkcyjną, i które działały w ciągu ostatnich pięciu lat. Uwzględniono jednak również kilka WISE stworzonych całkiem niedawno.

Ze względu na przyjęte cele i strategie hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mogą zostać podzielone na dwie grupy:

- a) dziesięć przedsiębiorstw określa się jako „przedsiębiorstwa pośredniczące”, których celem społecznym jest integracja zawodowa. Działalność produkcyjna i lobbingowa są jedynie środkiem umożliwiającym im osiągnięcie tych celów. Organizacje te działają wykorzystując różne formy prawne (fundacje, spółdzielnie, itd.).
- b) pięć, z pośród objętych badaniem przedsiębiorstw, skupiło się głównie na działalności produkcyjnej, która czasem ma charakter „samozatrudnienia”. Działają one w ramach różnych form prawnych. Ogólnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwa te określają siebie jako docelowych pracodawców, mogą też łączyć pracę integracyjną z zatrudnieniem docelowym.

Mapka 1: Wspólnoty autonomiczne, w których przeprowadzono wywiady z pracownikami WISE z uwzględnieniem liczby objętych badaniem przedsiębiorstw w każdej wspólnocie



WISE są organizacjami posiadającymi wiele celów. Niemniej jednak, ich głównym celem jest integracja społeczna poprzez pracę, osób mających niewielkie szanse znalezienia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Inne cele – takie jak szkolenia, prowadzenie działalności produkcyjnej i lobbingowej – są koniecznymi narzędziami pozwalającymi osiągnąć ten podstawowy cel. Działalność produkcyjna jest kluczowa dla realizacji ich podstawowego celu, jakim jest integracja osób wykluczonych, niezależnie od zmian w polityce lokalnej czy zmian we władzach lokalnych.

Krótki opis działalności każdego z 15 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, które zostały wzięte pod uwagę w trakcie badań, został zamieszczony poniżej.

a) Przedsiębiorstwa pośredniczące (10)

- WISE 2 (1982). Katalonia. Twórcy tego przedsiębiorstwa należeli do ruchu sąsiedzkiego. Ich działalność obejmowała selektywną zbiórkę odpadów miejskich oraz budownictwo przemysłowe. Obecnie działa w formie fundacji.

- WISE 3 (1985). Wyspy kanaryjskie. Twórcy tej fundacji są grupą kierowaną przez Caritas⁴. To przedsiębiorstwo społeczne jest aktywne w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich. Ochrona środowiska jest ważnym motywem działalności i celem podejmowanych przez organizację działań. Obecna forma prawną przedsiębiorstwa jest fundacja.

- WISE 4 (1996). Murcja. To integracyjne przedsiębiorstwo społeczne stanowi część międzynarodowego ruchu „Emaus”⁵. Zostało założone przez grupę obywateli. Działa w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich. Innym celem stowarzyszenia jest ochrona środowiska. Obecnie funkcjonuje jako stowarzyszenie.

⁴ Caritas jest założoną przez hiszpański kościół katolicki konfederacją organizacji charytatywnych i instytucji działających społecznie, stworzoną przez krajową Konfederację Episkopalną. Powstał w 1947 roku, posiada własną osobowość prawną. Prowadzi zarówno działalność duchową jak i społeczną. Działania Caritas dotyczące walki z ubóstwem mają zakres międzynarodowy i są prowadzone przez 154 narodowe jednostki Caritas, obecne w 198 krajach i terytoriach. Jednostki te tworzą Caritas International, którego siedziba mieści się w Rzymie.

⁵ Emaus jest międzynarodowym ruchem obecnym w ponad 45 krajach, który został utworzony w Paryżu po II Wojnie Światowej. Do Hiszpanii dotarł w początku lat 70. dwudziestego wieku. Jest to ruch świecki, nienastawiony na zysk, oparty na pracy wspólnotowej, którego działalność wykracza, poza działania ściśle związane z zapewnianiem zatrudnienia. W naszych badaniach uwzględniliśmy trzy „Traperos de Emaus”, z siedzibą w Nawarze, Murcii i Vizcayi.

- WISE 5 (1990). Castellón (Walencja). To integracyjne przedsiębiorstwo społeczne przyjęło formę prawną fundacji. Zostało założone przez Caritas oraz Konfederację Małych i Średnich Przedsiębiorstw Kastylii. Aktywne jest w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich.

- WISE 6 (1988/2003). La Rioja. To integracyjne przedsiębiorstwo społeczne zostało utworzone w 1988 roku jako stowarzyszenie, przy wsparciu Caritas. W 2003 roku, w rezultacie partnerstwa z fundacją Caritas, realizując podobne cele, zmieniło swój status prawny i przekształciło się w fundację. Działa w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich.

- WISE 7 (1994). Katalonia. Jest to fundacja stworzona przez organizację charytatywną Caritas. Jej celem jest integracja zawodowa osób społecznie defaworyzowanych. Działalność tej organizacji obejmuje selektywną zbiórkę odpadów miejskich oraz budownictwo przemysłowe.

- WISE 8 (1972). Nawarra. Ta fundacja stanowi część międzynarodowego ruchu Emaus. Nie została założona jako integracyjne przedsiębiorstwo społeczne, ale ostatecznie przyjęła tę formę działalności. Działa w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich. Zapewnia zatrudnienie i schronienie osobom społecznie defaworyzowanym.

- WISE 10 (1999). Walencja. To integracyjne przedsiębiorstwo społeczne, działające w formie państwowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (*Sociedad Anónima* czyli S.A.), jest wspierane przez lokalne stowarzyszenie nauczycieli. Zostało ono utworzone przez nauczycieli pracujących w najuboższych dzielnicach miejskich. Celem tego przedsiębiorstwa jest wspieranie działalności innych WISE, które zapewniają pierwszą pracę młodym ludziom, po uzyskaniu szkolenia zawodowego oferowanego przez stowarzyszenie nauczycieli. Obecnie kieruje dwoma firmami zajmującymi się: usługami kurierskimi oraz usługami związanymi z ogrodnictwem. Obie firmy są przedsiębiorstwami pośredniczącymi. Nasze badania objęły firmę kurierską.

- WISE 11 (2001). Aragonia. Przedsiębiorstwo to wyłoniło się z integracyjnego projektu prowadzonego przez cztery diecezje organizacji Caritas w Aragonii, które dostrzegły potrzebę udzielenia pomocy w znalezieniu pracy społecznie wykluczonym kobietom.

Organizacja ta jest aktywna na rynku odzieży używanej. W 2003 roku, była to firma pośrednicząca, pomagająca 15 kobietom w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Kobiety te wcześniej pracowały maksymalnie przez okres trzech lat w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych. Przedsiębiorstwo to działa jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (*Sociedad Limitada* czyli S.L.).

- WISE 15 (1996). Kraj Basków. Początkowo, ta utworzona w 1971 roku organizacja była stowarzyszeniem, w 1996 roku przekształciła się w Spółdzielnię Inicjatyw (*Cooperativa de Iniciativa Social*). Twórcy tego przedsiębiorstwa związani byli z międzynarodowym ruchem „Emaus”. Działalność tej organizacji obejmuje selektywną zbiórkę odpadów miejskich. Organizacja przyjęła formę spółdzielni.

b) Przedsiębiorstwa zatrudnienia docelowego (5):

- WISE 1 (1985). Katalonia. To integracyjne przedsiębiorstwo społeczne zostało utworzone przez personel i rodziny zajmujące się osobami chorymi psychicznie. Organizacja ta przyjęła formę prawną spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, której udziały należą do pracowników (*Sociedad Anónima Laboral* czyli S.A.L.). Jej celem jest tworzenie stabilnego zatrudnienia, poprzez działalność rynkową, dla osób niepełnosprawnych i społecznie defaworyzowanych. Aktywność produkcyjna przedsiębiorstwa obejmuje głównie: stawianie rusztowań, wytwarzanie zamków, stawianie konstrukcji aluminiowych, zakładanie instalacji oraz usługi konserwatorskie. To WISE jest pionierem w Hiszpanii jeśli chodzi o łączenie zatrudnienia defaworyzowanych osób, należących do różnych grup. Zatrudnia zarówno osoby niepełnosprawne jak i osoby wywodzące się ze środowisk społecznie defaworyzowanych.

- WISE 9 (1994). Madryt. Przedsiębiorstwo to działa jako prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (*Sociedad Limitada* czyli SL). Jest ono wspierane przez dwa stowarzyszenia i samych pracowników. Jego działalność skupia się na usługach związanych z czyszczeniem budynków. To WISE jest pracodawcą docelowym, zapewnia pracę 15 kobietom, które wcześniej przeszły szkolenia zarówno w jednostkach publicznych, jak i prywatnych.

- WISE 12 (1993). Aragonia. Ta spółdzielnia obecnie składa się z 5 partnerstw kobiecych. Jej działalność skupia się na zapewnianiu stabilnego zatrudnienia kobietom, które uzyskały szkolenia zawodowe od fundacji utworzonych przez stowarzyszenia sąsiedzkie i inne publiczne lub prywatne organizacje. Działa w obszarze usług związanych ze sprzątniem.

- WISE 13 (1997). Aragonia. Ta fundacja została stworzona przez stowarzyszenie sąsiedzkie. Jej celem jest integracja społeczna i zawodowa młodych osób niepełnosprawnych umysłowo. Działalność tej firmy skupia się na usługach związanych ze sprzątniem i utrzymaniem domu. Organizacja ta definiuje się jako pracodawca docelowy.

- WISE 14 (1992). Kraj Basków. Działa jako spółdzielnia. Twórcami tej organizacji była grupa młodych, wykwalifikowanych osób. Duży wpływ na wizerunek tego przedsiębiorstwa mają kwestie ekologiczne. Poza sprawami związanymi z pomocą społeczną, wspiera ono również działania dotyczące ochrony środowiska. Spółdzielnia ta działa w obszarze selektywnej zbiórki odpadów miejskich.

3. Wielość celów i kapitał społeczny: najważniejsze rezultaty

3.1. Nietrwałość form prawnych przyjmowanych przez hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne

We wspólnotach autonomicznych posiadających prawo regulujące działalność WISE, muszą one być przedsiębiorstwami handlowymi lub spółdzielniami założonymi przez instytucje państwowe lub nienastawione na zysk. Prawo wymaga, aby przynajmniej 51% kapitału znajdowało się w posiadaniu założyciela, którym musi być instytucja nienastawiona na zysk lub organ władzy lokalnej. Celem prawodawców jest zagwarantowanie ciągłości misji związanej z integracją zawodową, niezależnie od sytuacji biznesowej, w jakiej może znaleźć się dane integracyjne przedsiębiorstwo społeczne. Tendencja ta nie została odzwierciedlona w pełni w naszych badaniach, chociaż niedawno utworzone integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, takie jak WISE 11 (przedstawione powyżej) już dostosowały się do tych form prawnych.

