
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych:
Wielka Brytania

Roger Spear

Dokument nr 02/06

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 zawodową integrację pracowników. Przedsiębiorstwa te znane są również pod nazwą „integracyjne przedsiębiorstwa społeczne” (WISE). Celem tego projektu jest zidentyfikowanie i opisanie cech charakterystycznych tego rodzaju przedsiębiorstw, określenie typu zapewnianej przez nie integracji zawodowej, ich liczebności, sposobu, w jaki powstały oraz otrzymywanych przez nie form wsparcia. Najważniejszym celem projektu jest stworzenie bazy danych dostępnej w Internecie.

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

Do zidentyfikowania ekonomicznego i przedsiębiorczego aspektu inicjatyw zastosowano cztery wskaźniki.

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

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

b) Wysoki stopień autonomii

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

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

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

c) Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

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

d) Minimalna ilość pracy odpłatnej

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

Do określenia wymiaru społecznego zastosowano pięć wskaźników:

i) Inicjatywa uruchomiona przez grupę obywateli

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

ii) Władza decyzyjna nieoparta na własności kapitałowej

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

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

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

iv) Ograniczony rozdział zysków

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

v) Wyraźnie określony cel, przynoszący korzyści społeczności

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

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

Narodowy raport na temat integracyjnej pracy przedsiębiorstw społecznych: Wielka Brytania

Roger Spear

Zespół Badań nad Przedsiębiorczością, Open University

Tło

Wielka Brytania ma najniższy wskaźnik bezrobocia spośród wszystkich krajów uprzemysłowionych. Według danych rządowych stopa bezrobocia we wrześniu 2002 roku wynosiła 3,1%. Obliczenia te opierają się na liczbie osób bez pracy, ubiegających się o zasiłek – która spadła o 200 000 do liczby 946 000 osób. Inne badania, uważane przez rząd za bliższe rzeczywistej sytuacji, to badania przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO), które uwzględniają, w swoich obliczeniach, również osoby nieuprawnione do zasiłku. Według tych przeprowadzonych przez ILO badań, stopa bezrobocia w Wielkiej Brytanii wynosi 5,2%. Liczba osób bezrobotnych obniżyła się więc, w ciągu trzech miesięcy, o 5000 do liczby 1 568 000 osób. Szacunki ILO dotyczące bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych wskazują na 8,6% bezrobocie w tej grupy. Wyniki te są znacznie wyższe niż wiosną 2002 roku. W Wielkiej Brytanii żyje 7 milionów osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, odsetek kobiet i mężczyzn jest niemal równy, około połowa osób należących do tej grupy jest zatrudniona (Źródło: Labour Market Trends wrzesień 2002).

W tym kontekście, głównym celem polityki rządowej jest wspieranie i ułatwianie powrotu na rynek pracy osobom z grup defaworyzowanych – środki pomocowe uwzględniają rodzinne kredyty podatkowe dla osób o niskim dochodzie oraz specjalną politykę wobec młodzieży, samotnych rodziców, osób w wieku powyżej 50 lat, osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem, itp. Do najważniejszych programów należy „New Deal”, który obejmuje osoby pochodzące z grup defaworyzowanych i niepełnosprawnych oraz program „Workstep” przeznaczony dla osób niepełnosprawnych. A także znaczne środki przeznaczone na szkolenia i regenerację miast, pochodzące z dostępnego w Wielkiej Brytanii funduszu SRB (SRB – Single Regeneration Budget) oraz funduszu rozwoju lokalnego (ESF).

Obok tych środków pomocowych, istnieje też rządowa filozofia zgodnie, z którą oczekuje się od osób bezrobotnych aktywnego poszukiwania pracy w przypadku, gdy otrzymują zasiłek oraz nie odmawiania, bez uzasadnienia, podjęcia oferowanej pracy. Polityka ta realizowana jest poprzez szereg procedur, które osoba bezrobotna musi wypełnić, jeśli chce otrzymywać

zasiłek. Przeprowadzono również szeroko zakrojoną kampanię przeciw bezprawnemu pobieraniu świadczeń (przez osoby pracujące na czarno i równocześnie ubiegające się o zasiłek).

Rządowy program **New Deal** za grupę docelową przyjął osoby należące do grup defaworyzowanych i niepełnosprawnych. W związku z tym, do marca 2002 roku, ponad 784 800 młodych osób (między 18 a 24 rokiem życia) wzięło udział w tym programie. Spośród 89% osób, które opuściły program, 40% zdobyło niedotowaną pracę. Program **New Deal for Long Unemployed**, do marca 2002 roku, objął 354 400 osób w wieku 25 lat lub starszych w tym około 118 000, które zaczęły uczestnictwo w zmodyfikowanym programie.

Prowadzonych jest szereg szkoleń i staży, które przeznaczone są dla **młodzieży**. Na przełomie 2001/2002 nieco mniej osób rozpoczęło program „**Work based learning for young people**” niż rok wcześniej. Jednak do końca roku 2002 uczestniczyło w nim więcej osób, niż w ciągu ostatnich 10 lat, po części ze względu na przejście na system dłuższych, wspieranych przez rząd kursów. Na przełomie 2001/2002 roku 13 000 (18%) mniej (w porównaniu z przełomem 2000/2001) młodych osób zaczęło program **Advanced Modern Apprenticeships**, chociaż nowy program **Foundation Modern Apprenticeships** objął o 8000 (8%) więcej uczestników. Ponad połowa osób, które ukończyły wcześniej wspomniany program, uzyskały kwalifikacje co najmniej na poziomie 3 (National Vocational Qualification – NVQ), natomiast 41% osób, które ukończyły (w 2001 roku) drugi z wymienionych programów uzyskało kwalifikacje na poziomie 2 lub wyższym (ONS Labour market Trends, wrzesień 2002:450).

Dla osób **niepełnosprawnych**, od wiosny 2002 roku, istnieje kilka pomocowych programów rządowych działających na różnych stopniach zawodowej i przed-zawodowej integracji. **Work Preparation** to program integracji przed-zawodowej, którego grupą docelową są osoby niepełnosprawne, od dłuższego czasu pozostające bez pracy. Dzięki lokalnym licencjonowanym instytucjom ludzie ci mogli oszacować swoje umiejętności i zyskać doświadczenie zawodowe, korzystając z przysługujących im świadczeń. Program **Job Introduction Scheme** przyznaje sześciotygodniową dotację pracodawcom, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Osoby te za wykonaną pracę otrzymują normalną stawkę. Celem tego programu jest zapewnienie pracodawcy i pracownikowi okresu próbnego. Osoby niepełnosprawne otrzymują pensję tej samej wysokości, co pozostali pracownicy wykonujący podobne zadania. Do programu Workstep niepełnosprawni są kierowani przez Doradcę ds.

Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z lokalnych biur zatrudnienia. Osoby te mogą być przyjmowane przez organizacje, na przykład Remploy, które już wcześniej oferowały dotowane zatrudnienie ludziom niepełnosprawnym. Program **Access to Work** oferuje praktyczne wsparcie niepełnosprawnym osobom czynnym zawodowo lub zamierzającym podjąć pracę (w tym samozatrudnienie). Specjalne środki mogą być przyznane osobie niesłyszącej na opłacenie tłumacza języka migowego, osobie niedowidzącej na opłacenie kogoś, kto pomoże jej w czytaniu, fundusze te mogą być też przeznaczone na wspieranie pracowników czy specjalne wyposażenie miejsca pracy.

