
EMES
European Research Network

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne
w Irlandii

Patricia O'Hara
Mary O'Shaughnessy

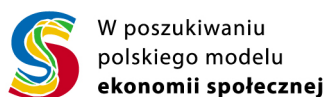
Dokument nr 04/03

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



Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w Irlandii

Patricia O'Hara, Mary O'Shaughnessy

Centrum studiów nad spółdzielczością, National University of Ireland, Cork, Irlandia.

1. Sytuacja na rynku pracy w Irlandii

1.1. Wstęp

Tło dla tych badań stanowi bardzo szybki wzrost ekonomiczny, który nastąpił w Irlandii na przełomie dwudziestego i dwudziestego pierwszego wieku. Chociaż podstawy tego wzrostu przygotowywane były przez wiele lat, rozkwit nastąpił stosunkowo nagle i przypada na czas krótszy niż dekada. W trakcie lat 90. Irlandia z jednego z najbiedniejszych członków Unii Europejskiej stała się jednym z najbogatszych. W 1993 roku kraj ten miał jeden z najwyższych wskaźników bezrobocia w Unii Europejskiej, w ciągu pięciu lat spadł on poniżej średniej unijnej, a PKB przypadający na mieszkańca dorównał najważniejszym europejskim gospodarkom. W tym samym czasie znacznie wzrosła średnia konsumpcja, stymulowana przez wyższe dochody związane z wzrostem zatrudnienia.

W erze globalizacji, irlandzka polityka gospodarcza skupiła się na realizacji strategii polegającej na wzmacnianiu integracji z gospodarką światową. Państwo mocno zaangażowało się w ułatwianie przystosowywania gospodarki do zmieniających się warunków na rynku światowym, poprzez zarządzanie procesem wzrostu i nadzorowanie neokorporacyjnych, partnerskich instytucji społecznych tworzących podwaliny stabilnych praw socjalnych. Skale i tempo irlandzkiej transformacji oddaje fakt, że w trakcie dekady 1990 – 2000 liczba pracujących osób wzrosła o 50%, a wartość eksportu podniosła się sześciokrotnie.

W latach 90. termin „ekonomia społeczna” wszedł również do dyskursu politycznego. Zdefiniowano trzy typy przedsiębiorstw społecznych: firmy wspólnotowe, przedsiębiorstwa społeczne realizujące niezaspakajane przez rynek potrzeby oraz przedsiębiorstwa, których działalność opiera się na kontraktach z sektora publicznego. Chociaż termin „integracyjne przedsiębiorstwa społeczne” nie jest używany, główny bodziec dla rozwoju ekonomii społecznej w latach 90. pochodził z lokalnych i wspólnotowych inicjatyw rozwojowych stymulowanych przez reakcję polityki społecznej na wysokie bezrobocie oraz działania na rzecz defaworyzowanych obszarów wiejskich i miejskich. Powstałe przedsiębiorstwa społeczne w rzeczywistości należy zaliczyć do integracyjnych przedsiębiorstw społecznych

(WISE), ponieważ w dużym stopniu opierają się one na programach, których celem jest integracja na rynku pracy, stworzonych po to, aby przeciwdziałać długotrwałemu bezrobociu. Gwałtowny rozwój ekonomiczny Irlandii i prężny rynek pracy sprawiły, że integracyjne przedsiębiorstwa społeczne muszą stawić czoła konkretnym wyzwaniom spowodowanym rosnącym uzależnieniem od integracyjnych działań rynku, które omówimy poniżej. Najpierw zajmiemy się jednak aktualnymi tendencjami na rynku pracy.

1.2. Trendy dotyczące bezrobocia i zatrudnienia

Gwałtowny rozwój irlandzkiej ekonomii, który nastąpił w latach 1993-1999 charakteryzował się wzrostem całkowitego zatrudniania o jedną trzecią. Wskaźnik bezrobocia spadł z 16% w 1993 roku do 6% w 1999 roku. Zmiany te przejawiały liczne cechy charakterystyczne. O'Connell (2000) zauważył, że kobiety i osoby wykształcone najwięcej zyskały na wzroście zatrudnienia. Uczestnictwo kobiet w irlandzkim rynku pracy wzrosło z 35% w 1991 roku do 44% w 1999 roku. Do „przegranych” należą pracownicy, zwłaszcza starsi, zwolnieni z tradycyjnych zakładów przemysłowych oraz ci, którzy z powodu braku kwalifikacji nie mogą ubiegać się o powstające nowe miejsca pracy. Sektor usług, obejmujący również „usługi specjalistyczne, biznesowe i osobiste”, zanotował najwyższy wzrost poziomu zatrudnienia.

Spadek bezrobocia w Irlandii, w ciągu ostatnich lat, dotyczy zwłaszcza osób od dłuższego czasu bezrobotnych. W latach 1995-1999 całkowite bezrobocie spadło o 45%, bezrobocie długoterminowe o 60%, a krótkoterminowe o 25%. W 1999 roku „liczba osób krótkotrwale bezrobotnych przewyższyła liczbę osób długotrwale bezrobotnych, po raz pierwszy w ciągu 15 ostatnich lat” (O'Connell 2000). Spadek bezrobocia, trwający od połowy lat 90., w 2001 roku osiągnął najniższy poziom 3,6%. Średni poziom bezrobocia w 2002 wynosił 4,5%, a w 2003 spodziewany jest jego wzrost do 5% (Sexton, 2002). Stopa bezrobocia nadal pozostaje wysoka wśród osób młodych (15-24 lata). W 1999 roku, fakt ten, wraz z tendencją do wczesnego zakańczania nauki, został wymieniony jako trwały problem.

W połowie lat 90., spadek długotrwałego bezrobocia w Irlandii, do pewnego stopnia wynikał z dużej liczby osób biorących udział w „active labour market programmes” (ALMP) („Aktywne programy związane z rynkiem pracy”), takich jak: Community Employment (Zatrudnienie Wspólnotowe), Job Initiative (Inicjatywa Zawodowa) i nowszy program prowadzony na skalę krajową Social Economy Programme. Każdy z tych programów bardziej szczegółowo zostanie omówiony w kolejnych częściach tekstu. Oferują one dotowane

zatrudnienie osobom długotrwale bezrobotnym i innym zagrożonym społecznym wykluczeniem grupom. Osoby objęte programem zatrudniane są w przedsiębiorstwach społecznych, zajmujących się dostarczaniem usług społecznościom lokalnym. Ten typ pomocy odegrał szczególną rolę zarówno podczas zakładania jak i prowadzenia integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, działających w obszarze rozwoju lokalnego i wspólnotowego.

2. Proces instytucjonalizacji Integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w kontekście polityki społecznej

2.1. Krajowa polityka rynku pracy

Irlandzka polityka rynku pracy przyniosła efekty zarówno w zakresie wykorzystania środków aktywnych jak i nieaktywnych. Środki aktywne zapewniają szkolenia i możliwość czasowego zatrudnienia, nieaktywne zaś pomoc finansową. Programy na rzecz aktywności na rynku pracy (ALMP) zostały wprowadzone w latach 70. w związku z rosnącym bezrobociem. Obejmowały one dotacje przeznaczone dla pracodawców i programy szkoleniowe, których grupom docelową były osoby długotrwale bezrobotne. W latach 80. ALMP miały silną pozycję i oferowały programy czasowego zatrudnienia, zgodne z rekomendacjami OECD i Komisji Europejskiej. W połowie lat 90. krajowe wydatki na ALMP wynosiły 1,7% PKB, przewyższając średnią OECD, która wynosiła nieco ponad 1% PKB (O'Connell, 2002).