Tabela 1: Formy prawne, objętych badaniem, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Typ przedsiębiorstwa	Tłumaczenie	Liczba	Procent %
Fundación	Fundacja	6	40
Cooperativa	Spółdzielnia	3	20
Sociedad Limitada	Prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	3	20
Asociación	Stowarzyszenie	1	6,6
Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.)	Prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialności, której udziały stanowią własność pracowników	1	6,6
Sociedad Anónima (S.A.)	Państwowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	1	6,6

Dominującą formą prawną w objętej naszymi badaniami grupie przedsiębiorstw jest fundacja. Może być to jednak przejściowe zjawisko, jeśli weźmiemy pod uwagę różne, niedawno poczynione regulacje, o których wspomniano wyżej. Dlatego też, w najbliższej przyszłości, najczęstszą formą prawną przyjmowaną przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, może stać się prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz inne formy prawne, takie jak spółdzielnie, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, których udziały należą do pracowników czy nawet państwowe spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

3.2. Zarządzanie i struktura oparta na wielu interesariuszach

W ciałach zarządzających integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi dominująca jest zasada „jedna osoba, jeden głos” a decyzje podejmowane są poprzez konsensus. Dwa integracyjne przedsiębiorstwa społeczne wskazały, że władza decyzyjna uzależniona jest od posiadanego kapitału, są to: WISE 1, którego udziały są rozdzielone pomiędzy pracowników oraz WISE 10, w którym głównym interesariuszem jest lokalne stowarzyszenie nauczycieli.

Niewielkie spółdzielnie i przedsiębiorstwa, które przejęły formę spółek z ograniczoną odpowiedzialnością o wysokim stopniu „samozatrudnienia” wskazywały, że w rzeczywistości decyzje podejmowane są poprzez konsensus, w trakcie częstych zebrań. Takie same odpowiedzi zostały udzielone przez trzy WISE do „Traperos de Emaús”, które wywodzi się z ruchów wspólnotowych.

Spośród 15 objętych badaniem integracyjnych przedsiębiorstw społecznych jedynie cztery są organizacjami, których struktura opiera się na wielu interesariuszach (WISE 3, WISE 5, WISE 9 oraz WISE 13), to znaczy, że w ich zarządzie znajdują się reprezentanci więcej niż jednej kategorii interesariuszy.

Pozostałe 11 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych wskazały, że są organizacjami, których struktura opiera się na jednym interesariuszu. Analizy danych wykazały, że w tych organizacjach mamy do czynienia z trzema typami interesariuszy:

- Pracownikami;
- Caritas (kościół katolicki);
- Stowarzyszenia lub grupy obywatelskie

W tych przypadkach interesariuszami są bądź organizacja promująca lub wspierająca Firmę Integracyjną (Caritas lub inne organizacje), bądź pracownicy – w przypadku spółdzielni i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, których udziały należą do pracowników (S.A.L). Warto zauważyć, że forma prawna przedsiębiorstwa nie jest czynnikiem na podstawie, którego można określić czy jego struktura opiera się na jednym, czy wielu interesariuszach. Spośród czterech przedsiębiorstw, mających strukturę opartą na wielu interesariuszach, dwa przyjęły formę prywatnych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, a dwa są fundacjami.

Tabela 2: Różne kategorie członków zarządu integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Kategorie członków zarządu	Procent
Użytkownicy/prywatni konsumenci	0%
Wolontariusze	32%
Stali pracownicy	20%
Uczestnicy programu	0%
Sektor prywatny	4%
Agencje rządowe	0%
Organizacje pozarządowe	28%
Inne	16%
RAZEM	100%

Natomiast ci członkowie zarządu, którzy nie mieli związków z przedsiębiorstwem określonych na podstawie umowy, w praktyce, w niewielkim stopniu angażowali się w codzienne zarządzanie firmą. Najsilniej zaangażowanym członkiem zarządu jest

przewodniczący, który podejmuje działania związane z rzecznictwem na rzecz organizacji. W hiszpańskich WISE, załoga odgrywa bardzo istotną rolę w procesie zarządzania przedsiębiorstwem, bez względu na to czy z punktu widzenia formalnego jest, czy też nie, jego interesariuszem. Załoga, a przede wszystkim menedżer, biorą na siebie dużą odpowiedzialność, ponieważ to oni są zazwyczaj odpowiedzialni za sukces lub porażkę przedsiębiorstwa, zarówno pod względem opłacalności firmy jak i integracji zawodowej uczestników.

3.3. Społeczny kapitał hiszpańskich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Główne sieci współpracy

Hiszpańskie WISE stanowią część ogólnokrajowej sieci przedsiębiorstw, takich jak FEDEEI (*Federación de Entidades de Empresas de Inserción*, Federacji Integracyjnych Przedsiębiorstw Społecznych) i/lub sieci na szczeblu ich wspólnot autonomicznych, takich jak AMEI (*Asociación Madrileña de Empresas de Inserción*, Madrycka sieć Przedsiębiorstw Integracyjnych) czy AREI (*Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción*, Aragońskiej Sieci Przedsiębiorstw Integracyjnych). W przypadku gdy, stanowią część sieci autonomicznych wspólnot, często również tworzą część federacji na szczeblu krajowym.

Kilka pozostałych WISE tworzy część szerszych, bardziej ogólnych sieci związanych z ekonomią społeczną, takich jak REAS (*Red de Economía Alternativa y Solidaria*, Sieć Alternatywnych i Solidarnościowych Przedsiębiorstw). Głównym celem tych sieci jest zapewnienie integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym prawnych ram, które są dostosowywane do podejmowanej przez nie działalności. Niektóre WISE należą do sieci organizacji zajmujących się ochroną środowiska (*Red Anagos*) lub organizacji walczących z ubóstwem (*Red española contra la pobreza y la exclusión social*, Hiszpańska Sieć Walki z Ubóstwem i Społecznym Wykluczeniem).

Często WISE tworzą również część odpowiednich, związanych z przemysłem sieci, takich jak AERESS (*Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria*, Hiszpańska Sieć Przedsiębiorstw Społecznych i Solidarnościowych Zajmujących się Recyklingiem), AIRES (*Asociación Intersectorial de Recuperadores y Empresas Sociales de Cataluña*, Katalońskie Międzysektorowe Stowarzyszenie Przedsiębiorstw Zajmujących się Recyklingiem oraz Przedsiębiorstw Społecznych).

Krajową sieć Caritas tworzy 5000 parafii, 68 diecezji – pokrywa się ze znajdującymi się w regionach i wspólnotach autonomicznych jednostkami tej organizacji. Działalność Caritas skupia się na pomocy osobom, które mają ograniczone dochody oraz na współkoordynowaniu działalności charytatywnej prowadzonej przez społeczność katolicką. Niektóre organizacje należące do Caritas, dostrzegły konieczność utworzenia WISE, stwierdzając, że jest to skuteczny sposób integracji osób należących do grup społecznie wykluczonych. Spośród 15 objętych naszym badaniem integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, 5 korzystało z pomocy Caritas, będącej ich jedyną lub kolejną organizacją wspierającą. Każda z jednostek Caritas pracuje nad własnym projektem niezależnie (zasada ta obejmuje również integracyjne przedsiębiorstwa społeczne). Caritas nie jest organizacją parasolową.

Jak już wspomnieliśmy, nasze badanie objęło również trzy firmy, które wyrosły z międzynarodowego ruchu „Traperos de Emaus”. Są to organizacje z Nawarry, Vizcayi i Murcji. Ruch ten pełni roli organizacji parasolowej. Każde z przedsiębiorstw działa całkowicie niezależnie, kierując się własnymi zasadami i wartościami. Mimo to, te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne identyfikują się z najważniejszymi zadaniami obowiązującymi w Emaus, opłacają coroczną składkę i uczestniczą w wydarzeniach organizowanych przez ruch, zarówno na skalę krajową jak i międzynarodową.

Relacje z władzami publicznymi

Jeśli chodzi o relacje z władzami publicznymi i lokalnymi – które tworzą się za pośrednictwem świadczonych usług społecznych często podejmowanych we współpracy z WISE – kluczową działalnością jest monitorowanie integracyjnego procesu uczestników. Jednakże te same instytucje państwowe, które mogą być idealnymi klientami dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, niedoceniają istotnej roli społecznej pełnionej przez te organizacje. WISE często są wykluczane z kontraktów państwowych na świadczenie usług ponieważ nie spełniają określonych wymagań. Kontrakty często zdobywają duże firmy, które mogą zapewnić świadczenie dużych pakietów usług po niewielkich kosztach.

Wolontariusze

Można zaobserwować bezpośredni związek między zapotrzebowaniem WISE na pracę wykonywaną przez wolontariuszy a stopniem działalności produkcyjnej. Im większy zakres świadczonych usług w obszarze opieki i szkoleń, tym większy wkład pracy wolontariackiej. Natomiast bardziej nastawione na rynek integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mają

większe zasoby profesjonalne i w mniejszym stopniu uzależnione są od pracy wolontariuszy czy darów pieniężnych. Wydaje się, że te WISE, które zostały utworzone przez grupy obywateli szybciej skorzystały z przywilejów związanych ze statutem „przedsiębiorstwa”. Ze względu na brak uznania i prawodawstwa odnoszącego się do WISE, sytuacja ta zaczyna zmieniać się na szczeblu wspólnoty autonomicznej, wszystkie WISE objęte naszym badaniem, należą do jednej lub więcej sieci współpracy. Głównym celem tych sieci jest uzyskanie adaptacji ram prawnych do ich działalności oraz zyskanie uznania władz państwowych i społeczeństwa. Niemniej jednak, nadal przeznaczają one niewielką ilość zasobów na współpracę w sieciach grup lobbingowych i grup nacisku.

Działalność produkcyjna większości z tych WISE nadal nie jest pewna i muszą one przeznaczać dużą część swoich zasobów na zapewnienie sobie samowystarczalności, tak więc pozyskiwanie kapitału społecznego poprzez sieć współpracy traktowane jest jako zadanie drugorzędne. Tylko te przedsiębiorstwa, których działalność produkcyjna ma pewniejsze podstawy, przeznaczają więcej środków na rozwój kapitału społecznego.

4. Mieszane zasoby hiszpańskich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Podczas niniejszych badań nad integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi w każdym z krajów została wykorzystana inna – w oczywisty sposób innowacyjna – metoda skupiająca się na mieszanych zasobach WISE. Analiza ta nie tylko skupia się na środkach pieniężnych ale również, w dużym stopniu, na niepieniężnych środkach pozyskiwanych przez te organizacje. Sądymy bowiem, że ten typ środków, w większości pochodzący z relacji związanych z obopólną i wzajemną pomocą, ma duże znaczenie dla przedsiębiorstwach społecznych. Średnio 10% wszystkich niepieniężnych środków otrzymanych przez WISE w 2001 roku, to środki niepieniężne.

