
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych:
Luksemburg

Paul Delaunois
Dokument nr 03/02

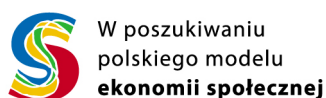
Niniejszy artykuł jest częścią większego projektu o nazwie „L’entreprise sociale: lutte contre l’exclusion par l’insertion économique et sociale”(ELEXIES) (Przedsiębiorczość społeczna: walka z wykluczeniem poprzez integrację ekonomiczną i społeczną). Projekt jest realizowany wspólnie z European Network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

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

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

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

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



Projekt „ELEXIES”

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

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

Do zidentyfikowania ekonomicznego i przedsiębiorczego aspektu inicjatyw zastosowano cztery wskaźniki.

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

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

b) Wysoki stopień autonomii

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

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

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

c) Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

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

d) Minimalna ilość pracy odpłatnej

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

Do określenia wymiaru społecznego zastosowano pięć wskaźników:

i) Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

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

ii) Władza decyzyjna nieoparta na własności kapitałowej

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

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

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

iv) Ograniczony rozdział zysków

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

v) Wyraźnie określony cel, przynoszący korzyści społeczności

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

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

Narodowy raport na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych: Luksemburg

Paul Delaunois

Współpraca S.C. Luxembourg

Wprowadzenie

W Luksemburgu wydzieliliśmy trzy podstawowe typy organizacji związanych z polityką integracji²:

- uznane organizacje użyteczności społeczno-ekonomicznej (przedsiębiorstwa zapewniające integrację zawodową poprzez działalność ekonomiczną);
- inicjatywy związane z ekonomią społeczną (rozwój lokalny i prace na rzecz najbliższego otoczenia);
- organizacje integracyjne przeznaczone dla osób niepełnosprawnych (zakłady chronione).

Kontekst społeczno-ekonomiczny Wielkiego Księstwa Luksemburga charakteryzuje się kilkoma szczególnymi cechami:

- niewielką, otwartą gospodarką, cechującą się silnym i ciągłym wzrostem ekonomicznym (średnio 6,4% rocznie),
- brakiem siły roboczej związanym z wzrastającą, o 5% rocznie, stopą zatrudnienia wewnętrznego oraz niską stopą bezrobocia (powyżej 3%).

Osoby, które potrzebują wsparcia w integracji społeczno-zawodowej muszą stawić czoła silnej konkurencji osób bezrobotnych pochodzących z regionów przygranicznych.

Konkurencja ta dotyczy:

- liczebności: na jedną osobę bezrobotną, będącą obywatelem Luksemburga przypada od 15 do 25 osób bezrobotnych pochodzących z Wielkiego Regionu (Saara – Lotaryngia – Luksemburg Belgijski) oraz osoby wykwalifikowane, które mają zatrudnienie;
- kwalifikacji: większość osób poszukujących pracy w Luksemburgu, ma bardzo niskie wykształcenie (85% z nich nie ma matury), ich jedyną przewagą nad bezrobotnymi spoza Luksemburga jest, najczęściej, znajomość trzech używanych w tym kraju języków;
- wynagrodzenia: koszty związane z płacami rosną (+ 4,5% rocznie) w związku z brakiem pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych.

² Terminologia wykorzystana do opisanie różnych typów integracyjnych przedsiębiorstw społecznych w Luksemburgu nie ma żadnych podstaw formalnych. Została ona utworzona przez autora dla potrzeb tego tekstu.

W tej sytuacji bezrobocie strukturalne w Luksemburgu jest wzmocnione przez konieczność konkurencji na rynku pracy. Około jedna trzecia osób poszukujących zatrudnienia jest określona przez biuro zatrudnienia, jako „szczególnie trudna do umieszczenia na rynku pracy”, do grupy tej należą zwłaszcza osoby bezrobotne z przyczyn społecznych. Posady dla osób o niskich kwalifikacjach są zresztą najczęściej zarezerwowane dla pracowników pochodzących z terenów granicznych, co przyczynia się do przedłużenia czasu braku aktywności zawodowej wśród mających najmniejsze szanse znalezienia zatrudnienia, obywateli Luksemburga. Sytuacja ta przyczyniła się do wspierania przez kolejne rządy serii działań podejmowanych na rzecz integracji społeczno-zawodowej osób mających najniższą pozycję na rynku pracy. Pomimo że początkowo programy te były przydzielane na podstawie odmiennych kryteriów (działania szczególne, grupy docelowe, sektor, etc.), do dziś są realizowane, jako „programy pilotażowe”. Fakt ten pozwala zrozumieć jednorodność doświadczeń oraz ram prawnych, w które wpisują się, co wiąże się z brakiem prawodawstwa specjalnie przygotowanego i dostosowanego do tego typu działań.