Większość tych programów ma na celu reintegrację osób niepełnosprawnych w społeczeństwo głównego nurtu. Trzeci sektor czy organizacje działające zgodnie z zasadami ekonomii społecznej (zwłaszcza organizacje wolontariackie) odgrywają ważną rolę w tym procesie poprzez kontrakty rządowe, wspieranie osób objętych programami oraz poprzez własne szkolenia i finansowane z darów programy integracyjne, itd.

Trzeba zaznaczyć, że polityka państwowa, zasadniczo, nie wspiera poszczególnych przedsiębiorstw (czy to społecznych czy konwencjonalnych), lecz przekazuje środki na programy integracyjne, które są dostępne dla wszystkich typów firm.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne w Wielkiej Brytanii

Ekonomia społeczna również odgrywa ważną, *pośrednio*, rolę w integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych, które w szczególny sposób są skoncentrowane na szkoleniu i zatrudnianiu osób wywodzących się z grup defaworyzowanych lub osób niepełnosprawnych. Działania integracyjne integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE) i przedsiębiorstw społecznych na rzecz integracji (SEI) są tematem przeprowadzonego przez nas projektu. Niżej zostaną opisane integracyjne przedsiębiorstwa społeczne działające w Wielkiej Brytanii:

Oto 6 typów integracyjnych przedsiębiorstw społecznych włączonych do tych badań:

1. spółdzielnie pracownicze (w tym spółdzielnie socjalne)
2. firmy wspólnotowe
3. firmy społeczne
4. organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy
5. quasi-państwowe przedsiębiorstwa społeczne
6. organizacje wolontariackie realizujące działania na rzecz zatrudnienia

Jedną z najpoważniejszych trudności, na którą natknęliśmy się podczas przygotowywania tego badania w Wielkiej Brytanii, wiązała się ze zidentyfikowaniem szeregu przedsiębiorstw społecznych zaangażowanych w działalność na rzecz integracji zawodowej. Była to powszechna trudność ze względu na brak prawnej definicji przedsiębiorstwa społecznego lub organizacji zajmujących się integracją zawodową w Wielkiej Brytanii. Co więcej, chociaż przedsiębiorstwo społeczne stało się niezwykle popularnym terminem w Anglii, powołują się na niego bezustannie emerytowani ministrowie (pozostający w służbie państwu w randze ministrów-seniorów), powszechnie nie jest rozumiana ani jego natura, ani cechy charakterystyczne.

Dlatego podejście tego badania polegało na zidentyfikowaniu typów powszechnie uznanych organizacji, mających wiele cech charakterystycznych dla przedsiębiorstw społecznych i poważnie angażujących się w integrację zawodową. Niektóre z tych typów obejmują przedsiębiorstwa społeczne, które są wyłącznie zaangażowane w integrację zawodową, ale pozostałe typy tylko do pewnego stopnia włączyły się w tę działalność. Ponadto granice między różnymi typami są niewyraźne – wyróżnione typy często nakładają się na siebie, tak więc przedsiębiorstwo społeczne, czasem, może pasować do więcej niż jednej kategorii. Na przykład instytucja identyfikowana i powszechnie uważana (np. przez organizacje związkowe) za firmę społeczną może równocześnie być spółdzielnią socjalną. Niemniej jednak, staraliśmy się włączyć większość przedsiębiorstw społecznych uznawanych za działające w obszarze integracji zawodowej.

Jednakże, pomimo tych dwuznaczności, przedsiębiorstwa te wyraźnie wyróżniają się, jako grupa, strukturami prawnymi, które przyjmują. Zasadniczo wszystkie one należą do trzeciego sektora czy sektora ekonomii społecznej. Chociaż nie można ich odróżnić od siebie na podstawie formy prawnej, większość przedsiębiorstw w obrębie WISE może zostać odróżniona od organizacji należących do sektora prywatnego lub publicznego, na podstawie formy prawnej (zazwyczaj są one zarejestrowane jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub jako organizacje posiadające osobowość prawną i podlegające rejestracji w *Industrial and Provident Society*).

Spółdzielnie pracownicze (w tym spółdzielnie socjalne)

1. Krótki zarys historii

Nowa fala spółdzielni pracowniczych wyrosła w latach 70. i 80. dwudziestego wieku z alternatywnych i radykalnych ruchów społecznych. W trakcie lat 80. i 90. aktywiści stowarzyszeni w tych spółdzielniach zwrócili się ku integracji zawodowej, która stała się główną motywacją dla tworzenia nowych spółdzielni. Założenie dużej liczby Spółdzielczych Agencji Rozwoju (CDA), miało przede wszystkim na celu wspieranie polityki integracji zawodowej i doprowadziło do powstania ogromnej liczby spółdzielni w latach 80. Zmniejszenie się bezrobocia we wczesnych latach 90. spowodowało gwałtowny spadek liczby integracyjnych przedsiębiorstw społecznych i równie duży spadek, jeśli chodzi o liczbę, Spółdzielczych Agencji Rozwoju. Jednakże duża liczba spółdzielni pracowniczych nigdy nie były w pierwszym rzędzie związana z integracją zawodową, tendencja ta staje się coraz bardziej trwała i przynosząca korzyści.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Niemal wszystkie spółdzielnie pracownicze (i inne przedsiębiorstwa społeczne) są zarejestrowane jako Industrial and Provident Society (I&PS) (Towarzystwa Przemysłowe i Gospodarcze) lub *Company limited by guarantee* (CLG) (spółka z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością) czy też rzadziej jako *Company limited by shares* (CLS) (spółka akcyjna). W przypadku każdej z później wymienionych form prawnych udziały w całości lub w większości należą do pracowników.

Te formy przedsiębiorstw mieszczą się w następujących ramach prawnych: ustawa o towarzystwach wzajemnej asekuracji (które obejmuje struktury I&PS) lub ustawa o firmach. Spółdzielnie socjalne nie różnią się, pod względem prawnym, od spółdzielni pracowniczych.

2.2. Realizowane cele

Zazwyczaj do celów tych organizacji należy: tworzenie miejsc pracy, podnoszenie jakości warunków zatrudnienia lub działania na rzecz środowiska naturalnego/działania etyczne.

2.3. Typy proponowanych posad

Nie istnieją standardowe formy proponowanego zatrudnienia. Jednak zazwyczaj stałe zatrudnienie, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, jest łączone ze szkoleniami. Czasem miejsce pracy może być objęte stałą dotacją, aby zapewnić zatrudnienie osobom niepełnosprawnym.

2.4. Znaczenie szkoleń

W przypadku tego typu przedsiębiorstw społecznych, nie ma standardów dotyczących szkoleń. Zależy ono od dostępu do różnego rodzaju programów finansujących szkolenia, które nie są związane z tego typu przedsiębiorstwami.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Pracownicy w większości należą do grup defaworyzowanych. Większość pracowników spółdzielni rekrutowana jest spośród osób bezrobotnych, relatywnie wysoki odsetek stanowią kobiety i osoby wywodzące się z mniejszości etnicznych. Częściowo taki stan rzeczy wynika z faktu obrania tych grup za grupy docelowe w trudnych dzielnicach miast, gdzie działa wiele wspierających spółdzielnie organizacji (lub Spółdzielczych Agencji Rozwoju - CDA).