Tabela 3: Uzyskiwane przez hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne środki mieszane w procentowym odniesieniu do wszystkich środków

Źródło środków	procent wszystkich środków
1. Środki pieniężne	
Sprzedaż usług	68%
Dotacje	17%
Darowizny, wsparcie, podarunki	5%
Środki z udziałów, giełdy, zastawów	0%

Razem środki pieniężne	90%
2. Środki niepieniężne	
Wycena przydziału i pośrednich dotacji z sektora publicznego	3%
Wartość pracy wolontariackiej	7%
Razem środki niepieniężne	10%
Razem środki (1+2)	100%

4.1. Środki pieniężne

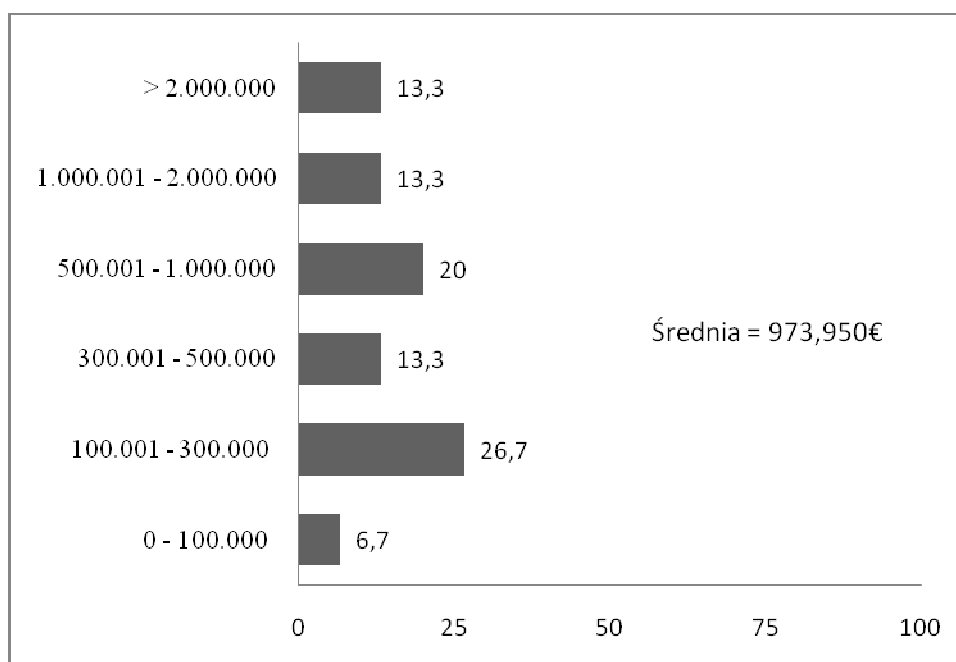
Dochód pieniężny uzyskany przez WISE w 2001 roku, w przedsiębiorstwach objętych naszym badaniem, mieścił się w przedziale od 97 725 euro do 4 479 503 euro i został rozdzielony tak, jak zostało to pokazane na Wykresie 1. Średnia wysokość dochodu wynosi 973 950 euro. Do firm z najwyższym dochodem należą WISE1 i WISE2, obie one zarobiły ponad dwa miliony euro. Niemniej jednak, zarejestrowany dochód 26,7% WISE zawiera się w przedziale między 100 000 euro - 300 000 euro, a niemal połowa osiągnęła dochód powyżej 500 000 euro.

W większości integracyjnych przedsiębiorstw społecznych zauważalna jest zwykła tendencja uzyskiwanego dochodu. Powinniśmy jednak dokonać rozróżnienia między:

- a) WISE, których sytuacja jest już pewna i których dochód przejawia stałą tendencję zwykłą, jednak wzrost ten jest wolniejszy, a w niektórych przypadkach osiągnął określony poziom.
- b) WISE, które znajdują się na etapie wzrostu, wzrost ich dochodu wynosi od 15% do 20% rocznie.
- c) Najmłodsze WISE, w pierwszym roku swojej aktywności, które nadal szukają swojego miejsca na rynku. Wzrost ich dochodu jest powolny, ale stabilny.

Patrząc na rezultaty za rok 2001 dostrzeżemy, że 13 z 15 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych zyskało na swojej działalności, a tylko dwa straciły.

Wykres 1: Całkowity dochód uzyskany w 2001 roku (sumy podane w euro)



Jeśli chodzi o wykorzystanie zysków, trzeba zauważyć, że trzy spółdzielnie, w objętej badaniem grupie, są zobowiązane przez prawo do oddawania części zysku, jako obowiązkowej rezerwy. Podobnym obowiązkiem objęte są również spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, których udziały należą do pracowników (*Societades Laborales*). Cztery, spośród objętych badaniami integracyjnymi przedsiębiorstw społecznych, mają prawny obowiązek przeznaczania części dochodów do obowiązkowej rezerwy. Wszystkie osoby, z którymi zostały przeprowadzone wywiady, stwierdziły, że zyski są reinwestowane w firmę, tzn. przeznaczane na rozpoczynanie nowych projektów, zatrudnianie nowych uczestników, zwiększanie liczby osób korzystających z programu. Wszystko to może powodować konieczność zwiększenia liczby pracowników technicznych. Inną formą reinwestowania zysków jest nabywanie nieruchomości, najlepiej dostosowanych do realizowanych przez WISE działań, jak w przypadku WISE 4. We wszystkich odpowiedziach, z różną siłą, podkreślano, że zyski są reinwestowane w przedsiębiorstwo.

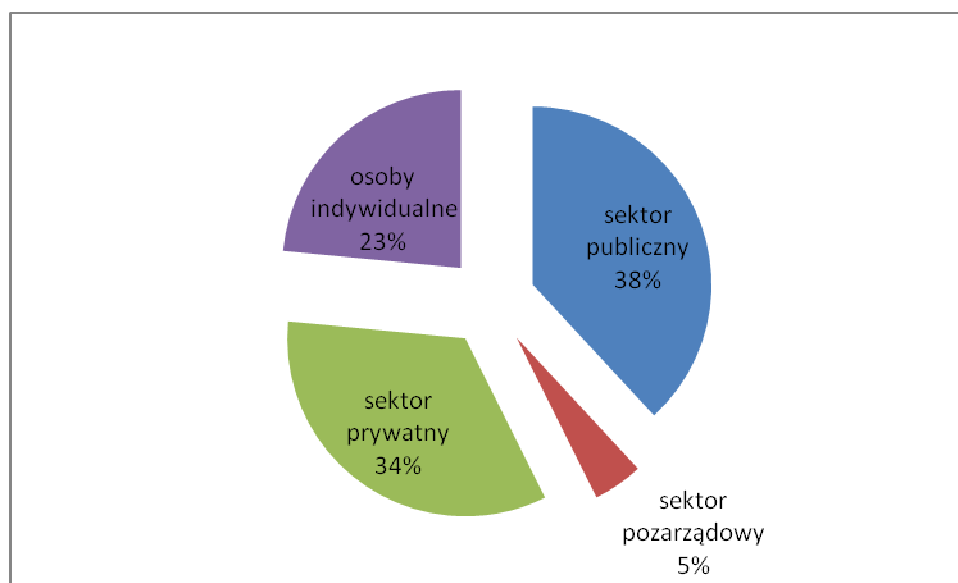
Tabela 4: Źródła dochodu w procentach środków finansowych

Środki pieniężne	Procent
Sprzedaż usług	75,5%
Dotacje	18,7%
Darowizny, wsparcie, podarunki	5,6%

4.2. Główni klienci hiszpańskich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

Zbiorczy wykres 2 pokazuje, że sektor publiczny jest głównym nabywcą dóbr i usług oferowanych przez WISE (38%), kolejnym klientem jest sektor prywatny (prawie 34%) i osoby indywidualne (23,4%). Jednakże, jeśli potraktujemy sektor prywatny i osoby indywidualne razem, głównym klientem WISE, w 2001 roku, okaże się sektor prywatny (57%).

Wykres 2: Dystrybucja dochodu według typów klientów



Ogólnie rzecz biorąc integracyjne przedsiębiorstwa społeczne tym bardziej uzależnione są od osób indywidualnych, jako klientów, im niższy jest ich dochód. W większości przypadków, wzrost ekonomiczny danego WISE osiągany jest dzięki pozyskaniu ważnego prywatnego lub państwowego przedsiębiorstwa, jako klienta.

Sprzedaże dla sektora państwowego

Sprzedaże dla sektora państwowego stanowią 38% całego dochodu pozyskiwanego przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne ze sprzedaży. W sektorze publicznym do głównych klientów należą: rady miejskie i agencje rządowe odpowiadające za zapewnianie usług, przyczyniając się do 25,2% dochodu ze sprzedaży, pozyskiwanego przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Na drugim miejscu znajdują się władze regionalne (12,5%), które, w przypadku Hiszpanii, są różnymi wspólnotami autonomicznymi. Posiadają one własne władze i duży stopień autonomii wobec rządu centralnego, co wyjaśnia fakt, iż dla żadnego, z objętych naszymi badaniami WISE, rząd centralny nie jest klientem. Na trzecim miejscu

znajdują się państwowe lub quasi-państwowe zakłady, które przyczyniają się do uzyskania 0,9% dochodu.

Sektor państwowy wydaje się być ważny dla hiszpańskich WISE. Niektórzy menedżerowie wspominali, że zdobycie oferty lub kontraktu państwowego miało decydujący wpływ na odniesiony przez firmę sukces. Ten typ kontraktów daje integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym bezpieczeństwo i stabilność, jednak w wielu przedsiębiorstwach (zwłaszcza najmłodszych i najmniejszych), skarżono się na utrudniony dostęp do kontraktów państwowych. Jednym z głównych postulatów hiszpańskich WISE jest włączenie obowiązujących reguł w społeczne klauzule kontraktów państwowych.

Większość integracyjnych przedsiębiorstw społecznych skarży się, że władze państwowe w niewystarczającym stopniu zwracają uwagę na wymiar socjalny ich działalności, w trakcie ubiegania się o kontrakty państwowe. Władze podporządkowują proces ubiegania się o oferty państwowe dużym firmom, często w sposób, który nie odpowiada warunkom większości integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Warunki, które trzeba spełnić, aby otrzymać kontrakt bywają tak samo trudne do spełnienia, jak te, które stawia sektor prywatny, a zatem można je postrzegać jako quasi-rynkowe. W rezultacie, większość WISE decyduje się działać na rynku prywatnym, a tylko największe i najbardziej prestiżowe integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mają możliwość uzyskania dostępu do kontraktów państwowych.