Irlandzkie aktywne programy związane z rynkiem pracy

Sexton i O'Connell (1996) wyróżnili cztery główne typy irlandzkich ALMP (Aktywnych programów związanych z rynkiem pracy):

Ogólne szkolenia. Zapewniają szereg środków, których celem jest oferowanie szkoleń na poziomie podstawowym, ich grupą docelową są przede wszystkim osoby o niskim wykształceniu, zwłaszcza młode, ale obejmują one również kobiety powracające na rynek pracy.

Szkolenia związane z określonymi umiejętnościami. Zapewniają umiejętności pożądane na lokalnym rynku pracy.

Zatrudnienie dotowane. Zapewnia dotacje, które wspierają zatrudnienie lub samozatrudnienie w sektorze prywatnym.

Bezpośrednie programy zatrudnienia. Zapewniają dotowane, czasowe zatrudnienie w sektorze publicznym lub trzecim sektorze. Programy te obejmują **Community Employment (CE)** (Zatrudnienie Wspólnotowe), **Job Initiative (JI)** (Inicjatywa Zawodowa) i prowadzony na skalę krajową **Social Economy Programme (SE)**.

Programy bezpośredniego zatrudnienia są główną formą rządowej pomocy dla przedsiębiorstw społecznych. Proces, w wyniku którego forma ta wykształciła się, rozpoczął się w latach 80. dwudziestego wieku, stanowiąc część reorganizacji polityki społecznej. Wykazała ona, że istniejący scentralizowany system opieki socjalnej jest całkowicie nieskuteczny w walce z długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Nowe podejście pociągnęło za sobą skupienie uwagi na lokalnym i wspólnotowym rozwoju, postrzeganym jako szansa na rozwiązanie problemu długotrwałego bezrobocia oraz na wykorzystaniu bezpośrednich programów zatrudnienia do wspierania integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, angażujących się w projekty rozwoju lokalnego (patrz O'Hara 2001). Dlatego też, od lat 80. ALMP stały się ważnymi czynnikami zapewniającymi dotacje dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych i wspierającymi związaną z nimi przedsiębiorczość społeczną.

Community Employment (CE) jest najważniejszym bezpośrednim środkiem interwencyjnym wpływającym na rynek pracy, jeśli chodzi o liczbę uczestników. CE oferuje szkolenia, powiększenie doświadczenia zawodowego osób długotrwale bezrobotnych (i pochodzących z innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym) poprzez wspólnotowe i wolontariackie projekty, a także w instytucjach publicznych. Program ten zapewnia zatrudnienie trwające od roku do dwóch lat osobom bezrobotnym w wieku powyżej 21 roku życia, Romom, samotnym rodzicom oraz osobom niepełnosprawnym. CE oferuje również trzyletnie zatrudnienie tym samym kategoriom osób w wieku powyżej 35 lat. Pracownicy, nazywani „uczestnikami” są zobligowani do podjęcia pracy w wymiarze 39 godzin tygodniowo, w ciągu dwóch tygodni od rozpoczęcia programu. W zamian sponsor musi zapewnić pracownikowi możliwość rozwoju i szkolenia, które zwiększą jego szanse na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W przypadku projektów zatrudniających ponad 11 osób, pracodawca otrzymuje fundusze na opłacenie superwizora i musi stworzyć ustrukturyzowany plan rozwoju i szkoleń dla każdego uczestnika. Plan musi mieć wyraźny cel lepszego przygotowania uczestnika do uzyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

W 1997 roku liczba uczestników CE wynosiła 39 100 osób, co wiązało się z wydatkami państwa rządu 370 milionów euro, stanowiącymi 53% wszystkich środków przeznaczonych na ALMP (Deloitte, Touche, 1998). W 2001 roku liczba uczestników CE w całym kraju spadła do 32 1991 osób czyli 38% wszystkich uczestników ALMP (O'Connell, 2001). Niemniej jednak CE, nadal pozostaje największą bezpośrednią strukturą zatrudnienia wspierającą irlandzkie, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne.

Typy sponsorów i liczba uczestników (wyrażona w procencie wszystkich uczestników CE) między 1994 a 1997 rokiem, zostały przedstawione w poniższej tabeli 1.

Tabela 1 –Typy programów CE – Procent uczestników (1994-1997)

Typ sponsorów	1994 %	1995 %	1996 %	1997 %
Wolontariackie instytucje wspólnotowe	72	77	79	81
Władze lokalne	15	11	9	8
Szkoły	11	11	10	9
Inne instytucje państwowe	2	1	2	2

Tabela 1 wyraźnie pokazuje, że w połowie lat 90. ogromna większość uczestników CE umieszczana była w programach wspólnotowych – 81% wszystkich uczestników w 1997 roku. Warto również zauważyć, że niektórzy z tych uczestników zostali zaangażowani w świadczenie usług związanych z informacją i rzecznictwem na rzecz osób długotrwale bezrobotnych, w znajdujących się w całym kraju trzydziestu sześciu Centrach dla Osób Bezrobotnych ICTU¹ (Deloitte, Touche, 1998). W tym przypadku uczestnicy CE, w większości wywodzący się spośród osób długotrwale bezrobotnych, angażują się w znalezienie pracy innym osobom pozostającym od dłuższego czasu bez pracy.

Podział miejsc CE według typu programu został pokazany w tabeli 2.

Tabela 2- Podział uczestników CE według typów programów 1994-1997

Typ programu	1994 %	1995 %	1996 %	1997 %
Sztuka/kultura	3	4	4	4
Wspólnotowy/socjalny	44	43	43	44
Edukacja	11	14	13	14
Ochrona środowiska naturalnego	32	24	20	18
Sport	8	9	9	8

¹ Irish Congress of Trade Unions (Irlandzki kongres związków zawodowych).

Turystyka	2	2	2	2
Usługi socjalne/opieka zdrowotna	b.d.	4	4	5
Rozwój przedsiębiorstwa	b.d.	b.d.	1	1
Inne	-	-	4	3
Ogólnie	100	100	100	100

Możemy zauważyć, że liczba uczestników w projektach związanych z ochroną środowiska gwałtownie spadła² w brany pod uwagę okresie, natomiast zwiększyła się w obszarze edukacji i sztuki/kultury. Zauważyć również można pojawienie się nowego typu projektów w obszarze rozwoju przedsiębiorstw i opieki socjalnej/zdrowotnej. Ten ostatni typ stanowi około 5% całkowitej liczby uczestników CE w 1997.

Podczas gdy liczba uczestników pozostawała relatywnie stała między 1994 a 1997 rokiem, istotnie zmalała całkowita liczba projektów CE. W 1994 roku, realizowano 3300 projekty CE a w 1997 zrealizowano 2500 projektów. W związku z tym zwiększony został zakres programów. Liczba projektów obejmująca dziesięciu lub więcej uczestników wzrosła z 48% w 1994 roku do 84% w 1997 (Deloitte, Touche 1998).