2.6. Zasoby

Dochód ze sprzedaży dóbr stanowi główne źródło pozyskiwania środków. Również w fazie początkowej działalności organizacji, ważną rolę mogą również spełniać: własne zasoby (wkład własny – wykonywanie pracy za niewielką pensję w początkowej fazie działalności firmy), fundusze od władz lokalnych (na przykład na badania opłacalności), krajowe programy wspierające nowe przedsiębiorstwa, banki i niektóre instytucje finansowe na przykład Industrial Common Ownershio Fund (ICOF). Wreszcie organizacje te mogą uzyskiwać pomoc niepieniężną od przyjaciół i sympatyków (kapitał społeczny).

2.7. Związki z polityką społeczną

Spółdzielnie pracownicze są powszechnie uznaną formą przedsiębiorstwa społecznego, chociaż polityka prowadzona na szczeblu państwowym w żaden szczególny sposób jej nie wspiera. Często tego rodzaju spółdzielnie mają silne związki z wspólnotowymi lub/i lokalnymi związkami zawodowymi.

2.8. Podstawowe dane

Tabela 1 – tworzenie się i całkowita liczba spółdzielni pracowniczych

Rok	Liczba nowych spółdzielni	Całkowita liczba spółdzielni
1975	11	73
1976	29	91
1977	39	124
1978	82	185
1979	63	252
1980	92	325
1981	94	402
1982	199	519
1983	270	702
1984	325	895
1985	308	1069
1986	317	1261
1988	b.d.	1400
1992	b.d.	1200
2002		419(*)

(*)*Szacunki oparte na 10% spadku rocznym zakładającym wyższy współczynnik bankructw i bardzo niski współczynnik zakładania nowych spółdzielni, ze względu na mniejszą liczbę CDA, które w coraz większym stopniu skupiają się na szkoleniach i innych działaniach związanych z ekonomią społeczną.*

(Dane według Cornforth i inni (1988), Hobbs (1989) i Co-op TResearch Unit (1989 i 1992).

Tylko część (aczkolwiek znacząca część) tych spółdzielni (wliczając w to spółdzielni socjalne) zajmuje się integracją zawodową.

Liczba stworzonych miejsc pracy: około 10 000, w czasie największego rozkwitu między 1988 a 1992 rokiem (por. powyższa tabela).

Wskaźnik wzrostu: wysoki wzrost w latach 70. i 80. (czas wysokiego bezrobocia), obecnie liczby pozostają na stałym poziomie (choć dostęp do danych jest ograniczony), po ogólnym spadku liczebności w latach 90. (czas niskiego bezrobocia w Wielkiej Brytanii).

Liczba inicjatyw nieudanych: około 10% firm rocznie, to znaczy liczba podobna do upadających małych firm, jednak w przypadku spółdzielni pracowniczych wskaźnik ten jest bardziej trwały.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Niemal wszystkie spółdzielnie pracownicze prowadzą stałą aktywność w zakresie produkcji i sprzedaży dóbr i/lub sprzedaży usług.

3.2. Wysoki stopień autonomii

W zarządach spółdzielni pracowniczych zasiadają pracownicy z integracyjnych przedsiębiorstw społecznych i oni korzystają z wysokiego stopnia autonomii. W przypadku, gdy wykorzystują stałe dotacje (na przykład na pracowników niepełnosprawnych), zazwyczaj dzieje się to za pośrednictwem świadczeń państwowych i nie powoduje ograniczenia autonomii przedsiębiorstwa. Jednak pracownicy niepełnosprawni nie mogą uzyskiwać pensji przekraczającej pewien poziom. Kontrakty rządowe, na przykład na opiekę domową, bywają bardziej pożądane niż normalne działania na wolnym rynku. W takich sytuacjach autonomia przedsiębiorstwa może być ograniczona.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Wysoki poziom ryzyka ekonomicznego (zwłaszcza, jeśli chodzi o środki pochodzące z rynku) wiąże się głównie z kontraktami państwowymi. Terminy płatności za szkolenie itp. są nieregularne, stąd dodatkowy czynnik ryzyka.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Pracownicy zazwyczaj są zatrudnieni za wynagrodzeniem. Niewielki wkład pracy wolontariackiej (rzecznictwo lub pomoc), jednak (patrz powyżej 3.2) bardzo niewielki dochód uzyskują pracownicy niepełnosprawni.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Prawnie jest wymagany, jest więc to zagadnienie, które musi zostać zbadane (poprzez przyjrzenie dokumentów prawnych (konstytucja) i zapisów związanych z misją przedsiębiorstw) jednak w wyraźnej większości spółdzielni pracowniczych, można spodziewać się, że realizowanym celem jest praca integracyjna.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Zazwyczaj tworzone są przez osoby bezrobotne, defaworyzowane na rynku pracy, oraz profesjonalnych doradców zawodowych i sympatyków (w niektórych przypadkach są to członkowie związków zawodowych), itp.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Proces podejmowania decyzji opiera się na zasadzie „jedna osoba, jeden głos”.

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

Demokratyczne uczestnictwo osób objętych działalnością spółdzielni, jest zapisaną w statusie zasadą funkcjonowania spółdzielni pracowniczych.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Ograniczona dystrybucja zysków jest zazwyczaj określona prawnie w artykułach dotyczących stowarzyszeń.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Większość spółdzielni pracowniczych jest związana (lub była w czasie powstawania) z organizacjami wspierającymi spółdzielnie (takimi jak CDA).

Większość z nich należy do federacji spółdzielni pracowniczych – Industrial Common Ownership Movement (ICOM) – niedawno połączyła się ona z Manchester-based Co-operative Union, która w początku 2003 roku, zmieniła nazwę na „Co-opertives UK”. Badania pokazały, że w wśród członków spółdzielni jest więcej działaczy związkowych w porównaniu do podobnych małych i średnich przedsiębiorstw.

5. Cechy innowacyjne

Spółdzielnie pracownicze są najbardziej nastawionym na rynek i najbardziej autonomicznym typem integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Dobrymi przykładami zawierania kontraktów z sektorem publicznym są usługi związane z rekreacją i opieką społeczną: opieka domowa i opieka nad dziećmi.

Firmy wspólnotowe

1. Krótki zarys historii

Firmy wspólnotowe to małe firmy i projekty, których udziały znajdują się w posiadaniu lokalnej wspólnoty i są zarządzane przez składający się z dyrektorów, wybieranych spośród osób należących do społeczności. Zazwyczaj znajdują się na obszarach dotkniętych kryzysem ekonomicznym i zapewniają usługi potrzebne lokalnej społeczności, równocześnie tworząc miejsca pracy i możliwości doszkalania się. Zyski z działalności przedsiębiorstwa nie są dystrybuowane, ale reinwestowane w przedsiębiorstwo w celu tworzenia większej liczby nowych miejsc pracy. Mogą również być wykorzystywane na użytek społeczności.

Firmy wspólnotowe rozpoczęły swoją działalność w latach 80. dwudziestego wieku na rolniczych, wyżynnych obszarach Szkocji i szkockich wyspach, gdzie najważniejszymi problemami było wyludnienie, bezrobocie oraz brak sektora usług. Model ten, sukcesywnie był przenoszony na tereny ubogich dzielnic Glasgow, a następnie w inne części Wielkiej Brytanii.