Sprzedaje dla sektora prywatnego i osób indywidualnych

Sprzedaje dóbr i usług sektorowi prywatnemu i osobom indywidualnym reprezentują odpowiednio 34% i 24% wszystkich sprzedaży.

Jeśli chodzi o relacje między WISE i klientami, ogólnie rzecz biorąc, nie istnieje jednolity typ relacji z firmami prywatnymi. Niektóre organizacje pozyskują klientów dzięki samemu faktowi, że są integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi. Inne są traktowane jak każda inna firma. W niektórych przypadkach, w zależności od klienta, firmy te nie ujawniają, że są integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi, gdyż mogłoby to negatywnie wpłynąć na ich postrzeganie przez klienta, podczas gdy w innych przypadkach działa to na ich korzyść. Wszystko zależy od tego, z jakiego rodzaju klientem rozmawiają.

Zainteresowanie prywatnych przedsiębiorstw działalnością WISE jest nadal słabe. Relacje handlowe rzadko zawiązywane są tylko ze względu na naturę integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Niemniej jednak istnieją przykłady udzielania pomocy pracownikom WISE przez przedsiębiorstwa prywatne, jak było to w przypadku WISE 5.

W przypadku sprzedaży używanych ubrań i przedmiotów, wśród klientów pojawia się motywacja związana z chęcią wsparcia działalności integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Główny Menedżer WISE 11 stwierdziła, że ich sklepy zapożyczyły nazwę Caritas, która jest powszechnie znana i szanowana w obszarze opieki społecznej, oraz że był to ważny czynnik pozyskania niektórych klientów.

Sprzedaż dóbr i usług sektorowi pozarządowemu

Sprzedaż dóbr i usług dla sektora pozarządowego stanowi tylko 4,5% wszystkich sprzedaży w 2001 roku. Rynek w tym przypadku jest bardziej ograniczony, niż w przypadku firm i osób indywidualnych. Na taką sytuację mogą mieć jednak wpływ również inne czynniki: WISE nieszczególnie skupiają się na zdobywaniu nowych klientów z tego sektora.

Menedżerowie hiszpańskich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych uważają za trudne określenie motywacji różnych klientów nabywania dóbr i usług od danego WISE. Zazwyczaj nie potrafią powiedzieć jaki procent każdego typu klientów kieruje się przesłankami społeczno-politycznymi. W przeprowadzonej przez nas analizie wyraźnie widać, że klienci pochodzący z trzeciego sektora mają silniejsze motywacje społeczno-polityczne niż pozostali. Niektóre przedsiębiorstwa kierujące się zasadami ekonomii społecznej ustaliły kryteria dyskryminacji pozytywnej dla przedsiębiorstw społecznych, podczas podejmowania decyzji o nabyciu dobra lub usługi.

Jednakże sama motywacja społeczno-polityczna nie jest wystarczająca, chociaż może odgrywać ważną rolę w niektórych przypadkach. Jeśli WISE nie zaoferuje wysokiej jakości produktu lub usługi po konkurencyjnej cenie, nie dojdzie do ich sprzedaży.

Z wyjątkiem spółdzielni, których założycielami są partnerzy/pracownicy, twórcami integracyjnych przedsiębiorstw społecznych są organizacje nienastawione na zysk, takie jak: stowarzyszenia, fundacje lub katolicka organizacja charytatywna Caritas. Te jednostki, nie tylko są sponsorami integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, ale również ich klientami.

Mogą one również zapewnić tym firmom innych, należących do sektora pozarządowego klientów, którzy są w stanie pozyskać środki z trzeciego sektora na rzecz WISE.

4.3. Dotacje bezpośrednie i pośrednie

Dotacje bezpośrednie

Poniższa analiza nie uwzględnia danych dotyczących sprzedaży dóbr lub usług dla sektora publicznego, a jedynie bezpośrednie dotacje przyznawane przez władze integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym – jest to wkład w finansowanie (całkowite lub częściowe) niektórych programów lub działań WISE. Bezpośrednie dotacje stanowią 19% pieniężnego dochodu WISE. W większości pochodzą od odpowiednich wspólnot autonomicznych, które zapewniają 78,1% dochodów z dotacji, następnie od rządu centralnego (8,2%), władz samorządowych (7,9%) i od Unii Europejskiej (5,9%). Tylko WISE 9 nie otrzymało, w 2001 roku, żadnych dotacji bezpośrednich.

Jeśli chodzi o cele finansowania w 85,2% przypadków dotacje były przeznaczone na kwestie związane ze społeczną i/lub zawodową integracją uczestników. Innymi słowy, władze regionalne dotują zatrudnienie uczestników przez określony czas, obejmujący okres od roku do 3 lat. Dotacje te są przyznawane z myślą, iż po tym czasie uczestnik programu integracyjnego uzyska wystarczające umiejętności społeczne i zawodowe, aby znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Jak zostało to pokazane w pierwszej części artykułu, szczegółowe regulacje dotyczące integracyjnych przedsiębiorstw społecznych pojawiły się w Hiszpanii dopiero w 2003 roku, a w czasie pisania niniejszego artykułu, mechanizmy związane z dotacjami nie zostały jeszcze utworzone. Dlatego też dotacje otrzymane przez objęta badaniem grupę przedsiębiorstw w 2001 roku, nie były specjalnie przeznaczone dla WISE, lecz były to raczej dotacje związane z tworzeniem nowych miejsc pracy i programów pomocowych, skierowanych zwłaszcza do osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ten rodzaj dotacji osiągalny był dla wszystkich typów przedsiębiorstw: nastawionych na zysk, nienastawionych na zysk, publicznych oraz prywatnych. Ogólnie rzecz biorąc, większość dotacji jest zarządzana przez odpowiednie Departamenty Zatrudnienia lub Zatrudnienia i Szkoleń. Jeśli WISE przyjęło formę spółdzielni, jest uprawnione, w niektórych wspólnotach autonomicznych, do otrzymania dotacji, gdy do spółdzielni dołączy nowy partner.

W większości przypadków (71%), dotacje są kontrolowane przez odpowiednie władze: zgodnie z publicznym komunikatem ogłaszającym możliwość uzyskania dotacji. WISE składa wniosek na podstawie, którego otrzymuje dotacje lub nie. Następnie, w przypadku, gdy dotacja została przyznana, musi dosłać dodatkową dokumentację, ukazującą w jaki sposób przyznana suma zostanie wykorzystana. Wykorzystanie środków musi być zgodne z warunkami określonymi przez władze. Tylko trzy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne (WISE 3, WISE 4 oraz WISE 8) otrzymują dotacje, których wykorzystanie mogą negocjować z władzami. Są to trzy WISE, które zyskały największe uznanie, nie tyle społeczne, co u władz. Jedną z korzyści tego uznania jest pewna możliwość negocjowania sposobu wykorzystania przyznanych dotacji.

Pośrednie dotacje

Podczas naszych badań analizie zostały poddane również pośrednie dotacje i uposażenia, to znaczy pieniądze, których, zgodnie ze statusem lub wymaganiami związanymi z otrzymywaniem uposażeń, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne nie muszą wydawać. Uposażenia publiczne, zwłaszcza te przydzielane przez rząd centralny, są ściśle monitorowane.

Pośrednie dotacje pochodzące z sektora publicznego – uposażenia i ulgi podatkowe – stanowią jedynie 0,8% wszystkich środków WISE. W zasadzie zawierają one ulgi podatkowe i z tytułu ubezpieczenia społecznego, w przypadku ulg przyznawanych przez rząd, IAE⁶ oraz ulgi podatkowe przyznawane przez samorzady, w przypadku administracji samorządowej.

Jeśli chodzi o ulgi obejmujące cały kraj, prawo pracy (Ustawa 12/2001 z 9 lipca) ustanawia pomoc na zatrudnienie osób wykluczonych społecznie oraz stały dodatek wysokości 65% płaconej przez pracodawcę, obowiązkowej składki ubezpieczeniowej. Pomoc ta przeznaczona jest dla firm i organizacji nienastawionych na zysk, które zatrudniają pracowników na niejasnych zasadach.

Ponadto, objęte badaniami spółdzielnie, mają prawo do dodatku wysokości 10% podatku korporacyjnego⁷, który przysługuje wszystkim spółdzielniom, natomiast WISE 5 i WISE 3 są

⁶ *Impuesto de Actividades Económicas* (Podatek od aktywności gospodarczej). Podatek ten został zlikwidowany w 2003 roku, jednak w 2001 był jeszcze stosowany.

⁷ Hiszpański podatek korporacyjny wynosi 35% zysków uzyskiwanych przez firmę.

zupełnie zwolnione z tego podatku, ponieważ są oficjalnie uznane za „organizacje użyteczności publicznej”.

WISE mają również prawo do ulg z tytułu tworzenia nowych miejsc pracy, tak jak każda inna firma w Hiszpanii, która zatrudnia pracowników poniżej 30 roku, osoby niepełnosprawne, itd.

Trudności związane z otrzymywaniem bezpośrednich i pośrednich dotacji

W kwestii trudności związanych z dostępem do dotacji, w WISE wspomniano o dużej pracy administracyjnej, której wymaga składanie wniosków oraz wysokich kosztach sądowych. Ponadto zwracano uwagę, że ubieganie się o dotacje i ich ostateczne wypłacenie może trwać miesiącami a nawet latami. Być może to jest przyczyną, iż większość WISE stara się działać niezależnie od dotacji. Ogólnie rzecz biorąc, stanowią one jedynie pomoc, niewielki wkład w finanse przedsiębiorstwa. Dotacje, dla większości WISE, są dodatkowym dochodem, a nie podstawowym źródłem finansowania. Tylko te przedsiębiorstwa, które zajmują się usługami związanymi z opieką i szkoleniami są w większym stopniu uzależnione od dotacji.

Integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym nie jest łatwo uzyskać ten rodzaj środków. W przypadku dotacji inwestycyjnych, WISE muszą wyłożyć pieniądze, a władze zwracają koszty po otrzymaniu odpowiedniej dokumentacji. Aby móc inwestować, muszą wykorzystać najpierw środki przeznaczone na inne cele albo zaciągnąć pożyczkę u założycieli lub instytucji finansowych, co oznacza konieczność płacenia odsetek.

4.4. Środki otrzymywane w ramach pomocy wzajemnej

Dary i sponsoring

Środki z tego źródła stanowią średnio 5% wszystkich zasobów, którymi dysponują integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Gdy rozdzielimy te środki według typów klientów, okaże się, że osoby indywidualne przyczyniają się do pozyskania 4% tego typu środków, organizacje pozarządowe przekazują 1% tego typu środków, a sektor prywatny 0,2%. Osoby prywatne, zazwyczaj przekazują dary w formie pieniężnej, mniejszą rolę spełniają składki pracownicze i partnerskie oraz pomoc w zarządzaniu firmą.