Od 1998 całkowita liczba uczestników została ograniczona o prawie 34%, jak zostało to pokazane w tabeli 3.

Tabela 3 - liczba uczestników w latach 1998-2003

Rok	Całkowita liczba uczestników CE
1998	36 277
1999	34 827
2000	29 976
2001	26 778
2002	24 902
2003	23 984

Zródło: FAS, 2003

Pomimo że, rola CE w tworzeniu warunków sprzyjających powstawaniu przedsiębiorstw społecznych jest znana (O'Connell, McGinnity, 1996), jego skuteczność jako strategii ALMP została poddana w wątpliwość. Program uważany jest za słabo związany z rynkiem pracy i „mniej niż skuteczny” w kwestii podnoszenia szans zatrudnienia uczestników (Denney i inni, 2001).

² Jest to w dużym stopniu związane z istotnym spadkiem liczby programów CE związanych z władzami lokalnymi.

Job Initiative (JI) został wprowadzony w lipcu 1998 roku. Zapewnia trzyletni program związany ze zdobywaniem, doświadczenia zawodowego przez osoby pozostające na bezrobociu w okresie obejmującym co najmniej 5 lat. Głównym celem tego programu jest trzyletnie zapewnienie pracy, w pełnym wymiarze godzin, w organizacjach „nienastawionych na zysk”, „za stawkę odpowiadającą rynkowej wartości wykonywanej pracy”. Głównym celem JI jest wprowadzenie uczestników w obszar zatrudnienia należącego do głównego nurtu. Program szczególnie wspiera organizacje nastawione na zatrudnianie osób długoterminowo bezrobotnych (The Job Initiative Operational Guidelines, 1998). W 2001 roku, przy współpracy z JI zrealizowano 105 projektów w ramach których zatrudniono 2 542 osób. (FAS, 2003).

National Social Economy Programme

W połowie lat 90., potencjalna rola ekonomii społecznej, jako środka zwalczania długoterminowego bezrobocia i odnawiania dzielnic defaworyzowanych, była omawiana w licznych politycznych i naukowych tekstach (NESF, 1995; National Anti Poverty Strategy, 1997; PLANET, 1997). W 1998 roku założona przez rząd Social Economy Working Group (Grupa robocza ds. ekonomii społecznej) stwierdziła, że ekonomia społeczna poprzez różne programy związane z integracją na rynku pracy, stała się jedną z form pracy dotowanej. Grupa robocza ds. ekonomii społecznej opracowała zbiór rekomendacji dotyczących rozwoju ekonomii społecznej, jako środka umożliwiającego zwalczanie nierównych szans i regenerację obszarów defaworyzowanych, stwierdzając jednocześnie, że specjalna finansowa i instytucjonalna pomoc powinna raczej pociągnąć za sobą zmiany w istniejących systemach udzielania pomocy i finansowania niż tworzenie nowych (patrz O'Hara, 2001).

W 1999 roku rozpoczęto National Social Economy Programme, który w części opierał się na zmianach poczynionych w systemie finansowania niektórych CE. Program ten ma na celu wspieranie tych przedsiębiorstw społecznych, które są zarządzane w sposób profesjonalny i „przedsiębiorczy”, to znaczy funkcjonują na rynku.

Aby zakwalifikować się do tego programu przedsiębiorstwo społeczne powinno mieć pozycję umożliwiającą mu osiągnięcie dochodów z rynku po trzyletnim korzystaniu z pomocy. Dochody mogą pochodzić również ze „źródeł nieprogramowych” i być uzyskiwane w formie funduszy publicznych. Przedsiębiorstwo społeczne musi także wspierać i przyczyniać się do

regeneracji wspólnoty lokalnej, a także do zwiększania możliwości zatrudnienia osób długoterminowo bezrobotnych i pochodzących z grup defaworyzowanych³.

Program SE bezpośrednio wspiera integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w dwojaki sposób. Po pierwsze, przez ponad trzy lata udziela dotacji na wspieranie integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, oferujących zatrudnienie osobom długotrwale bezrobotnym, które przekroczyły 35 rok życia oraz osobom pozostającym na ich utrzymaniu⁴, samotnym rodzicom, Romom (w tym osobom poniżej 18 roku życia)⁵ i osobom niepełnosprawnym. Po drugie, zapewnia pomoc w tworzeniu biznes planu, zatrudnieniu przynajmniej trzech pracowników i jednego menedżera, pomoc finansową przeznaczoną na pokrycie kosztów ogólnych i początkowych, zapewnienie zapotrzebowania kapitałowego, rozwoju pracowników, doradztwa i pomocy finansowej.

Do czerwca 2002 roku, została przyznana, w ramach programu SE, pełna pomoc finansowa na rozpoczęcie działalności 266 integracyjnym przedsiębiorstwom społecznym. Spośród 226 przedsiębiorstw zakwalifikowanych do programu, 222 rozpoczęło działalność zatrudniając 1232 dotowanych pracowników. W pierwszym roku działalności kobiety stanowiły 59% wszystkich biorących udział w programie pracowników. Około 56% menedżerów to kobiety a około jedna trzecia z nich jest w wieku powyżej 35 lat. Prawie 15% z nich przez pewien czas była objęta bezpośrednimi mechanizmami zatrudnienia takimi jak SE czy JI, zanim uzyskała pozycję menedżera. Niemal 50% wszystkich wspieranych dotacjami pracowników przez pewien czas zatrudniona była w CE lub/i JI. Jest to kwestia, która zostanie rozwinięta w dalszej części artykułu (FAS, 2002).

W lutym 2003 istniało 330 integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w programie SE oraz 2037 dotowanych pracowników (w tym 330 menedżerów).

Restrukturyzacja ALMP

Liczba osób uczestniczących w ALMP rosła nieustannie w latach 90. dwudziestego wieku, jednak w 2001 roku zaczęła spadać, co było związane ze wzrostem zatrudnienia w Irlandii.

³ Social Economy Working Group, 1998, FAS Social Economy Enterprise Guidelines, 2000.

⁴ Z zastrzeżeniem konieczności określenia niezbędnego okresu zatrudnienia.

⁵ Romowie poniżej 18 roku życia mają prawo do 12 miesięcznego pobytu w Romskim Centrum Szkoleniowym.

Największy spadek został odnotowany w obszarze mechanizmów bezpośredniego zatrudnienia, które są podstawowym źródłem pomocy dla przedsiębiorstw społecznych.

Gwałtowny wzrost ekonomiczny w Irlandii doprowadził do zrewidowania zasady funkcjonowania bezpośrednich mechanizmów zatrudnienia. Podczas gdy wiemy, że ALMP odgrywały kluczową rolę w ograniczaniu wykluczenia społecznego poprzez poszerzanie indywidualnych umiejętności, organizowanie pomocy w tworzeniu miejsc pracy, badania nad skutecznością działań CE sugerują, że ten program „w mniejszym stopniu przyczynia się do tworzenia perspektyw zatrudnienia wśród swoich uczestników, niż inne dostępne programy” (O’Connell, McGinnity, 1997; Denny, Harmon, O’Connell 2001; O’Connell, 2001). W wyniku kontroli przeprowadzonej w CE, stwierdzono że, pomimo iż program ten odgrywa ważną rolę w społecznym i ekonomicznym rozwoju społeczności, większość uczestników CE miało większe szanse znalezienia pracy, jeśli brało udział w innych szkoleniach. Niektórzy pracownicy skarżyli się, że pensje w tym projekcie (według warunków zapisanych przez instytucje związane z opieką społeczną) są bardziej uzależnione od sytuacji rodzinnej uczestnika niż pracy, którą wykonuje (Deloitte, Touche, 1998).