Firmy wspólnotowe pełnią wyjątkową rolę w obszarze regeneracji zubożałych terenów miejskich i wiejskich, tworzeniu nowych zakładów i miejsc pracy oraz rozwoju kompetencji lokalnej ludności.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Niemal wszystkie firmy wspólnotowe (i pozostałe przedsiębiorstwa społeczne) są zarejestrowane w Industrial and Provident Society (I&PS) lub Company Law (jako spółka z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością czy też rzadziej jako spółka akcyjna). W przypadku każdej z później wymienionych form prawnych udziały, w całości lub w większości, należą do pracowników lub społeczność, a projekty i firmy są kontrolowane i prowadzone przez centralną wspólnotową strukturę udziałową.

2.2. Realizowane cele

Zazwyczaj celem firm wspólnotowych jest reintegracja lokalnych wspólnot i defaworyzowanych obszarów poprzez podnoszenie kompetencji oraz budowanie lokalnego systemu zatrudnienia i świadczenia usług.

2.3. Typy proponowanych posad

Firmy wspólnotowe przyjmują różne formy, na przykład: gospodarstwa wspólnotowe i wspólnotowy transport. Dlatego zazwyczaj są zaangażowane w świadczenie na szczeblu lokalnym, usług (społecznych i ekonomicznych) oraz zapewnianie miejsc pracy zarówno w pełnym jak i częściowym wymiarze czasu.

Firmy te mogą również zapewniać różnego typu szkolenia, w zależności od finansowanych i realizowanych programów.

2.4. Znaczenie szkoleń

Szkolenia zapewniane przez te organizacje są różnego typu i na różnym poziomie, w zależności o realizowanych programów.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Osoby długotrwale bezrobotne, młodzi pracownicy, osoby wywodzące się z mniejszości etnicznych, kobiety, itd. W większości są to ludzie pochodzący z dotkniętych kryzysem ubogich dzielnic miejskich i obszarów wiejskich.

2.6. Zasoby

Zasoby tego typu przedsiębiorstw są różnorodne i obejmują: dochód pochodzący z zapewniania usług społeczności lokalnej, czasem świadczonych bezpośrednio przez użytkowników, czasem pochodzący z dotacji lub kontraktów rządowych. Często ważnym zasobem jest kapitał społeczny: wykorzystanie pracy wolontariuszy wywodzących się ze społeczności lokalnej. Również w fazie rozpoczynania działalności, firmy te wykorzystują własne zasoby (wkład własny - wykonywanie pracy za niewielką pensję w początkowej fazie działalności firmy), fundusze od władz lokalnych (na przykład na badania opłacalności), oraz krajowe programy szkoleniowe.

2.7. Związki z polityką społeczną

Firmy wspólnotowe są uznawane przez niektórych polityków na szczeblu lokalnym, pomimo że przyjmują szereg form (patrz powyżej). Zazwyczaj mają dobre kontakty z wspólnotą lokalną oraz pewne wsparcie od lokalnych związków zawodowych. Ich działanie postrzegane jest jako strategiczne w walce ze społecznym wykluczeniem w najuboższych dzielnicach miejskich (lub osiedlach), zwłaszcza w Szkocji.

2.8. Podstawowe dane

W 1995 roku oszacowano, istnienie 400 firm wspólnotowych, zapewniających 3500 miejsc pracy (większość z nich prowadziło działania związane z integracją zawodową).

Tabela 2 – Firmy wspólnotowe

	1989 Szkocja	1995 Wielka Brytania
Firmy	160	400
Liczba osób zatrudnionych/stażystów	2500	3500
Dochód (w funtach ²)	17,9 miliona	30 milionów

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Większość firm wspólnotowych, część swojej aktywności poświęca pozyskiwaniu dochodu ze sprzedaży dóbr i usług.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Zarządy składają się w większości z członków wspólnoty, często w ich skład wchodzi również reprezentanci lokalnych interesariuszy, dlatego można uznać, że są one dość autonomiczne. Jednak korzystanie, w znaczącym stopniu, z dotacji państwowych powoduje uzależnienie od państwa.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego spowodowany jest ograniczonym dochodem z rynku i uzależnieniem od pomocy państwa (w tym kontraktów podpisywanych z instytucjami publicznymi).

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Opłacani pracownicy są zatrudniani w firmach wspólnotowych, ważna jest również praca wolontariuszy.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Zapewnianie usług wspólnocie jest podstawowym celem tych organizacji. Jako drugi co do ważności cel wymieniana jest działalność z obszarze pracy integracyjnej.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Firmy wspólnotowe zazwyczaj zakładane są w wyniku działania różnych członków wspólnoty, często przy pomocy sympatyków i doradców zawodowych.

² Kurs z 2 lutego 2003 roku – 1 funt brytyjski = 1,52812 euro.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Organizacje te kontrolowane są przez członków wspólnoty, kontrola ta oparta jest na zasadzie „jedna osoba, jeden głos”.

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

Może mieć różnorodną naturę. Czasem firmy wspólnotowe angażują członków społeczności i klientów we wspólne działania z pracownikami przedsiębiorstwa.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Ograniczona dystrybucja zysków jest powszechna (sprecyzowana jest w artykułach dotyczących towarzystw).

4. Wspieranie struktur parasolowych

Istnieje Krajowa Sieć firm wspólnotowych, z siedzibą w Glasgow, istnieją również mniejsze organizacje parasolowe takie jak gospodarstwa miejskie i transport wspólnotowy.

5. Cechy innowacyjne

Ich działanie postrzegane jest jako strategiczne w walce ze społecznym wykluczeniem w najuboższych dzielnicach miejskich (lub osiedlach).

Firmy społeczne

1. Krótki zarys historii

Większość firm społecznych korzystała w pomocy, lub została utworzona poprzez partnerstwa z sektorem publicznym lub pozarządowym, często przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej.

(Brytyjska) definicja firmy społecznej:

- firma społeczna to przedsiębiorstwo utworzone w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych lub pochodzących z innych grup defaworyzowanych na rynku pracy;
- jest to firma, która wykorzystuje nastawioną na rynek produkcję dóbr i usług do realizacji swojej misji społecznej;

- znaczna liczba zatrudnionych pracowników to osoby niepełnosprawne lub wywodzące się z grup defaworyzowanych na rynku pracy;
- każdy pracownik, bez względu na swoją wydajność, otrzymuje wynagrodzenie lub pensję równą rynkowej wartości wykonywanej przez niego pracy;
- pracownicy wywodzące się z grup defaworyzowanych i pozostali pracownicy firmy powinni w pracy mieć równe szanse zawodowe. Wszyscy pracownicy korzystają z tych samych praw i podlegają tym samym obowiązkom

(CEFEC, 1997, European Confederation of CO-operatives, Social Businesses).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Niemal wszystkie firmy wspólnotowe (i pozostałe przedsiębiorstwa społeczne) są zarejestrowane w Industrial and Provident Society (I&PS) lub Company Law (jako spółka z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością czy też rzadziej jako spółka akcyjna). Te formy przedsiębiorstw mieszczą się w następujących ramach prawnych: ustawa o towarzystwach wzajemnej asekuracji (które obejmuje struktury I&PS) lub ustawa o firmach.