W WISE 4 załoga techniczna dobrowolnie przekazuje część swoich zarobków, finansowanych z publicznych dotacji, na sfinansowanie potrzeb organizacji. Otrzymują

pensję, ale część tych pieniędzy przekazują organizacji poprzez redystrybucję w przedsiębiorstwo. Działanie to można zrozumieć jedynie w świetle wartości, które kształtują pracę w tym WISE.

W Hiszpanii dary od firm oraz sponsoring w formie pieniężnej nadal pozostają stosunkowo rzadkie. Jak zauważono wcześniej, sektor prywatny ma najmniejszy wkład w pomoc tego typu. Niemniej, warto pamiętać, że niektóre duże firmy i banki oszczędnościowe zakładają własne fundacje, którym zapewniają środki, a zatem tego typu dary, w statystykach uwzględniane są jako pochodzące od organizacji trzeciego sektora.

Dary niepieniężne

Dary niepieniężne stanowią 3% wszystkich środków integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Duża część darów (2% całości zasobów WISE) pochodzi od trzeciego sektora. Głównymi darczyńcami są organizacje nienastawione na zysk (stowarzyszenia obywatelskie, fundacje, Caritas). Jeden procent wszystkich zasobów pochodzi od darczyńców indywidualnych, a 0,1 % od firm prywatnych.

Jeśli chodzi o rozdział tych niepieniężnych darów, 73,9% jest inwestowane w działalność związaną z wytwarzaniem dóbr bądź świadczeniem usług. Ogólnie rzecz biorąc sponsorowanie dóbr i usług przez założycieli polega na udostępnianiu budynków i biur czy też powierzchni handlowych, w których realizowana jest działalność przedsiębiorstwa. W zasadzie organizacje mają prawo do wykorzystywania budynku ale nie są ich właścicielami. Dary obejmują również pojazdy, oraz inne środki trwałe, takie jak np. komputery.

Niektóre WISE podejmują się przetwarzania i odnowy ubrań i środków trwałych, przekazywanych jako dary przez osoby indywidualne. Inne uważają tego typu dary za bezwartościowe, biorąc pod uwagę, że niektóre używane ubrania i przedmioty nie nadają się do użytku, a pozostałe muszą zostać przetworzone lub naprawione. Trzeba również pamiętać o konieczności magazynowania tego typu darów.

Praca wolontariacka

Istnieje obecnie tendencja, zauważalna w większości integracyjnych przedsiębiorstw społecznych do profesjonalizacji załogi i unikania pracy wolontariackiej, która nie istnieje lub jest wykorzystywana w minimalnym zakresie. Dla WISE uzyskiwanie środków na

wynagrodzenie dla wszystkich stanowisk (to znaczy stopniowa profesjonalizacja) stanowi pozytywny znak rozwoju.

Niemniej jednak WISE wspierane przez Caritas, korzystają z pracy wolontariuszy, która w sposób znaczący przekłada się na finansową sytuację organizacji. Te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne wykorzystują prace wolontariuszy z Caritas, która ma rozległą sieć pracowników działających na zasadzie wolontariatu. Średnio wolontariusze przyczyniają się do wypracowania 7% dochodów WISE, jednak trzeba zauważyć, że spośród 15 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, 5 nie ma żadnego stanowiska obsługiwanego przez wolontariuszy, nawet w zarządzie.

Niemal wszystkie środki pochodzące z pracy wolontariackiej w WISE (99,3%) są wypracowywane przez osoby indywidualne. 86,7% tych osób to zwykli wolontariusze, innymi słowy osoby, które przeznaczają pewną ilość swojego wolnego czasu na pracę w organizacji nienastawionej na zysk. Czynią one to z pobudek osobistych, społecznych lub humanitarnych. Osoby te nie otrzymują finansowego wynagrodzenia za swoją pracę i są obecne, w większym lub mniejszym stopniu, we wszystkich 15 WISE, zajmując się czynnościami wymagającymi relatywnie niewielkich umiejętności (na przykład: sprzedaż, itp.).

W mniejszym stopniu (7,7%) również menedżerowie podejmują się pracy wolontariackiej. Pracują dłużej, niż określa to ich umowa o pracę, nie otrzymując dodatkowego wynagrodzenia. W spółdzielczych integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, duch pracy wolontariackiej jest pobudzany nie tylko poprzez społeczną rolę pełnioną przez firmę, ale również z tego powodu, że praca dla firmy oznacza utrzymanie miejsca pracy.

Ponadto 35,85% środków pochodzących z pracy wolontariuszy, wypracowywanych jest przez osoby z zewnątrz, którzy zapewniają usługi związane z ich zawodem (księgowość, porady prawne, itd.) bez pobierania opłat. Pozostały odsetek, o niewielkim znaczeniu, pochodzi od osób związanych z trzecim sektorem (0,6%) lub sektorem prywatnym (0,1%), w niektórych WISE polega na spędzeniu, bez wynagrodzenia, kilku godzin w miesiącu na zebraniu zarządu przedsiębiorstwa.

4.5. Typy WISE a środki mieszane

Po podsumowaniu otrzymanych wyników badań, można powiedzieć, że objęta badaniem grupa przedsiębiorstw społecznych, pozyskuje środki z mieszanych źródeł. Niemniej jednak istnieją istotne różnice między poszczególnymi WISE. Te przedsiębiorstwa, których aktywność produkcyjna jest pewniejsza, w mniejszym stopniu potrzebują pracy wolontariuszy i innych niepieniężnych środków.

Typologia, którą ustanowiłyśmy, odnosi się do źródeł mieszanych pozyskiwanych przez hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Wzięłyśmy również pod uwagę typy klientów korzystających z usług WISE i proponowane przez nie warunki sprzedaży.

Typ 1 (WISE 3, WISE 4, WISE 6, WISE 7, WISE 9, WISE 11).

Do typu pierwszego zaliczyłyśmy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w najwyższym stopniu uzależnione od niepieniężnych źródeł dochodu, które wynoszą ponad 5% całkowitego dochodu.

Środki zapewniane przez założycieli są bardzo ważne dla niezależności tych przedsiębiorstw i w dużym stopniu mają niepieniężną naturę – w większości są to nieruchomości, środki trwałe i personel. Typ ten obejmuje również WISE, w których praca wolontariacka wykonywana przez zwykłych wolontariuszy i nieopłacana dodatkowo praca wykonywana przez załogę i menedżerów ma kluczowe znaczenie dla przetrwania organizacji.

Wyróżniłyśmy dwie podgrupy:

- a) WISE 3 i WISE 4: głównym źródłem ich dochodów są publiczne dotacje. W większym stopniu skupiają się na szkoleniach i działaniach integracyjnych niż świadczeniu usług.
- b) WISE 6, WISE 7, WISE 9 oraz WISE 11, te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne uzyskują środki głównie ze sprzedaży dóbr i usług do sektora prywatnego (firmy i osoby indywidualne).

Typ 2 (WISE 1, WISE 2, WISE 5, WISE 8, WISE 10, WISE 11, WISE 12, WISE 13, WISE 14, WISE 15).

Typ ten obejmuje integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, które korzystają w mniejszym stopniu ze środków niepieniężnych, które stanowią mniej niż 5% ich całkowitego dochodu.

Również tutaj wyróżniłyśmy dwie podgrupy:

- a) WISE 1, WISE 2, WISE 5, WISE8 oraz WISE 14, te przedsiębiorstwa otrzymują środki głównie od sektora publicznego, Sprzedają dobra i usługi instytucjom administracji publicznej. Obecny status tych WISE jest, po części, efektem publicznego uznania i zapewnienia sobie kontraktów państwowych.
- b) WISE 10, WISE 12, WISE 13 oraz WISE 15: głównym źródłem dochodu pieniężnego tych przedsiębiorstw jest sprzedaż dóbr i usług do sektora prywatnego. W niektórych przypadkach zostały zmuszone do takiej działalności, gdyż z różnych powodów, nie mogły działać w obszarze sektora publicznego.

Nie istnieje znaczący związek między tymi typami, a faktem pełnienia funkcji pracodawcy docelowego lub pośredniczącego. Jednakże, wszystkie WISE należące do typu 1, z wyjątkiem jednego (WISE 9) to pracodawcy pośredniczący. Fakt większego uzależnienia od środków niepieniężnych stanowi trudność dla tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, których celem jest oferowanie stałego zatrudnienia.

Wykres 1: Typologia hiszpańskich WISE w zależności od uzyskiwanych środków mieszanych

Środki poza pieniężne	Typ 1 (= lub > 5%)	Typ 2 (< 5%)
Główne źródło środków		
Sektor publiczny	3*, 4*	1, 2, 5, 8, 14
Sektor prywatny	6, 7, 9, 11	10, 12, 13, 15

(*) Większość środków otrzymywanych przez te dwa WISE pochodzi z dotacji publicznych.

Każde WISE rozwinęło swoją strategię niezależności, zgodnie z różnymi realizowanymi celami i rodzajami programów, które oferują pracownikom podlegającym programowi

integracji⁸. Na przyjętą strategię wpływa również geneza każdego WISE oraz typ pozyskanego kapitału społecznego, a także środowisko, w którym działa. Strategia ta jest zgodna z jednym lub dwoma głównymi typami środków mieszanych, omówionych wyżej. Fakt, że strategia, na którą zdecydowało się przedsiębiorstwo, pozwala mu przetrwać i realizować założone cele, pozwala określić ją jako skuteczną.

5. Indywidualne korzyści uzyskiwane przez pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych.

5.1. Typy pracowników defaworyzowanych

Aby przeanalizować osobiste korzyści uzyskiwane przez pracowników zatrudnionych w WISE, wydzieliłyśmy grupę 83 pracowników z 13 WISE, w połowie złożoną z kobiet w połowie z mężczyzn. Pomimo, że w niektórych WISE większość pracowników wywodzących się z grup defaworyzowanych, stanowią mężczyźni, trzy przedsiębiorstwa zatrudniają wyłącznie kobiety, co pozwala zachować pewną równowagę.

Najczęściej zaznaczanym typem pracowników defaworyzowanych (42%) są osoby z „problemami społecznymi”. Pozostałe osoby są defaworyzowane na rynku pracy ze względu na niski poziom wykształcenia (32,5% pracowników) oraz osoby długotrwale bezrobotne (37,3%). Fakt bycia emigrantem, został uznany za problem przez 19,3% pracowników. Poziom wykształcenia pracowników, ogólnie rzecz biorąc jest bardzo niski: 41,5% pracowników posiada tylko podstawowe wykształcenie, a 29,3% nie ma żadnych kwalifikacji. Analiza tej sytuacji, z genderowego punktu widzenia, pokazuje że głównym problemem, którym dotknięte są kobiety, jest brak edukacji oraz szkoleń (29,2%), fakt bycia emigrantką (25%) oraz długotrwale pozostawanie na bezrobociu (20,8%). Trzy działające jako docelowe miejsca pracy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, zatrudniają jedynie kobiety. Założyciele tych przedsiębiorstw stworzyli je, jako organizacje „samozatrudnienia” i zatrudniają słabo wykształcone kobiety i imigrantki. Przedsiębiorstwa te współpracują z lokalnymi służbami socjalnymi i edukacyjnymi. Zajmują się one głównie usługami porządkowymi.

