
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnych przedsiębiorstw społecznych:
Portugalia

Héloísa Perista
Susana Nogueira

Dokument nr 02/09

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

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

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

teksty pochodzą ze stron EMES

<http://www.emes.net>

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



W poszukiwaniu
polskiego modelu
ekonomii społecznej



Projekt „ELEXIES”

Projekt ELEXIES dotyczy przede wszystkim różnego typu przedsiębiorstw społecznych, działających w 12 krajach Unii Europejskiej, których aktywność nastawiona jest na 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 pracy integracyjnej, 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, s.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.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w Portugalii:

Heloísa Perista, Susana Nogueira

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, Lisboa, Portugalia

W Portugalii koncepcja przedsiębiorczości społecznej nie jest jeszcze ostatecznie wykształcona. Trwają dyskusje dotyczące znaczenia i pojemności tej idei, zwłaszcza toczą się one pomiędzy reprezentatywnymi stowarzyszeniami organizacji pozarządowych. Portugalski trzeci sektor obejmuje szereg organizacji, w tym: *misericórdias* (organizacje charytatywne blisko związane z kościołem katolickim), stowarzyszenia wzajemnego pożytku, prywatne instytucje solidarności społecznej (*Instituições Particulares de Solidariedade Social* czyli IPSS) oraz spółdzielnie.

Odwołując się do definicji integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego (WISE), która została przyjęta na potrzeby tego studium, zidentyfikowaliśmy w Portugalii dwa typy działających współcześnie integracyjnych przedsiębiorstw społecznych: zakłady pracy chronionej i firmy integracyjne. Oba te typy mogą być prowadzone/wspierane przez różne organizacje pozarządowe (patrz wyżej).

Kryteria wykorzystane do identyfikacji tych dwóch typów integracyjnych przedsiębiorstw społecznych zawarte są w sporządzonej przez EMES definicji przedsiębiorstwa społecznego. Główny nacisk został położony na bezpośrednie zaangażowanie w ciągłą produkcję dóbr lub świadczenie usług.

Dlatego pewna liczba inicjatyw, dokładniej ta która dotyczy społecznego rynku pracy, nie została uwzględniona, ponieważ nie spełnia kryteriów zawartych w definicji integracyjnego przedsiębiorstwa społecznego. Dotyczy to na przykład Integracyjnego Programu Zatrudnienia (*Programa Inserção Emprego*) oraz szkół przyzakładowych (*Escolas oficina*), które pomimo podejmowania celów społecznych związanych z integracją defaworyzowanych grup, nie podejmują działalności produkcyjnej.

Firmy integracyjne

1. Krótki zarys historii

Inicjatywy związane ze Społecznym Rynkiem Zatrudnienia zostały zapoczątkowane przez rząd w 1996 roku. Stanowiły one część działań interwencyjnych, mających na celu wspieranie zatrudnienia osób należących do grup defaworyzowanych i szczególnie narażonych na wykluczenie, takich jak: osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, narkomanii oraz młodzież szukająca pierwszej pracy. Działania te były włączone w strategię walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Program „Firma integracyjna” (*Empresas de Inserção*)² został utworzony wspólnie z Rynkiem Zatrudnienia Socjalnego. Nastawiony jest on na lokalny rozwój społeczny osiągany przy wykorzystaniu ekonomii społecznej oraz poprzez tworzenie nowych przedsiębiorstw społecznych. Działania te przyczyniają się do rozwiązywania problemów związanych z bezrobociem, ubóstwem i wykluczeniem społecznym, poprzez oferowanie szkoleń, tworzenie nowych miejsc pracy i przedsiębiorstw skupiających się na świadczeniu usług zgodnych z, dotychczas niezaspokojonymi, potrzebami społecznymi. Do usług tych należy opieka domowa, utrzymywanie obszarów zielonych, odnawianie zabytków.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Firmy integracyjne mogą być tworzone przez nienastawione na zysk, kolektywne jednostki. Korzystają one z administracyjnej i finansowej autonomii, są zorganizowane według przedsiębiorczego modelu zarządzania, a ich celem jest społeczna i zawodowa integracja osób długotrwale bezrobotnych oraz należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Firmy integracyjne mogą przybierać kilka form prawnych: stowarzyszenia, spółdzielni, fundacji lub prywatnej instytucji solidarności społecznej.