Biorąc pod uwagę istniejącą rozbieżność między kompetencjami osób, które poszukują pracy, a wymaganiami stawianymi w licznych, przecież, ofertach zatrudnienia, działania integracyjne w Luksemburgu w dużym stopniu skupiają się na kształceniu osób bezrobotnych. Dlatego też wiele organizacji przede wszystkim oferuje działania związane ze szkoleniami. Nie poruszylibyśmy wszystkich kwestii, gdybyśmy nie wspomnieli o poważnych brakach związanych z umiejętnościami społecznymi, które przejawia większość osób zatrudnionych w organizacjach integracyjnych. Organizacje te musiały wprowadzić niezwykle istotne strategie pomocy i nadzoru społecznego dla tych pracowników.

Organizacje użyteczności społeczno-ekonomicznej

1. Krótki zarys historii

Na początku lat 80. dwudziestego wieku powstały pierwsze organizacje, które dzięki ustawie z 19 grudnia 1983 roku, zostały uznane przez rząd za organizacje „użyteczności społeczno-ekonomicznej”. Ustawa ta wprowadziła w ramach mechanizmów, których celem jest wspomaganie integracji młodzieży na rynku pracy, pomoc umożliwiającą tworzenie przedsiębiorstw społecznych. Inicjatywa ta miała na celu ułatwienie tworzenia programów związanych z tworzeniem trwałego zatrudnienia w obszarze usług i produkcji, w obszarach którymi nie zajmował się, ani przez sektor publiczny, ani prywatny.

Pod różnymi formami i w bardzo różnych sektorach rozpoczęto około dziesięciu programów, z których wszystkie są dotowane przez jedno lub więcej ministerstw. Inicjatywy te korzystają z mniejszej lub większej pomocy (od 15% do 80%) przyznawanej przez państwo, przynajmniej w kwestiach związanych z realizowaną przez nie misją społeczną, w takich obszarach jak: integracja na rynku pracy osób mających największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Status tych organizacji jest ustalany dla każdej z nich oddzielnie, co odpowiada „eksperymentalnej” logice programu pilotażowego.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne przyjmują prawie wszystkie formy prawne: stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL), spółdzielni (SC) lub spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (SARL). Jednak rząd preferuje, ze względów związanych z księgowością, dotowanie stowarzyszeń. Większość organizacji przyjmuje kilka form prawnych: stowarzyszenia (ASBL) oraz spółki handlowej (spółdzielni lub spółki z ograniczoną odpowiedzialnością).

2.2. Realizowane cele

Celem wszystkich tych organizacji jest integracja zawodowa osób należących do ich grupy docelowej oraz udzielanie uczestnikom programów pomocy społeczno-edukacyjnej.

Za pośrednictwem mechanizmów podnoszących kwalifikacje zawodowe lub zapewniających odpłatne zatrudnienie, organizacje te wypełniają wszystkie funkcje pomocy społecznej, w mniejszym lub w większym stopniu, włączone w ich główne założenia.

2.3. Typy proponowanych posad

Organizacje te spełniają przede wszystkim rolę „odskoczni” umożliwiającej zdobycie pierwszej pracy na otwartym rynku zatrudnienia, proponują więc głównie zatrudnienie na czas określony typu „kontrakt dofinansowany”. Wszystkie one posługują się dostępnym zbiorem kontraktów dofinansowywanych zgodnie ze statusem zatrudnianych przez nie osób:

kontrakty pomocy tymczasowej (CAT)³, staże reintegracji zawodowej (SPR)⁴ oraz staże wdrażania do pracy (ATI)⁵ przeznaczone dla osób korzystających z gwarantowanego minimum socjalnego (RMG). Trzeba zauważyć, że poza dyrekcją przedsiębiorstwa i personelem społeczno-edukacyjnym dużą część pracowników (od 20% do 50%) stanowi personel kadrowy oraz pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, najczęściej na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

Wymagania, którym trzeba sprostać, aby otrzymać pracę często stanowią przeszkodę dla osób objętych działalnością prowadzoną przez organizacje tego typu. Muszą, więc one zapewnić szkolenia w zakresie umiejętności zachowania się, które będą wzmacniane przez kuratelę socjalną. Przed przystąpieniem uczestnika do szkolenia zawodowego, musi on nauczyć się przestrzegania takich zasad, jak na przykład: respektowanie rozkładu godzin pracy, uprzedzanie, z wyprzedzeniem, pracodawcy o nieobecności, akceptowanie zwierzchnictwa, przestrzeganie określonego rytmu pracy, szanowanie innych pracowników, itd.

