
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych:
Szwecja

Yohanan Stryjan
Eva Laurelli

Dokument nr 02/08

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, 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 niedziałające 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: Szwecja

Yohanan Stryjan*, Eva Laurelli **

* *Södertorn Högskola Huddinge*

** *Kooperativ Konsult, Göteborg*

Wstęp

Dojrzały szwedzki model powszechnej i pełnej opieki państwowej, jaki powstaje począwszy od lat 30. dwudziestego wieku, opiera się na podziale zadań między sektorami organizacyjnymi społeczeństwa: państwem, biznesem, społecznością lokalną i ruchami społecznymi (Stryjan, 1994). „Społeczność biznesowa” (*näringslivet*) odpowiedzialna jest za produkcję, akumulację i tworzenie miejsc pracy (por. Erixon, 1996); państwo administruje (re)dystrybucją i utrzymaniem systemu (Abrahamsson, Broström, 1980), a ruchy społeczne uznawane są za organizacyjne ramy społeczeństwa obywatelskiego, którego zadaniem jest artykulacja interesów i kształtowanie szerokich ram programów społecznych. Pełne zatrudnienie i ogólny dobrobyt były postrzegane, jako podstawowe instrumenty mechanizmów integracyjnych. Silny nacisk na samopomoc, wspólne dążenie do zbieżnych interesów, oraz etos *arbetslinien*, czyli integracji poprzez rynek pracy zapewniany przez instytucje należące do głównego nurtu, przyczyniły się do normatywności i stabilności tego modelu. Umożliwił on powstanie silnych i wyrazistych organizacji skupiających osoby niepełnosprawne. Organizacje te mogły prowadzić dalszą aktywną politykę skupiającą się na pracy integracyjnej oraz funkcjonalnych modyfikacjach miejsc pracy. Jednocześnie, model ten, w sposób niezamierzony, przyczynił się do marginalizowania tych grup, które nie były w stanie wyrażać swoich interesów lub nie mogły sprostać wymaganiom pracodawców na programowo ujednoczonym rynku pracy. Dalsze rozwarstwienie owych „pozostałych” grup wynikało z następujących czynników: a) wprowadzenia systemu subwencji przeznaczonych na płace, po to, aby wyrównać szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy; b) powstania sieci państwowych, chronionych zakładów pracy *Samhällsföretaget* (później nazwa została zmieniona na Samhall), zapewniających zatrudnienie osobom zdolnym do aktywności zawodowej, a niemogącym znaleźć pracy; c) całkowitego wykluczenie z rynku znaczącej grupy ludzi, poprzez takie środki, jak wcześniejsze emerytury, renty dla osób niepełnosprawnych, nieuzasadnione przyznawanie długotrwałych zwolnień lekarskich czy instytucjonalizację. Organizacje wolontariackie i charytatywne były skutecznie ograniczane, jeśli chodzi o ich zaangażowanie w „tworzenie nowych miejsc pracy” lub działalność integracyjną, w powszechnym rozumieniu tego terminu.

W latach 70. i 80. dwudziestego wieku, ich wkład w tworzenie nowych miejsc pracy ograniczał się do posad „nierynkowych”, zazwyczaj w ramach szeregu programów, mających na celu zapewnienie czasowego zatrudnienia.

Liczba osób wykluczonych z rynku pracy, z przesłanek *quasi* medycznych, pozostaje znacząca (488, 5 tys. w grudniu 2002 roku²). Jednakże w ciągu ostatnich dwóch dekad doszło do istotnych zmian. Nastąpił zwrot w podejściu do problemów społecznych, w dużym stopniu, dzięki coraz bardziej aktywnemu zainteresowaniu organizacji, rozwiązaniu ogromnych przedsiębiorstw państwowych oraz przeniesieniu odpowiedzialności za integrację ze szczebla centralnego i regionalnego do samorządowego. Wszystko to przyczyniło się do powstawania nowych inicjatyw i rozwiązań. Dostępność środków z Unii Europejskiej przyczyniła się do przesunięcia akcentów z politycznych środków na lokalne inwestycje, przynosząc korzyść tym ostatnim.

Tendencje rozwoju w obszarze integracji mogą zostać podsumowane w następująco:

Zaangażowanie państwa: dalsza restrukturyzacja sieci państwowych, chronionych warsztatów Samhall oraz stopniowe zmienianie podejścia dotyczącego ich działalności ekonomicznej. Zmiany te prowadzą do spadku liczby osób zatrudnionych w tego typu przedsiębiorstwach. Równocześnie część pracowników Samhallów wykonuje usługi konsultingowe, wspomagając inne podmioty (zwłaszcza samorządy) w rozwijaniu własnych rozwiązań.

Zaangażowanie samorządów: reformy dotyczące ustawodawstwa społecznego przeniosły główną odpowiedzialność za leczenie i integrację ogromnej grupy „pacjentów” (np. osób uzależnionych od narkotyków lub byłych pacjentów szpitali psychiatrycznych) na samorządy. Wcześniej, osoby te znajdowały się pod opieką systemu zarządzanego przez regionalne rady zdrowia lub narodowy "*institutionsstyrelse*". Sytuacja ta spowodowała ogromną potrzebę rozwijanie nowych rozwiązań, a także nowych kompetencji zawodowych. Niektóre samorządy zaangażowały się w tworzenie własnych rozwiązań, inne natomiast otworzyły się na nowe podmioty, takie jak spółdzielnie socjalne lub organizacje wolontariackie.

² Dziennik *Dagens Nyheter*, 21 grudnia 2002 roku.

Zaangażowanie oddolne: doprowadziło do powstania pierwszych przedsiębiorstw społecznych w ramach lokalnego rozwoju we wczesnych latach 80. dwudziestego wieku. Do połowy lat 80. została utworzona narodowa sieć spółdzielczych agencji rozwoju. Pomocne okazało się rosnące zaangażowanie organizacji społecznych o ustalonej pozycji (Stryjan, Wijkström, 1996). Od połowy lat 90. ta infrastruktura stała się istotna dla rozwoju inicjatyw, których celem było rozwiązywanie nowych lub niedawno dostrzeżonych problemów grupowych, a mianowicie kwestii związanych z mieszkańcami trudnych przedmieść, bezrobociem wśród młodzieży oraz imigrantami (SOU 1996, s. 54). Zamiast zajmować się integracją, czy tworzeniem „nowych miejsc pracy” w ścisłym znaczeniu, przedsięwzięcia te zwykle nastawione są na organizowanie działań będących połączeniem pracy wolonariackiej i regularnej, często w nowopowstałych, niewielkich firmach. Nawiązując do szwedzkiej tradycji organizacyjnej, kładzie się duży nacisk na wspólnotowość i samodzielność. Model wzrostu organizacji, zazwyczaj opiera się w większym stopniu na *rozpowszechnianiu* niż *ekspansji* (Stryjan, 1997), tzn. że powstają nowe organizacje w nowych dziedzinach, natomiast w mniejszym stopniu mamy do czynienia z ekspansją i różnicowaniem istniejących już podmiotów.

Spółdzielnie socjalne w Szwecji

1. Krótki zarys historii

Impulsem, który doprowadził do powstania spółdzielni socjalnych była przeprowadzona w połowie lata 80. reforma Służby Zdrowia Psychicznego. Dążenie do uzyskania większej swobody, rosnąca siła organizacji zrzeszających pacjentów zsynchronizowały się z postępem, jaki nastąpił w produkcji środków psycho-farmaceutycznych oraz rosnącej świadomości ponoszonych kosztów związanych z sektorem opieki zdrowotnej i społecznej. Sytuacja ta zaowocowała przemyślanym działaniem wspieranym przez organizacje zrzeszające pacjentów szpitali psychiatrycznych, zmierzającym do „odinstytucjonalizowania” opieki psychiatrycznej oraz stopniowego likwidowania ogromnych instytucji zajmujących się osobami umysłowo chorymi. Pomimo tych dobrych intencji, środki początkowo przeznaczone na tworzenie alternatywnych rozwiązań dla zwolnionych ze szpitali pacjentów, okazały się niewystarczające. Niemal w tym samym czasie, rekrutacyjna praktyka Samhall, systemu państwowych, chronionych zakładów pracy zaczęła być coraz bardziej selektywna, dodatkowo ograniczając możliwości zatrudnienia dostępne byłym pacjentom szpitali psychiatrycznych. Pomimo zapewnienia środków utrzymania, władzom w zasadzie nie udało

się stworzyć, dla tych osób, zadawalającego kontekstu społecznego. Po raz pierwszy w historii szwedzkiego modelu społecznego tak widoczna społeczność została (od)tworzona, a następnie wprowadzona do społeczeństwa.