2.2. Realizowane cele

Do głównych celów firm integracyjnych należą: i) walka z ubóstwem i społecznym wykluczeniem poprzez integrację lub reintegrację zawodową; ii) nabywanie i rozwijanie osobistych, społecznych i zawodowych umiejętności odpowiednich do wykonywanej pracy; iii) tworzenie nowych miejsc pracy w celu realizowania dotychczas niezaspokajanych przez rynek potrzeb społecznych oraz wspieranie lokalnego rozwoju socjalnego.

² Resolução do Conselho de Ministros nr 104/96, z 9 lipca; Portaria nr 348-A/98, z 18 czerwca; Despacho nr 87/99, z 5 stycznia; Despacho nr 16758/99, z 27 sierpnia.

Gdy pracownicy zaangażują się w proces integracyjny, integracyjne firmy wspierają: i) podnoszenie samooceny, ii) nabywanie doświadczenia i podstawowych kwalifikacji zawodowych; iii) nabywanie przyzwyczajęń związanych z dyscypliną i umiejętnościami nawiązywania relacji; iv) dostęp do uzupełniających programów rozwoju osobistego, których celem jest określenie planu działania osoby objętej programem; v) dostęp do regularnych dochodów. Firmy integracyjne stanowią punkt wyjścia, umożliwiające integrację i reintegrację uczestników na otwartym rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Każdy pracownik w firmie integracyjnej ma indywidualny plan, który obejmuje następujące etapy: i) szkolenia zawodowe, trwające do 6 miesięcy, których celem jest rozwój osobistych, społecznych i zawodowych umiejętności; ii) nabieranie umiejętności profesjonalnych poprzez wykonywanie pracy w firmie integracyjnej, której celem jest rozwój i utrwalanie nabytych umiejętności.

W rezultacie mamy do czynienia z dwoma typami kontraktów: i) kontrakt szkoleniowy określony przez Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych (*Instituto do Emprego e Formação Profissional* czyli IEFP), który działa jako organizacja szkoleniowa. Każdy uczestnik otrzymuje stypendium na czas szkolenia w wysokości do 70% minimalnej pensji krajowej (z wyjątkiem przypadków, gdy bardziej korzystne warunki są określone przez prawo). ii) Umowa o pracę zawarta między osobami uczestniczącymi w procesie integracyjnym, a firmą integracyjną; jest to umowa na czas określony, obejmująca zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, w okresie od co najmniej 6 miesięcy do 2 lat.

2.4. Znaczenie szkoleń

Szkolenia nie są obowiązkowe. Kiedy szkolenie stanowi część szerszego planu, trwa ono co najmniej sześć miesięcy i ma na celu rozwinięcie osobistych, społecznych i zawodowych umiejętności. Szkolenia tego typu są akredytowane przez IEFP.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Głównymi adresatami tego typu działań są osoby długoterminowo bezrobotne i osoby bezrobotne pochodzące z grup defaworyzowanych na rynku pracy: alkoholicy w trakcie leczenia, osoby niepełnosprawne, osoby w przeszłości skazane, młodzież podwyższonego ryzyka, samotni rodzice, osoby z problemami psychicznymi w trakcie leczenia, bezdomni,

narkomani w trakcie leczenia, ofiary prostytucji. W firmach integracyjnych przewidziana jest obecność zarówno personelu administracyjnego i zarządzającego, jak i personelu zajmującego się uzupełnianiem procesu integracji: psychologów, pracowników socjalnych, etc, pomimo że ich pensje nie są pokrywane z pomocy finansowej udzielanej przez IEFP.