2.2. Realizowane cele

W Wielkiej Brytanii firmy społeczne muszą być przedsiębiorstwami, które spełniają następujące kryteria:

- * osiągają ponad 50% swojego dochodu ze sprzedaży oraz
- * ponad 25% opłacanych pracowników lub osób objętych kontraktem, musi należeć do grupy osób niepełnosprawnych lub defaworyzowanych na rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub pensję odpowiadające rynkowej wartości wykonywanej przez niego pracy, bez względu na swoją wydajność. Oferowane jest zarówno zatrudnienie pełnowymiarowe jak i w niepełnym wymiarze godzin.

2.4. Znaczenie szkoleń

Zazwyczaj oferowane szkolenia opierają się na programach rządowych.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Zazwyczaj zatrudnione osoby to ludzie niepełnosprawni (w tym osoby z zaburzeniami zdolności uczenia się) lub osoby wywodzące się z innych grup defaworyzowanych na rynku pracy.

2.6. Zasoby

Celem jest uzyskanie ponad 50% dochodu ze sprzedaży dóbr/usług na wolnym rynku.

2.7. Związki z polityką społeczną

Firmy społeczne są uznaną formą przedsiębiorstw społecznych, chociaż nie istnieje polityka państwowa w szczególny sposób wspierająca ich działalność. Są one często związane z władzami samorządowymi lub lokalnymi szpitalami, a także z większymi organizacjami charytatywnymi (które często pełnią rolę sponsora, wspierając rozwój tego typu przedsiębiorstw).

2.8. Podstawowe dane

W Wielkiej Brytanii istnieje około 38 firm społecznych (określone jako takie przez Social Firms UK). Trzy z nich to spółdzielnie socjalne, istnieje też 154 firm społecznych na różnych etapach rozwoju („wykształcających się”, które jeszcze nie spełniają wszystkich, wymienionych wyżej, kryteriów lub „potencjalnych”, które jeszcze nie mają tak ustalonej pozycji jak firmy „wykształcające się”).

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Osiągając 50% dochodu ze sprzedaży dóbr/usług, przedsiębiorstwa te spełniają to kryterium.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Nieznany jest skład zarządów (nie opiera się na żadnym zestandaryzowanym modelu), jednak partnerzy sponsorujący firmę (organizacje wolontariackie i lokalne władze) mogą mieć swoich reprezentantów, podobnie jak przedstawiciele społeczności lokalnej.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Firmy te doświadczają w znacznym stopniu ryzyka ekonomicznego ze względu na podejmowane przez nie działania rynkowe. Istnieje jeszcze ryzyko związane z utratą prawa

do otrzymywania świadczeń przez osoby niepełnosprawne, zatrudnione w charakterze stałych pracowników. Jednakże, jeśli utrzymają one swoje świadczenia, fakt ten może przyczynić się do zwiększenia finansowej stabilności przedsiębiorstwa.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Cechą charakterystyczną tego typu przedsiębiorstw jest to, że każdy pracownik, bez względu na swoją wydajność, otrzymuje wynagrodzenie lub pensję równą rynkowej wartości wykonywanej przez niego pracy.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Ponad 25% opłacanych pracowników lub osób objętych kontraktem, musi należeć do grupy osób niepełnosprawnych lub de faworyzowanych na rynku pracy.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Firmy społeczne zakładane są często przez organizacje wolontariacie i partnerów rządowych (samorządy lub szpitale) oraz przez członków załogi.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Decyzje podejmowane są w różnoraki sposób, władza decyzyjna nie jest jednak uzależniona od posiadanego kapitału.

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

Zakres uczestniczenia w działaniach firmy jest różny, jednak wiele z tych przedsiębiorstw ma naturę uczestniczącą.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Są to organizacje nienastawione na zysk lub o ograniczonej dystrybucji zysków.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Ogólnokrajową strukturą parasolową jest Social Firms UK – zarejestrowana w organie rejestrującym Companies House w kwietniu 1999 roku. Pomimo że, w aktualnym zarządzie znajdują się osoby, które znajdowały się w grupie kierującą UK Social Firms Support Group, firma została w taki sposób ustrukturyzowana, aby „prawa własności” należały do regionalnej

sieci firm socjalnych. Większość w radzie nadzorczej reprezentuje sieć 11 lokalnych firm społecznych, aby upewnić się czy programy i środki proponowane przez Social Firms UK są zgodne z potrzebami i interesami firm społecznych w Wielkiej Brytanii.

5. Cechy innowacyjne

Firmy i społeczne spółdzielnie zatrudnienia (spółdzielnie pracownicze zaangażowane w integrację zawodową) są najważniejszymi kategoriami integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE) przeznaczonych dla ludzi niepełnosprawnych (fizycznie i z zaburzeniami procesu uczenia się). Firmy społeczne są znacznie liczniejsze niż społeczne spółdzielnie zatrudnienia, głównie ze względu na powstawanie wielu firm „wykształcających się” i „potencjalnych”.

Organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy (International Labour Market Organisations ILM)

1. Krótki zarys historii

Model organizacji pośrednictwa z rynkiem pracy (ILM) najsilniej związany jest ze Szkocją. Znanym, wczesnym przykładem jest „Glasgow Work”, które w lipcu 1995 roku koordynował 19 projektów, przyczyniły się one do zatrudnienia 232 osób. Związane to było z wieloma inicjatywami przeprowadzonymi w miastach i byłych obszarach przemysłowych Północnej i Środkowej Szkocji.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Niemal wszystkie ILM (i pozostałe przedsiębiorstwa społeczne) są zarejestrowane w Industrial and Provident Society (I&PS) lub Company Law (jako spółka z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością czy też rzadziej jako spółka akcyjna).

2.2. Realizowane cele

Organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy zapewniają „zarobki lub pensję, pracę w pełnym bądź częściowym wymiarze czasowym połączoną ze szkoleniami, które są dostępne jedynie przez określony czas. Wynikiem ich pracy jest bezpośredni społeczny cel lub też działania na

rzecz celu społecznego, w tych obszarach, gdzie działalność tego typu zazwyczaj nie bywa podejmowana³”.

2.3. Typy proponowanych posad

Działalność obejmuje prace na rzecz środowiska naturalnego, opiekę nad dziećmi, oprowadzanie po centrum miasta, usługi IT, sporty oraz pracę na rzecz społeczności lokalnej. Siedem na 10 miejsc przeznaczonych jest dla osób między 18 a 25 rokiem życia. Czasem zapewniana jest również opieka nad dziećmi i doradztwo związane z pozyskiwaniem dochodów. Oferowana jest praca czasowa, zarówno w pełnym, jak i częściowym wymiarze czasu.

2.4. Znaczenie szkoleń

Znaczna ilość szkoleń podnoszących kwalifikacje – oferowane są zarówno szkolenia zawodowe (National Vocational Qualification (NVQ) poziom 2 i wyższe) jak i podstawowe szkolenia.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Do głównej grupy docelowej należą osoby bezrobotne, zwłaszcza młode: 70% miejsc przeznaczonych jest dla osób między 18 a 25 rokiem życia. Co najmniej 50% przyjmowanych pracowników pozostawała bezrobotnymi przez okres przynajmniej 2 lat (aby uniknąć nadmiernych ciężarów – związanych ze stratami ekonomicznymi wynikającymi z nieskutecznego lokowania środków – warunek 2 lat pozostawania na bezrobociu, pozwala uniknąć obejmowani programem osób, które są w stanie same znaleźć pracę).

