
EMES
European Research Network

Narodowy raport
na temat integracyjnych przedsiębiorstw społecznych:
Austria

Charlotte Graubier

Dokument nr 03/06

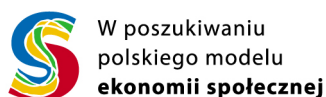
Niniejszy artykuł jest częścią większego projektu o nazwie „L’entreprise sociale: lutte contre l’exclusion par l’insertion économique et sociale”(ELEXIES) (Przedsiębiorczość społeczna: walka z wykluczeniem poprzez integrację ekonomiczną i społeczną). Projekt jest realizowany wspólnie z European Network 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 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 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 przedsiębiorstw społecznych: Austria

Charlotte GRUBER

Regionalverein Frauen für Frauen oraz członkini SÖB Verband (Verband der Sozialökonomischen Betriebe Steiermark), Graz.

Wstęp

Integracja osób wywodzących się z grup defaworyzowanych w Austrii postrzegana jest jako zadanie państwa i stanowi część austriackiej polityki rynkowej. Głównym strategicznym aktorem definiującym kryteria udzielania pomocy (zarówno finansowej jak i społecznej) jest Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Niektóre międzynarodowe programy (jak europejski fundusz socjalny czy Lokalne Pakty Zatrudnienia) również współfinansują mechanizmy integracyjne. Austriacki Departament Rynku Pracy jest ich partnerem wykonawczym.

Z punktu widzenia austriackiego Departamentu Rynku Pracy, im dłuższy okres bezrobocia, tym mniejsze szanse znalezienia nowej pracy. Osoby długotrwale bezrobotne często mają mniejsze kwalifikacje lub zupełnie nie mają kwalifikacji, co utrudnia im znalezienie zatrudnienia. Jednak również sam okres bezrobocia wywiera negatywne skutki na zdolność podjęcia pracy. Powody takiego stanu rzeczy są różnorokie: poszukiwane kwalifikacje zmieniają się w czasie, fakt ten sprawia, że odbyte w przeszłości szkolenia zawodowe stają się nieaktualne. Osoby bezrobotne są również pozbawione możliwości szkoleń zawodowych, co ma bardzo duży wpływ na nisko wykwalifikowanych robotników. Długi okres nieobecności na rynku pracy obniża również motywację poszukiwania nowej pracy. Zatracane są ważne umiejętności społeczne, takie jak: praca zespołowa, zarządzanie czasem czy punktualność. Pracodawcy są również świadomi tych negatywnych skutków i dlatego niechętnie zatrudniają osoby długotrwale pozostające na bezrobociu. Napięta sytuacja na rynku pracy powoduje, że osoby bezrobotne znajdują się w zakętym kręgu, czasowe zatrudnienie w integracyjnych przedsiębiorstwach społecznych daje im szansę na wyjście z tego kręgu.

Poza negatywnymi skutkami dotyczącymi osoby długotrwale bezrobotne na rynku pracy, są one również zagrożone społecznym wykluczeniem, które z kolei może prowadzić do wielu społecznych i zdrowotnych problemów. Utrata dochodów bardzo często wiąże się z wzrastającym zadłużeniem, które często kończy się izolacją oraz uzależnieniem od alkoholu lub narkotyków.

Integracyjne mechanizmy w Austrii próbują zapobiec tym tendencjom. Od wczesnych lat 80. dwudziestego wieku, austriacki Departament Rynku Pracy wspiera inicjatywy, projekty i przedsiębiorstwa, które zwalczają dwa główne problemy prowokowane przez długotrwałe bezrobocie: coraz większe problemy związane ze zdobyciem pracy oraz wykluczenie społeczne.