Narodowy Plan Rozwoju na lata 2000-2006 zawiera plan zmiany orientacji CE w stronę pomocy edukacyjnej i szkoleniowej udzielanej pracodawcom należącym do głównego nurtu. Głównym celem było zmienienie nastawienia CE i innych ALMP tak, aby „nacisk był kładziony na rozwój oraz spełnianie potrzeb lokalnego, wolnego rynku pracy”. Pod koniec 2002 roku rząd zaproponował znaczne ograniczenia udzielanej przez CE pomocy. Propozycja ta spowodowała protesty i potępienie ze strony sektora wolontariackiego i wspólnotowego. W początku 2003 roku ograniczono liczbę miejsc oferowanych przez CE o 4% do 918 miejsc. Pod koniec maja 2003 roku ograniczenia budżetowe doprowadziły do zamrożenia funduszy przyznawanych przez Social Economy Programme. Finansowe zobowiązania wobec istniejących CE są honorowane, jednak nowym inicjatywom nie udziela się pomocy.

3. Różne rodzaje integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Irlandii

Nie istnieją obecnie dostępne informacje dotyczące całkowitej liczby integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Irlandii, możemy jednak wydzielić trzy podstawowe typy irlandzkich WISE, które mają pewną ilość wspólnych cech. Z natury nie są to organizacje nastawione na zysk, zostały stworzone, aby służyć grupom defaworyzowanym oraz łączyć wysiłki i wiedzę wolontariuszy z pracą odpłatną. Irlandzkie integracyjne przedsiębiorstwa

społeczne rozpowszechniają szereg dóbr i usług, a w trakcie tego procesu tworzą możliwości szkoleniowe i miejsca pracy dla osób długotrwale bezrobotnych i innych zmarginalizowanych grup. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne tworzą dochód poprzez sprzedaż dóbr i usług oraz łącząc ten dochód ze znaczącymi środkami pochodzącymi z sektora państwowego, a w mniejszym zakresie dzięki darom prywatnym i pomocy państwowej, które wspierają ich działalność.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne powstawały na różnych etapach kształtowania się społeczeństwa irlandzkiego oraz w różnych uwarunkowaniach społecznych, ekonomicznych i politycznych. W zależności od przedsiębiorstwa różni się rola jaką pełni praca wolontariacka, typy produkowanych dóbr i usług, nacisk kładziony na zwiększenie umiejętności znalezienia stałego zatrudnienia przez ich pracowników. Te i inne kwestie zostaną omówione poniżej. Najpierw przedstawimy jednak, różne typy integracyjnych przedsiębiorstw społecznych.

3.1. Chronione miejsca pracy

Chronione miejsca pracy lub „zakłady chronione” stanowią pierwszy typ irlandzkich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Zapewniają one szkolenia i możliwości zatrudnienia osobom niepełnosprawnym umysłowo i/lub z problemami związanymi z problemem uczenia się. Są one prowadzone przez wolontariuszy i organizacje pozarządowe. Ten typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych oferuje szkolenia zawodowe, czasowe i długoterminowe możliwości związane z reintegracją osób niepełnosprawnych. W 1997 roku szacowano, że 7900 osób niepełnosprawnych pracuje w około 215 chronionych zakładach pracy (NACTE⁶, 1997). Grupa Rehab założona w późnych latach 40. należy do największych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Irlandii. W 1994 roku założono Gandon Enterprise. Zatrudnia ono około 230 osób niepełnosprawnych w dziewięciu niezależnych integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, których działalność obejmuje tak różne dziedziny jak montaż urządzeń elektronicznych czy produkcję ciastek. Inne integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, w tej kategorii, angażują się w produkcję różnego rodzaju dóbr i usług takich jak naczynia gliniane, meble, produkty spożywcze, przedmioty wykonane z drewna.

⁶ National Advisory Committee on Training Employment (NACTE)

Ten typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych powstał w odpowiedzi na potrzebę, wskazywaną przez organizacje społeczności lokalnych i organizacje pozarządowe, integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Głównym celem jest zapewnianie szkoleń i zatrudnienia osobom indywidualnym, poprzez założenie integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Reintegracja na otwartym rynku pracy nie jest niezbędnym celem tego typu organizacji, chociaż często może być rezultatem ich działalności. Jest ona uzależniona od rodzaju niepełnosprawności oraz dostępności odpowiednich możliwości zatrudnienia. Te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne łączą różne rodzaje pozyskiwanych środków; państwowe, w formie kapitału i dotacji przeznaczonych na bezpośrednie zatrudnienie, pochodzące ze sprzedaży wytwarzanych dóbr i usług oraz pochodzące z akcji zbierania funduszy, takich jak loterie narodowe.

Wolontariusze odgrywają bardzo istotną rolę w tego rodzaju integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych, oferując nieodpłatną pracę i umiejętności zarządzania na różnych szczeblach przedsiębiorstwa. Najczęściej wolontariusz jest rodzicem lub opiekunem uczestnika szkolenia/pracownika integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Ten typ kapitału społecznego stanowi ważne dla WISE, niepieniężny zasób, często uzupełniany przez inne środki uzyskiwane poprzez rozwój kontaktów z innymi partnerami biznesowymi lub społecznymi. Rehab oferuje usługi związane z wtórnym przetwarzaniem szkła, są one zamawiane przez państwo i ogólnie dostępne, gdyż nie stanowią bezpośredniego obciążenia finansowego dla korzystających z nich osób. Nie istnieje formalna, ogólnokrajowa sieć tych przedsiębiorstw, ale organizacje przeznaczone dla osób niepełnosprawnych są dobrze reprezentowane przez krajowe organizacje parasolowe, które zapewniają wymianę informacji i lobbing na rzecz tego sektora.

3.2. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, służące rozwojowi lokalnemu

Drugi typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych pojawił się w późnych latach 90. są to organizacje związane ze wspólnotami lokalnymi. Pojawiły się wraz z powstaniem ogólnokrajowych ram politycznych, które zachęcały partnerstwa społeczne i organizacje zajmujące się najbliższym otoczeniem do podejmowania działań na rzecz rozwoju lokalnego w kontekście wysokiego bezrobocia. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, służące rozwojowi lokalnemu powstały, aby przeciwdziałać lokalnym problemom związanym z wykluczeniem społecznym. Podjęły się one realizacji dwóch podstawowych celów: dostarczania usług oraz tworzenia możliwości reintegracji na rynek pracy poprzez szkolenia i

oferowanie zatrudnienia osobom długotrwale bezrobotnym oraz osobom należącym do innych grup defaworyzowanych, takich jak samotni rodzice, Romowie i osoby niepełnosprawne.