Z zasady szkolenia nie są sformalizowane, lecz realizowane poprzez umieszczenie uczestnika w sytuacji aktywności zawodowej (*learning by doing*). Jednak trzeba zauważyć, że niektóre zadania nie są wykonywane w warunkach prawdziwej konkurencyjności i nie podlegają rzeczywistym ograniczeniom ekonomicznym. Idea ta jest więc bardzo zbliżona do założeń stawianych sobie przez ośrodki szkoleniowe.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Organizacje te zatrudniają osoby poszukujące pracy, które są zarejestrowane w Biurze Zatrudnienia (ADEM). Instytucje te nastawione są przede wszystkim na zapewnianie zatrudnienia młodzieży, chociaż obejmują swoją działalnością również inne grupy docelowe (starsze osoby bezrobotne, osoby niepełnosprawne, kobiety oraz osoby otrzymujące minimalne, gwarantowane wynagrodzenie). Ich działanie, na rzecz tych grup, ma jednak

³ „Kontrakt pomocy tymczasowej” to mechanizm umożliwiający integrację zawodową oraz szkolenia przewidziane w Narodowym Programie Działań na Rzecz Zatrudnienia. W ramach tego typu umów rząd dotuje część pensji pracowników (50% w sektorze prywatnym, 85% w sektorze publicznym). Osoby objęte tym programem muszą być zarejestrowane w urzędzie pracy przez okres dłuższy niż miesiąc oraz nie przekraczać wieku 30 lat.

⁴ Staż reintegracji zawodowej to mechanizm umożliwiający integrację zawodową oraz szkolenia przewidziane w Narodowym Programie Działań na Rzecz Zatrudnienia. W ramach tego typu stażu rząd dotuje część pensji pracowników (50% w sektorze prywatnym, 85% w sektorze publicznym). Osoby objęte tym programem muszą być zarejestrowane w urzędzie pracy przez okres dłuższy niż 3 miesiące i mieć powyżej 30 lat.

⁵ Staż wdrażania do pracy jest to program realizowany w przedsiębiorstwie. Trwa on maksymalnie rok i jest przeznaczony dla osób otrzymujących minimalne, gwarantowane wynagrodzenie. Program ten jest w całości finansowany przez państwo.

mniejszy zasięg. Proporcje osób należących do grupy docelowej w stosunku do rzeczywistej liczby osób objętych działaniem organizacji waha się od 50% do 66%.

2.6. Zasoby

Wszystkie te organizacje zawarły umowę z jednym lub kilkoma ministerstwami (ds. Rodziny, Solidarności Społecznej i Młodzieży, Pracy i Zatrudnienia, Zdrowia).

Mniejsze lub większe dotacje przyznawane w ramach tych umów, pozwalają pokryć koszty związane z wynagrodzeniem personelu społeczno-edukacyjnego oraz część opłat związanych z funkcjonowaniem organizacji. Do tych dotacji należy dodać pomoc publiczną przyznawaną na tworzenie nowych miejsc pracy. Jednak we wszystkich przypadkach większość środków pochodzi z działalności rynkowej. Inicjatywy podejmowane przez organizacje muszą zostać zatwierdzone przez odpowiednie ministerstwo.

2.7. Związki z polityką społeczną

Wszystkie te organizacje współpracują, w ramach polityki państwowej realizowanej na rzecz zatrudnienia i walki z wykluczeniem społecznym z ministerstwami zapewniającymi im wsparcie.

2.8. Podstawowe dane

W 2001 roku, w Luksemburgu działało osiem instytucji uznanych za organizacje pożytku społecznego. Zatrudniały one ponad 400 osób.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Wszystkie integracyjne organizacje społeczno-ekonomiczne prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr/lub usług. Aktywność ta, dowartościowująca społecznie osoby mające najmniejsze szanse na znalezienie pracy, była podstawą dla rozpoczęcia tego typu programów. Zazwyczaj skupiają się one na działalności produkcyjnej, w której w dużym stopniu wykorzystywana jest siła robocza, w sektorach, w których nie są wymagane wysokie umiejętności techniczne (utrzymanie zieleni, recykling, praca tymczasowa, sprzątanie, budownictwo, etc.).

3.2. Wysoki stopień autonomii

Wszystkie te organizacje korzystają z dużego stopnia autonomii. Dotacje i pomoc, które otrzymują od władz publicznych w ramach podpisywanych umów, nie wiążą się w żaden sposób z możliwością interwencji państwa, dotyczącą podejmowanych przez te przedsiębiorstwa wyborów lub ich działalności komercyjnej.