W praktyce okazało się, że firmy integracyjne nie są najlepiej przygotowane do potrzeb osób niepełnosprawnych (według jednego z dyrektorów stowarzyszenia FENACERCI³), wynika to zwłaszcza z faktu, iż proces integracji może trwać maksymalnie 2 lata.

2.6. Zasoby

Istnieje pomoc techniczna i finansowa umożliwiające tworzenie firm integracyjnych. Pomoc ta jest uzupełniana przez inne źródła dochodów, takie jak na przykład środki pochodzące z aktywności komercyjnej na rynku.

Wsparcie techniczne udzielane jest przez IEFP przy współpracy z instytucjami publicznymi i prywatnymi. Współpraca ta może polegać na identyfikacji lokalnych potrzeb, szkoleniach dotyczących zarządzania, przygotowaniu przebiegu procesu integracji od chwili przyjęcia pracownika do właściwej integracji na „normalnym” rynku pracy.

Zakres pomocy finansowej jest określany corocznie w budżecie IEFP. Wsparcie finansowe może przybierać postać bezzwrotnych dotacji i nieoprocentowanych pożyczek. Bezzwrotne dotacje pokrywają 50% koniecznych kosztów inwestycyjnych, jednak na każde utworzone integracyjne miejsce pracy nie może przypadać suma wyższa niż osiemnastokrotność najniższej pensji krajowej. Nieoprocentowane pożyczki, które są zwracane podczas 7 lat (w tym dwuletni okres początkowy, kiedy firma nie musi zwracać pożyczki), mogą sięgać wysokości 20% koniecznych kosztów inwestycyjnych, jednak na każde utworzone integracyjne miejsce pracy nie może przypadać suma wyższa niż osiemnastokrotność najniższej pensji krajowej.

Jeśli chodzi o opłacanie pracowników w trakcie etapu szkolenia zawodowego IEFP współfinansuje koszty związane ze stypendium szkoleniowym i ubezpieczeniem od wypadków. Podczas etapu zdobywania umiejętności zawodowych IEFP współfinansuje

³ Stowarzyszenie FENACERCI to Narodowa Federacja Spółdzielni Solidarności Społecznej.

koszty związane z wypłacaniem pensji i partycypuje w opłacaniu ubezpieczenia społecznego należnego pracownikowi, suma świadczeń nie może przekraczać 80% najniższej pensji krajowej.

Praca wolontariuszy nie stanowi znaczącego źródła dochodu (choć jedna z firm integracyjnych wspierana przez stowarzyszenie FENACERCI, która łączy pomoc osobom defaworyzowanym z procesem integracyjnym, jest prowadzona przez wolontariuszy).

2.7. Związki z polityką społeczną

Powstawanie firm integracyjnych jest bezpośrednio związane z polityką socjalną (prowadzoną przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy oraz IEFP), której celem jest walka z ubóstwem i społecznym wykluczeniem poprzez rozwój przedsiębiorczości społecznej. Powstawanie firm społecznych, po złożeniu przez nie wniosku, jest dotowane przez Komisję Społecznego Rynku Zatrudnienia.

2.8. Podstawowe dane

Między 1998 rokiem a rokiem 2001 w całym kraju powstało 564 firm integracyjnych: 67 w 1998 roku, 308 w 1999 roku, 107 w 2000 roku i 82 w 2001 roku.

Całkowita liczba zatrudnionych przez firmy integracyjne pracowników w 1998 roku wynosiła 555 osób, w 1999 roku 2640 osób, w 2000 roku 3109 osób i 3758 osób w 2001 roku. Siedem spółdzielni solidarności społecznej (*Cooperativas de Solidariedade Social*), będących członkami stowarzyszenia FENACERCI, wspiera 8 firm integracyjnych. Spółdzielnie te zatrudniają 69 osób, w tym: 27 osób niepełnosprawnych, 17 osób długotrwale bezrobotnych, 8 osób mających zagwarantowany minimalny dochód, 4 byłych narkomanów, jedną samotną matkę, jedną osobę z problemami psychicznymi, jedną osobę zajmującą się administracją, jednego ogrodnika, jednego koordynatora, 6 pracowników technicznych, 2 pracowników pełniących inne funkcje.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Firmy integracyjne prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji i/lub sprzedaży dóbr i usług.