2.6. Zasoby

Większość programów wykorzystuje zasoby przynajmniej z jednego z wymienionych poniżej źródeł:

- szkolenia rządowe i programy zatrudnienia takie jak New Deal;
- Europejskie Fundusze Strukturalne;
- Fundusze na regenerację (Single Regeneration Budget);
- usługi związane z rozdzielaniem funduszy to znaczy, płatności i dotacji związanych z wykonaną pracą.

³ Simmonds, Emmerich (1996).

2.7. Związki z polityką społeczną

Organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy (ILM) są uznawane i wspierane przez rządowe programy integracji zawodowej:

ILM są częścią programu New Deal i mogą osiągnąć sukces o ile są dostosowane do potrzeb lokalnych pracowników. ILM są obecnie ściśle związane z polityką rządową i wspierającym ją programem New Deal. Są również częścią planów Learning and Skills Councils oraz Europejskiego Funduszu Socjalnego.

ILM zazwyczaj mają dobre kontakty z sektorem pozarządowymi i społecznością lokalną.

2.8. Podstawowe dane

Badania Josepha Rowntree (2000) rozpoczęte przez Marshalla i MacFarlane zidentyfikowały 5300 ILM (posad) w 65 działających programów (obecnie jest ich prawdopodobnie więcej). Organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy angażują około 9000 tysięcy osób rocznie (większość działających w Wielkiej Brytanii).

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Osiągana jest w większości poprzez kontrakty z władzami lokalnymi na przykład: na regenerację dzielnic, remonty budynków, itd.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy z formalnego punktu widzenia są autonomiczne, jednak w dużym stopniu pozostają uzależnione od funduszy rządowych. Najbardziej istotnym operacyjnym problemem doświadczanym przez realizowane obecnie programy jest brak bezpieczeństwa i regularnie wpływających środków. Prowadzenie działań administracyjno-biurokratycznych związanych z funduszami jest drugim z głównych problemów.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Typowy podział funduszy wygląda następująco:

Dochód ze sprzedaży:	10%
New Deal:	30%
ESF:	30%

SRB:	20%
TEC/LA:	10%

ESF: Europejski Fundusz Socjalny

SRB: Single Regeneration Budget

TEC: Training and Enterprise Councils została przekształcona w Learning and Skills Councils.

LA: władze lokalne

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Główną cechą ILM jest zatrudnianie odpłatne na podstawie umowy na czas określony.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Główną korzyścią dla społeczności jest przeprowadzenie regeneracji zamieszkiwanego przez nią terenu (nie wiadomo czy korzyść ta zawsze jest wyraźnie widoczna).

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Inicjatywy są prowadzone przez lokalne partnerstwa z różnymi instytucjami: organizacje pozarządowe, Training and Enterprise Councils obecnie Learning and Skills Councils i władze lokalne

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Podjęcie decyzji przyjmuje różne formy, nie jest jednak zależne od posiadanego kapitału i zazwyczaj angażuje reprezentantów lokalnych/wywodzących się ze społeczności interesariuszy.

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

Stopień w jakim pracownicy uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie jest znany, najprawdopodobniej różni się w zależności od przypadku.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Typowa dla tych organizacji jest ograniczona dystrybucja zysków i nastawienie na działalność nieprzynoszącą zysków materialnych.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Regularne konferencje i działania wspierające prowadzone są przez:

Centre for Economic and Social Inclusion (CESI)
Camelford House
89 Albert Embankment
London
SE1 7TP

5. Cechy innowacyjne

Projekty pośrednictwa z rynkiem pracy (ILM) mogą odgrywać ważną rolę w:

- umożliwić osobom bezrobotnym uzyskanie motywacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, których potrzebują, aby praca, którą znajdą poza systemem opieki socjalnej była *stała*.
- świadczenie nowych usług lokalnych lub poprawianie jakości istniejących, świadczonych przez sektor publiczny lub prywatny.

Trzeba zauważyć, że wyniki działalności tych organizacji są dobre, w 60% przekłada się na płatne zatrudnienie.

Duże quasi-rządowe przedsiębiorstwa: Remploy

1. Krótki zarys historii

Od czasu otwarcia pierwszej fabryki Remploy w Bridgen w listopadzie 1946 roku, Remploy rozrosło się do przedsiębiorstwa zatrudniającego ponad 11 400 osób, 90% z nich to osoby niepełnosprawne, w ponad 80 fabrykach i innych miejscach pracy w całej Wielkiej Brytanii (spośród tych 11000, około 6000 zatrudnionych jest w fabrykach należących do Remploy, a 5000 w obrębie dotowanego zatrudnienia należącego do głównego nurtu). Wytwarzając szereg produktów i usług, uzyskują dochód rzędu 150 milionów funtów⁴ dzięki prowadzeniu interesów z wieloma czołowymi firmami w Wielkiej Brytanii i organizacjami sektora publicznego (takimi jak National Health Service).

⁴Kurs z 2 lutego 2003 roku – 1 funt brytyjski = 1,52812 euro.

Remploy jest największym brytyjskim pracodawcą dla osób niepełnosprawnych. Początki działalności Remploy odsyłają nas do komitetu założonego podczas II Wojny Światowej przez Ernesta Bevina, pod kierownictwem parlamentarzysty Goerge'a Tomlinsona. Z jego rekomendacji w 1944 roku została przyjęta ustawa o (Zatrudnieniu) Osób Niepełnosprawnych. Zatrudnienie okaleczonych, w trakcie wojny, osób – zarówno cywilnych jak i wojskowych – było ważnym, w tym czasie, problemem. W wyniku „Tomlinson Report” i Ustawy z 1944 stworzono, w 1946 roku, pierwsze fabryki Remploy. Remploy ma dwie charakterystyczne cechy:

- podstawowym jego celem jest stworzenia możliwości zatrudnienia dla ludzi w poważnym stopniu doświadczonych niepełnosprawnością. Zapewnienie osobom niepełnosprawnym prawdziwej, wartościowej pracy daje im pieniądze, szacunek dla samych siebie i niezależność, będącą prawem każdego obywatela;
- rząd przyznaje Remploy dotację (100 000 funtów w 2002 roku). Od 1992 roku Remploy może otrzymywać i wykorzystywać fundusze z innych źródeł, ale jest odpowiedzialny za swoją działalność wobec rządu i parlamentu.

Zapisana „umowa misyjna” mówi: ”Remploy działa, aby dostarczać dobrej jakości usługi i produkty naszym klientom, a czyniąc to tworzyć odpowiednie możliwości zawodowe ludziom z różnymi typami niepełnosprawności”.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Jest to spółka z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością (a nie spółka akcyjna), niezależna, ale której udziały znajdują się w posiadaniu państwa.

2.2. Realizowane cele

Głównym celem jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych (umysłowo/fizycznie).

2.3. Typy proponowanych posad

Zapewnia stałe zatrudnienie we własnych fabrykach. Ma również oddziały, które oferują miejsca i przeniesienie do przedsiębiorstw należących do głównego nurtu (Interwork – oddział Remploy – wspierał 5000 tego typu w ciągu ostatnim 10 lat).