W ramach umów zawartych z różnymi ministerstwami, najczęściej ustanawiany jest jeden organ kontrolujący właściwe wykorzystanie funduszy publicznych na działania związane z reintegracją zawodową i społeczną osób należących do grup defaworyzowanych społecznie.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Ze względu na fakt, że większość dochodów tych organizacji pochodzi z ich działalności komercyjnej, można powiedzieć, iż ich działalności towarzyszy wysoki poziom ryzyka ekonomicznego.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

W przypadkach, gdy spotyka się w tych organizacjach wolontariuszy, zazwyczaj wykonują oni prace administracyjne. Wszystkie pozostałe osoby, zatrudnione w przedsiębiorstwie, mają status pracowników regularnych (umowa o pracę, czasowa umowa pomocowa, staż reintegracji zawodowej lub staż podnoszący umiejętności zawodowe) i są wynagradzani zgodnie z obowiązującymi stawkami.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Celem wszystkich organizacji społeczno-ekonomicznych jest przynoszenie korzyści społeczności lokalnej. Prowadzą one działalność, której celem jest ułatwianie integracji społeczno-zawodowej osób należących do grup najbardziej defaworyzowanych na rynku pracy.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Wszystkie organizacje tego typu powstały w wyniku inicjatyw prywatnych podejmowanych przez społeczeństwo obywatelskie.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Biorąc pod uwagę formę prawną przyjętą przez większość organizacji społeczno-ekonomicznych, władza decyzyjna nie może zależeć od posiadanego kapitału.

W przypadku spółek handlowych, które przyjęły formę spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (SARL), kapitał znajduje się w posiadaniu organizacji założycielskich, mających formę stowarzyszenia. W tym przypadku moc decyzyjna należy do rady nadzorczej stowarzyszenia lub/i członków stowarzyszenia i jest niezależna od posiadanego kapitału.

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

Rzadko mamy do czynienia z organizacjami, które angażują w swoją działalność wszystkich pracowników. W praktyce więc pracownicy i osoby objęte działalnością przedsiębiorstwa społecznego nie są angażowani w zarządzanie firmą.

Trzeba jednak zauważyć, że przedsiębiorstwa, które wybrały formę spółdzielni są bardziej skłonne do realizowania wizji organizacji włączającej w zarządzanie swoich pracowników i uczestników programów, a niektóre z nich wypracowały bardzo zaawansowane modele partycypacyjne. Jednak organizacje te nadal stanowią wyjątek od reguły.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Nie dysponujemy pewnymi danymi dotyczącymi tej kwestii, zwłaszcza w przypadku tych przedsiębiorstw, które przyjęły formę spółki handlowej.

Jednakże, biorąc pod uwagę, iż przedsiębiorstwa te mają zazwyczaj ograniczoną marżę zysku oraz, że wszystkie są w dużym stopniu niedofinansowane, możemy postawić hipotezę, że jeśli organizacje te przeprowadzają dystrybucję zysków, jest ona bardzo ograniczona. Mogą więc sobie pozwolić, jeśli w ogóle to robią, jedynie na bardzo ograniczoną redystrybucję osiągniętych zysków.

4. Wspieranie struktur parasolowych

W Luksemburgu, w tym sektorze, nie istnieją organizacje parasolowe.

5. Cechy innowacyjne

Podstawowa cecha innowacyjna integracyjnych przedsiębiorstw społecznych polega na połączeniu integracji społecznej i zawodowej z rozwojem aktywności ekonomicznej.

Inicjatywy związane z ekonomia społeczną

1. Krótki zarys historii

Pod koniec lat 90., bezpośrednio po Szczycie Rady Europejskiej w sprawie walki z bezrobociem, który odbył się w Luksemburgu w 1997 roku dwa ogólnokrajowe związki zawodowe – socjalistyczny związek *Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg* (OGB-L) oraz chrześcijański *Lëtzebürger Chrëschtliche Gewerkschafts Bond* (LCGB) – zaproponowały stworzenie alternatywnych modeli walki z bezrobociem.

Współpracując z państwowymi władzami krajowymi i lokalnymi OGB-L wprowadził sieć *Objectif Plein Emploi* (OPE) (Cel – Pełne Zatrudnienie), która skupia organizacje lokalne, zwłaszcza znajdujące się w południowej części kraju. Należące do tej sieci lokalne, regionalne i sektorowe Centra Inicjatyw i Administracji umożliwiły podjęcie pracy kilkuset osobom poszukujących zatrudnienia, w tak różnorodnych obszarach jak: zagospodarowanie terenu, kultura, turystyka, zapewnienie usług społecznościom lokalnym, nowe technologie. Ze swojej strony LCGB utworzył, opierając się o podobny model, Forum na Rzecz Zatrudnienia, które zostało powołane, aby nadzorować i ułatwiać działania na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym w północnych i południowych regionach kraju.