Pierwsze próby, których celem było zorganizowanie spółdzielni pracowniczych dla osób będących byłymi pacjentami szpitali psychiatrycznych, zostały rozpoczęte w 1989 roku przez osoby zaangażowane w opiekę nad ludźmi chorymi psychicznie: personel medyczny, pacjentów i byłych pacjentów. Obecnie istnieje około 90 socjalnych spółdzielni pracy. Członkostwo w spółdzielni zostało rozszerzone, w ten sposób, aby włączyć inne grupy wykluczone z rynku pracy ze względu na różnego typu niepełnosprawność. Spółdzielnie te oferują również zatrudnienie w formie stażu, w niektórych przypadkach działając jako zleceniobiorcy Państwowego Zakładu Ubezpieczeń lub Państwowego Biura Zatrudnienia. Spółdzielnie socjalnie nadal się rozwijają, a państwowa organizacja (Skoopi) została utworzona w 2000 roku.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Nie powstała żadna forma uzyskiwania osobowości prawnej, która odpowiadałaby wymaganiom spółdzielni socjalnych w Szwecji. W związku z tym spółdzielnie dostosowują, przyjmują lub próbują przyjąć wcześniej istniejące formy prawne. Większość z nich zaadaptowała formę stowarzyszenia ekonomicznego (*ekonomisk trening*) – organizacji prowadzącej działalność gospodarczą.

Zgodnie z Ustawą o Stowarzyszeniach, celem stowarzyszenia ekonomicznego jest wspieranie interesów ekonomicznych swoich członków poprzez prowadzenie ekonomicznej (komercyjnej) działalności biznesowej, w której uczestniczą jego członkowie np. poprzez własną pracę. Podstawowe zasady dotyczące spółdzielni zostały włączone do ustawodawstwa. Tym samym, członkostwo jest otwarte dla grup osób będących ich potencjalnymi beneficjentami, w tym przypadku są to osoby niepełnosprawne pracujące dla stowarzyszenia. Stosowana jest również zasada „jedna osoba – jeden głos”. Stowarzyszenia ekonomiczne NIE są formą stowarzyszeń nienastawionych na zysk, ani nie oczekuje się od nich realizowania celów charytatywnych. Z drugiej strony, przedsiębiorstwa tego typu dobrze sobie radzą z ryzykiem ekonomicznym, gdy są kierowane przez demokratyczny zarząd. Podobnie stowarzyszenia, których celem jest tworzenie możliwości podejmowania płatnej pracy w

działalności biznesowej, zazwyczaj opowiadają się za formą stowarzyszenia ekonomicznego. Spółdzielnie socjalne, kładące nacisk przede wszystkim na kwestie społeczne, których aktywność biznesowa charakteryzuje się mniejszym obrotem finansowym, zazwyczaj tworzą stowarzyszenia wolontariackie (w języku szwedzkim *ideell*). Ta forma organizacji nie jest regulowana przez prawodawstwo. Z grubsza, zasady ich działania podlegają ustawie o stowarzyszeniach ekonomicznych, o ile nie jest ona sprzeczna z szczegółowymi, lokalnymi przepisami odnoszącymi się wprost do stowarzyszeń wolontariackich. Tym samym stowarzyszenia wolontariackie wspierają demokratyczne zarządzanie i działanie nienastawione na zysk, jednak ze względu na fakt, że nie posiadają one pełnoprawnej formy prawnej, nie mają możliwości prowadzenia działań, które wiążą się ze znaczącym ryzykiem ekonomicznym.

Formy stowarzyszeń

	Stowarzyszenie ekonomiczne	Stowarzyszenie wolontariackie (<i>ideell</i>)
Definicja prawna	Tak	Nie
Wymagany minimalny kapitał	Nie	Nie
Członkowie	Wymagani	Wymagani
Ustawy/statut	Tak	Tak
Demokratyczne zarządzanie	Obowiązkowe	Zalecane
Rejestracja	Konieczna	Opcjonalna
Ograniczona odpowiedzialność prawna podczas operacji handlowych	Tak	Nie
Nastawienie na zysk	Tak	Nie
Priorytetowość/wyłączość społecznych/charytatywnych celów	Nie	Tak

Źródło: Stryjan (2002)

Zwyczajowo spółdzielnią kieruje Zgromadzenie Ogólne wybierane przez zarząd. Członkowie to osoby niepełnosprawne (w praktyce członkowstwo ogranicza się tylko do nich), którzy pracują lub w inny sposób są aktywni w spółdzielni i spośród których wybierany jest zarząd członkowski. Zarząd zajmuje się finansami stowarzyszenia, rekrutacją i sprawami wewnętrznymi.

Zazwyczaj spółdzielnie socjalne mają jednego lub dwóch opiekunów, którzy udzielają wsparcia w codziennej pracy grupy oraz w działalności biznesowej. W większości przypadków opiekunowie nie są członkami stowarzyszenia i nie mogą być wybierani do zarządu. Jednakże, mogą wywierać wpływ na działalność spółdzielni, jako honorowi członkowie zarządu.

2.2. Realizowane cele

Celem spółdzielni socjalnych jest stworzenie miejsca pracy bazującego na umiejętnościach członków, w którym autentyczne obowiązki oraz uczestniczenie w prowadzeniu firmy, pozwalają nabrać wiary w siebie i przynoszą efekty rehabilitacyjne. Działalność tego typu organizacji w pierwszym rzędzie obejmują osoby wykluczone z rynku pracy, które w inny sposób nie znalazłyby zatrudnienia lub potrzebowały bardzo dużo czasu, aby wejść, bądź powrócić na rynek pracy. Poprzez prowadzenie działalności biznesowej, produkcję atrakcyjnych komercyjnie dóbr oraz świadczenie usług, odchodzi się od „terapii/leczenia zajęciowego” i tworzy społeczny kontekst dla osób przewlekle chorych i niepełnosprawnych, które nie mogą konkurować na rynku pracy. Dla takiej działalności państwowe, chronione zakłady pracy nie stanowią realnej alternatywy. Cel ten opiera się na samopomocy, wierze w siebie i społecznej przedsiębiorczości. Idealną sytuacją jest, gdy aktywność w spółdzielni socjalnej owocuje regularnym zatrudnieniem.

2.3. Typy proponowanych posad

Większość (około 65%) członków spółdzielni socjalnych jest wspierana przez Państwowy Zakład Ubezpieczeń i nie otrzymuje wynagrodzenia od spółdzielni. 13% pracowników spółdzielni jest opłacana na podstawie umowy o pracę. W tym przypadku firma otrzymuje subwencję/dodatek (wynoszący od 50% do 90% wysokości pensji) od Urzędu Pracy, która ma rekompensować przedsiębiorstwu mniejszą wydajność pracy osób niepełnosprawnych. Podobne subwencje są dostępne również dla pracodawców prowadzących firmy nastawione na zysk. Jedna piąta spółdzielni zatrudnia swoich członków, którzy otrzymują dotowane pensje.

22% zatrudnionych osób nie jest członkami spółdzielni, są one zatrudnione w ramach programów szkoleniowych trwających przez określony czas, opłacanych przez Państwowy Zakład Ubezpieczeń lub Państwowe Biuro Zatrudnienia.

Dzięki rządowemu systemowi dotacji, który obejmuje pracowników niepełnosprawnych, przez okres trwający do dwóch lat, w niektórych przypadkach oferowane w spółdzielniach zatrudnienie staje się odskocznią do zdobycia pracy na otwartym rynku.

2.4. Znaczenie szkoleń

Zazwyczaj spółdzielnie socjalne zaczynają od programu szkoleniowego, będącego przygotowaniem do pracy w przedsiębiorstwie społecznym. W zależności od umiejętności grupy, program ten może trwać od 6 miesięcy do 2 lat. Uwzględniono w nim takie zagadnienia jak tworzenie planów biznesowych, umiejętności współpracy, finanse, problematyka związana ze stowarzyszeniami, a w niektórych przypadkach również przedmioty ogólne, takie jak: język szwedzki, matematyka, obsługa komputera, nauki społeczne. Najwyższą uwagę przywiązuje się do umacniania wiary w siebie uczestników programu oraz wypracowania, w grupie i w przyszłym przedsiębiorstwie, demokratycznych zasad.

Bardziej specjalistyczne szkolenia stały się dostępne dla istniejących już spółdzielni, dzięki szeregowi projektów finansowanych przez Unię Europejską. Tym spółdzielniom, które prowadzą działalność finansową na większą skalę, oferowane są kursy księgowości, obsługi komputera, finansów i zarządzania.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Dwie trzecie spółdzielni społecznych skupia się na osobach niepełnosprawnych umysłowo. Członkowie pozostałych to osoby mające w przeszłości doświadczenia związane z uzależnieniem od narkotyków oraz niepełnosprawnością umysłową lub fizyczną. W 20% spółdzielni są grupy mieszane.

2.6. Zasoby

Dotacje na rozpoczęcie działalności (szkolenia lub inwestycje) są powszechnie przyznawane przez samorządy i współfinansowane przez Narodowy Fundusz Spadkowy (*Allmänna arvsfonden*) oraz Państwowe Biuro Zatrudnienia (centralne lub regionalne), Państwowe Ubezpieczenia Zdrowotne (lokalne lub regionalne) itd. Wnioski o dotacje często są również kierowane do Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponadto różnego typu koszty stałe, takie jak opłaty za lokal, pensje opiekunów, a także koszty pracy mogą być pokrywane w zróżnicowany sposób.