2.4. Znaczenie szkoleń

Szkolenia są szczegółowe i ustawiczne, aż po akredytację kwalifikacji według standardów NVQ (National Vocational Qualification). Ustawa o Dyskryminacji Osób Niepełnosprawnych z 1995 roku wymaga, aby każda firma zatrudniająca ponad 15 pracowników podejmowała odpowiednie środki, które zapewnią przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych w pracy oraz w dostępie do dóbr lub środków. Remploy (Interwork) oferuje również pracodawcom pomoc w trakcie rozmów kwalifikacyjnych z osobami niepełnosprawnymi (*nota bene*, w Wielkiej Brytanii istnieje 7 milionów osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, około połowa z nich jest czynna zawodowo).

2.5. Zatrudniani pracownicy

Pracownicy Remploy:

27% osób niepełnosprawnych fizycznie

40% osób niepełnosprawnych umysłowo/dotkniętych problemami związanymi z procesem uczenia się/osoby z chorobami nerwowymi

14% osoby niewidzące/niesłyszące

7% osoby cierpiące na choroby związane z systemem oddechowym/choroby serca

12% inne

2.6. Zasoby

3/5 dochodu pochodzi z rynku, 2/5 od państwa.

2.7. Związki z polityką społeczną

Wykorzystuje politykę rządową, na przykład program New Deal.

2.8. Podstawowe dane

Remploy posiada około 80 fabryk z 6000 pracowników (oraz 5000 pracowników dotowanych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach należących do głównego nurtu). W 2002 roku osiągnął 150 milionów funtów⁵ obrotu. Działa w następujących obszarach: usługi bibliotekarskie i drukarskie, opakowywanie płynów (produkty toaletowe i czyszczące), szkolenia, produkcja i

⁵ Kurs z 2 lutego 2003 roku – 1 funt brytyjski = 1,52812 euro.

pakowanie, tekstylia, protetyka (produkty ortopedyczne), Interwork, wytwórstwo mebli, wózków inwalidzkich.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Fabryki należące do Remploy mają stałą aktywność produkcyjną.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Remploy ma niezależny zarząd (ze składem typowym dla firm komercyjnych, związkowcami seniorami, i dyrektorem niepełniącym czynności wykonawczych). Udziały należą do państwa, ale firmie pozostawiona jest duża autonomia w zakresie prowadzenia interesów i pozyskiwania dochodów.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Remploy działa w obszarze rynku komercyjnego i kontraktowego, ponosi więc znaczne ryzyko. Jednak korzysta również z ważnych dla jego działalności dotacji państwowych.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Pracownicy otrzymują stawki wynegocjowane na szczeblu narodowym.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Ma wyraźny cel związany z wspieraniem osób niepełnosprawnych, ale nie ma bezpośredniego celu przynoszącego korzyści społeczności.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Inicjatywa została rozpoczęta przez państwo.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału, jednak w przedsiębiorstwie tym istnieje konwencjonalna hierarchia zarządzania, kontrolowana przez niezależny zarząd.

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

Istnieje związek zawodowy, lecz poza tym nie ma żadnej innej formy uczestniczenia pracowniczego.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Nie istnieją tego typu ograniczenia, jednak biorąc pod uwagę znaczące dotacje rządowe, Remploy może być postrzegane jako przedsiębiorstwo nienastawione na zysk.

4. Wspieranie struktur parasolowych

Stowarzyszenia handlowe mogą odgrywać ważną rolę, ale nie istnieją żadne wspierające to przedsiębiorstwo struktury parasolowe, poza państwem (dotacje).

5. Cechy innowacyjne

Remploy prowadzi dobre szkolenia i programy rozwojowe. Jego mający dalszy zasięg oddział Interwork jest interesującym modelem zawodowym oceniania/szkolenia/wspierania pracowników w należących do głównego nurtu miejscach zatrudnienia. Stały koszt jednego miejsca zatrudnienia wynosi 3 100 funtów⁶ na osobę.

Organizacje wolontariackie (zazwyczaj duże) prowadzące inicjatywy związane z zatrudnieniem/przedsiębiorstwa

1. Krótki zarys historii

Kategoria ta obejmuje różne inicjatywy podejmowane przez organizacje wolontariackie (w tym organizacje charytatywne) mające na celu zapewnienie zatrudnieni wyznaczonym sobie grupom docelowym. W niektórych przypadkach, inicjatywy te prowadzą do powstania niektórych z organizacji należących do omówionych wyżej kategorii integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE), dotyczy to zwłaszcza firm społecznych, które często zawiązują z organizacjami wolontariackimi relacje oparte na partnerstwie/sponsoringu.

⁶ Kurs z 2 lutego 2003 roku – 1 funt brytyjski = 1,52812 euro.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

Nie istnieje żadna specjalna forma prawna, poza spółką z ograniczoną poręczeniem odpowiedzialnością, która należy do najpowszechniejszych form prawnych przyjmowanych przez tego typu organizacje. (Trzeba zauważyć, że niektóre inicjatywy stanowią filie lub oddziały organizacji wolontariackich, a więc formalnie są zależne. Dlatego może wydawać się dyskusyjne, czy powinny zostać zaliczone do przedsiębiorstw społecznych. Jednak mocnym argumentem za takim postępowaniem, jest to, że są inicjatywy cieszące się wysokim stopniem autonomii i finansowej niezależności).

2.2. Realizowane cele

Przede wszystkim organizacje tego typu zapewniają szkolenia, zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych lub wywodzących się z grup defaworyzowanych.

2.3. Typy proponowanych posad

Różnego rodzaju.

2.4. Znaczenie szkoleń

Poziom i ilość szkoleń jest różna, w zależności od organizacji.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Zazwyczaj inicjatywy te służą wspieraniu grupy docelowej większej (sponsorującej) organizacji wolontariackiej. Na przykład działający na rzecz osób niewidomych Royal National Institute for the Blind, wspiera inicjatywy na rzecz osób niedowidzących i niewidomych. Kategorie grup docelowych mogą obejmować osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, młodych pracowników, itd.

2.6. Zasoby

Część dochodów pochodzi z działań rynkowych, a część z kontraktów państwowych.

2.7. Związki z polityką społeczną

Większość inicjatyw ma związki z polityką socjalną i wykorzystuje programy państwowe takie jak New Deal, Workstep, etc. Mogą również korzystać z dodatków państwowych takich jak Incapacity Benefits lub Severe Disability Allowance.

2.8. Podstawowe dane

Żadne ogólne statystyki nie są dostępne, pomimo że każda charytatywna/wolontariacka organizacja ma dane dotyczące własnej działalności.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Działania zostały wybrane w ten sposób, aby spełnić to kryterium.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Mogą mieć znaczną autonomię, jednak wsparcie od organizacji wolontariackich, powoduje uzależnienie.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

Część dochodu pochodzi ze sprzedaży na wolnym rynku.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Odnosi się do wybranych inicjatyw.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Głównym celem jest integracja zawodowa, w przeciwnym razie mogą być to inne przynoszące korzyść społeczności cele.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Często w realizację inicjatywy włączani są obywatele, jednak zazwyczaj inicjatywa przedsiębiorcza pochodzi od fachowców i wolontariuszy z organizacji wolontariackiej i jej partnerów.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału. Czasem proces podejmowania decyzji zbliżony jest do zasady „jedna osoba, jeden głos”.