Te niedawne inicjatywy mogą być realizowane dzięki, przyjętemu przez rząd luksemburski, oryginalnemu sposobowi finansowania, który opiera się na uczestnictwie państwa (75%) i jednego organu współfinansującego, którym najczęściej jest administracja gminna (25%). Wszystkie te programy są realizowane na wniosek organu współfinansującego. Programy te muszą być ogólnie użyteczne i nie konkurować z firmami działającymi na rynku.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Wszystkie inicjatywy związane z ekonomią społeczną zdecydowały się na status stowarzyszenia nienastawionego na zysk (ASBL).

2.2. Realizowane cele

Organizacje te realizują trzy cele:

- wyprowadzenie z izolacji osób bezrobotnych i osób korzystających z gwarantowanego minimum socjalnego (RMG) oraz zaoferowanie im zatrudnienia;
- prowadzenie działalności przez dłuższy czas i przeprowadzenie reintegracji w taki sposób, aby uczestnicy programów mogli znaleźć stałe zatrudnienie na otwartym rynku pracy;
- tworzenie i oferowanie nowych usług użyteczności publicznej, które nie są realizowane przez sektor prywatny.

2.3. Typy proponowanych posad

Przedsiębiorstwa te pełnią przede wszystkim rolę organizacji umożliwiających osobom bezrobotnym powrót na rynek pracy. Proponują zatrudnienie na czas określony. Umowy są zazwyczaj najpierw podpisywane na okres trzech miesięcy a następnie przedłużanie, jednak czas zatrudnienia na podstawie umowy nie może przekraczać 2 lat.

Organizacje te posługują się różnego rodzaju umowami dotowanymi, oferowanymi przez biura zatrudnienia takimi, jak: czasowe umowy pomocowe (CAT) i staże reintegracji zawodowej (SRP).

Trzeba zauważyć, że poza dyrekcją i personelem społeczno-edukacyjnym, dużą część pracowników (30%) stanowi personel kadrowy oraz pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, najczęściej na czas nieokreślony.

2.4. Znaczenie szkoleń

W kwestii szkoleń, organizacje te starają się przystosować osoby bezrobotne do życia codziennego poprzez szkolenia społeczne i techniczne.

Szkolenia zostały uznane za podstawowy element rozwoju indywidualnego i są realizowane w formie modułów organizowanych w trakcie godzin pracy, bądź we zakładzie należącym do organizacji, bądź też na zasadzie współpracy partnerskiej z innymi instytucjami.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Organizacje te zatrudniają osoby bezrobotne zapisane do urzędu pracy. Zajmują się przede wszystkim wdrażaniem do pracy osób niepełnosprawnych, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie.

2.6. Zasoby

Każda inicjatywa jest podejmowana na wniosek partnera publicznego, który zapewnia wkład wysokości 25% kosztu programu. Może być to ministerstwo, administracja gminna lub międzygminne związki zawodowe. Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia finansuje większą część programu, do wysokości 75% wszystkich kosztów.

Niewielka część środków pochodzi z opłat za usługi świadczone osobom indywidualnym w ramach programów użyteczności publicznej.

2.7. Związki z polityką społeczną

Inicjatywy te, utworzone przez dwa duże związki zawodowe, wpisują się w ramy Szczytu Rady Europy na Rzecz Zatrudnienia, który odbył się w Luksemburgu w 1997 roku. We wnioskach z tego spotkania zalecono zawiązywanie ściślejszych partnerstw między organizacjami walczącymi z bezrobociem, a politykami zajmującymi się kwestiami zatrudnienia. Inicjatywy te zostały podjęte w ramach nowej polityki na rzecz zatrudnienia, określonej przez Narodowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia „Działanie lokalne i regionalne na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy”.

2.8. Podstawowe dane

Wspomniane wyżej dwa związki zawodowe założyły sieć organizacji, która w 2003 roku rozpoczęła 37 inicjatyw lokalnych i regionalnych. Inicjatywy te umożliwiły stałe zatrudnienie około 750 osób, z których 70% należy do grupy docelowej