- **Opłaty za lokal.** Lokale mogą być wynajmowane spółdzielniom bezpłatnie, zazwyczaj przez samorządy. Ewentualnie spółdzielnie otrzymują regularne dotacje na pokrycie kosztów związanych z wynajmem lokalu. W niektórych, wyjątkowych przypadkach, środki na opłaty za lokal są zdobywane przez członków spółdzielni, lub wynajmowane im bezpłatnie przez inne podmioty.

- **Opiekunowie.** Zazwyczaj zatrudniony jest jeden lub dwóch opiekunów, którzy przyznawani są z zasady przez samorząd, jako osoby służące grupie wsparciem. Podobnie, jak w przypadku opłat za lokal, opiekun może być pracownikiem opłacanym przez samorząd, pracującym dla spółdzielni lub pracownikiem spółdzielni, którego wynagrodzenie w pełni lub częściowo pokrywane jest z dotacji samorządowych. W około 20% przypadków, pensja opiekunów w całości jest finansowana przez spółdzielnię.

- **Dochody.** Wszystkie spółdzielnie socjalne prowadzą jakieś działania biznesowe. Relacje między dochodami pochodzącymi z działalności biznesowej a bezpośrednim finansowaniem przez państwo są bardzo zróżnicowane. Celem jest ograniczanie, z czasem, wysokości dotacji państwowym oraz ostateczne osiągnięcie przez spółdzielnię niezależności finansowej. Jednakże, dla niektórych spółdzielni cel ten jest nierealny, ze względu na rodzaj prowadzonego przedsiębiorstwa. Około jedna piąta działających spółdzielni ma dochód pozwalający na pokrycie wydatków przedsiębiorstwa i otrzymuje dotacje z Państwowego Biura Zatrudnienia na wynagrodzenie członków spółdzielni. Członkowie podlegający ustawie o dotacjach specjalnych (przyznane prawnie przywileje dla osób niepełnosprawnych umysłowo), prowadzą własną działalność, zorganizowaną w formie spółdzielni, i w związku z tym otrzymują dofinansowanie ze środków państwa, stanowiące ich część za wykonaną pracę. Sami płacą za usługi związane ze szkoleniami i sami opłacają wynajem lokalu.

Od 15% do 20% spółdzielni sprzedaje miejsca zatrudnienia Państwowemu Zakładowi Ubezpieczeń lub Państwowemu Biuru Zatrudnienia.

2.7. Związki z polityką społeczną

Jak zauważono już to wyżej, pojawienie się spółdzielni socjalnych związane było z wprowadzeniem nowej polityki społecznej, której celem jest wyprowadzenie pacjentów szpitali psychiatrycznych, i innych wykluczonych grup, z zamkniętych instytucji i

zintegrowanie ich ze społeczeństwem głównego nurtu. Reforma *Psyk-ädel*, którą wprowadzano w latach 90. dwudziestego wieku, zwiększyła odpowiedzialność samorządów w zakresie opieki i integracji osób niepełnosprawnych fizycznie i intelektualnie. Reforma ta przyczyniła się do powstania społecznych programów opieki na poziomie samorządowym. Spółdzielnie społeczne stały się alternatywą, do której zachęcały niektóre samorządy.

Wreszcie, począwszy od późnych lat 90. polityka rządowa, wprowadzana przez Radę Rynku Pracy zaczęła dążyć do zwiększenia udziału pracowników w uzyskiwaniu dochodów. Rząd szwedzki chce, aby do 2004 roku 80% aktywnej zawodowo populacji pracowało zarobkowo.

Spółdzielnie są zakładane, bądź to przez zainteresowane grupy, bądź też przez pracowników samorządów i szpitali psychiatrycznych. W większości przypadków, przygotowali oni projekty, wspierane przez działania zespołów, w skład których wchodziłi przedstawiciele samorządu, Państwowego Zakładu Ubezpieczeń i Państwowego Biura Zatrudnienia. Otwierając drogę różnorodnym rozwiązaniom, forma projektu zakłada równocześnie, że okres finansowania jest ograniczony. W rezultacie, jest to stały proces negocjacji z i pomiędzy różnymi szczeblami lokalnej i centralnej administracji odpowiedzialnymi za finansowe wspieranie tego typu działalności.

Ze względu na to, że spółdzielnie socjalne oferują zatrudnienie osobom całkowicie wykluczonym z rynku pracy, ich działalność jest przede wszystkim związana ze sferą odpowiedzialności samorządowej i obszarem społeczno-politycznym. Powstanie spółdzielni oraz uświadomienie konieczności zapewnienia pracy osobom dotychczas wykluczonym z tego obszaru działalności, oznaczało zmianę dotyczącą zarówno polityki zatrudnienia, jak i polityki gospodarczej.

2.8. Podstawowe dane

Obecnie w Szwecji istnieje około 90 spółdzielni socjalnych. W 2001 roku dokonano spisu, w wyniku którego stwierdzono działalność 44 spółdzielni. Opierając się na tym spisie, szacuje się, że w 90 działających obecnie spółdzielniach pracuje około 1 400 osób, z czego:

- Około 900 osób jest dotowanych przez Państwowy System Ubezpieczeń Zdrowotnych;
- Około 200 osób otrzymuje wynagrodzenie dotowane przez państwo;

- Około 300 osób uczestniczy w programach szkoleniowych organizowanych przez spółdzielnie, finansowanych przez różnego rodzaju rządowe dotacje lub wspomaganych poprzez działania wspierające.

Obrót poszczególnych spółdzielni znacznie różni się i wynosi, od około 3 000 euro do około 600 000 euro rocznie. Szacunki stworzone na podstawie spisu pokazują, że około 50% spółdzielni uzyskuje dochód od 10 000 euro do 40 000 euro rocznie, natomiast dochód jednej czwartej przedsiębiorstw przekracza 100 000 euro rocznie. Całkowity obrót, uzyskany w wyniku działalności biznesowej 90 szwedzkich spółdzielni socjalnych, szacowany jest na około 6 milionów euro rocznie.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Wszystkie spółdzielnie socjalne w Szwecji produkują dobra lub świadczą usługi, które dostępne są na wolnym rynku. Istnieje kilka typów przedsiębiorstw społecznych, różniących się skalą prowadzonej działalności;

- Typ A: Stowarzyszone spółdzielnie socjalne prowadzące relatywnie niewielką działalność biznesową, których głównym celem jest tworzenie kontekstu społecznego i wzmacnianie wiary w siebie swoich członków. Tego typu spółdzielnie często współpracują z samorządami lub centrami prowadzonymi przez fundacje.

- Typ B: Spółdzielnie socjalne, które prowadzą działalność biznesową o niewielkim potencjale ekonomicznym, ale mające istotne rezultaty terapeutyczne, np. praca z psami (psie żłobki), uprawy roślin, rękodzieło i inne.

-Typ C: Spółdzielnie prowadzące działalność biznesową, których celem jest zapewnienie ich członkom pracy i środków finansowych.

Działalność wszystkich spółdzielni społecznych opiera się na zasadzie samopomocy, rozwijaniu identyfikacji spółdzielczej, współpracy członków i przekazywaniu im odpowiedzialności za prowadzoną działalność. Oznacza to, że proces tworzenia firmy, często zajmuje bardzo dużo czasu, uzależniony jest bowiem od możliwości decyzyjnych grupy i jej

poziomu doświadczenia. Dlatego szkolenia w zakresie podejmowania decyzji, prowadzenia interesów firmy i współpracy stanowią ważną część działalności spółdzielni socjalnych.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Z formalnego punktu widzenia, każda spółdzielnia socjalna jest osobą prawną zarządzaną przez zarząd i członków zarządu. Miejsca w zarządzie zajmowane są przez członków spółdzielni. Zazwyczaj członkostwo jest oferowane jedynie osobom działającym w spółdzielni. Jednak w praktyce, zakres autonomii jest uzależniony od świadomości i wiedzy członków spółdzielni oraz nieformalnych ustaleń opiekunów z urzędnikami, którzy decydują o pomocy państwowej przydzielanej określonej spółdzielni.

W większości przypadków (około 80%) opiekunowie są zatrudniani przez samorządy i „wypożyczani” spółdzielniom. Ich postawa jako honorowych członków zarządu, jak również rola osób zatrudniających do spółdzielni szkoleniowców, ma znacznym stopniu wpływ na zakres autonomii zarządu i członków spółdzielni. Skala nieformalnego odgórnego zarządzania przedsiębiorstwem przez instytucje państwowe, jest trudna do określenia i różni się w przypadku każdej ze spółdzielni. W nielicznych jedynie przypadkach można stwierdzić istnienie pisemnych kontraktów.