Ich działalność zazwyczaj skupia się na niezaspokojonych potrzebach społecznych takich jak: opieka domowa, usługi lokalne, utrzymanie terenów zielonych, odnawianie zabytków.

Jeśli chodzi o firmy społeczne wspierane przez stowarzyszenie FENACERCI są one aktywne w takich obszarach jak: ogrodnictwo, opieka domowa, wspieranie rodzin, usługi związane ze sprzątnięciem i transportem dostosowanym do specjalnych potrzeb.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Firmy integracyjne korzystają z autonomii administracyjnej i finansowej. Są one zorganizowane i funkcjonują zgodnie z przedsiębiorczym modelem zarządzania. Każda firma integracyjna musi dysponować własnym zespołem administracyjnym i zarządzającym. Zatrudniani są również pracownicy do prowadzenia procesu integracyjnego, wśród których znajdują się reprezentanci organizacji zakładającej firmę integracyjną, reprezentanci IEFP oraz Ministerstwa Opieki Społecznej i Pracy.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Pewien procent kosztów inwestycyjnych nie jest pokrywany przy pomocy finansowego wsparcia rządowego, musi więc być pokryty przez firmę integracyjną.

W przypadku firm integracyjnych wspieranych przez stowarzyszenia FENACERCI 4 na 8 przedsiębiorstw jest uzależnionych od dotacji państwowych w stopniu przekraczającym 65%. Jednakże sprzedaż usług zapewnia, w przypadku jednej z firm integracyjnych, 71 % dochodów, a w przypadku innej nawet 100%.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Wysokość pensji pracowników objętych procesem integracji jest ustalana przy uwzględnieniu najniższej pensji krajowej. IEFP współfinansuje 80% kosztów związanych z wynagrodzeniem⁴. Firmy integracyjne muszą pokrywać koszty związane z pracownikami administracyjnymi i zarządzającymi, a także zapewnić pracownikom uczestniczącym w programie ciągłość procesu integracyjnego.

⁴ Dane niepełne, uzyskane przy pomocy wysyłanej ankiety.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Odpowiedniego wkładu oczekuje się na szczeblu społeczności lokalnych, w których firmy integracyjne zostały utworzone, zwłaszcza w kwestii tworzenia nowych miejsc pracy, zaspakajania potrzeb społecznych, zatrzymywania ludności w regionach zagrożonych wyludnieniem, etc.

Ponadto, inicjatywy te i tworzenie nowych miejsc pracy przeznaczone jest dla osób należących do grup społecznie defaworyzowanych i objętych ryzykiem społecznego wykluczenia.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Firma integracyjna musi zostać utworzona przez posiadającą podstawy prawne grupę obywateli taką jak nienastawiona na zysk, kolektywna jednostka.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Firma integracyjna musi być zorganizowana zgodnie z przedsiębiorczym modelem zarządzania, jednakże władza decyzyjna nigdy nie jest uzależniona od posiadanego kapitału. W większości przypadków, dokładniej wówczas, gdy firmy integracyjne są wspierane przez spółdzielnie, ich funkcjonowanie opiera się na zarządzaniu demokratycznym.

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

Pomimo, że oczekuje się uczestnictwa osób objętych działalnością firmy, w większości przypadków uczestnictwo to nie jest w pełni efektywne.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Ponieważ firmy integracyjne są wspierane przez organizacje nienastawione na zysk, cały uzyskany dochód musi być ponownie inwestowany w ich działalność.

4. Organizacje parasolowe

Przedstawione w tym tekście firmy społeczne są wspierane przez spółdzielnie solidarności społeczne stowarzyszone w Krajowej Federacji Spółdzielni Solidarności społecznej (*Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social* czyli FENARCERCI).