Integracyjne przedsiębiorstwa społeczne oferują czasowe zatrudnienie osobom dyskryminowanym i (społecznie) niepełnosprawnym. Ich głównym celem jest łączenie wytwarzania dóbr i usług ze społeczną misją związaną z integracją poprzez zatrudnienie. Przedsiębiorstwa te realizują dwa – czasem przeciwstawne – cele:

- poprawianie społecznej i ekonomicznej sytuacji grupy docelowej;
- osiągnięcie dobrych wyników komercyjnych.

W obszarze integracji zawodowej w Austrii istnieją dwa główne typy przedsiębiorstw:

- przedsiębiorstwa społeczno-ekonomiczne;
- nienastawione na zysk projekty/firmy.

Poza tymi dwoma typami przedsiębiorstw istnieją jeszcze tak zwane „centra przysposobienia zawodowego” (*Arbeitsstrainingszentrum*). W 2001 roku w Austrii było 6 takich centrów. Główna różnica między tymi trzema typami przedsiębiorstw polega na finansowych wytycznych zdefiniowanych przez austriacki Departament Rynku Pracy dla każdego z tych przedsiębiorstw. Centra przysposobienia zawodowego nie zostały włączone do tego artykułu ponieważ ekonomiczny wymiar ich działalności jest bardzo ograniczony, a ich grupą docelową są głównie osoby z problemami natury psychicznej.

Wymienione wyżej trzy typy przedsiębiorstw mają następujące cechy wspólne:

- zatrudniają osoby długotrwale bezrobotne na czas określony, zazwyczaj na rok;
- realizują te same cele: oferują zatrudnienie osobom z wybranych przez siebie grup docelowych, działając jako przedsiębiorstwa rynkowe;
- wspierają integrację osób ze swojej grupy docelowej poprzez pomoc socjo-pedagogiczną;
- integracyjna część działalności przedsiębiorstwa jest finansowana z funduszy publicznych, zazwyczaj w postaci rocznych kontraktów, co sprawia, że wszystkie te przedsiębiorstwa muszą co roku składać wniosek o odnowienie kontraktu.

1. Krótki zarys historii

Mechanizmy przeznaczone do zwalczania bezrobocia oraz wykluczenia z rynku pracy powstały w roku 1980, kiedy zostało utworzone pierwsze integracyjne przedsiębiorstwo społeczne. Były minister opieki społecznej Alfred Dallingier (1980 – 1989) w sposób aktywny wspierał nową politykę zatrudnienia i tworzył pozytywny klimat dla różnych typów innowacyjnych inicjatyw, których celem było podniesienie kwalifikacji oraz integracja osób bezrobotnych. Jednym z nowych mechanizmów były przedsiębiorstwa społeczne (*Sozialökonomischer Betrieb*, lub SÖB).

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

SÖB są nienastawionymi na zysk stowarzyszeniami lub nienastawionymi na zysk spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością.

2.2. Realizowane cele

Realizowane są trzy główne cele:

- cel związany z zatrudnieniem: tworzenie miejsc pracy;
- cel społeczny: integracja osób bezrobotnych;
- cel ekonomiczny: zdobycie kwalifikacji przez grupy docelowe, poprzez produkcję dóbr i świadczenie usług.

2.3. Typy proponowanych posad

Proponowane są dwa typy posad:

- praca stała dla personelu wykwalifikowanego (menedżerowie, personel socjo-pedagogiczny, robotnicy wykwalifikowani)
- praca czasowa (zazwyczaj na okres roku) dla osób wywodzących się z grup docelowych w celu zapewnienia im szkoleń, zatrudnienia i pomocy w reintegracji na rynku pracy.

Oferowane zatrudnienie wiąże się z kontraktem odpowiadającym wszelkim regulacjom prawnym austriackiego prawa pracy.