Różnorodne czynniki przyczyniły się do rozwoju tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Istniejąca w Irlandii tradycja działania lokalnych wspólnot i wolontariuszy w obszarze świadczenia usług, stanowiła naturalną podstawę dla tworzenia integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Państwo podkreśla wagę rozwoju lokalnego jako środka przeciwdziałania długoterminowemu bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, co zaowocowało wprowadzeniem mechanizmów narodowych i finansowanych przez Unię Europejską programów, zapewniających wsparcie finansowe i doradztwo. Strategia walki z ogólnokrajowym problemem bezrobocia poprzez ALMP, a zwłaszcza poprzez bezpośrednie mechanizmy zatrudnienia, zachęcanie i finansowe wspieranie integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, przyczyniła się do tworzenia czasowych miejsc pracy dla osób wywodzących się z grup defaworyzowanych. Jak wcześniej to zaznaczyliśmy, CE jest najważniejszym mechanizmem pomocowym.

Te integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przyjmują cel reintegracji na rynku pracy, z dwóch głównych powodów. Po pierwsze, aby zwalczać lokalne bezrobocie, po drugie w celu wykorzystania zasobów publicznych, powszechnie dostępnych w ramach bezpośrednich mechanizmów zatrudnienia. Rozwiązywanie lokalnych problemów jest najważniejszym celem tych organizacji, reintegracja na rynku pracy drugorzędym. W wyraźny sposób wyraża się to w fakcie, że „pracownicy” integracyjnych przedsiębiorstw społecznych podlegających Community Employment są nazywani „uczestnikami”. Są oni zobowiązani do przepracowania jedynie 19,5 godzin tygodniowo oraz podlegają formalnemu „nadzorowi” opiekuna, o ile mamy do czynienia z przynajmniej 11 uczestnikami w integracyjnym przedsiębiorstwie społecznym⁷. (Jak wcześniej wspomniano, rozmiar projektów wspieranych przez CE wzrósł w późnych latach 90., dlatego rzadko spotyka się WISE korzystające z programu CE, które zatrudnia mniej niż jedenastu uczestników). WISE, które korzysta z programu CE jest zobligowane do zwiększania szans swoich uczestników na „wejście na otwarty rynek pracy”. Jeśli jest ono w stanie zaoferować stabilne zatrudnienie w przedsiębiorstwie jest to dodatkowy atut dla danego WISE, nie jest to jednak najważniejszy

⁷ WISE korzystające z programu CE muszą mieć co najmniej jedenastu uczestników, aby otrzymać pomoc superwizora. Superwizor jest odpowiedzialny za tworzenie rozwojowych planów szkoleniowych dla poszczególnych uczestników.

cel jego działalności. Organizacje te nie otrzymują pomocy finansowej na zatrudnienie zawodowego menedżera, ale są zachęcane do wybrania superwizora spośród uczestników.

Rola wolontariuszy dla przedsiębiorstw tego typu jest podstawowa. Powstanie WISE jest wynikiem starań wolontariuszy wywodzących się ze społeczności lokalnej i łączą dobrowolnie zaangażowane z dotowanym zatrudnieniem.

3.3. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne działające zgodnie z zasadami ekonomii społecznej

Trzeci typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych ma bezpośredni związek z krajowym Social Economy Programme. Ten najmłodszy typ WISE realizuje podobne cele jak integracyjne przedsiębiorstwa społeczne związane z działalnością na rzecz rozwoju lokalnego, ale odróżnia się od nich tym, że przyjmowani uczestnicy muszą sprostać pewnym określonym wymaganiom.

WISE, kierujące się zasadami ekonomii społecznej, muszą zatrudniać przynajmniej trzech pracowników, aby móc korzystać z pomocy Social Economy Programme. Mechanizm ten gwarantuje dotacje przeznaczone na zapewnienie pensji zatrudnianemu menedżerowi. Dostępność owych dotacji daje WISE możliwość stworzenia fachowej wiedzy i doświadczenia, których często, ze względu na brak środków finansowych, brakuje innym typom WISE. WISE, które funkcjonują w ramach programu SE muszą przejawiać większy stopień profesjonalizmu i biznesowego zmysłu niż te, które działają w ramach takich środków pomocowych jak CE. Muszą one opracować szczegółowy plan biznesowy, który przedstawia spodziewane koszty związane z założeniem i pierwszym etapem działania przedsiębiorstwa oraz podlegają regularnemu audytowi i kontrolom. Ponadto, organizacje tego typu muszą udowodnić swój wkład w rozwój społeczności lokalnej, przedstawić jak angażują pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem oraz przedstawić osobiste i życiowe korzyści zatrudnionych osób z pracy w przedsiębiorstwie.

Najważniejszy dla tego typu WISE jest pracownik. Jak zostało to już podkreślone, otrzymują oni pensję w wysokości minimalnej pensji krajowej i muszą przepracować 39 godzin tygodniowo. Okres zatrudnienia jest określony i trwa od roku do trzech lat. Jednak ich wkład w powstanie i przyszły rozwój integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego może zostać wynagrodzony stałą, pełnoetatową posadą, o ile przedsiębiorstwo odniesie sukces. Jak już

wspomnieliśmy WISE korzystając z programu SE są zachęcane do włączania pracowników do zarządu, co jest stosunkowo rzadkie w przypadku przedsiębiorstw innego typu.

Trójdzielna, oparta na pracy wolontariackiej struktura zarządu jest powszechnie wykorzystywana do mobilizowania różnego typu źródeł dochodów i realizowania potrzeb lokalnych. Została ona zaadaptowana przez wiele przedsiębiorstw kierujących się zasadami ekonomii społecznej. Wolontariusze odgrywają strategiczną rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem, nie angażują się natomiast w dostarczanie dóbr i usług. Ten typ WISE wypracował również bardziej sformalizowane relacje biznesowe z uwzględnioną w statusie radą zdrowotną i lokalnymi radami samorządowymi. Oferują one takie usługi jak przetwarzanie surowców wtórnych, transport, opieka nad osobami starszymi i dziećmi, odnawianie budynków, oraz usługi zakontraktowane z sektorem publicznym. Działalność ta przyczyniają się do pozyskiwania przez przedsiębiorstwa znacznego dochodu. Ze względu na fakt, że organizacje te są postrzegane jako przedsiębiorstwa komercyjne, znacznie rzadziej przyciągają one dary od osób prywatnych i instytucji państwowych w porównaniu z, opisanymi wyżej, integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi działającymi na rzecz społeczności lokalnej. Zapewnienie ciągłego dochodu jest niezwykle istotne dla funkcjonowania tego typu WISE.

W 2002 roku niemal 50% wszystkich dotowanych pracowników tych przedsiębiorstw miało już doświadczenie z programami prowadzonymi przez CE i JI, a 15% menedżerów WISE wywodzi się z tego typu bezpośrednich mechanizmów zatrudnienia. Wiąże się to z pytaniem o rodzaj osób zatrudnianych w WISE i ich możliwości tworzenia własnych miejsc pracy, biorąc pod uwagę fakt uzależnienia niektórych z nich od biernego uczestnictwa we wcześniejszych mechanizmach. Dobra sytuacja na rynku pracy, stwarza nowe trudności przed tymi przedsiębiorstwami, ze względu na to, że ograniczenia w przyznawaniu dotacji zmuszają je do zatrudniania długotrwale bezrobotnych osób, powyżej 35 roku życia. Są to osoby, które pozostawały bez pracy przez dłuższy okres czasu i w sposób oczywisty wymagają szczególnej pomocy i osobistego rozwoju. Przedsiębiorstwa te muszą im zapewnić tę pomoc, jednocześnie rozwijając ofertę usługową, walcząc o ekonomiczną nienależność i skupiając się na celach społecznych, których realizacja była przyczyną ich powstania. W istocie ten najnowszy typ WISE może być opisany jako struktura realizująca różnorodne cele. Najbardziej oczywistym wyzwaniem jest sprostanie stawianym sobie celom. Jest to kwestia, do której wrócimy w następnej części artykułu.