Istnieje prywatna instytucja solidarności społecznej „Prospołeczna Grupa Ekonomiczna” (*Grupo Sócio-Económico Pró Mundo*), która składa się z 7 firm integracyjnych (działających w różnych obszarach: 4 z nich zajmują się ogrodnictwem, jedna budownictwem, jedna stolarstwem i jedna obróbką metali). Grupa ta działa jako struktura wspomagająca i pełniąca rolę reprezentacyjną dla stowarzyszonych w niej firm integracyjnych.

Trzeba również wspomnieć o organizacjach/sieci organizacji, w większości skupiających się na kwestiach rozwoju lokalnego w obszarach defaworyzowanych poprzez tworzenie miejsc pracy, które mogą stanowić struktury wspomagające firmy integracyjne. Jest to przypadek *Animar* i *Solidários*.

5. Cechy innowacyjne

Rola firm integracyjnych we wspieraniu niezależnych i autonomicznych pracowników – na poziomie osobistym, społecznym i zawodowym – jest podkreślana jako najbardziej innowacyjna cecha stowarzyszeń FENACERCI. Podkreślana jest również ich rola polegająca na nawiązywaniu współpracy między różnymi objętymi ryzykiem grupami, których cechą wspólną jest to, że należące do nich osoby są defaworyzowane na rynku pracy. Wart uwagi jest również przeprowadzany przez te stowarzyszenia monitoring oraz prowadzenie każdego indywidualnego procesu integracyjnego przez wyspecjalizowany zespół.

Chronione zakłady pracy

1. Krótki zarys historii

Jak zostało już wspomniane Społeczny Rynek Zatrudnienia został zapoczątkowany przez rząd w 1996 roku, jako część mechanizmów przyjętych w celu podjęcia działań związanych z wspieraniem zatrudnienia osób wywodzących się z grup defaworyzowanych lub objętych ryzykiem, takich jak: osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, narkomani, młodzież szukająca pierwszej pracy. Działania te zostały włączone w strategię walki z ubóstwem i społecznym wykluczeniem.

„Chronione zakłady pracy” (*Emprego Protegido*⁵) powstały w 1983 roku, później stały się częścią Społecznego Rynku Pracy. Ich celem jest wspierania działań związanych z odpłatną

⁵ Decreto-Lei nr 40/83 z 25 stycznia; Decreto-Lei nr 194/85 z 24 czerwca; Decreto Regulamentar n.º 37/85 z 24 czerwca; Decreto-Lei nr 247/89 z 5 sierpnia; Decreto-Lei nr 8/98, z 15 stycznia.

aktywnością, osobistym i zawodowym dowartościowaniem osób niepełnosprawnych oraz ułatwienie im, w największym możliwym stopniu, przejście do „normalnego” trybu pracy.

Praca w zakładach chronionych może odbywać się w specjalnych centrach – Chronionych Centrach Zatrudnienia (*Centros de Empleo Protegido* czyli CEP) lub w normalnym środowisku pracy – tak zwanych „enklawach” (*Enclaves*).

CEP są niezależnymi jednostkami produkcyjnymi, działającymi w takich obszarach jak: przemysł, rzemiosło, rolnictwo, handel, sprzedaż usług. Jednostki te zostały stworzone specjalnie lub przystosowane do potrzeb ludzi korzystających z ich działalności. Enklawy są zakładane przez niewielkie lub duże grupy ludzi, którzy rozwijają swoją aktywność zawodową nie w specjalnych warunkach, ale normalnym środowisku pracy.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Zatrudnienie chronione może być wspierane zarówno przez rząd jak i przez inne publiczne, prywatne lub spółdzielcze organizacje.

Chociaż nie jest możliwe pozyskanie dokładnych danych, które pozwoliłyby oddzielić zakłady pracy chronionej utworzone przez rząd od tych, które powstają dzięki pomocy innych organizacji, uznaje się (dokładnie jest to stwierdzenie jednego z dyrektorów stowarzyszenia FENACERCI), że rząd nie odgrywa najważniejszej roli we wspieraniu zatrudnienia chronionego, ani nawet nie jest główną strukturą przyjmującą dla tego typu pracowników.