Realizowane inicjatywy obejmują usługi dla społeczności lokalnej, działania w zakresie ochrony środowiska, remonty budynków, organizowanie wydarzeń kulturalnych, turystykę i nowe technologie.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Przedsiębiorstwa społeczne rozwijają swoją działalność na wniosek państwowej instytucji wspierającej projekt (administracji komunalnej, międzykomunalnego związku zawodowego lub administracji państwowej). Większość tych inicjatyw, zwłaszcza realizujących usługi na rzecz społeczności lokalnych, ma dzięki pomocy finansowej państwa, charakter długotrwały.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Biorąc pod uwagę sposób funkcjonowania tych organizacji (konieczność wspierania każdego projektu przez instytucję państwową) oraz ich finansowanie (finansowanie przez różne instytucje państwowe), organizacje te mają stosunkowo niewielką autonomię, w kwestii prowadzonej przez nie polityki i głównych założeń. W radzie nadzorcza Centrum Inicjatyw znajdują się przedstawiciele różnych władz państwowych finansujących tę organizację.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Czynnik ryzyka ekonomicznego jest praktycznie nieobecny w tego typu organizacjach. Każdy projekt przygotowywany jest z inicjatywy wspierającej go, współfinansującej organizacji publicznej. Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia zapewnia główną część środków finansowych. Pomimo że istnieje konieczność zapewnienia jakości produktów, działalność tych organizacji rozwija się poza obszarem konkurencji.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Chociaż część pracy wykonywana jest przez wolontariuszy, w różnym zakresie, zależnie od realizowanego projektu, większość zatrudnionych osób ma status pracowników regularnych (umowa o pracę, kontrakt pomocy tymczasowej, staż reintegracji zawodowej) i są wynagradzane zgodnie z obowiązującymi stawkami.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Wszystkie działania realizowane przez przedsiębiorstwa społeczne, są wyraźnie nastawione na zapewnienie korzyści społeczności lokalnej. Warunek taki jest zresztą stawiany tym organizacjom przez finansujące jej instytucje publiczne. Poza tym w statucie przedsiębiorstwa te określają swoją rolę w przyczynianiu się do rozwoju lokalnego i integracji zawodowej osób wykluczonych z rynku pracy.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Omawiane inicjatywy zostały rozpoczęte przez dwa, duże, ogólnokrajowe związki zawodowe.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Wszystkie przedsiębiorstwa społeczne mają formę stowarzyszeń nienastawionych na zysk. Władza decyzyjna nie może, więc zależeć od posiadanego kapitału.

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

Organizacje tego typu nie realizują, w ścisłym tego słowa znaczeniu, polityki angażowania pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem. Należy jednak zauważyć, że w procesie podejmowania decyzji biorą udział różni aktorzy, zgodnie z zasadami zarządzania demokratycznego. Odnosi się to zarówno do decyzji podejmowanych przez Radę Nadzorczą jak i dyrekcję przedsiębiorstwa.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Statut ASBL nie zezwala na dystrybucję zysków. Muszą one być reinwestowane w organizację.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Różne organizacje lokalne, wywodzące się ze związku zawodowego OGB-L, zjednoczyły się w ramach sieci Objectif Plein Emploi. Te skupiające zasoby ośrodki umożliwiają wspomaganie, zarządzanie, prowadzenie i finansowanie sieci organizacji, poprzez świadczenie takich usług jak:

- zarządzanie administracyjne i finansowe, w tym prowadzenie sekretariatu oraz zarządzanie wynagrodzeniami;
- zapewnianie kadry pedagogicznej, przede wszystkim poprzez organizację szkoleń i zapewnianie odpowiednich metod;
- usługi związane z komunikowaniem się;
- prowadzenie badań.

5. Cechy innowacyjne

Innowacyjność tych inicjatyw polega przede wszystkim na uzupełnianiu się zasobów i środków podejmowanych przez syndykaty, rząd i władze lokalne w celu tworzenia tego typu przedsięwzięć.

Inicjatywy te skupiają się przede wszystkim na działaniach związanych z rozwojem lokalnym, reintegracją społeczną oraz walką z wykluczeniem zawodowym. Akcent kładziony jest przede wszystkim na (re)integracji osób bezrobotnych oraz realizowaniu nowych usług dla społeczności lokalnych.

Trzeba również wspomnieć o „eksperymentalnej” roli realizowanej przez te organizacje, zarówno na poziomie wprowadzania, jak i rozwijania nowych inicjatyw, przede wszystkim nowych usług i nowych form pomocy osobom niepełnosprawnym, które polegają na wprowadzaniu modułów szkoleniowych, mających związek z pracami, które następnie są realizowane.

Organizacje integracji zawodowej dla osób niepełnosprawnych (zakłady pracy chronionej)

1. Krótki zarys historii

Pierwsze zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych powstały w Luksemburgu na początku lat 60. dwudziestego wieku. W ciągu ostatnich dwudziestu lat przeżyły one istotny rozwój. Zakłady te zatrudniają obecnie znaczną liczbę pracowników. Biorąc pod uwagę „przedsiębiorczy” charakter tych zakładów oraz nową ustawę dotyczącą statusu pracowników niepełnosprawnych, która przyznaje im zwykły statut, wynikający z prawa powszechnego, zdecydowaliśmy się włączyć omówienie tego typu przedsiębiorstwa do niniejszego tekstu.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Organizacje umożliwiające integrację zawodową pracownikom niepełnosprawnym zaczęły być zakładane przez fundacje, obierając formę spółdzielni, w przypadkach, gdy decydowano się na komercyjny charakter przedsiębiorstwa. Kiedy przedsiębiorstwo miało pełnić przede wszystkim rolę pomocową i edukacyjną dla osób niepełnosprawnych, dominującą formą prawną jest stowarzyszenie.