4. Cechy integracyjnych przedsiębiorstw społecznych wobec definicji przedsiębiorstwa społecznego stworzonej przez EMES

Wysoki stopień autonomii

Cechą charakterystyczną integracyjnych przedsiębiorstw społecznych jest struktura zarządzająca oparta na pracy wolontariackiej. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, działające według zasad ekonomii społecznej, otrzymują finansową zachętę do pełnoetatowego zatrudnienia menedżera. Menedżer działa w imieniu złożonego z wolontariuszy zarządu i jest przed nim odpowiedzialny. Rola pełniona przez zarząd jest różna w zależności od typu integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne kierujące się zasadami ekonomii społecznej zostały utworzone w czasie intensywnego uczestnictwa wspólnotowego i lokalnego oraz rozwoju społeczności lokalnych. Doświadczenie to jest dostrzegalne w wielu strukturach rozwoju lokalnego, obejmujących szeroki wachlarz zainteresowań i doświadczeń, w sektorze prywatnym, pozarządowym, lokalnym i publicznym [statutory sector – instytucje państwowe posiadające odpowiedzialność prawną przyp. J.J.]. Najbardziej postępowe integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mają podobnie trójdzielną strukturę opartego na wolontariacie zarządzania. Zapewnia im to większy dostęp do szeregu pieniężnych i niepieniężnych środków. Przedsiębiorstwa, zajmujące się rozwojem lokalnym z zasady wywodzą się z sektora publicznego i pozarządowego. Skład i doświadczenie zarządu wpływa na jego zdolność wpływania na rozwój i wzrost WISE.

Działające na zasadzie pracy wolontariackiej zarządy wszystkich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych są odpowiedzialne za strategiczne planowanie i sformułowanie polityki przedsiębiorstwa. Superwizor/menedżer podejmuje większość decyzji biznesowych, zazwyczaj po wcześniejszej konsultacji z zarządem.

Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne często otrzymują nisko oprocentowane, odnawialne pożyczki i inne społeczne mechanizmy finansowania, które wspierają ich pracę. Pozyskiwanie dochodu, w celu spłacenia tych pożyczek, często wiąże się z ryzykiem ekonomicznym. Przedsiębiorstwa te bowiem są, w różnoraki sposób uzależnione od pomocy państwa: od funduszy, dotacji kapitałowych i/lub dotacji uzyskiwanych od ALMP. Pomoc ta jest negocjowana zarówno na okres roku jaki i trzech lat, i zazwyczaj jest uzależniona od

finansów publicznych. W niektórych przypadkach pomoc ta nie jest indeksowana i dlatego nie zawsze bierze pod uwagę inflację. Powoduje to dodatkowe ryzyko dla integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, gdyż wysokość tych środków często nie uwzględnia aktualnych kosztów ponoszonych przez organizację.

Minimalna ilość pracy odpłatnej

Nie istnieją dostępne informacje dotyczące całkowitej liczby pracowników w różnych typach irlandzkich, integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych. Nie mamy również danych dotyczących wkładu pracy wolontariackiej w działalność tego typu organizacji. Pracownicy, stażyści i uczestnicy zatrudnieni w WISE, przy pomocy bezpośrednich mechanizmów zatrudnienia, otrzymują zapłatę bądź to z przyznawanych przez rząd środków, bądź też jako pensję, jak to dzieje się w przypadku przedsiębiorstw społecznych kierujących się zasadami ekonomii społecznej. Wszystkie WISE są uzależnione, na różnym szczeblu, od pracy wolontariackiej. Przedsiębiorstwa, działające na rzecz lokalnego rozwoju ograniczają koszty swoich usług poprzez rozdzielanie obowiązków między wolontariuszy. Przedsiębiorstwa działające zgodnie z regułami ekonomii społecznej są w mniejszym stopniu uzależnione od codziennej pracy wolontariackiej, a bardziej od strategicznych umiejętności zarządzania złożonego z wolontariuszy zarządu.

Wyraźnie określony cel, przynoszący korzyści społeczności

Można wyróżnić dwa podstawowe cele wszystkich integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Obejmują one tworzenie szkoleniowych/zawodowych/związanych z powrotem do pracy możliwości, osobom należącym do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub ekonomicznym oraz poszerzenie/stworzenie usług dla lokalnej społeczności. WISE mogą być zakładane zarówno na wsi jak i w mieście, zaspakajając potrzeby społeczności lokalnych i działając w interesie swoich grup docelowych.

Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne powstają zazwyczaj w efekcie długotrwałej działalności wolontariackiej, która ma swoje początki w zainteresowaniu grupy obywateli określonym problemem (często dotyczy to niewystarczającej sieci usług w danej społeczności lokalnej). Udział pracy wolontariackiej często stanowi warunek długotrwałej działalności przedsiębiorstwa.

Władza decyzyjna nieoparta na własności kapitałowej

WISE są organizacjami nienastawionymi na zysk. Władza decyzyjna nie jest uzależniona od własności kapitałowej. W integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych jedynie wybieralni, pracujący na zasadzie wolontariatu członkowie zarządu posiadają władzę decyzyjną.

Charakter partycypacyjny, angażujący osoby, których dotyczy dana działalność

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w różnym stopniu angażują w swoją działalność, osoby korzystające z ich usług. Reprezentanci odbiorców w zarządach niektórych, kierujących się zasadami ekonomii społecznej WISE, umożliwiają łączność z lokalnymi użytkownikami i ich potrzebami. Informacje te pozwalają „dostosowywać” świadczone usługi do lokalnych potrzeb i zwiększyć konkurencyjność tych przedsiębiorstw poprzez oferowanie *właściwych* usług. WISE w różnym stopniu przejawiają partycypacyjny charakter. Zazwyczaj pracownicy nie zasiadają w zarządzie przedsiębiorstwa. Jednak w niektórych wypadkach menedżerowie kierują działaniami zarządu. Niektóre integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przewidują obecność menedżerów i/lub reprezentantów pracowników w trakcie zebrań zarządu. Daje to możliwość wyrażenia poglądów pracowników na forum struktur zarządzających organizacją.

Ograniczony rozdział zysków

Wypracowany zysk jest przeznaczany na pensje i/lub dodatki i/lub jest inwestowany w usługi świadczone przez WISE.