CEP są zorganizowane według przedsiębiorczych modeli zarządzania, które wymagają dodatkowego wspierania przy realizacji zakładanych przez nie celów. Liczba miejsc pracy w CEP zajmowana przez pracowników, którzy nie są objęci zatrudnieniem chronionym nie może przekraczać całkowitej liczby 25% wszystkich miejsc pracy. Każda enklawa ma swoje własne regulacje określone zgodnie z normami i regulacjami zatwierdzonymi przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy.

2.2. Realizowane cele

Zatrudnienie chronione ma na celu społeczną i ekonomiczną integrację osób niepełnosprawnych. Ostatecznym celem jest integracja tych ludzi na normalnym rynku pracy,

w każdym możliwym miejscu. Jednakże, zidentyfikowano liczne przeszkody utrudniające osiągnięcie tego celu.

2.3. Typy proponowanych posad

Po okresie próbnym, jeśli pracownik zgodzi się podpisuje on/ona umowę o pracę na pełen etat. Umowa o pracę, w przypadku chronionego zatrudnienia, sporządzana jest zgodnie z ogólnymi przepisami określającymi warunki sporządzania indywidualnych umów o pracę i prawem pracy.

2.4. Znaczenie szkoleń

Nauka praktyczna w okresie próbnym trwa do 9 miesięcy. Szkolenie to jest akredytowane przez Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych (*Instituto do Emprego e da Formação Profissional*, czyli IEFP).

2.5. Zatrudniani pracownicy

Chronione miejsca pracy angażują osoby niepełnosprawne o średnich możliwościach wykonywania pracy, która jest równa lub wyższa niż 1/3 normalnie wymaganej wydajności od pełnosprawnych pracowników, wykonujących tę samą pracę. Celem tego typu zatrudnienia jest osobiste i zawodowe dowartościowanie osób niepełnosprawnych.

2.6. Zasoby

Istnieje techniczna i finansowa pomoc umożliwiająca tworzenie chronionych zakładów zatrudnienia, oferowana przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy, polegająca na podpisywaniu umów z IEFP. Pomoc ta uzupełnia inne źródła dochodów, takie jak na przykład: dochód z działalności na rynku.

Pomoc techniczna obejmuje: pomoc w przygotowaniu wstępnych badań przed utworzeniem CEP lub enklaw, pomoc umożliwiającą kontynuację działań, przydzielanie specjalistycznych pracowników z IEFP lub czasowe udzielanie zespołu fachowców.

Pomoc finansowa obejmuje dotacje lub pożyczki. „Pomoc finansowa przeznaczona na założenie przedsiębiorstwa” to bezzwrotna dotacja lub nieoprocentowana pożyczka (czasami obie formy pomocy mogą być połączone). Nieoprocentowane pożyczki muszą być zwracane w formie spłat dokonywanych co pół roku przez okres 15 lat. „Finansowa pomoc

przeznaczona na funkcjonowanie przedsiębiorstwa” obejmuje bezzwrotne dotacje na konserwację i utrzymanie budynków i wyposażenia, opłacenie pracy w okresie próbnym (równowartość 70% minimalnej pensji krajowej, obejmująca ubezpieczenie należne pracownikowi) oraz współfinansowanie pensji pracowników objętych programem pracy chronionej.

Praca wolontariacka nie jest rozpowszechniona w zakładach pracy chronionej.

2.7. Związki z polityką społeczną

Tworzenie miejsc pracy chronionej ma bezpośredni związek z państwową polityką społeczną (realizowaną przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy, a dokładniej IEFPP), której celem jest walka ze społecznym i ekonomicznym wykluczeniem osób niepełnosprawnych.

Tworzenie CEP i enklaw jest zatwierdzane, po aplikacji, przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy.