2.4. Znaczenie szkoleń

Znaczenie szkoleń uzależnione jest od typu zatrudnianych pracowników i obszaru ekonomii, w którym przedsiębiorstwo działa. Wszystkie przedsiębiorstwa łączą okresy praktycznych szkoleń z okresami nauki teoretycznej. Niektóre przedsiębiorstwa prowadzą własne kursy

inne umożliwiają swoim pracownikom uczęszczanie do szkół zawodowych, aby mogli otrzymać formalny dokument zaświadczający ich wykształcenie zawodowe.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Grupami docelowymi austriackich SÖB są osoby doświadczające dyskryminacji na rynku pracy:

- osoby długotrwale bezrobotne;
- osoby niepełnosprawne;
- młodzież upośledzona społecznie ;
- kobiety po 45 roku życia i mężczyźni po 50 roku życia;
- kobiety po rozwodzie;
- osoby doświadczone takimi problemami jak: bezdomność, alkoholizm, narkomania, byli więźniowie, itd.

2.6. Zasoby

Finansowanie SÖB opiera się na własnym dochodzie (około 40%) osiąganym ze sprzedaży dóbr i usług, pozostała część dochodu (około 60%) to fundusze z austriackiego Departamentu Rynku Pracy i Europejskiego Funduszu Socjalnego, samorządów, administracji regionalnej, specjalnych funduszy dla osób niepełnosprawnych oraz – w bardzo ograniczonym zakresie – od osób prywatnych.

2.7. Związki z polityką społeczną

Podstawą prawną dla SÖB jest §28/4c oraz §34/4c Ustawy o Wspieraniu Rynku Pracy. Są one częścią Narodowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia i Regionalnych Paktów Zatrudnienia. Większość przedsiębiorstw ma powiązania z administracją regionalną.

2.8. Podstawowe dane

W 2000 roku istniało 59 SÖB, które oferowały 1700 czasowych miejsc pracy, w tym samym roku, całkowita liczba pracowników (3888), należących do grup docelowych została zatrudniona i przyjęta na szkolenia w tych zakładach pracy. SÖB zatrudniały 455 fachowców i wytwarzały dochód wartości 21,6 milionów euro. Pieniądze publiczne stanowią 63% środków przedsiębiorstwa.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Wszystkie SÖB wykazują stałą aktywność w zakresie produkcji i/lub sprzedaży usług. W większości działają one w następujących obszarach:

- tekstylia
- stolarka
- restauracje
- budownictwo
- obróbka metali
- produkcja, sprzedaż i naprawa różnego rodzaju dóbr
- sprzątanie i pozbywanie się odpadków
- usługi domowe

3.2. Wysoki stopień autonomii

SÖB są niezależnymi prawnymi jednostkami. Członkowie zarządu to menedżerowie SÖB, politycy lokalni, osoby prywatne zainteresowane wspieraniem sektora społecznego, itd. SÖB są uzależnione od funduszy publicznych, dlatego muszą postępować zgodnie z wytycznymi różnych donatorów.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

W dużym stopniu SÖB działają na wolnym rynku, dlatego muszą sobie radzić z ryzykiem ekonomicznym. Dotacje wykorzystywane są tylko na pokrycie kosztów związanych z personelem, w tym szkoleń i działań podnoszących kwalifikacje.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Wynagrodzenie wszystkich pracowników (zarówno stałych jak i czasowych) ustalane jest na podstawie zbiorowej umowy między przedsiębiorstwami należącymi do tej samej branży. W Austrii zazwyczaj nie korzysta się w SÖB z pracy wolontariackiej.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Głównym celem SÖB jest oferowanie zatrudnienia i możliwości podnoszenia kwalifikacji osobom wykluczonym z rynku pracy, które mają problemy z reintegracją zawodową. Poza tym celem, większość przedsiębiorstw stara się, o ile jest to możliwe, nawiązać bliską współpracę ze społecznościami lokalnymi i oferują im usługi.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Wiele SÖB – zwłaszcza na początku – było zakładanych przez pracowników socjalnych lub inne osoby prywatne. Niektóre uznane stowarzyszenia również przyczyniły się do rozpoczęcia działalności SÖB.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

SÖB prowadzone są przez menadżerów, którzy ponoszą odpowiedzialność za ekonomiczne ryzyko przedsiębiorstwa. Jeśli chodzi o podejmowanie decyzji, profesjonalny personel (w tym menedżerowie) działa wspólnie z pracownikami czasowymi. Pracownicy czasowi mają prawo do wypowiedzania się we wszystkich kwestiach dotyczących ich spraw. Innymi słowy decyzje podejmowane są „zespołowo” ale ostatecznie słowo należy do menedżera. Jednak jego władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału lecz jest zapisana w kontrakcie.