5. Wyzwania i kluczowe problemy

5.1 Wyzwania i kluczowe problemy związane z celami i zyskami

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne wytwarzają szereg indywidualnych i kolektywnych zysków. Organizacyjna struktura irlandzkich WISE zazwyczaj obejmuje zarząd składający się z wywodzących się z lokalnej społeczności wolontariuszy, którzy skupiają się na potrzebach lokalnych, zmniejszaniu uzależnienia od zewnętrznych usługodawców oraz podniesieniu samowystarczalności społeczności lokalnej. Potrzeby ludzi są zaspakajane, ponieważ WISE starają się zbliżyć proces produkcji do konsumentów. Włączanie pochodzących z lokalnej społeczności wolontariuszy również przyczynia się do stałości przedsiębiorstwa oraz budowania lokalnego kapitału społecznego. Irlandzkie integracyjne przedsiębiorstwa społeczne realizują różnorodne cele, wspierając rozwój lokalnej społeczności i tworząc nowe miejsca pracy. Indywidualne korzyści związane są z pracą w tych organizacjach. Korzyści

obejmują również dostęp do szkoleń, uzyskiwanie doświadczenia zawodowego oraz kontakty z innymi ludźmi, które mogą przyczynić się do osobistego rozwoju. WISE oferują elastyczne zatrudnienie, które może przyczynić się do wzrostu wiary w siebie, rozwinięcia umiejętności interpersonalnych, zwłaszcza w przypadku tych osób, które mają trudności ze znalezieniem swojego miejsca na otwartym rynku pracy, ze względu na psychiczne i/lub intelektualne problemy i/lub inne problemy społeczne.

Istotnym wyzwaniem, któremu muszą stawić czoła WISE angażujące wolontariuszy jest rosnąca ilość procedur biurokratycznych, których muszą przestrzegać, gdy starają się o uzyskanie finansowej pomocy od państwa. Forma prawna przedsiębiorstwa społecznego przerzuca odpowiedzialność na wolontariuszy, którzy zobowiązani są do obejmowania odpowiedzialności za prowadzenie firmy. Może być to źródłem niepokoju dla osób, które chciałyby wykazać się altruizmem i działać na rzecz lokalnej społeczności ale nie mają ochoty przyjmować odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwa położone na peryferyjnych obszarach wiejskich świadczą szereg niezwykle potrzebnych usług, takich jak transport, remont domów wiejskich, opieka nad osobami starszymi i dziećmi. Usługi te pozwalają przetrwać zmniejszającym się populacjom wiejskim, poprzez oddalenie w czasie konieczność oddania osób starszych pod opiekę systemu opieki społecznej, tworzenie możliwości szkoleniowych i zawodowych dla osób długotrwale bezrobotnych. Organizacje te łączą najważniejszych przedstawicieli organizacji pozarządowych i państwowych, przyczyniając się do podejmowania działań w celu rozwiązywania problemów lokalnych oraz opracowania elastycznych sposobów działania, jednocześnie zapewniających dostęp do szkoleń i zaspokajających potrzeby lokalne.

5.2. Wyzwania i podstawowe problemy związane z mieszanymi źródłami dochodu

Jako organizacje nienastawione na zysk, łączące pracę wolontariacką i płatną z dotacjami rządowymi, integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, działające na rzecz rozwoju lokalnego w najwyższym stopniu uzależnione są od wsparcia rządowego otrzymywanego za pośrednictwem ALMP. Jednakże, niedawne cięcia finansowe dotyczące tego typu programów, stanowią poważne wyzwanie dla tych przedsiębiorstw. Główny środek pomocowy, który zapewnia ich istnienie (to znaczy dotacje na pensje pracowników) jest ograniczany. Jak omówiono to powyżej, program Social Economy powstał w celu wspierania irlandzkich, integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Jednak cele, które WISE muszą realizować w

ramach tego programu są ściśle określone. Przede wszystkim państwo wspiera przedsiębiorstwo tego typu przez trzy lata, po tym okresie powinno ono starać się osiągnąć finansową niezależność. Stanowi to olbrzymie wyzwanie dla tego typu organizacji świadczącej usługi dla defaworyzowanych grup objętych niewystarczającą pomocą publiczną. Uzależnione od wewnętrznych i zewnętrznych źródeł dochodu, WISE mogą osiągnąć niezależność finansową w dwojak sposób: (a) poprzez dywersyfikację swojej działalności, w celu zyskania dodatkowych dochodów, które pozwolą im na dalsze świadczenie usług osobom wywodzącym się z grup defaworyzowanych, (b) poprzez świadczenie usług „wypłacalnym klientom” za cenę ograniczenia świadczenia usług tym, którzy mają „mniejsze możliwości” opłacania ich.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne starają się tworzyć miejsca zatrudnienia i przyczyniać się do zwiększenia szans zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych i innych grup narażonych na społeczne i ekonomiczne wykluczenie. Działania te uzależnione są od dostępności dotacji, których przyznawanie podlega coraz większym ograniczeniom: (a) stają się osiągalne tylko przez określony okres czasu, (b) ograniczają się do osób spełniających pewne warunki, określone przez rząd. Pracownicy zatrudniani przez WISE wywodzą się w większości z defaworyzowanych społeczności, które mają określone społeczne, edukacyjne i ekonomiczne potrzeby. Stanowi to dodatkowy nacisk na WISE, które zapewniają szkolenia i jednocześnie dostarczają wsparcia, wymaganego przez tego typu pracowników.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne są uzależnione od pracy wolontariuszy na różnym poziomie: poszukiwania funduszy, strategii zarządzania i organizacji pracy. Biorąc pod uwagę zmiany związane ze stylem życia i trudności związane z „rekrutowaniem” nowych wolontariuszy, wiele WISE jest zmuszona do wypracowywania nowych sposobów przyciągania wolontariuszy, co stanowi dodatkowe obciążenie często skąpych środków.

WISE poprzez mobilizowanie zasobów w oparciu o podzielane wartości oraz zrozumienie, przyczyniają się do tworzenia kapitału społecznego. Sieci i powiązania między różnymi integracyjnymi przedsiębiorstwami społecznymi mogą stać się podstawą innowacji społecznych. Przedsiębiorstwa te mają istotną umiejętność zdobywania zarówno pieniężnych i niepieniężnych środków z różnych źródeł. Owa zdolność do pozyskiwania różnego typu środków pozwala WISE realizować cele społeczne poprzez dostarczanie usług, które nie mogły być, w skuteczny sposób, zaspakajane przez sektor społeczny lub publiczny. Jednak

każda istotna zmiana na poziomie pracy wolontariackim i/lub finansowania ze środków publicznych, w poważny sposób osłabia możliwość realizowania celów społecznych przez WISE.

Starając się służyć społecznościom lokalnym, zwłaszcza grupom najbardziej społecznie i ekonomicznie defaworyzowanym, WISE muszą dostarczać wysokiej jakości usługi. Wyzwanie to może wywrzeć pozytywny efekt na działalność WISE, gdyż jest ono zmuszone do przyjmowania bardziej strategicznego podejścia do tworzenia i sprzedawania swoich usług.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne mogą wytwarzać dodatkowy dochód z prowizji od sprzedaży pobieranej od tych członków społeczności, którzy mogą płacić rynkowe stawki. Sprawdza się to zwłaszcza w obszarze opieki na osobami starszymi i dziećmi. Ten dodatkowy dochód pozwala WISE na oferowanie tanich lub darmowych usług osobom należącym do najbardziej defaworyzowanych grup. Dzięki przyjęciu tego podejścia, WISE mogą odgrywać większą rolę w redystrybucji dóbr w społeczności, uzupełniając działania sektora państwowego i „organizacji nastawionych na zysk”. Jednakże oferowanie usług na otwartym rynku stawia przed WISE nowe wyzwania. Jednym z nich jest bezpośrednie konkurowanie z sektorem prywatnym, co wpływa na ich działalność zwłaszcza w kwestii gwarantowania jakości i różnorodności usług.