2.8. Podstawowe dane

Na szczeblu krajowym 23 enklawy i 16 CEP zostały utworzone między 1998 rokiem a 2001 rokiem. Siedemnaście enklaw zostało założonych w 1998 roku, 3 w 1999 roku, żadna w 2000 roku i 3 w roku 2001. W 1998 utworzono 16 CEP (z których jedno upadło w 1999 roku), jedno w 2000 roku i żadne w 2001 roku. Na szczeblu krajowym liczba pracowników wzrosła z 707 osób w 1998 roku do 723 w 1999, w 2000 roku liczba osób zatrudnionych spadła do 677, a w 2001 roku do 646 (enklawy i CEP były liczone wspólnie⁶).

Według danych dostarczonych przez stowarzyszenie FENACERCI, wspiera ono 2 enklawy i 6 CEP, w enklawach pracuje 21 osób, a w CEP 121 osób.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Chronione zakłady zatrudnienia cechują się stałą aktywnością w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług.

⁶ Dostępne dane z Komisji Rynku Zatrudnienia Socjalnego nie podają osobnych liczb dotyczących enklaw i CEP.

CEP i enklawy wspierane przez stowarzyszenie FENANCERCI rozwijają swoją działalność w takich sektorach jak: ogrodnictwo, czyszczenie odzieży, gastronomia, tekstylia, oprawa książek, recycling papieru, wypalanie węgla drzewnego.

3.2. Wysoki stopień autonomii

CEP i enklawy są pod względem prawnym i ekonomicznym autonomiczne. Jednakże, podlegają kurateli Ministerstwa Opieki Społecznej i Pracy w następujących kwestiach:

- a) ocena warunków pracy;
- b) kontrola podatkowa, kontrola działalności i wykorzystania otrzymywanej pomocy;
- c) przestrzeganie przyjętych zasad.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Zgodnie z danymi dostarczonymi przez stowarzyszenie FENANCERCI większość enklaw i wszystkie, z wyjątkiem jednego, CEP korzystają z dużej autonomii finansowej.

Uzależnienie od dotacji rządowych sięga około 30%. Głównym źródłem dochodu jest sprzedaż dóbr i usług.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Wynagrodzenie za pracę wykonywaną w zakładach pracy chronionej obliczane jest na podstawie dwóch czynników: wysokości wynagrodzenia pracownika o normalnych możliwościach wykonywania tej samej pracy oraz stopnia sprawności i niezależności pracownika niepełnosprawnego. Jednakże, wynagrodzenie to nie może być niższe niż minimalna pensja krajowa gwarantowana na tym samym stanowisku. W przypadku, gdy wynagrodzenie obliczone w oparciu o możliwość wykonywania danej pracy jest niższe niż najniższa krajowa pensja, różnica jest pokrywana przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy.

Podczas okresu próbnego, pracownik otrzymuje wynagrodzenie równe 70% najniższej pensji krajowej, w pełni pokrywane przez Ministerstwo Opieki Społecznej i Pracy.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Podstawowym celem chronionych zakładów pracy jest wspieranie społecznej i ekonomicznej niezależności osób niepełnosprawnych.

Główny wkład w życie lokalnej społeczności został określony przez stowarzyszenie FENACERCI, polega on na zapewnianiu potrzeb lokalnych klientów (osób prywatnych, szkół, przedsiębiorstw, itd.).

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Zakłady pracy chronionej mogą być tworzone przez spółdzielnie, spółdzielnie zaś składają się z grup obywateli prawnie stowarzyszonych w nienastawione na zysk kolektywne instytucje. W przypadku enklaw spółdzielnie nadal odgrywają znaczną rolę w ich rozwoju.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

CEP są zorganizowane zgodnie z przedsiębiorczym modelem zarządzania, po przeprowadzeniu odpowiednich jego adaptacji. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału. W przypadku, gdy zakłada pracy chronionej wspierany jest przez spółdzielnie, przedsiębiorstwo prowadzone jest zgodnie z zasadami zarządzania demokratycznego.