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

Ogólnie rzecz biorąc SÖB wspierają samodzielność i odpowiedzialność pracowników czasowych, co obejmuje również uczestnictwo w codziennych działaniach podejmowanych w przedsiębiorstwie.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

SÖB nie są uprawnione do żadnej dystrybucji zysków. Każdy wypracowany zysk pod koniec roku jest oddawany donorom, ograniczając w ten sposób ich wkład finansowy (dokładniej suma dochodu z jednego roku jest odejmowana od dotacji na rok kolejny).

4. Organizacje parasolowe

Mamy do czynienia z nieformalnymi spotkaniami i formalną siecią kontaktów na szczeblu lokalnym, istnieje również stowarzyszenie SÖB (*Bundeschverband für soziale Unternehmen*) z siedzibą w Grazu. SÖB jest również częścią BDV (*Bundeschverband für soziale Unternehmen*), federacyjnego stowarzyszenia, które łączy wszystkie inicjatywy społeczne w Austrii.

5. Cechy innowacyjne

SÖB łączy szkolenia zawodowe z zatrudnieniem, pracownicy czasowi otrzymują pomoc umożliwiającą im rozwiązanie problemów osobistych w trakcie pobytu w przedsiębiorstwie.

Pobyt w SÖB składa się z kilku etapów (etap przygotowawczy, etap wprowadzający, etap szkolenia i pracy, etap poszukiwania zatrudnienia, etap końcowy i odejście z przedsiębiorstwa). Pobyt w SÖB jest udokumentowany, cele są ustanawiane wspólnie z pracownikami czasowymi a postępy podlegają regularnej ocenie.

Projekty/firmy nienastawione na zysk

1. Krótki zarys historii

Jak zostało to już wcześniej zaznaczone, pojawienie się mechanizmów walki z bezrobociem i wykluczeniem z rynku pracy miało miejsce w 1980 roku, kiedy powstało pierwsze integracyjne przedsiębiorstwo społeczne. Ponieważ przedsiębiorstwa społeczno-ekonomiczne (SÖB) – jeden z pierwszych wprowadzonych mechanizmów – nie mogły zająć się wszystkimi grupami bezrobotnych, we wczesnych latach 90. powstały tak zwane projekty czy firmy nienastawione na zysk (*Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte* / *Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften* lub GBP), ich główne cele i grupy docelowe są odmienne w różnych regionach Austrii, ponieważ Departament Rynku Pracy każdego regionu ustala własne priorytety i opracowuje odpowiadające im programy.

2. Najważniejsze cechy

2.1. Forma/y prawna/e i struktura własności

GBP to nienastawione na zysk stowarzyszenia lub nienastawione na zysk spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, często związane z dużymi organizacjami charytatywnymi i/lub związane partnerstwem z lokalnymi samorządami.

2.2. Realizowane cele

Głównym powodem zakładania GBP jest chęć wspierania określonej grupie docelowej, oraz oferowanie pracy należącym do niej osobom. Głównym celem jest oferowanie pracy czasowej oraz praktycznych szkoleń, aby przygotować je do integracji na otwartym rynku pracy.

2.3. Typy proponowanych posad

Oferowane są dwa typy posad:

- praca stała dla personelu wykwalifikowanego (menedżerowie, personel socjo-pedagogiczny, robotnicy wykwalifikowani)

- praca czasowa dla określonych grup docelowych, która zapewnia im praktyczną naukę zawodu, zatrudnienie i pomoc w reintegracji na rynku pracy.