2.2. Realizowane cele

Głównym celem tego typu organizacji jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym fizycznie lub umysłowo, a także osobom długotrwale bezrobotnym, uczestniczenia w szkoleniach zawodowych w ramach zakładu pracy chronionej lub częściowo chronionej. Praca ta umożliwia im uzyskanie niezależności oraz zapewnia lepszą integrację zawodową i społeczną, a także może pomóc w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Zgodnie z ustawą z 21 sierpnia 2001 status osób niepełnosprawnych został zmieniony i od tej pory przyznaje im się taki sam status jak wszystkim pozostałym osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Korzystają, więc one z umów o pracę sporządzanych na mocy ogólnie obowiązującego prawa pracy. Ponadto, większość z nich podpisuje umowę o staż z instytucją przyjmującą.

Wraz z umową o pracę, wiele osób niepełnosprawnych korzysta również z gwarantowanego minimum socjalnego (RMG) i w jego ramach odbywa staże integracji zawodowe w całości finansowane przez Service national d'Action Sociale (SNAS)⁶ (Narodowy Departament Działań Społecznych).

Trzeba również zauważyć, że w zakładach tego typu istnieje znaczny procent miejsc pracy dla osób zatrudnionych na czas określony – nieprzekraczający roku – które są zarezerwowane dla osób bezrobotnych odbywających „szkolenia” w różnych zakładach pracy.

2.4. Znaczenie szkoleń

Pracownicy realizują program szkolenia zawodowego, który trwa od roku do trzech lat. Nauka przez pracę opiera się na praktyce zawodowej. Tak więc, praca w zakładzie, począwszy od bezpośredniego zamówienia klientów, stanowi podstawę szkolenia, które uzupełniane jest podstawową wiedzą teoretyczną, czasem poszerzaną przez zajęcia skupiające się na życiu społecznym oraz obywatelskim. Motywacja do samokształcenia jest najczęściej pobudzana przy pomocy narzędzi multimedialnych, które pozwalają członkom personelu dostosować do własnego rytmu te części programu, którym chcieliby poświęcić więcej czasu.

⁶ Service national d'Action Sociale (SNAS) (Narodowy Departament Działań Społecznych) podlega Ministerstwu Rodziny, Solidarności Społecznej i Młodzieży, zajmuje się osobami korzystającymi z gwarantowanego minimum socjalnego i usług pomocy społecznej.

Około 20% czasu pracy przeznaczają się na szkolenia, chociaż praca i szkolenia, w tych przedsiębiorstwach, są bardzo silnie ze sobą związane.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Grupę docelową stanowią przede wszystkim osoby niepełnosprawne, uznane za pracowników niepełnosprawnych, chociaż przyjmuje się również pewną liczbę osób długotrwale bezrobotnych.

2.6. Zasoby

Pochodzenie środków finansowych jest wielorakie. Od 50% do 75% budżetu pokrywane jest przez Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia oraz Ministerstwo Rodziny, Solidarności Społecznej i Młodzieży. Większość tego typu organizacji jest również wspierana przez Europejski Fundusz Społeczny. Część dochodów związana z działalnością komercyjną rzadko stanowi ponad jedną trzecią wszystkich dochodów, a reszta zapewniana jest przez dary, które otrzymują fundacje wspierające te przedsiębiorstwa.

2.7. Związki z polityką społeczną

W Luksemburgu wszystkie organizacje tego typu współpracują, w ramach polityki społecznej, z odpowiednimi ministerstwami w obszarze działań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ścisła współpraca istnieje między Departamentem Osób Niepełnosprawnych a Biurami Zatrudnienia, które wspierają tworzenie projektów, finansowanych przede wszystkim przez Europejski Fundusz Socjalny. Organizacje zatrudniające osoby niepełnosprawne muszą zostać zatwierdzone przez odpowiednie ministerstwo.