Oczywiście stopień uzależnienia od publicznych dotacji, wpływa na stopień niezależności przedsiębiorstwa. Spółdzielnie socjalne, które otrzymują duży udział z uzyskanego przez siebie dochodu ze sprzedaży dóbr i usług prywatnemu i/lub publicznemu sektorowi, zazwyczaj mają większą autonomię. Szkoleniowcy w tych spółdzielniach są zatrudniani przez nie same lub przez organizacje parasolową.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Zazwyczaj spółdzielnie socjalne działają w branżach niskokapitałowych, a inwestycje, w które angażują się są niewielkie (lub też realizowane przez inne strony). Bezpośrednie ryzyko biznesowe, w sensie finansowym, jest raczej niskie. Niemniej jednak, ryzyko związane z przetrwaniem przedsiębiorstwa w formie przedsiębiorstwa ekonomicznego jest znaczne. Jest to oczywiste w przypadku spółdzielni, które zajmują się głównie sprzedażą, w niektórych przypadkach spółdzielnie tego typu zostały zmuszone do zaprzestania działalności. Sprawa wygląda zupełnie inaczej w przypadku spółdzielni uzależnionych od dotacji państwowych. Zasady kierujące finansowaniem i zleceniami dla sektora publicznego, są poddawane

drastycznym i w najwyższym stopniu nieprzewidywalnym zmianom. Tym samym, niejasny okres, który nastąpił, we wczesnych latach 90., po przeniesieniu odpowiedzialności finansowej za opiekę psychiatryczną ze szczebla regionalnego na samorządowy, doprowadził do zanku ponad połowy spółdzielni socjalnych z pierwszej grupy.

Osobiste ryzyko członków spółdzielni jest minimalne. W przeciwieństwie do spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, w przypadku towarzystw ekonomicznych, nie został ustalony prawnie minimalny kapitał własny. W przypadku spółdzielni socjalnych, udział członków zazwyczaj ma wymiar symboliczny, a jego wysokość waha się od 10 do 50 euro. Ponieważ osobisty dochód członków jest gwarantowany przez system ubezpieczeń społecznych, bankructwo spółdzielni nie ma znaczącego wpływu na ich dochody.

Niski poziom ryzyka finansowego, paradoksalnie nie musi być postrzegany jako oznaka małej niezależności. Twierdzenie to można poprzeć dwoma argumentami:

- a) Finansowe ryzyko, w tym przypadku, równoważone jest przez niski dochód i zabezpieczenie finansowe, i w ten sposób powinno być postrzegane. Innymi słowy, ryzyko zdaje się być niewielkie tylko osobom z zewnątrz, które mają przeciętny poziom dochodu. Dla osób zaangażowanych, ryzyko – zarówno finansowe jak i związane z doświadczeniem - może jawić się, jako naprawdę znaczne.
- b) Niski poziom inwestycji zapobiega efektowi zamknięcia, umożliwiając przedsiębiorstwu zakończenie działalności. Umiejętność zaprzestania działalności, może wzmocnić pozycje przedsiębiorstwa w trakcie negocjacji z władzami samorządowymi, skutecznie *podnosząc* jego autonomię.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Spółdzielnie socjalne w dużym stopniu kierowane są przez członków, których wspiera finansowo System Państwowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i rządowe programy zatrudnienia. W rzeczywistości, ogromna część wykonywanej przez członków pracy ma charakter wolontariacki. Jednak celem większości spółdzielni jest przejście od systemu wynagrodzeń opartego na subwencjach do systemu wypłacania pensji. Cele ten jest osiągnięty przez te spółdzielnie, które mają pomysł biznesowy pozwalający im na wytwarzanie dochodu pokrywającego koszty związane z pensjami.

Działalność zarządu i stowarzyszenia z zasady opiera się na pracy wolonatriackiej. Wszystkie działania w spółdzielni związane ze sprzedażą mogą być wykonywane na zasadzie pracy wolonatriackiej (tzn. nieodpłatnej). Tym samym, ogromna część pracy wolonatriackiej wykonywana jest przez członków spółdzielni. Praca tego typu, wykonywana przez osoby, niebędące członkami spółdzielni jest rzadko spotykana, i zazwyczaj *nie* związana z główną działalnością. Zazwyczaj obejmuje zadania o mniejszym znaczeniu, taki jak wspieranie funkcjonowania zarządu, księgowanie czy audyt.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Spółdzielnie socjalne tworzone są przez ludzi, którzy sami siebie postrzegają jako osoby wykluczone ze zwykłego rynku pracy, i które nie są objęte zwykłymi programami pozwalającymi odnaleźć się na nim. Alternatywą dla tych osób jest całkowite wykluczenie ze statusu społecznego i poczucia przynależności społecznej, które daje zatrudnienie. Spółdzielnie rozwijają umiejętności współpracy i pomagają ograniczyć koszty związane z opieką zdrowotną i usługami społecznymi. Prowadzenie zakładu pracy, funkcjonującego zgodnie z zasadami spółdzielni, której celem jest samopomoc, uzyskanie wiary we własne siły oraz społeczną przedsiębiorczość, ma terapeutyczny wpływ na osoby będące członkami spółdzielni.

Spółdzielnie z jednej strony mają na celu wykorzystanie zatrudnienia w przedsiębiorstwie, jako sposobu integracji osób niepełnosprawnych z lokalną społecznością, a z drugiej integrację tych osób na rynku pracy, czy to poprzez płatne zatrudnienie w spółdzielni, czy też wykorzystując pracę w spółdzielni, jako odskocznię do zdobycia nowej posady. Dodatkową wartość dla lokalnej społeczności stanowią usługi, które nie mogłyby stanowić podstawy zysku w przypadku innych typów przedsiębiorstw. Relacje z klientami i innymi osobami w lokalnym środowisku pracy nie tylko przyczyniają się do integracji, ale prowadzą również do powstawania innowacyjnych form zaspokajania lokalnych potrzeb.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

W wielu częściach kraju, organizacje zajmujące się edukacją osób dorosłych oferują szkolenia spółdzielcze osobom zainteresowanym założeniem spółdzielni socjalnej. Grupy, które powstają w ten sposób rozwijają swoje własne pomysły biznesowe, które następnie są wprowadzane w praktykę jako działania spółdzielni. Inicjatywy mogą również powstać w

ramach samorządowych programów, mających na celu zapoczątkowanie i rozwinięcie aktywności biznesowej w formie spółdzielczej.

Spółdzielnie socjalne mogą również być zakładane w wyniku inicjatywy pracowników samorządu. Często inicjatorami jest również personel rehabilitacyjny, gdy grupy, z którymi pracuje wymagają, aby środki terapeutyczne zastąpić zatrudnieniem.

Inicjatorami spółdzielni socjalnych oraz programów edukacyjnych dla dorosłych są również organizacje zrzeszające osoby niepełnosprawne.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Proces decyzyjny w spółdzielniach należy do jego członków. Zapewnia to zasada: jeden członek – jeden głos, oraz zarząd składający się, w przeważającej liczbie, z członków spółdzielni. Składki członkowskie są niskie, aby nie wykluczały, ani nie zniechęcały żadnego potencjalnego członka.

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

Członkowie podejmują decyzje, kontrolują działalność biznesową przedsiębiorstwa oraz kształtują relacje z udzielającymi im wsparcia instruktorami. Każdej osobie pracującej w spółdzielni, po upływie trwającego od 3 do 6 miesięcy szkolenia, proponowane jest członkostwo.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Deklarowane zyski spółdzielni objęte są podatkiem liniowym i zwykłym podatkiem dochodowym, którym objęte są firmy. Często dochód nie jest dystrybuowany pomiędzy członków, ale ponownie przeznaczany na inwestycję w działalność biznesową. Jednak zgodnie z statutem spółdzielni, zyski mogą być wykorzystane, w zależności od decyzji członków, na działalność społeczną, wycieczki, programy szkoleniowe.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Agencje Rozwoju Spółdzielni to sieć 26 agencji (*Lokala Kooperativa Utvecklingscentrer*, czyli **LKU**), która zapewnia spółdzielniom socjalnym i przedsiębiorstwom społecznym usługi w zakresie doradztwa, informacji i szkoleń. Każda lokalna agencja ma status niezależnej osoby

prawnej, zazwyczaj zrzeszonej pod postacią towarzystwa ekonomicznego założonego przez osoby lub organizacje z danego regionu (Stryjan 1997). Członkostwo w tych stowarzyszeniach może mieć w każdym przypadku odmienny charakter i zazwyczaj obejmuje przedsiębiorstwa społeczne (lub ich oddziały), organizacje obywatelskie (ruchy społeczne) oraz (w części przypadków) władze samorządowe. LKU są zobligowane do zapewnienia pakietu bezpłatnych usług doradczych i edukacyjnych. Większe zaangażowanie w określony projekt (taki jak np. tworzenie spółdzielni socjalnej), zazwyczaj związane jest z zapewnieniem usług doradczych. Agencje Rozwoju Spółdzielni współpracują z władzami, które finansują szkolenia i usługi dla spółdzielni socjalnych. Szkolenia często odbywają się po konsultacjach z LKU i organizacjami zajmującymi się edukacją dorosłych. LKU obecnie zorganizowane są w formie ogólnokrajowego stowarzyszenia – Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Spółdzielczości (*Föreningen Kooperativ Utveckling*, czyli FKU).