⁸ Różne cele realizowane przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przedstawione są w części drugiej niniejszego artykułu.

Natomiast głównym problemem 51,9% mężczyzn, jest przynależność do kategorii „inne problemy społeczne”. Innymi słowy, z różnych powodów znaleźli się oni w sytuacji braku pieniędzy, a co ważniejsze, braku wsparcia (rodziny, przyjaciół, itd.). Sytuacja ta może być spowodowana przez różne czynniki takie jak: alkoholizm, długotrwałe bezrobocie, problemy psychiczne, itp. Ze względu na niskie wykształcenie, pracownicy ci wykonują prace manualne, obejmujące zbieranie i sortowanie odzieży, papieru, szkła i innych surowców, recykling, składowanie i segregacja, a także prace, które wymagają pewnych umiejętności, takie jak: stolarka. W przypadku prac związanych z umiejętnościami, pracownikowi, wywodzącemu się z grupy osób defaworyzowanych, zawsze towarzyszy bardziej doświadczony kolega, który uczy go fachu.

Tabela 5: Podsumowanie mieszanych źródeł pieniężnych dochodów pozyskiwanych przez WISE

WISE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Średnia
Typ	P.D.	P.P.	P.P.	P.P.	P.P.	P.P.	P.P.	P.P.	P.D.	P.P.	P.P.	P.D.	P.D.	P.D.	P.P.	-
1. Sprzedaż dóbr i usług osobom indywidualnym oraz organizacjom sektora prywatnego	15	18	15	45	32	30	59	34	47	73	50	60	68	20	87	43
2. Środki z sektora publicznego																
- sprzedaż dóbr i usług	85	78	1	0	41	4	22	55	29	1	1	15	23	76	5	29
- dotacje	0	2	76	52	26	15	3	11	0	24	47	4	10	1	9	19
- dodatki i dotacje pośrednie	0	1	0	4	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1
3. Środki ze świadczeń wzajemnych																
- środki finansowe, darowizny i dodatki (finansowe i pozafinansowe)	0	2	10	3	3	51	24	0	26	2	24	24	0	3	0	11
- wolontariat	0	1	2	2	1	7	7	0	7	3	89	12	1	0	0	8
RAZEM	100	102	105	106	103	107	117	102	109	103	210	104	101	100	101	111

(*) P.D. – „pracodawca docelowy”, P.P. - „pracodawca pośredni”

(**) Sprzedaże i środki pochodzące z sektora publicznego i prywatnego liczone są w procentach. Środki pochodzące ze świadczeń wzajemnych są doliczane do całości.

Jeśli chodzi o szanse pracowników integracyjnych przedsiębiorstw społecznych na znalezienie pracy, 51,8% została zakwalifikowana jako mający średnią szansę znalezienia zatrudnienia, 36,1% ma małe szanse znalezienia pracy, a szanse zaledwie 10,8% pracowników określane są jako duże. Małe szanse znalezienia pracy wśród tych osób wynikają z niewielkiego doświadczenia zawodowego: 39,8% osób objętych badaniem w ogóle nie miało doświadczenia zawodowego.

Spośród 83 pracowników objętych badaniem, tylko 20 osób wcześniej otrzymywało stałe, miesięczne wynagrodzenie, głównie w formie świadczeń społecznych, które średnio nie osiągają sumy 400 euro. Sześćdziesiąt dwa procent pracowników było bezrobotnych, przed zatrudnieniem się w integracyjnym przedsiębiorstwie społecznym.

5.2. Drogi do WISE i typy programów

Większość pracowników (33,7%) przybywa do WISE za pośrednictwem organizacji pozarządowych. Zauważalna jest ścisła współpraca z byłymi pracownikami WISE, którzy przybyli do przedsiębiorstwa poprzez organizacje pozarządowe oraz organizację zwalczającą ubóstwo, uzależnienie od narkotyków, itd. Drugą najważniejszą drogą znalezienia się w WISE jest wydział spraw społecznych (26,5%), który kieruje osoby bezrobotne bezpośrednio do WISE, zazwyczaj w sytuacjach, gdy osoba ta jest zdolna do pracy i wyraża chęć rozpoczęcia działalności zawodowej. Trzecią najczęstszą drogą otrzymania pracy w integracyjnym przedsiębiorstwie społecznym, jest pośrednictwo innego WISE. Jest to przypadek związanej z kościołem katolickim organizacji Caritas, która kieruje do integracyjnych przedsiębiorstw społecznych osoby wykluczone społecznie lub objęte ryzykiem wykluczenia, których sytuacja może się poprawić dzięki pracy w takiej organizacji.

Podczas badań zidentyfikowano kilka typów programów dostosowanych do profilu uczestników. Pięćdziesiąt procent z nich, to zawodowe programy szkoleniowe, przeznaczone dla osób poniżej 25 roku życia, jako że 44% osób należących do tej grupy ma niskie kwalifikacje zawodowe. Emigranci stanowią 46% osób objętych programami zatrudnienia, ponieważ tylko 18% z nich oferowana jest stała praca, ze względu na to, że emigranci często nie mogą przedstawić dokumentów, koniecznych aby można im było zaproponować umowę o pracę.

5.3. Korzyści dla pracowników

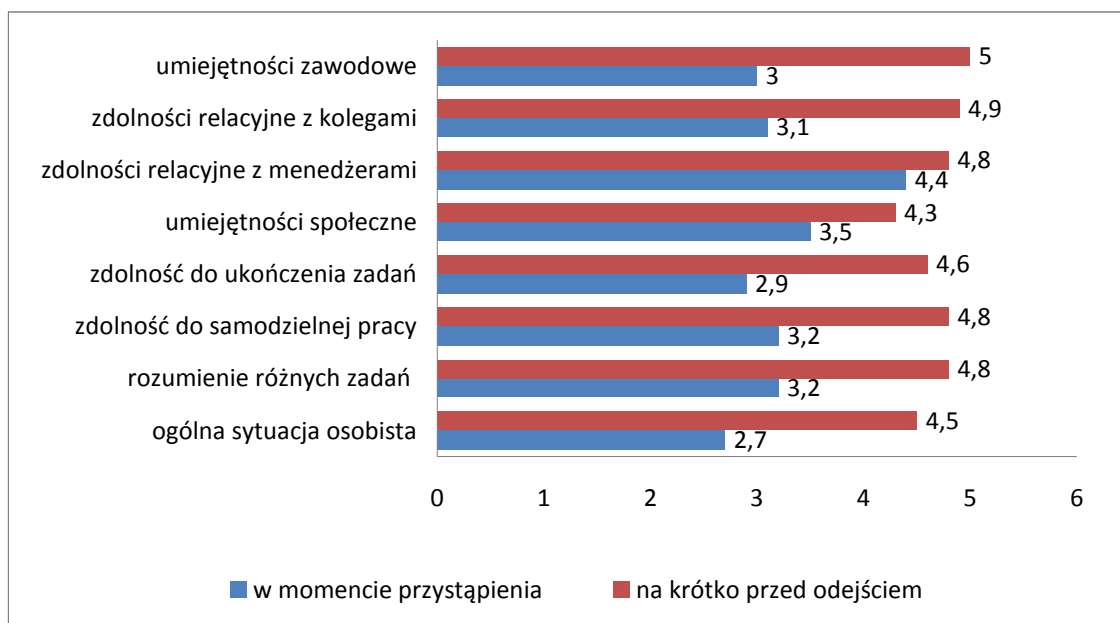
Aby móc przeanalizować wpływ, jaki miał na sytuację pracowników czas spędzony w integracyjnym przedsiębiorstwie społecznym, podzieliliśmy ich na dwie grupy, zgodnie z dokonywanymi przez nich wyborami. Spośród 83 pracowników, objętych badaniem, 49 nadal pracuje w WISE, a 34 opuściło te przedsiębiorstwa.

Pracownicy, którzy opuścili WISE

Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady, zostały poproszone, aby oceniły (w skali od 1 do 7) swoje umiejętności, w kilku obszarach, w chwili rozpoczęcia pracy w WISE i tuż przed jego opuszczeniem. Po podliczeniu średniej z otrzymanych odpowiedzi, okazało się, że do umiejętności, które najbardziej rozwinęły się należą:

- umiejętności zawodowe (+2)
- zdolności relacyjne z kolegami (+1,8)
- zdolność do ukończenia zadania (+1,7)
- zdolność do samodzielnej pracy (+1,6)
- rozumienie różnych zadań (+1,6)

Graf 3: Rozwój umiejętności pracowników, którzy opuścili WISE



Najmniej rozwinęły się następujące zdolności:

- zdolności relacyjne z menedżerem WISE

- umiejętności społeczne

Ogólny rozwój szacowany jest na 1,8 punktu.

Jeśli chodzi o status zatrudnienia, 37,5% osób, które opuściły WISE, w trakcie prowadzonych przez nas badań, zostało zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze godzin, a 12,5% na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin. Spośród 18,6% osób, które nie znalazły zatrudnienia, połowa otrzymywała świadczenia dla osób bezrobotnych, a połowa nie. Warto podkreślić, że zatrudnienie osoby wiąże się z zapewnieniem jej szeregu świadczeń społecznych oraz zarejestrowaniu w ubezpieczalni społecznej, co w przyszłości daje prawo do zasiłku i emerytury.

Warto również podkreślić, że 21,8% pracowników, którzy opuścili WISE, w czasie prowadzenia badań, czuło się przytłoczona czekającymi ich zadaniami, głównie z powodu wcześniejszego odbywania kary pozbawienia wolności, powrotu do uzależnień, a w przypadku kobiet, konieczności opiekowania się chorymi rodzicami.

Kobiety częściej niż mężczyźni opuszczają WISE bez perspektywy podjęcia innej pracy, ze względu na wyjątkowo często spadający na nie obowiązek opiekowania się najślabszymi członkami rodziny (osobami starszymi, dziećmi i chorymi). Nie można jednak stwierdzić, że praca w WISE nie wpłynęła korzystnie na sytuację kobiet, ponieważ trzy integracyjne przedsiębiorstwa społeczne zatrudniają wyłącznie kobiety o bardzo niskich kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniem zawodowym, a zatem czas, który spędziły w WISE, ma wysoce pozytywny wpływ na ich samoocenę. Natomiast mężczyźni, którzy mają rodzinę, żyją z partnerką i często mają dzieci, nie opuszczają WISE, jeśli nie mają perspektywy zatrudnienia w innym miejscu. Społeczne role mężczyzn i kobiet mają wpływ na realizację celów integracji zawodowej stawianych sobie przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne.