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

Uczestnictwo pracowników jest wspierane i popierane, na przykład poprzez tworzenie forów dyskusyjnych w zespole. Jednakże, biorąc pod uwagę cechy zatrudnianych w tych przedsiębiorstwach pracowników, w praktyce trudno jest o pełne urzeczywistnienie założenia ich uczestniczenia w kierowaniu zakładem.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Każdy zysk wypracowany przez enklawy może być wykorzystany przez organizacje, które je wspierają.

Wszystkie zyski osiągnięte przez CEP muszą zostać ponownie w nie zainwestowane.

4. Organizacje parasolowe

CEP i enklawy uwzględnione w tym artykule, wspierane przez spółdzielnie solidarności społecznej są stowarzyszone w Krajowej Federacji Spółdzielni Solidarności Społecznej (*Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social* czyli stowarzyszeniu FENARCERCI).

Jeśli chodzi o struktury parasolowe, chociaż nie działa jako federacja, istnieje jeszcze jedna ogólnokrajowa organizacja skupiająca kilka regionalnych/lokalnych organizacji wspierających zakłady pracy chronionej – Portugalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych Umysłowo (*Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão com Deficiência Mental* czyli APPACDM).

5. Cechy innowacyjne

Rola CEP i enklaw we wspieraniu niezależności i samodzielności pracowników – na poziomie osobistym, społecznym i zawodowym – jest podkreślana jako najbardziej innowacyjna cecha stowarzyszeń FENACERCI.

Działalność w obszarze ochrony środowiska na przykład utrzymaniu zieleni i recyklingu papieru też jest warta zauważenia.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

CAPUCHA L., CORDEIRO O.L. (1998), "Les entreprises d'insertion au Portugal", in *Les Politiques Sociales - Entreprendre Autrement*, vol. 9, 57: 53.

COMISSARIADO REGIONAL DO NORTE DA LUTA CONTRA A POBREZA (2001), *Não há Pobreza: a inclusão pela economia - Erradicação da Pobreza 1997-2006*, Lisbon, Comissariado Regional do Norte da Luta Contra a Pobreza.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (s.d.), *Regime do Emprego Protegido*, Lisbon, IEFP.

JORGE G. (2000), "O Mercado Social de Emprego em Portugal: caminhos percorridos na promoção do emprego e no reforço da cidadania", w *Sociedade e Trabalho nr 11*, ss. 9-18.

MERCADO SOCIAL DE EMPREGO (2001), *Cinco anos de Acção criando Emprego e Inclusão (1996-2001)*, Lisbon.

MERCADO SOCIAL DE EMPREGO (2001), *Relatório de Actividades 1º semestre 2001*, Lisbon, IEFP.

MERCADO SOCIAL DE EMPREGO (2001), *Relatório de Actividades 2000*, Lisbon, IEFP.

MERCADO SOCIAL DE EMPREGO, *Relatório de Actividades 1999*, Lisbon, IEFP.

MERCADO SOCIAL DE EMPREGO, *Relatório de Actividades 1998*, Lisbon, IEFP.

NEVES A.O., GRAÇA S. (2000), *Inserção no mercado de trabalho de populações com especiais dificuldades*, Colecção Cadernos de Emprego n.º 21/22, Lisbon, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Comissão Interministerial para o Emprego.

Strony WWW

www.cmse.gov.pt

www.fenacerci.pt

www.iefp.pt

www.inscoop.pt

www.msst.gov.pt

www.snripd.mts.gov.pt

Publikacje EMES NETWORK

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. 288p.

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

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.

Artykuły EMES związane z projektem "PERSE"

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

Bode I., Evers A., Schulz A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.

Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, nr 02/02, Liège: EMES European Research Network.

Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, nr 03/11, Liège: EMES European Research Network.

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

Artykuły EMES związane z projektem "ELEXIES"

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

- Pättiniemi P., Immonen N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", *Working Papers Series*, nr 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", *Working Papers Series*, nr 02/09, Liège: EMES European Research Network.
- Schulz A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", *Working Papers Series*, nr 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 02/06, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *Working Papers Series*, nr 03/10, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, nr 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, nr 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, nr 03/01, Liège: EMES European Research Network.