2.8. Podstawowe dane

Zrobiliśmy wykaz czternastu zakładów, które zatrudniają łącznie 600 pracowników w bardzo różnorodnych obszarach, takich jak: sitodruk, drukarstwo, garncarstwo, utrzymanie zieleni, rachunkowość, ślusarstwo, stolarstwo, gastronomia, wikliniarstwo, wytwarzanie ceramiki, sprzątanie, usługi biurowe, etc. Na przykład, jedna z organizacji prowadzi wesołe miasteczko.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Wszystkie te przedsiębiorstwa rozwinęły stałą aktywność w zakresie produkcji dóbr i/lub usług. Podstawowym celem działalności tych organizacji jest edukacja oraz zapewnienie niezależności osobom należącym do ich grup docelowych. Jednak, aby móc realizować ten cel, podjęły one działalność na otwartym, konkurencyjnym rynku. Skupiają się one przede wszystkim na działalności ekonomicznej w sektorach wymagających wykorzystywania siły roboczej oraz niewielkich umiejętności technicznych, przystosowanych do możliwości pracowników niepełnosprawnych.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Wszystkie te organizacje korzystają z dużego stopnia autonomii. Dotacje oraz pomoc, które otrzymują od władz publicznych, w ramach podpisywanych umów, nie wiążą się w żaden sposób z możliwością interwencji państwa w podejmowane przez nie wybory lub w ich działalność komercyjną.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Silny wkład finansowy władz państwowych, w przypadku tego typu organizacji, w dużym stopniu ogranicza poziom ryzyka ekonomicznego. Jednak, trzeba pamiętać, że wszystkie podejmowane działania podlegają restrykcyjnej kontroli, w przeciwnym wypadku muszą zostać zaniechane.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Ustawa z 21 sierpnia 2001 roku reguluje status pracowników niepełnosprawnych, zatrudnionych w zakładach pracy chronionej oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Większość osób zatrudnionych w tego typu organizacjach to pracownicy otrzymujący wynagrodzenie.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Celem wszystkich organizacji tego typu jest wspieranie integracji zawodowej i społecznej, niezależności oraz rozwoju osobistego osób niepełnosprawnych.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Organizacje tego typu zostały założone przez fundacje prywatne, wykształcone ze stowarzyszeń obywatelskich.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Biorąc pod uwagę przyjmowaną przez te organizacje formę prawną stowarzyszenia lub spółdzielni, władza decyzyjna nie może opierać się na posiadanym kapitale. W przypadku stowarzyszeń komercyjnych, przyjmujących formę spółdzielni, kapitał jest kontrolowany przez organizację założycielską, najczęściej działającą jako stowarzyszenie lub fundacja. W takiej sytuacji władza decyzyjna przysługuje Radzie Nadzorczej stowarzyszenia i/lub jego członkom, niezależnie od posiadanego przez nich kapitału.

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

W przypadku tego typu przedsiębiorstw społecznych Rada Nadzorcza czy Komitet Kierowniczy nie przewiduje uczestnictwa pracowników w zarządzaniu firmą.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

W organizacjach tego typu nie prowadzi się dystrybucji dóbr. Ewentualna marża zysku w całości jest reinwestowana w przedsiębiorstwo.

4. Wspieranie struktur parasolowych

W Luksemburgu od kilkadziesiąt lat sieć Info Handicap skupiająca większość stowarzyszeń aktywnych w sektorze zatrudniającym osoby niepełnosprawne.

5. Cechy innowacyjne

Główną cechą innowacyjną tych organizacji jest działalność na rzecz popierania uczestnictwa osób niepełnosprawnych w tworzeniu inicjatyw ekonomicznych, często na dużą skalę.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

Uwaga: większość informacji zawartych w niniejszym artykule pochodzi z badań przeprowadzonych w Luksemburgu w pierwszej połowie 2002 roku, przez stowarzyszenie Co-Labor SC. W badaniu tym uwzględniono 42 społeczne przedsiębiorstwa integracyjne.

DELAUNOIS P., BECKERE. (2001), "Work-integration social enterprises in an emerging third sector" w BORZAGA C., DEFOURNY, J. (Red.), *The Emergence of Social Enterprise*, London, Routledge.

LUKSEMBURSKIE MINISTERSTWO PRACY I ZATRUDNIENIA (2002), "Les initiatives sociales en faveur de l'emploi", *Materiały z konferencji w Mondorf-les-Bains*, październik 2002.

BULLETIN LUXEMBOURGEOIS DE L'EMPLOI 05/02, 06/02 et 10/02.

Lista publikacji EMES

Książki

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

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

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

Borzaga C., Defourny J. (red.) (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge, s. 386.

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

Artykuły EMES napisane w ramach projektu "PERSE"

Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 05/01, Liège: EMES European Research Network.

- Bode I., Evers A. , Schulz A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, nr 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J. , Grégoire O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, nr 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, nr 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, nr 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård L., Bisballe T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, nr 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens M., Grégoire O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique", *Working Papers Series*, nr 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara P., O'Shaughnessy M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, nr 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, nr 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, nr 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, nr 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, nr 04/05, Liège: EMES European Research Network.

Artykuły EMES związane z projektem „ELEXIES”

- Delaunoy P. (2003) "Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion: Luxembourg", *Working Papers Series*, nr 03/02, Liège: EMES European Research Network.

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

Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, nr 04/01, Liège: EMES European Research Network.

Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, nr 02/08, Liège: EMES European Research Network.

Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, nr 03/01, Liège: EMES European Research Network