Program Tworzenia Spółdzielni Socjalnych: program ten został stworzony w 1998 roku i jest prowadzony przez związaną z Agencjami Rozwoju Spółdzielni organizację (FKU) i ogólnokrajowe organizacje zrzeszające osoby niepełnosprawne³. Jest on finansowany przez Szwedzki Narodowy Fundusz Spadkowy. Na szczeblu krajowym Projekt Tworzenia Spółdzielni Socjalnych zarządza programami informacyjnymi i szkoleniowymi na temat spółdzielni socjalnych, przygotowuje materiały informacyjne, prowadzi działalność lobbingsową oraz wspiera tworzenie Skoopi – organizacji broniącej interesów spółdzielni socjalnych.

Skoop to utworzone w 2000 roku stowarzyszenie spółdzielni socjalnych, które obecnie pracuje nad zbudowaniem ogólnej organizacji broniącej interesów tych przedsiębiorstw, które ma przejąć część działań należących do Programu Tworzenia Spółdzielni Socjalnych, a także dbać o inwestycje związane z tworzeniem kontaktów zawodowych i zapewnianiem szkoleń dla członków spółdzielni socjalnych i ich instruktorów. Obecnie około 40 spółdzielni społecznych należy do Skoopi.

³ *Riksförbundet för Social och Mental Hälsa* (RSMH, Narodowe Towarzystwo Zdrowia Społecznego i Psychicznego), *Schizofreniförbundet* (Towarzystwo Osób Dotkniętych Schizofrenią) oraz *Handikappförbunden Samarbetsorgan* (HSO, Organizacja Towarzystw Zrzeszających Osoby Niepełnosprawne).

5. Cechy innowacyjne

Wyróżniającą cechą spółdzielni socjalnych, jest kładziony przez nie nacisk na wzmacnianie wiary w siebie i samowystarczalności, w stopniu niespotykanym do tej pory wśród osób będących w tej grupie docelowej. Spółdzielnie socjalne zaspokajają potrzeby osób niepełnosprawnych, które w innym razie musiałyby być zapewniane przez sektor publiczny lub prywatny. Ludzie, którzy uważają samych siebie za całkowicie wykluczonych z rynku pracy, otrzymują możliwość wykorzystania swoich zasobów w sytuacji zatrudnienia, którą sami stwarzają.

Z zasady, członkowie, którzy dotknięci są poważną niepełnosprawnością funkcjonalną utrudniającą im wykonywanie pracy, uczestniczą w procedurach demokratycznych związanych z kontrolą i prowadzeniem działalności firmy. Uczestnictwo i branie na siebie odpowiedzialności, jest ważnym czynnikiem leczniczym, zapewnianym przez spółdzielnie socjalne. Oznacza to nową tożsamość i aktywność zupełnie odmienną od roli pasywnego odbiorcy różnych programów państwowych.

Oficjalna władza znajduje się w rękach członków spółdzielni, wspieranych przez instruktorów, których zadaniem nie jest zarządzanie pracą, lecz wspieranie wewnętrznego zarządzania spółdzielnią, sprawowanego przez jej zarząd. Zawód instruktora w spółdzielniach socjalnych jest nowy, wiąże się on z edukacyjną rolą nastawioną na wzmacnianie wiary w siebie, pobudzania demokratycznej atmosfery oraz ducha przedsiębiorczości wśród członków spółdzielni.

Lokalna firma wspólnotowa (Lokala Gemenskapsföretag)

1. Krótki zarys historii

„Lokalne firmy wspólnotowe” (Lokala Gemenskapsföretag) są to grupy przedsiębiorstw społecznych, które łączą takie cele, jak rozwój lokalny, tworzenie nowych miejsc pracy oraz integracja osób długotrwale bezrobotnych. Firmy wspólnotowe są relatywnie nowym zjawiskiem. Najstarsze z tych przedsiębiorstw, same identyfikujące się, jako lokalne firmy wspólnotowe, zostały założone w 1998 roku. Ważnym bodźcem dla rozwoju tego typu przedsięwzięć, jak się wydaje, były kontakty, we wczesnych latach 90. z lokalnymi firmami w Szkocji. Obecnie działa osiem lokalnych firm, w społecznościach, w których rozwój usług

związanych z opieką społeczną oraz powstawanie miejsc pracy jest ściśle związane z przetrwaniem wspólnoty, dotyczy to zwłaszcza północnych obszarów Szwecji, które charakteryzują się niskim zaludnieniem (jedna działa również na terenie stołecznego „trudnego” przedmieścia). Są one tworzone poprzez różnego rodzaju koalicje skupiające osoby indywidualne i/lub organizacje istniejące w lokalnej społeczności.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Przedsiębiorstwa w tej grupie wykorzystują niezwykle złożone, wielopoziomowe rozwiązania, uwzględniające wielu interesariuszy. Ogólnie rzecz biorąc, różne grupy interesariuszy i osób wspierających organizują się w stowarzyszeniach wolontariackich (*ideell förening*), które mogą skupiać osoby indywidualne, bądź też łączą osoby fizyczne i prawne mające zbieżne interesy we wspólnocie. Działalność biznesowa rejestrowana jest osobno, jako stowarzyszenie ekonomiczne lub jako spółka akcyjna, której akcje (bądź udziały członkowskie) stowarzyszenie wolontariackie kontroluje samodzielnie, lub razem z innymi partnerami będącymi osobami prawnymi. Demokratyczna struktura jest charakterystyczną cechą stowarzyszenia wolontariackiego, a w części przypadków, dotyczy również porozumień własnościowych, zgodnie, z którymi wpływy na organizację rozdzielone są między różnych interesariuszy.

2.2. Realizowane cele

Najważniejszym celem jest założenie samowystarczalnego przedsiębiorstwa, którego działalność stanie się podstawą rozwoju lokalnej społeczności oraz jej infrastruktury usługowej. Jedyne przypadki powstania takiego przedsiębiorstwa w obszarze miejskim – *Grogrunden* w Gothenburgu, wydaje się utrzymywać równowagę między celem bezpośredniego rozwoju usług i aspiracjami działania na zasadzie inkubatora przedsiębiorczości, który pomaga swoim pracownikom w przejściu do niezależnej firmy. Tworzenie miejsc pracy oraz rozwijanie umiejętności i zdolności do podejmowania pracy zawodowej wśród osób należących do grup defaworyzowanych, jest ważnym elementem tego typu przedsięwzięć. Przedsiębiorstwa te wykorzystują fakt dobrej znajomości i bliskości potrzeb i zasobów w danej lokalnej społeczności, aby określić lub stworzyć nowe możliwości biznesowe.

2.3. Typy proponowanych posad

Zakres proponowanych posad obejmuje szeroki wachlarz możliwości, od regularnej pracy etatowej po pracę wolontariacką i od zwykłej umowy o pracę po umowy przewidujące dotowane wynagrodzenie dla osób o ograniczonych możliwościach wykonywania pracy. Istnieją również całkowicie finansowane z środków publicznych miejsca pracy, zatrudniające pracowników na czas ograniczony. Praca wolontariacka przede wszystkim dotyczy zarządzania przedsiębiorstwem i działalności w zarządzie.

2.4. Znaczenie szkoleń

Nie istnieje jednolita polityka w odniesieniu do szkoleń zawodowych. Programy szkoleniowe mogą stanowić część działań uzależnionych od dostępności środków finansowych z Systemu Państwowego Zakładu Ubezpieczeń lub Biura Rynku Pracy.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Inicjatywy te przeznaczone są dla wszystkich osób wykluczonych z rynku pracy i nie ograniczają się jedynie do ściśle określonej grupy społecznej, czy grupy osób niepełnosprawnych. Przyjmowane są osoby niepełnosprawne, dotknięte długotrwałym bezrobociem, młode osoby bezrobotne lub osoby pochodzące ze środowisk defaworyzowanych (w niektórych przypadkach wywodzące się z rodzin imigrantów), a także osoby potrzebujące długotrwałego leczenia.

2.6. Zasoby

Przedsiębiorstwa tego typu łączą zasoby rynkowe i nierynkowe. Jednakże, dla większości inicjatyw dochody pochodzące ze sprzedaży stanowią główną część dochodu. Dotacje państwowe (budżetowe) pokrywają koszty wynajmu lokalu w przypadku dwóch z ośmiu istniejących lokalnych firm wspólnotowych, a pensję opiekunów w czterech z nich. Dodatek do pensji finansowany z pieniędzy publicznych, jest wypłacany większości pracownikom. Subwencje tego typu są przypisane do zatrudnionej osoby i może o nie występować każdy, państwowy lub prywatny pracodawca. W pewnym sensie, można traktować je bardziej jako cechę charakterystyczne tego rynku (pracy), niż publiczne subwencje dla określonego typu przedsiębiorstw.

Znaczący wkład pracy wolontariackiej (innej niż działalność w zarządzie) w życie społeczności jest dość rzadki. Bliskość i powiązania z lokalną społecznością otwiera

możliwości (pozwala na zdobycie informacji dotyczących istniejących potrzeb) stworzenia usług odpowiadających lokalnemu zapotrzebowaniu. W pewnym sensie gotowość społeczności do wspierania oferowanych usług, bardzo rzadko jest czysto ekonomiczną decyzją. Lokalne zapotrzebowania zazwyczaj opierają się na solidnych fundamentach dobrej woli społeczności.