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

Stopień uczestnictwa pracowników jest różny.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

Organizacje wolontariackie mają ograniczoną dystrybucję zysków lub są organizacjami nienastawionymi na zysk. W niektórych przypadkach mogą tworzyć zysk, jednak jest on przeznaczany na cele społeczne (np. The Big Issue – patrz poniżej).

4. Wspieranie struktur parasolowych

Organizacje wolontariackie są wspierane przez National Council of Voluntary Organisations. Inicjatywy rozwojowe mogą być wspierane przez Development Trust Association. Tworzone przedsiębiorstwa społeczne przejmują formę innych integracyjnych przedsiębiorstw społecznych (WISE) (w połączeniu z odpowiednimi strukturami parasolowymi), na przykład tam, gdzie działają organizacje pośrednictwa z rynkiem pracy lub firmy społeczne.

5. Cechy innowacyjne

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne, należące do tej kategorii, mają różne innowacyjne cechy. Każda ma specyficzne doświadczenie, związane z zajmowaną przez nią niszą lub wybraną grupą docelową. Tak więc, na przykład Groundwork łączy zagadnienia związane z ochroną środowiska z zapewnianiem miejsc pracy i regeneracją zaniedbanych dzielnic. Rethink i Richmond Fellowship skupiają się na osobach niepełnosprawnych i chorych psychicznie. Princes Trust zajmuje się młodymi ludźmi. St. Mungos i Big Issue osobami bezdomnymi. Big Issue szczególnie zajmuje się sposobami, w jakie bezdomni ludzie mogą legalnie zarabiać. Settlement wspiera zaniedbane dzielnice miejskie i wspólnoty defaworyzowane.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

- CORNFORTH C., THOMAS A., LEWIS J., SPEAR R. (1988), *Developing Successful Worker Co-operatives*, Sage Publications, London.
- CÔTÉ D. (2000), *Les holdings coopératifs. Evolution ou transformation définitive?*, De Boeck Université Editions, Brussels
- DEFOURNY J, BORZAGA C (eds.) (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London.
- DEFOURNY J., FAVREAU L., LAVILLE, J.-L., (1998), *Insertion et nouvelle économie Sociale*, Desclée de Brouwer, Paris.
- DEFOURNY J., MONZÓN CAMPOS J.-L. (1992), *Economie Sociale — entre économie capitaliste et économie publique*, Bruxelles, De Boeck et CIRIEC.
- DESROCHE H. (1983), *Pour un traité d'économie Sociale*, Paris, CIEM.
- DEVELTERE P. (1994), *Co-operation and Development*, Acco, Louvain, Belgium.
- DEVELTERE P. (1993), "Co-operative Movements in the Developing Countries", *Annals of Public and Co-operative Economics*, Blackwells.
- KENDALL J., ALMOND S. (1998), *The UK Voluntary (Third) Sector in Comparative Perspective*, PSSRU, University of Kent, UK.
- KENDALL J., FORDER J., KNAPP M. (w przygotowaniu), *The Voluntary Sector in the Mixed Economy: Care for Elderly People*, CIRIEC Study on Associations and Services to Elderly People, Liège.
- KENDALL J., KNAPP M. (1996), *The Voluntary Sector in the UK*, Manchester University Press, Manchester.
- LAVILLE J.-L. (sous la direction) (1992), *Les services de proximité en Europe*, Ten-Syros Alternatives, Paris.
- LAVILLE J.-L., NYSSSENS M (2000), "Solidarity-based Third Sector Organisations in the 'Proximity Services' Field: A European Francophone Perspective", *Voluntas*, vol. 11, n°1, ss. 67-84.
- LEWIS D. (1999), *International Perspectives on Voluntary Action: Reshaping the Third Sector*, Earthscan, London.
- MARSHALL B., MACFARLA R. (2000), *The intermediate labour market: A tool for tackling long-term unemployment*, wydane dla J Rowntree Foundation by YPS.

- MILLINGTON B., ADAMANTIADI M., BRISCOE R., SPEAR R (2001), *Principled Management*, CRU Publication. Open University, Milton Keynes.
- MONZON CAMPOS J.-L., SPEAR R., THOMAS A., ZEVI, A. (1996), *Cooperatives, Markets, Co-operative Principles*, CIRIEC, Liege.
- NYSSSENS M. (1997), "Popular Economy in the South, Third Sector in the North: Are they signs of Generating an Economy of Solidarity", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 68, nr 2, ss. 167-196.
- PATON R. *i inni*. (1989), *Reluctant Entrepreneurs*, Open University Press. (via CRU, Open University, Milton Keynes).
- OCDE (1998), *Les entreprises Sociales dans les pays membres de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- PHARAOH C., SMERDON M. (1998), *Dimensions of the Voluntary Sector, Charities Aid Foundation*, West Malling.
- PUTNAM R. (2000), *Bowling Alone – The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York.
- SALAMON L.M., ANHEIER H.K. (1998), *The Emerging Sector Revisited, a Summary*, The John Hopkins University.
- SALAMON L.M. and ANHEIER H.K. (1997), *Defining the non-profit sector — a cross-national analysis*, Institute for Policy Studies, The Johns Hopkins University.
- SALAMON L.M., ANHEIER H.K. (1998), *The Emerging Sector Revisited*, Institute for Policy Studies, The Johns Hopkins University.
- SIMMONDS D., EMMERICH M., (1996), *Regeneration through Work*, CLES, Manchester.
- SOCIAL FIRMS (1997), *Echo Project, European Commission*, Garant, Leuven.
- SPEAR R., LEONETTI, A., THOMAS, A. (1994) *Third Sector Care*, CRU, Milton Keynes, UK.
- SPEAR R, DEFOURNY J, LAVILLE J-L, FAVREAU L. (2001), *Combating Social Exclusion in Europe: The contribution of the social economy*, Ashgate, Hants.
- SPEAR R. *i inni*. (2000), *Report on Third System and Employment* published by CIRIEC International. Liege, Belgium.
- SPEAR R., VOETS, H. (1995), *Success and Enterprise*, Avebury, Hants.

SPEAR R. (2000) "The Co-operative Advantage", *Annals of Public and Co-operative Economics*, Blackwells.

SPEAR R., DAVIS P., WILKINS A. (2000), "Reasserting the Co-operative Advantage", Special Issue of *Journal of Co-operative Studies*.

SPEAR R., FREDERICKSON, THOMAS A. (1997), *Strategic Management in the Social Economy - Learning and Training Pack*, CRU, Open University, Milton Keynes, MK7 6AA.

THOMAS A., CORNFORTH C. (1994), "The changing structure of the worker co-operative sector in the UK: Interpretation of recent trends", *Annals of Public and Co-operative Economy*.

THOMAS A., DEFOURNY J. (1990) "Financing Workers' Co-operatives and Self-Managed Enterprises", *Special Issue of Annals of Public and Cooperative Economics*, vol 61, nr 2-3.

WESTERDAHL S., WESTLUND H. (1998), "Social Economy and New Jobs", *Annals of Public and Co-operative Economics*, vol. 69, nr 2, Blackwells, Oxford.

Lista publikacji EMES

Książki

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

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

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

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

Opracowania 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.

Opracowania 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.