Tabela 6: Aktualny status zawodowy osób objętych programem integracji zawodowej

<i>Aktualny status zawodowy</i>	<i>Procent</i>
Umowa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin	12,5
Umowa na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin	3,1
Umowa na czas określony w pełnym wymiarze godzin	37,5

Osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku	9,3
Osoby bezrobotne z prawem do zasiłku	9,3
Osoby uczące się	3,1
Gospodynie domowe	3,1
Inne	21,8

Ogólnie rzecz biorąc, osobista motywacja pracowników, okazuje się podstawowym czynnikiem, od którego uzależniony jest sukces czasu spędzonego w WISE. Według zebranych informacji, większość osób, które opuściły integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, ze względu na fakt znalezienia innego miejsca pracy, dzieli się na dwie grupy: imigranci (60%) oraz osoby z „innymi problemami społecznymi” (40%). Natomiast osoby, które opuściły WISE dobrowolnie, nie mając zapewnionego innego miejsca pracy to osoby długotrwale bezrobotne - 50% z nich to ludzie o bardzo niskim poziomie wykształcenia, a reszta to osoby młode, poniżej 25 roku życia.

Imigranci stanowią grupę, która ma największe możliwości znalezienia lepszej pracy podczas pobytu w WISE. Związane może być to z przejawianą przez nich największą motywacją do poprawienia swojego statusu (często mają wyższe kwalifikacje oraz doświadczenie zdobyte w kraju pochodzenia). Natomiast osoby długotrwale bezrobotne i o najniższych kwalifikacjach i prawdopodobnie odczuwające z tego powodu zniechęcenie, mają najmniejsze szanse znalezienia innej pracy.

Pracownicy, którzy pozostali w WISE

Graf 4 pokazuje dane dotyczące rozwoju umiejętności pracowników, którzy nadal pracowali w WISE, w czasie prowadzonych przez nas badań.

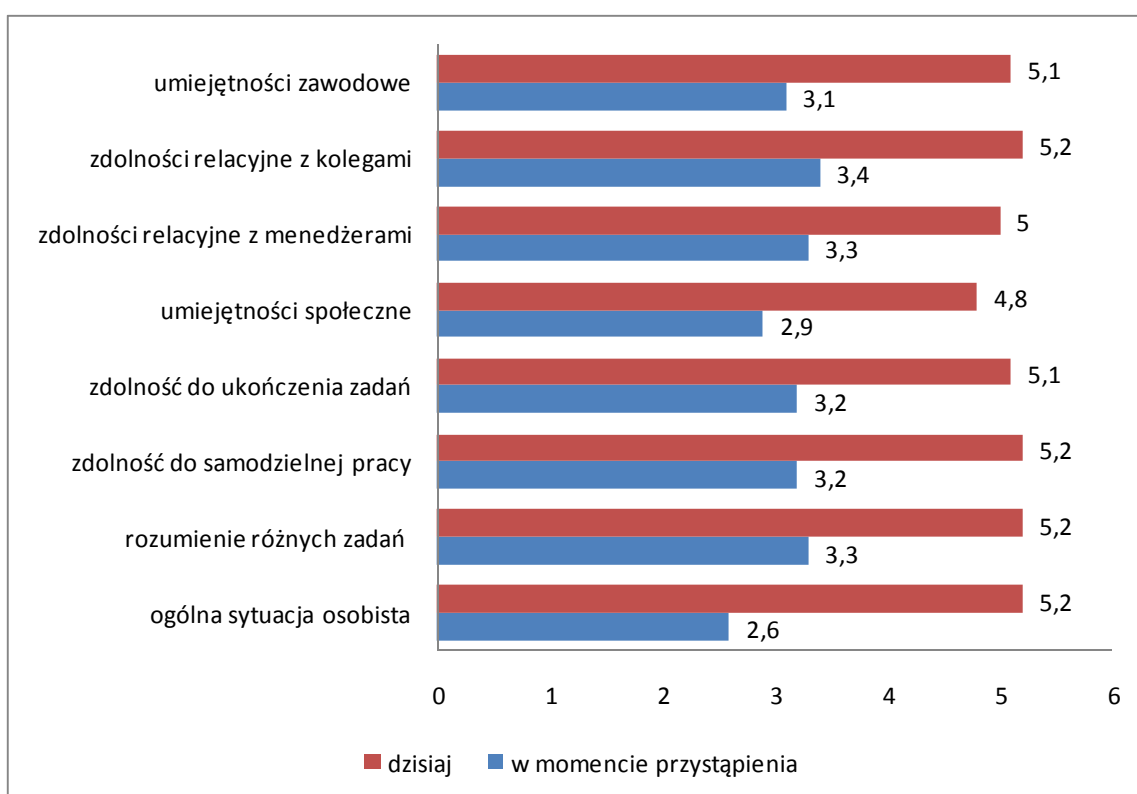
Wyniki pracowników, którzy pozostali w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, są lepsze niż tych, które je opuścili. Wyniki tych pierwszych osiągnęły ocenę 5 w niemal wszystkich obszarach, natomiast wyniki osób, które opuściły WISE ocenę 5 uzyskały jedynie w obszarze „umiejętności zawodowych”.

Różne obszary zostały uporządkowane według stopnia zauważalnego rozwoju (od największego do najmniejszego):

- umiejętności zawodowe (+2)

- zdolność do samodzielnej pracy (+2)
- rozumienie różnych zadań (+1,9)
- zdolność do ukończenia zadania (+1,9)
- umiejętności społeczne (+1,9)
- zdolności relacyjne kolegami (+1,8)
- zdolności relacyjne z menedżerem WISE (+1,7)

Graf 4: rozwój umiejętności pracowników nadal pracujących w WISE



W obu grupach umiejętności zawodowe wzrosły o dwa punkty, jednak wśród osób, które nadal pracują w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych o dwa punkty również wzrosła zdolność do samodzielnej pracy oraz rozumienie różnych zadań. Obie te umiejętności zostały nabyte poprzez doświadczenie zawodowe.

Konkluzje

Jednym z głównych celów projektu PERSE było zbadanie poziomu zastosowania przygotowanej przez EMES definicji „przedsiębiorstwa społecznego” do integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Nasze badania wykazały, że teoretyczne założenia tej definicji można zastosować do hiszpańskich WISE. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są

firmami, które prowadzą stałą produkcję dóbr lub/i usług. Są one tworzone przez grupy osób i prowadzone w sposób autonomiczny, będąc uzależnione od dotacji państwowych w stopniu mniejszym niż 20% uzyskiwanego przez nie dochodu (dane z 2001 roku). Inwestorzy i założyciele tych przedsiębiorstw, wspólnie z załogą firmy, biorą na siebie całe biznesowe ryzyko związane z codzienną działalnością WISE. Finansowa wiarygodność przedsiębiorstwa uzależniona jest od wysiłku, jaki wkładają pracownicy w zagwarantowanie odpowiednich środków ekonomicznych. Osiemdziesiąt procent dochodów WISE pochodzi ze sprzedaży dóbr lub usług: 56% z sektora prywatnego, a 38% z sektora państwowego. Działalność biznesowa realizowana przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, jest narzędziem, które musi pozwolić na realizację stawianego sobie przez te organizacje celu, jakim jest integracja zawodowo osób pochodzących z grup defaworyzowanych na rynku pracy. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są tworzone po to, aby zapewnić usługi nie tylko swojej grupie docelowej, ale również lokalnym i regionalnym władzom, które umożliwiają im walkę ze społecznym wykluczeniem. Oferują również usługi szeroko pojętej społeczności lokalnej, ułatwiając zwiększenie spójności społecznej, w tych obszarach, na które mają wpływ. WISE można uznać za prawdziwy przejaw odpowiedzialności publicznej.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne to inicjatywy przedsiębiorcze zakładane przez grupy osób, które widzą potrzebę zaspokojenia potrzeb nierealizowanych w pełni ani przez zwykły rynek pracy, ani państwową politykę wspierania zatrudnienia. Oferując pracę, zapewniają one integrację społeczną osobom mającym małe szanse na znalezienie zatrudnienia. Decyzje w WISE podejmowane są zazwyczaj zgodnie z zasadą „jedna osoba, jeden głos”, a czasem nawet na podstawie konsensusu.

Badania pokazały również, że integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są organizacjami działającymi według kilku strategii. Różnice te mogą być postrzegane w kilku obszarach:

- Warunki pracy

W przedsiębiorstwach pośredniczących, relacje między klientem a WISE mają charakter czasowy. Po pewnym okresie czasu, pracownik uczestniczący w programie integracyjnym, może zostać stałym pracownikiem integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego.

- Źródła finansowania

Większość pieniężnych środków pochodzi ze sprzedaży (76%), jednak niektóre integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są w dużym stopniu uzależnione od dotacji. Niemniej jednak, można stwierdzić, że hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w coraz większym stopniu uniezależniają się od dotacji państwowych, większość z nich jest bowiem samowystarczalna. W większym stopniu zależne od dotacji publicznych są przedsiębiorstwa o mniej rozwiniętej działalności produkcyjnej, i te które skupiają się głównie na usługach związanych z opieką i szkoleniami. Większość przyznawanych dotacji nie jest specjalnie przeznaczona dla WISE.

Analiza dochodu uzyskiwanego przez 15 objętych badaniem WISE i pozyskiwanych przez nie niepieniężnych środków, pozwoliła wydzielić dwie grupy przedsiębiorstw, w każdej z nich można z kolei wskazać dwie podgrupy. Podziału tego dokonano na podstawie sektora, do którego należą ich klienci. Te cztery modele reprezentują cztery odmienne drogi uzyskania finansowej niezależności. Pierwsza grupa przedsiębiorstw (typ 1) w większym stopniu wykorzystuje środki niepieniężne. Ogólnie rzecz biorąc te przedsiębiorstwa wykorzystują społeczny kapitał fundacji oraz stowarzyszeń, które je wspierają.

Kolejna grupa przedsiębiorstw (typ 2) składa się z WISE, które nie otrzymują pomocy od żadnych organizacji wspierających lub, jeśli takie wsparcie otrzymują nie mogą (lub nie chcą) otrzymywać zasobów niepieniężnych, takich jak praca wolontariacka. Te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są w większym stopniu zależne od swojej działalności komercyjnej i w bardzo niewielkim stopniu korzystają z środków niepieniężnych. W tej grupie WISE wydzieliłyśmy te, których klienci należą, w większości, do sektora państwowego i te, które sprzedają swoje usługi lub produkty do sektora prywatnego.

Każde integracyjne przedsiębiorstwo społeczne rozwija swoją strategię osiągnięcia stabilności finansowej, opierając się na swoich korzeniach, realizowanych celach i warunkach, w których działa.