2.7. Związki z polityką społeczną

Przedsiębiorstwa tego typu w naturalny sposób łączą się z polityką integracji i rehabilitacji, która wiąże się z ubieganiem się o fundusze na dodatki płacowe dla osób niepełnosprawnych oferowane w danym czasie przez organy zarządzające rynkiem pracy i ubezpieczenie zdrowotne. Po zgłoszeniu potrzeb, organizuje się fundusze na rozwój lokalny. Jedno z przedsiębiorstw (Grogrunden) świadomie zostało stworzone, w celu uzupełnienia działalności samorządowych zakładów rehabilitacyjno/integrujących.

2.8. Podstawowe dane

W Szwecji istnieje obecnie osiem firm wspólnotowych, których głównym celem jest tworzenie miejsc pracy dla osób wykluczonych z rynku pracy. Szacowany, łączny dochód wynosi milion euro.

W owych ośmiu przedsiębiorstwach pracuje około 110 osób. 10% z nich zatrudnionych jest, jako menedżerowie lub opiekunowie. 25% pracowników to osoby dotknięte niepełnosprawnością utrudniającą im podjęcie pracy, a ich wynagrodzenie pokrywane jest na podstawie umowy o pracę. Pozostali pracownicy uczestniczą w różnego typu programach związanych z wprowadzaniem na rynek pracy i są opłacani ze społecznego systemu ubezpieczeniowego.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Ciągła działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub sprzedaży usług.

Wszystkie firmy wspólnotowe sprzedają, w swojej okolicy, usługi lub dobra klientom prywatnym oraz władzom publicznym. Źródłem dochodu dwóch przedsiębiorstw jest sprzedaż miejsc szkoleniowych.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Cztery z omawianych przedsiębiorstw ma w swoich radach nadzorczych przedstawicieli samorządów, agencji społecznych lub Samhallów (opisanych w następnej części artykułu). Reszta w całości podlega kontroli osób indywidualnych, reprezentantów organizacji wolontariackich i stowarzyszeń zrzeszających różne grupy osób niepełnosprawnych. Duża liczba interesariuszy może przyczynić się do zwiększenia autonomii przedsiębiorstwa wobec każdego z nich.

Zakres inwestycji różni się w zależności od przedsiębiorstwa. Niektóre przedsiębiorstwa przeciwstawiają się brakowi stabilności, spowodowanej przez uzależnienie od polityki społecznej, walcząc o zyski i pomnażając swój kapitał inwestycyjny (a tym samym zwiększając autonomię), inne natomiast prowadzą przeciwną strategię polegającą na drastycznym ograniczaniu kosztów stałych oraz uzależnianiu działalności od dotacji w naturze i wypożyczaniu obiektów. Tak więc, połowa omawianych firm (4) w pełni samofinansuje się, pokrywając koszty związane z zatrudnieniem menedżerów i opiekunów z własnych środków. Cztery pozostałe są znacznie mniej dynamiczne. Instruktorzy w tych przedsiębiorstwach są opłacani przez władze lokalne lub z środków Unii Europejskiej. Fakt ten sprawia, że firmy te są uzależnione od zmian politycznych, programów finansujących, itd.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Wszystkie te przedsiębiorstwa są pełnoprawnymi, zaangażowanymi w działalność ekonomiczną osobami prawnymi. Dlatego ich działalność, z definicji, łączy się z poważnym ryzykiem ekonomicznym. Znany jest jeden przypadek bankructwa. Ponadto, koszty pracy związane z rekrutowaniem pracowników spośród grup(y) docelowych/ej są w bezpośredni sposób kształtowane przez środki polityczne (takie, jak wprowadzanie, korygowanie i wypłata subwencji na płace). Fakt ten sprawia, że tego typu przedsiębiorstwa są niezwykle wrażliwe na zmiany polityczne. Firmy te więc, przyjmują rozmaite strategie, aby ograniczyć ryzyko. Realizowane strategie inwestycyjne w znacznym stopniu różnią się od siebie (patrz wyżej 3.2.). Jedne przedsiębiorstwa decydują się inwestować w bardziej stabilne przedsięwzięcia, inne obierają odmienną drogę, polegającą na redukowaniu kosztów stałych. Działalność komercyjna, zazwyczaj jest prowadzona bądź w formie spółki akcyjnej, bądź stowarzyszenia ekonomicznego, są to bowiem formy prawne, które zapewniają ograniczoną odpowiedzialność prawną.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Patrz wyżej. Z zasady, firmy wspólnotowe usiłują stworzyć miejsca pracy, zatrudniające na podstawie zwykłej umowy o pracę i prowadzące zwyczajne działania biznesowe. Praca wolontariacka celowo jest ograniczana i w większości przypadków wykonywana jest przez zrzeszonych członków. Obejmuje ona najczęściej funkcje w zarządzie i zadania dodatkowe.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Zobowiązania przedsiębiorstw wobec lokalnych społeczności są zawarte w ich strukturze zarządzania opierającej się na wielu interesariuszach, jak też w deklaracjach dotyczących ich celów. Szczegółowe, wybrane cele, różnią się w zależności od przedsiębiorstwa. W mniejszej lub odizolowanej społeczności, samo powstanie lokalnego zakładu pracy stanowi bezpośredni zysk. To samo można powiedzieć na temat powstania nowych usług (np. otwarciu restauracji, na przedmieściu, gdzie wcześniej nie było nawet budki z hot-dogami) i o integracyjnej roli pracy dla zmarginalizowanych mieszkańców, pomagającej im włączyć się w tkankę społeczną i poprawić jakość życia.

3.6. Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

Inicjatywa może wyjść od różnych osób, takich jak lokalni aktywiści, mieszkańcy, doradcy z organizacji wspierających (np. Agencji Rozwoju Spółdzielczości) lub osób z różnych lokalnych stowarzyszeń.

3.7. Władza decyzyjna nie oparta o własność kapitałową

Zarządzająca struktura przedsiębiorstw wspólnotowych równoważy interesy interesariuszy założycieli, poprzez dwustopniowe umowy, które łączą elementy własności i członkostwa (Stryjan, 1989). Przyjęte struktury zarządzające, z grubsza odpowiadają nakreślonym poniżej schematom:

a) Prawa własności (całkowicie lub częściowo) należą do stowarzyszeń wolontariackich, które zakładają koalicje organizacji interesariuszy (lokalne towarzystwa i/lub oddziałów ogólnokrajowych stowarzyszeń, lub też lokalnych szczebli władz państwowych i/lub lokalnych organów rządowych). Niektóre stowarzyszenia składają się jedynie z osób prawnych. Do innych zapraszane są również osoby fizyczne (lokalni aktywiści, członkowie społeczności). Podział i zakres praw wyborczych interesariuszy w stowarzyszeniach założycielskich regulowane są przez lokalne przepisy, i *nie* zależą od posiadanego kapitału.

b) Stowarzyszenia Założycielskie zbierają i posiadają udziały (lub akcje) towarzystw ekonomicznych i spółek akcyjnych, które prowadzą działalność komercyjną. Ponadto interesariusze (np. pracownicy zorganizowani w stowarzyszeniach lub kierownictwo) mogą, w niektórych przypadkach, zostać zaproszeni, jako posiadacze udziałów/akcji. Wówczas podział praw wyborczych między stowarzyszenie założycielskie przedsiębiorstwa, a innych interesariuszy jest regulowane przez wewnętrzne przepisy firmy lub wcześniej uzgodnioną dystrybucję udziałów, a stowarzyszenie założycielski korzysta ze swoich praw wyborczych *en block*.

c) Operacje biznesowe są prowadzone przez jednostkę posiadającą osobowość prawną i zarządzane są przez zarząd wybierany przez interesariuszy lub członków. Zarząd przedsiębiorstwa pod względem prawnym jest osobną jednostką, która może, ale nie musi, mieć taki sam skład osobowy, jak zarząd stowarzyszenia założycielskiego.

3.8. Charakter partycypacyjny, angażujący osoby, których dotyczy

W trzech lokalnych firmach wspólnotowych niektórzy (ale nie wszyscy) pracownicy są członkami stowarzyszenia ekonomicznego. W jednym przypadku stowarzyszenie założone zostało przez pracowników, sympatyków i osób wspierających, którzy wspólnie zajmują się akcjami przedsiębiorstwa. W pozostałych czterech przypadkach nie istnieje współpraca w tym zakresie.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Działania biznesowe lokalnych firm wspólnotowych są zarejestrowane jako działalność stowarzyszeń ekonomicznych lub spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Jako takie nie są *formalnie* ograniczone przez zakaz dystrybucji zysków. Jednakże potencjalni odbiorcy jakichkolwiek hipotetycznych dywidend – poszczególne stowarzyszenia założycielskie – to stowarzyszenia nienastawione na zysk. Jak już zauważyliśmy, osobowość prawną przyjmowana jest przede wszystkim, jako środek ograniczenia ryzyka biznesowego, a nie po to, aby ułatwić dystrybucję zysków. Ta prawna forma otwiera, w niektórych przypadkach, prawne drogi opłacania dywidend użytkownikom/pracownikom. Nie mamy danych, aby stwierdzić, czy obecnie możliwość ta jest wykorzystywana.