Niekomercyjny charakter integracyjnych przedsiębiorstw społecznych ma zarówno dobre jak i złe strony. Z jednej strony wyraźny cel społeczny, stawiany sobie przez przedsiębiorstwa tego typu, może tworzyć większe zaufanie między dostawcą z odbiorcą usług, to znaczy konsument mniej boi się, że zostanie wykorzystany, gdy prowadzi interesy z organizacją nienastawioną na zysk⁸. Z drugiej strony oparty na pracy wolontariuszy nienastawiony na zysk charakter tych przedsiębiorstw, wraz z celem zatrudniania osób wywodzących się ze środowisk defaworyzowanych, może powodować większe skupianie się klientów na jakości oferowanych usług.

W przeciwieństwie do niektórych krajów europejskich, które mają zarówno uprawomocnione przez tradycje jak i prawnie, możliwości podpisywania kontraktów na usługi z państwem,

⁸ Hansamann (1980) zasugerował, że organizacje nienastawione na zysk są mniej skłonne do wykorzystywania klientów niż odpowiadające im przedsiębiorstwa nastawione na zysk. Ponieważ organizacje pozarządowe nie mogą dystrybuować zysku, ich właściciele rzadziej podają nieprawdziwe informacje dotyczące jakości produktu.

irlandzkie WISE dopiero rozpoczęły zawiązywać kontrakty z rządem. Kontrakty te są szczególnie rozpowszechnione wśród tych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych, kierujących się zasadami ekonomii społecznej, które oferują usługi związane z opieką nad osobami starszymi, dziećmi, przetwarzaniem materiałów wtórnych, remontami. Relacje te mogą być umacniane przez wprowadzanie specjalnych klauzul społecznych, jak już to nastąpiło w niektórych państwach europejskich. Umożliwiłoby to irlandzkim WISE skuteczniej konkurować o kontrakty państwowe z organizacjami nastawionymi na zysk.

5.3. Wyzwania i kluczowe problemy związane z izomorfizmem i różnymi ścieżkami instytucjonalizacji

Hybrydyczna natura integracyjnych przedsiębiorstw społecznych ma swoje źródła w różnych źródłach pozyskiwania dochodów: z rynku, od organizacji pozarządowych i od sektora państwowego. Jednak sprawia ona również, że są one bardziej wrażliwe na oddziaływanie czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Irlandzkie WISE są narażone na nieprzewidywalność rynku, zmiany w polityce społecznej i mechanizmach finansowania, uzależnione od dostępności pracy wolontariackiej. Nieodłącznym zagrożeniem dla walczących o zyski, kierujących się zasadami ekonomii społecznej WISE, jest przyjęcie za grupę docelową świadczonych usług tylko tych osób, które są w stanie za nią zapłacić. W ten sposób WISE mogą zmierzać ku izomorfizmowi instytucjonalnemu, poprzez przyjmowanie cech przedsiębiorstw nastawionych na zysk. Wyzwanie związane z izomorfizmem instytucjonalnym w coraz większym stopniu dotyczy kierujących się zasadami ekonomii społecznej WISE, które charakteryzują się strukturą nastawianą na realizację wielu celów. Ważne jest, aby polityka społeczna wspierała ich działalność i nie zmuszała ich do ograniczania znaczącej roli społecznej i związanej z dystrybucją usług, którą do tej pory pełniły w społeczeństwie irlandzkim.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

DELOITTE, TOUCHE (1988), Department of Enterprise, Trade & Employment, Final Report, Review of Community Employment Programme, Dublin, Stationery Office.

DENNY K., HARMON C, O' CONNELL P.J. (2000), Investing in People : The Labour Market Impact of Human Resource Interventions Funded under The 1994-1999 Community Support Framework in Ireland, ESRI Policy Research Series No.38. Dublin, ESRI.

- FAS (2000), Social Economy Enterprise Guidelines.
- FAS (1998), The Job Initiative Operational Guidelines.
- HANSMANN H.B. (1980) "The Role of Non-Profit Enterprise", The Yale Law Journal. Vol. 89, 5; ss. 835-901.
- IRISH GOVERNMENT PUBLICATIONS (2000), Ireland National Development
- LAVILLE J.L., NYSSSENS M. (2001), "The Social Enterprise, Towards a Theoretical Socio-economic Approach" w Borzaga C & Defourny J. (eds.), The Emergence of Social Enterprise, Routledge.
- NACTE Steering Group on Sheltered and Supported Work and Employment (1997), Employment Challenges for the Millennium - A Strategy for Employment for People with Disabilities in Sheltered and Supported Work and Employment.
- NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL FORUM (1995), Jobs Potential of the Services Sector, Report No.7, Government Publications, Dublin.
- NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL (1986), Manpower Policy in Ireland, NESC Report No.82, Dublin, NESC.
- NOLAN B., O'Connell P., WHELAN C.T. (2000), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality, Institute of Public Administration, Ireland.
- O'CONNELL P.J. (2000), "The Dynamics of the Irish Labour Market in Comparative Perspective.", Rozdział 4 w Nolan B., O'CONNELL P.J., Whelan C.T. (eds.), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality, Dublin, ESRI and IPA.
- O'CONNELL P.J. (2002) "Employability, Trends in Employment and Unemployment, The Impact of Activation Measures, Unemployment Transitions" in Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland.
- O'CONNELL P.J., MCGINNITY F. (1997), Working Schemes? Active Labour Market Policy in Ireland, Aldershot, Ashgate.
- O'HARA P. (2001), "Ireland: Social Enterprises and Local Development" in Borzaga C., Defourny J., (eds.), The Emergence of Social Enterprise, Routledge.
- PLANET (1998), The Development of a Support Framework for the Social Economy, PLANET, Dublin.
- SEXTON J.J, O'CONNELL P.J. (1996), Labour Market Studies: Ireland, Luxembourg, European Commission.

SEXTON J.J. (2002), Interpreting Recent Developments in the Economy and Labour Market, Special Article, Dublin, ESRI.

Lista publikacji EMES

Książki

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

Teksty EMES związane z projektem „PERSE”

- Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", Working Papers Series, nr 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode I., Evers A., Schulz A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", Working Papers Series, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", Working Papers Series, nr 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", Working Papers Series, nr 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", Working Papers Series, nr 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", Working Papers Series, nr 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård L., Bisballe T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", Working Papers Series, nr 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens M., Grégoire O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économique en Belgique", Working Papers Series, nr 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara P., O'Shaughnessy M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", Working Papers Series, nr 04/03, Liège: EMES European Research Network.

- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", Working Papers Series, nr 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", Working Papers Series, nr 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", Working Papers Series, nr 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", EMES Working Papers Series, nr 04/05, Liège: EMES European Research Network.

Teksty EMES związane z projektem „ELEXIES”

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

- Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", Working Papers Series, nr 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", Working Papers Series, nr 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", Working Papers Series, nr 03/01, Liège: EMES European Research Network.