- Fachowcy *versus* wolontariusze

Potrzeba wykorzystania pracy wolontariuszy jest odwrotnie proporcjonalna do zakresu działalności produkcyjnej organizacji: im większy zakres działań związanych z opieką i szkoleniami tym większa obecność wolontariuszy w firmie. Natomiast WISE, których

działalność jest bardziej nastawiona na wolny rynek, zatrudniają większą ilość fachowców, zaś liczba wolontariuszy w tych firmach jest mniejsza.

Zarząd i struktura

Spośród 15 objętych badaniem przedsiębiorstw tylko cztery mają strukturę opartą na wielu interesariuszach. Prawodawstwo, które zaczęto wprowadzać od 2002 roku, wymaga od hiszpańskich WISE przyjęcia roli docelowego miejsca pracy oraz formy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółdzielni. Te wymogi prawne oznaczają, że WISE będą musiały stopniowo przyjmować prawną strukturę przedsiębiorstw nastawionych na zysk, jednak z punktu widzenia prawnego, instytucje wspierające je muszą być organizacjami nienastawionymi na zysk lub instytucjami państwowymi. Niemniej jednak, ponownie warto podkreślić, że biorąc pod uwagę ich działalność komercyjną, rodzaj zatrudnianych pracowników oraz warunki, w jakich muszą konkurować na otwartym rynku nie są to organizacje nienastawione na zysk. Są to przedsiębiorstwa społeczne.

W przedsiębiorstwach przejściowych, częściej spotyka się fachowców i senior menedżerów, którzy nie biorą udziału w prowadzeniu organizacji. Natomiast w przedsiębiorstwach docelowego zatrudnienia pracownicy często tworzą ciała zarządzające WISE.

Ze względu na brak uznania i form prawnych, hiszpańskie WISE należą do jednej lub więcej sieci wsparci. Głównym celem tych sieci jest prowadzenie lobbingu w sprawie dostosowania prawa do działalności integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, a także w sprawie uznania tego typu firm przez władze lokalne i społeczeństwo. Niemniej jednak, nadal przeznaczają one niewiele środków na działania związane z współpracą i tworzenie grup nacisku. Biorąc pod uwagę, że aktywność produkcyjna większości z tych WISE nie jest jeszcze trwała, muszą one przeznaczać większość środków na zapewnienie stabilności finansowej, uznając za mniej ważne zdobywanie kapitału społecznego za pośrednictwem sieci współpracy. Natomiast przedsiębiorstwa, których produkcja ma bardziej trwały charakter, przeznaczają więcej środków na budowanie swojego kapitału społecznego.

Skuteczność WISE, jeśli chodzi o indywidualne korzyści pozyskiwane przez zatrudnionych pracowników, zaangażowanych w proces integracji zawodowej, nie może być oceniane tylko na podstawie jednego kryterium. Każdy typ WISE stawia przed sobą inne cele. Podczas gdy, jeden typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych oferuje umowę o pracę na czas

nieokreślony lub umowę na czas trwania programu, inne są bardziej nastawione na prowadzenie szkoleń, a ich celem jest przede wszystkim zapewnić miejsca, w którym można zdobyć praktyczne umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. Nasze badania pokazały, że korzyści, które wynikają z działalności WISE, nie ograniczają się jedynie do dochodu pieniężnego. Niektóre prawa socjalne, na przykład, można nabyć jedynie dzięki zatrudnieniu. Istnieją również korzyści psychologiczne: fakt posiadania pracy podnosi samoocenę pracowników i pomaga im nawiązać kontakty, jest to podstawowy element umożliwiający powrót do społeczeństwa. Wreszcie, trzeba podkreślić, że żyjemy w okresie zmian i potrzebujemy czasu, aby móc poznać ostateczny wpływ, jaki wywrze, na hiszpańskie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, prawodawstwo niedawno stworzone przez wspólnoty autonomiczne.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

- AGUILAR M., GAVIRIA M., LAPARRA M. (1995) *La caña y el pez. El salario social en las comunidades autónomas 1989-1994*, Madrid, FOESSA Foundation, 1995.
- BORZAGA C., MITTONE L. (1999) *The multi-stakeholder versus the non-profit organisation, Working paper, 7*. Trento University.
- BORZAGA C., DEFOURNY J. (red.) (2001) *The emergence of social enterprise*, Routledge.
- CLAVER, N., VIDAL, I. (2002) *PERSE National Report*, (ksero), Barcelona.
- (2002) *PERSE: WISEs w Spain: Resource mix*, (ksero), Barcelona.
- (2002) *PERSE: The development of Spanish WISEs: In depth case studies*, (ksero), Barcelona.
- (2003) *PERSE: Multiple goals and social capital Report*, (ksero), Barcelona.
- (2003) *PERSE: The Individual Benefit of the Worker employed w Spanish WISE* (ksero), Barcelona.
- DEFOURNY J., FAVREAU L., LAVILLE J.-L., *Insertion et nouvelle économie sociale*, Desclée de Brouwer, Paris.
- FEEDEI (2003) *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*, Editorial Popular, Madrid.

PESTOFF V. (1991) *Between markets and politics. Cooperatives w Sweden*, red. Campus Westview, European Center for Social Welfare and Research, t. 7.

--- (1994) “Beyond exit and voice w social services – citizen as co-producers”, w PERRI, VIDAL I. (1994), *Repositioning non-profit and co-operative action w western European welfare*, CIES, Barcelona.

--- (1997) “Work environment and social enterprises”, *Anuario de Estudios Cooperativos*, ss. 149-192, Universidad de Deusto, Bilbao.

VIDAL, I. (coord.) (1996) *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, CIES, Barcelona.

--- (1997) “Associacions i inserció social pel treball a l’Estat espanyol”, *Quadern d’autogestió i economia cooperativ*.

--- (1998) “Espagne. Une nouvelle économie sociale encore mal connue et reconnue”, w “Les entreprises sociales espagnoles: une identité en devenir”, *Économie et Humanisme*, nr 347.

--- (2001) “Spain: social enterprises as a response to employment policy failure”, w BORZAGA C., DEFOURNY J. (redakcja) (2001), *The emergence of social enterprise*, ss. 203-219, Routledge, London.

VIDAL I. (koordynacja) (2001) *Llibre Blanc de l’Economia Social a Catalunya*, red. Generalitatde Catalunya, Barcelona.

VIDAL I. (koordynacja) (2001) *Economia Social, tercer sector a la Ciutat de Barcelona*, red. Consejo Económico y Social de Barcelona (dostępne na stronie: www.bcn.es).

VIDAL I., CLAVER N. (2003) “Las empresas sociales en el ámbito de la integración por el trabajo”, *CIRIEC*, nr 46, p.39-62.

Załącznik

Pewna liczba hiszpańskich wspólnot autonomicznych przyjęła ustawy, które regulują działalność WISE. W maju 2003 roku były to następujące ustawy:

- Andaluzja

Rozporządzenie 85/2003 z 1 kwietnia, ustanowiło programy integracji zawodowej *Junta de Andalucía*, *Dziennik Ustaw Junta de Andalucía* nr 79.

- Aragonia

Rozporządzenie 33/2002 z 5 lutego, reguluje prace przedsiębiorstw integracyjnych i zatwierdza program ARINSER, który zapewnia pomoc finansową działaniom związanym z pomocą socjalną i pracą integracyjną organizowaną na rzecz osób społecznie wykluczonych lub znajdujących się w grupie objętej ryzykiem wykluczenia (BOA, 15).

- Wyspy Kanaryjskie

Rozporządzenie 32/2003 z 10 marca, reguluje społeczną i integracyjną pracę w przedsiębiorstwach integracyjnych (BOC, 24).

- Katalonia

Ustawa 27/2002 z 20 grudnia, dotycząca mechanizmów legislacyjnych, które regulują społeczną i zawodową pracę przedsiębiorstw integracyjnych (DOGC, 3 stycznia 2003).

- Madryt

Rozporządzenie 32/2003 z 13 marca, reguluje zasady współpracy przedsiębiorstw poprzez promowanie i oferowanie pracy integracyjnej osobom cierpiącym w wyniku wykluczenia ze społeczności Madrytu. Ustanawia również mechanizmy, które zachęcają te osoby do aktywności zawodowej (BOCM, 24).

- Nawarra

Rozporządzenie 26/2002 z 4 lutego, wnosi poprawki do Rozporządzenie 130/1999 z 26 kwietnia. Przewiduje ono, finansowaną przez rząd, pomoc przeznaczoną na wprowadzanie społecznych i integracyjnych programów skierowanych do osób dotkniętych wykluczeniem społecznym. (BON, 18 marca).

- Kraj Basków

Rozporządzenie 305/2000 z 26 grudnia, określa definicję WISE, ustanawia procedurę uznawania oraz zakładania rejestru integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (BOPV, 2 lutego 2001). Rozporządzenie 1992/2002 z 30 czerwca, określa zasady realizacji programu AUZOLAN, którego celem jest integracja zawodowa osób dotkniętych wykluczeniem społecznym lub objętych ryzykiem wykluczenia (BOPV, 13 września).

Zarządzenie z 11 grudnia 2002, reguluje zasady przyznawania pomocy rządowej na tworzenie i utrzymanie WISE (BOPV)

- La Rioja

Ustawa 7/2003 z 26 marca, dotycząca integracji społecznej i zawodowej (BOR, 3 kwietnia).

Niemal wszystkie pozostałe wspólnoty autonomiczne oferują mechanizmy wspierające zatrudnienie osób objętych ryzykiem społecznego wykluczenia, obejmujące zwolnienia lub dotacje związane z zatrudnianiem tych osób, nawet, jeśli nie istnieją regulacje, które dotyczą tego typu przedsiębiorstw w sposób bezpośredni.

Lista publikacji EMES

Książki

Laville J.-L., Cattani A.D. (red.) (2005) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, ss. 564.

Borzaga C., Apear R. (red.) (2004) *Trends and Challenges for Co-operatives and Social Enterprises in Developed and Transition Countries*, Trento: Edizioni 31, ss. 280.

Evers A., Laville J.-L. (red.) (2004) *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, ss. 288.

Borzaga C., Defourny J. (red.) (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge, ss 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, ss.359.

Artykuły EMES związane z projektem "PERSE"

- Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises w 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 w Germany", *Working Papers Series*, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises w 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 w 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 w 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 w Ireland", *Working Papers Series*, nr 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises w Finland", *Working Papers Series*, nr 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises w Portugal", *Working Papers Series*, nr 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises w Sweden", *Working Papers Series*, nr 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises w Spain", *EMES Working Papers Series*, nr 04/05, Liège: EMES European Research Network. *EMES Working Papers relating to the "ELEXIES" Project*
- 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 w 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 w 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 Network.