4. Wspieranie struktur parasolowych

CB Wsparcie Szwecji, firma założona po to, aby wspierać przedsiębiorstwa wspólnotowe w Szwecji, powstała w 1999 roku. Znajduje się ona w posiadaniu pięciu firm wspólnotowych z północnej Szwecji.

Agencje Rozwoju Spółdzielczości mogą zapewnić profesjonalne wsparcie w ramach swoich obowiązkowych działań. Agencji Rozwoju Spółdzielczości z Gothenburga jest obecnie silnie zaangażowana w rozwój firm wspólnotowych na terenie tego wielkomiejskiego regionu Gothenburga.

5. Cechy innowacyjne

Model ten łączy, w innowacyjny sposób, cele związane z rozwojem wspólnoty (w szerokim znaczeniu) z integracją na rynku pracy. Pozyskiwanie wielu, lokalnych interesariuszy, przyczynia się do rozwoju innowacyjnych struktur zarządzania firmą (patrz 3.7.).

Samhall

1. Krótki zarys historii

W szwedzkim modelu opieki społecznej, prawo do zatrudnienia jest postrzegane jako prawo obywatelskie. Zgodnie z tym założeniem, począwszy od lat 30. dwudziestego wieku, integracja przez pracę jest obowiązkiem publicznym. Integracja miała być gwarantowana przez właściwe kierowanie rynkiem pracy i w pierwszym rzędzie odbywać się miała w przedsiębiorstwach należących do sektora prywatnego. Wiązały się z tym dotacje dla firm zatrudniających osoby niepełnosprawne i/lub na dostosowaniu indywidualnych miejsc pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Stworzono państwowe, chronione zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych, aby wyjść naprzeciw rosnącemu zapotrzebowaniu zatrudnienia w przemyśle. Utworzony przez władze państwowe *Samhällsföretage*, został zreformowany w 1980 roku i zarejestrowany, jako firma z w pełni państwowym kapitałem akcyjnym pod nazwą *Samhall*.

Z punktu widzenia komercyjnego Samhall (system chronionych warsztatów) odniósł sukces, przedsiębiorstwu temu udawało się połączyć cele związane z pracą integracyjną i rehabilitacyjną, z przynoszącymi zyski pomysłami biznesowymi. Dochody czerpało głównie realizując proste zlecenia (montaż, pakowanie, produkcja części) dla dużych firm.

Szwedzkie środowisko ekonomiczne zmieniło się niekorzystnie dla chronionych warsztatów, w ciągu ostatnich dwóch dekad, ponieważ dotychczasowi zleceniodawcy (zwłaszcza przemysł samochodowy, inżynieryjny i telekomunikacyjny) przenieśli swoją produkcję do innych krajów lub ich działalność została ograniczona przez kryzys. Równocześnie ograniczono państwowe subsydia przeznaczane dla chronionych warsztatów Samhall, a państwo, jako właściciel przedsiębiorstwa, zaczęło wymagać większej wydajności ekonomicznej. Naciski na zrjonalizowanie zasad pracy i wytwarzanie zysków w połączeniu z pogarszającym się klimatem ekonomicznym doprowadził, według krytyków, do wykluczenia osób o niższym potencjale. Oficjalne raporty⁴ wskazują, że w rezultacie tych przemian, Samhall pozbył się osób z określonym typem niepełnosprawności, zwłaszcza osób z problemami wiążącymi się ze zaburzeniami intelektualnymi i trudnościami z uczeniem się.

Samhall obecnie przechodzi poważną restrukturyzację, która szczególnie podkreśla wagę aktywności rehabilitacyjnej, jako mającej szansę powodzenia opcji biznesowej. Nowe obszary biznesowe są rozpatrywane w sektorze usług, a ich celem jest podniesienie procentu zatrudnionych w tym sektorze pracowników z 40% do 55% w 2004 roku. Istnieje również zainteresowanie nawiązaniem współpracy z władzami lokalnymi i innymi aktorami działającymi w obszarze pracy integracyjnej.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Samhall AB to nastawione na zysk przedsiębiorstwo, będące w całości własnością państwa. Do 1 stycznia 2002 roku, przedsiębiorstwo to posiadało siedem filii, połączonych w jedno przedsiębiorstwo z sześcioma oddziałami, z których cztery zajmowały się działalnością biznesową, a dwie rozwojem zasobów ludzkich. Działalność przedsiębiorstwa obejmuje sześć regionów geograficznych Szwecji (Roczny raport 2002).

2.2. Realizowane cele

Rząd wyznaczył warsztatom chronionym Samhall cztery cele:

- Cel związany z zatrudnieniem: zapewnianie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym.
W roku 2001 powinny zapewnić nie mniej niż 31 milionów godzin pracy.

⁴ Między innymi SOU 2001:34 *Inriktning och styrning av Samhalls verksamhet* oraz SOU 2002:22, *Utredningen om arbetsmarknadsprogram för personer med nedsatt arbetsförmåga*.

- Cel związany z rekrutacją: zatrudnianie nie mniej niż 40% osób niepełnosprawnych intelektualnie i/lub osób dotkniętych więcej niż jedną niepełnosprawnością.
- Cel integracyjny: pięć procent spośród niepełnosprawnych pracowników powinno, w ciągu roku, opuścić Samhall na rzecz regularnego zatrudnienia na wolnym rynku pracy.
- Cel ekonomiczny: wymaganie efektywności i maksymalnego wykorzystania zasobów.

2.3. Typy proponowanych posad

Warsztaty chronione Samhall zatrudniają około 27 000 pracowników, z których 93% dotkniętych jest niepełnosprawnością utrudniającą wykonywanie pracy. Proponowane typy posad obejmują zatrudnienie na pełen etat i na część etatu (39% kobiet i 21% mężczyzn pracuje na część etatu). W przedsiębiorstwie zatrudnione są również osoby, które zostały przyjęte do pracy w sposób „bezpośredni”, tzn. *nie* pochodzą z grupy docelowej przedsiębiorstwa. Zatrudniane są one przede wszystkim do zadań, które mogą być zbyt trudne dla osób niepełnosprawnych. „Pracownicy bezpośredni” mogą być również zatrudniani, aby podnieść wydajność produkcji. Osoby niepełnosprawne i „pracownicy bezpośredni” objęci są odmiennymi warunkami pracy i podpisują innego rodzaju umowy o pracę.

Dotacje rządowe kompensują koszty powstałe w wyniku działalności przedsiębiorstwa, kierując się regionalnym rozmieszczeniem zakładów pracy, możliwością zapewnienia pracy w różnych sektorach oraz dostosowaniem warsztatów pracy do potrzeb pracowników o niższych możliwościach i tempie pracy. Samhall oferuje również szkolenia, rehabilitację i techniczne dostosowanie miejsc pracy dla pracowników o specjalnych potrzebach.

Średnio, w ciągu roku, 1000 osób opuszcza Samhall, aby podjąć prace poza chronionym sektorem, a 1744 osobom proponowane są praktyki w zakładach pracy poza Samhall.

2.4. Znaczenie szkoleń

Poza uczestnictwem w pracy, która postrzegana jest jako podstawa nauki i osobistego rozwoju, Samhall oferuje również usługi doradcze oraz kursy, które odnoszą się do aktualnych zadań w przedsiębiorstwie lub zwiększają szansę zdobycia innego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Szkolenia mogą obejmować również podstawowe umiejętności, takie jak język szwedzki, czytanie, matematyka, itd.

W 2001 roku dwie trzecie pracowników niepełnosprawnych, należących do grupy docelowej, uczestniczyła w jakimś szkoleniu. Średnia dla całej grupy docelowej wynosiła 47 godzin na pracownika w ciągu roku. Jest to nieco niższy wynik, niż początkowo zakładano. Szacowano, że w ciągu roku, każdego pracownika obejmie 50 godzin nauki/szkoleń.

W 2001 roku 1744 pracowników Samhall zdobyło doświadczenie na otwartym rynku pracy, którego celem było zdobycie regularnej pracy.

W 2000 roku został zapoczątkowany trwający 3 lata program dla wszystkich pracowników z grupy docelowej. Obejmuje on 30 godzinny pakiet kursów i doradztwa (*Våga Vinn*).

2.5. Zatrudniani pracownicy

Lokalne biuro zatrudnienia przydziela pracę w Samhall po przeanalizowaniu możliwości zdobycia przez daną osobę zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Samhall zatrudnia osoby w różnorodny sposób dotkniętych niepełnosprawnością funkcjonalną. Według analiz z 2001 roku, struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych wygląda następująco:

Kategoria niepełnosprawności	Procent
Fizyczna	35%
Psychiczna	16%
Intelektualna	15%
Socjomedyczna	10%
Inne	9%

Podstawowym warunkiem zatrudnienia jest zdolność wykonywania pracy, przynajmniej na pół etatu. Warunek ten automatycznie wyklucza liczne grupy osób.

2.6. Zasoby

Zyski ze sprzedaży dóbr i usług stanowią ponad połowę dochodu Samhall. Reszta jest uzupełniana z dotacji państwowych (patrz poniżej 2.7.). Dotacje zatwierdza parlament szwedzki, a one decydują o ilości miejsc pracy oferowanych przez Samhall. Dotacje te są obliczane jako zwrot dodatkowych kosztów (w porównaniu z konwencjonalnymi przedsiębiorstwami zatrudniającymi konwencjonalną siłę roboczą) związanych z polityką prowadzoną przez Samhall, czyli zakresem geograficznym, mniejszym tempem wykonywania

zadań, pomocą terapeutyczną, itd. Formalnie, dotacje państwowe włączane są w zestawienie bilansowe, jako dochód pochodzący z usług kontraktowanych przez państwo.

2.7. Związki z polityką społeczną

Samhall jest przede wszystkim instrumentem państwowej polityki wobec rynku pracy. Jak zauważono powyżej, państwowe dotacje są obliczane jako zwrot kosztów, na które naraża się to przedsiębiorstwo realizując politykę państwową. Poziom zwrotu kosztach, począwszy od połowy lat 90. obniża się i nominalnie nie zmienia się, mimo rosnących, wciągu ostatnich pięciu lat, wydatków związanych z płacami. Niedobór dotacji jest równoważony przez rosnące dochody i ograniczanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Ogólnie rzecz biorąc wzrasta nacisk na racjonalizację pracy i rentowności przedsiębiorstwa.

Rok	Zatrudnienie na podstawie umowy (w milionach przepracowanych godzin)	Dochody firmy (w milionach koron szwedzkich)	Dotacje państwowe (w milionach koron szwedzkich)
1994	33,6	3825	4960
1997	32,2	4499	4424
1998	32,3	4974	4456
1999	31,9	5017	4262
2000	31,9	5744	4262
2001	31,0	4689	4262
2002	28,5		4262

2.8. Podstawowe dane

Samhall jest największym szwedzkim podwykonawcą. W 2001 roku Samhall zatrudniał 27 726 osób, z których 25 328 było niepełnosprawnych. Zatrudnienie osób z grupy docelowej wynosi 22 436 FTA (*Personalberättelse* – raport o pracownikach z 2001 roku). Pracują oni w 800 zakładach pracy w całej Szwecji.

Działalność Samhall obejmuje przemysł elektroniczny, pakowanie, wykonywanie elementów dla przemysłu telekomunikacyjnego i mechanicznego. Tradycyjnie ważnymi obszarami działania jest krawiectwo, montaż, i technologie medyczne. Reorientacja w stronę sektora usług, którą obserwujemy, jest odpowiedzią na trwające zmiany w szwedzkim przemyśle. W

tym obszarze Samhall proponuje usługi związane z siłą roboczą, sprzątaniami, prowadzeniem domu, technikami informacyjnymi, usługami dla niepełnosprawnych, pomoc domową i prowadzenie restauracji.

Obrót za rok 2001 wynosił około 900 milionów euro.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

3.1. Ciągła działalność w zakresie dóbr i/lub sprzedaży usług

Główną działalnością Samhall jest produkcja dóbr i sprzedaż usług. Aby wypełnić politykę rynkową rządu realizowane są również szeroko zakrojone programy edukacyjne i szkoleniowe (należy zauważyć, że liczba godzin szkoleniowych wzrosła do niemal 2% czasu pracy), których zadaniem jest rozwijanie umiejętności pracowników oraz zwiększenie ich szansy na wejście na otwarty rynek pracy.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Samhall korzysta z dużej autonomii, jeśli chodzi o strategie biznesowe, tworzenie nowych produktów, działalność biznesową, itd., jednakże, główne społeczne cele tego przedsiębiorstwa są określone przez rząd szwedzki, który jest formalnym właścicielem firmy, a także mianuje jej zarząd. Kierownictwo firmy może zdecydować o rezygnacji z określonych działań, ale nie z całości założeń.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Jako przedsiębiorstwo, Samhall jest szczególnie narażone na ryzyko ekonomiczne, do tego stopnia, że ekonomiczny bilans jego działalności może okazać się ujemny. Jednak jego specyficzny, instytucjonalny charakter – będący skrzyżowaniem organu politycznego i działalności komercyjnej – praktycznie wyklucza możliwość bankructwa.

3.4. Minimalna ilość pracy opłacanej

Wszystkie prace w Samhall wykonywane są na podstawie umów o pracę.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Na usytuowanie zakładów pracy należących do Samhall mogą wpływać (centralnie określone) czynniki związane z planowaniem regionalnym. Nie ma jednak żadnych bezpośrednich związków między polityką prowadzoną przez Samhall, a celami społeczności lokalnej.

3.6. Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

Samhall stworzyło państwo i ono kieruje jego działalnością. Pośrednio, zasady według, których działa to przedsiębiorstwo, wywodzą się z programu robotniczego ruchu powojennego powstałego w 1945 roku.

3.7. Władza decyzyjna nie oparta na własności kapitałowej

Uprawnienia związane z podejmowaniem decyzji są udzielane przez rząd, jako właściciela przedsiębiorstwa.

3.8. Charakter partycypacyjny, angażujący osoby, których dotyczy dana działalność

Przedsiębiorstwo nie ma innych, formalnych mechanizmów partycypacyjnych, niż te które przewiduje (ogólna) ustawa o wspólnym podejmowaniu decyzji.

3.9. Ograniczony rozdział zysków

Nie ma prawnie zapisanego ograniczenia rozdziału zysków, ani dotyczącego tej kwestii zapisu w przepisach przedsiębiorstwa. Państwo jest uprawnione przez statut do przejmowania zysków przedsiębiorstwa.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Samhall ma ogólnokrajowy zakres. Z uwagi na to, może być traktowany, jako organizacja parasolowa łącząca liczne, rozproszone warsztaty pracy. Są one subsydiowane przez organizację centralną i nie mają formalnego wpływu na kształtowanie polityki firmy.

5. Cechy innowacyjne

Instytucjonalny charakter Samhallu jest interesującym przykładem łączenia modeli przedsiębiorczych z elementami, będącymi istotą agencji rządowej. Przedsiębiorstwo to dostarcza więc licznych interesujących przykładów, dotyczących finansowania polityki nastawionej na włączanie, budowanie zestawień finansowych oraz łączenie przedsiębiorczości z działalnością społeczną.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

- ABRAHAMSSON B., BROSTRÖM A. (1980), *The Rights of Labor*, Sage Publications, Beverly Hills, London.
- ERIXON L. (1996), *The Golden Age of the Swedish Model. The Coherence Between Capital Accumulation and Economic Policy in Sweden in the Early Post-war Period*, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Sztokholmski
- LAURELII E. (2002), "Sociala arbetskooperativ. Funktionshindrades möjligheter till arbete genom sociala arbetskooperativ. Strukturella förutsättningar i Sverige, Storbritannien och Italien", *Rapport. Arbetslivsinstitutet Östersund*
- SOCIALDEMOKRATISKA ARBETARPARTIET-LO (1944), *Arbetarrörelsens Efterkrigsprogram (Powojenny program ruchu pracy)*, Stockholm
- SOU (1996), "Kooperativa möjligheter i storstadsområden. Underlagsrapport från storstadskommittén", SOU, n° 1996:54.
- STRYJAN Y. (1989), *Impossible Organizations*, Greenwood Press, London, New York.
- STRYJAN Y. (1997), "Genossenschaften, Economie Sociale und der Arbeitsmarkt in Schweden" in Kramer and Eisen (eds) *Genossenschaften und Umweltveränderungen*. Lit Verlag, Münster.
- STRYJAN Y. (1994), "Co-operatives in the welfare market", in PERRI and VIDAL (eds.) *Delivering Welfare*, CIES, Barcelona
- STRYJAN Y., WIKSTRÖM F. (1996), "Co-operatives and Nonprofit Organisations in Swedish Social Welfare"
- STRYJAN Y. (2002), "Social Cooperatives in Sweden. Etudes in entrepreneurship", *Working Paper 2002:1*, Södertörns högskola, Huddinge.

Lista Publikacji EMES

Książki

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

Artykuły EMES związane z projektem "PERSE"

- Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, no. 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode I., Evers A., Schulz, A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, no. 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, no. 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire, O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, no. 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire, O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, no. 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B. , Gardin L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, no. 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård L. , Bisballe T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, no. 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens M. , Grégoire O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économique en Belgique", *Working Papers Series*, no. 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara P., O'Shaughnessy M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, no. 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, no. 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, no. 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, no. 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, no. 04/05, Liège: EMES European Research Network. *EMES Working Papers relating to the "ELEXIES" Project.*

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

Network.

Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, no. 04/01, Liège: EMES European Research Network.

Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, no. 02/08, Liège: EMES European Research Network.

Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, no. 03/01, Liège: EMES European Research Network.