2.4. Znaczenie szkoleń

Znaczenie szkoleń uzależnione jest od typu zatrudnianych pracowników i obszaru gospodarki, w którym przedsiębiorstwo jest aktywne. Wszystkie przedsiębiorstwa łączą praktyczną naukę zawodu z okresami nauki teoretycznej.

2.5. Zatrudniani pracownicy

Grupami docelowymi austriackich GBP są ludzie doświadczający dyskryminacji na rynku pracy:

- osoby długotrwale bezrobotne;
- osoby niepełnosprawne;
- młodzież upośledzona społecznie;
- kobiety powyżej 45 roku życia i mężczyźni powyżej 50 roku;
- kobiety po rozwodzie;
- osoby bezdomne, alkoholicy, narkomanii, byli więźniowie, etc.

2.6. Zasoby

Finansowanie GBP opiera się na własnych dochodach (około 25%) pochodzących ze sprzedaży dóbr i usług. Pozostała część (około 75%) to fundusze pochodzące z austriackiego Departamentu Rynku Pracy, Europejskiego Funduszu Socjalnego, samorządów, administracji regionalnej, specjalnych funduszy przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych i – w bardzo ograniczonym stopniu – od sponsorów prywatnych.

2.7. Związki z polityką społeczną

Podstawą prawną dla SÖB są §28/4c oraz §34/4c Ustawy o Wspieraniu Rynku Pracy. Stanowią one częścią Narodowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia i Regionalnych Paktów Zatrudnienia. Większość projektów związana jest ze społecznościami lokalnymi lub dużymi organizacjami charytatywnymi.

2.8. Podstawowe dane

W 2000 roku istniało 120 GBP, oferujących pracę w około 1900 zakładów pracy dla pracowników czasowych. W tym samym roku, w tych zakładach, zatrudniono i przeszkolono

2720 pracowników należących do grup docelowych. GBP zatrudniały 475 fachowców i wytworzyły własny dochód wysokości 14,4 milionów euro. Fundusze publiczne stanowią 73% dochodów tych przedsiębiorstw.

3. Stosunek do kryteriów ekonomiczno-społecznych EMES

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

Większość GBP wykazują stałą aktywność w zakresie produkcji i/lub sprzedaży usług. W większości działają one w następujących obszarach:

- administracja/prace biurowe
- usługi społeczne
- ochrona środowiska
- remonty
- sztuka/kultura/badania naukowe
- turystyka
- rzemiosła i handel.

3.2. Wysoki stopień autonomii

Niektóre GBP są niezależnymi jednostkami prawnymi, jednak większość z nich stanowi część większych organizacji. GBP uzależnione są od funduszy publicznych oraz wytycznych donorów.

3.3. Znaczący poziom ryzyka ekonomicznego

GBP działają zarówno w obszarze gospodarki rynkowej jak i nierynkowej. Niektóre doświadczają bardzo niewielkiego ryzyka ekonomicznego, ze względu na to, że oferują terapię zajęciową dla osób niepełnosprawnych. Inne natomiast prowadzą działalność gospodarczą, konkurując na rynku z sektorem prywatnym.

3.4. Minimalna ilość pracy odpłatnej

Wynagrodzenie pracowników (zarówno stałych jak i czasowych) ustalane jest bądź za zbiorową zgodą lub poprzez specjalną umowę z osobami z określonej grupy docelowej. Praca wolontariacka wykorzystywana jest w bardzo ograniczonym zakresie.

3.5. Wyraźny cel, przynoszący korzyści społeczności

Głównym celem GBP jest oferowanie zatrudnienia osobom wykluczonym z rynku pracy i mających problemy z reintegracją zawodową. Niektóre GBP mają bliskie związki z lokalnymi społecznościami i oferują usługi, których nie zapewnia sektor prywatny.

3.6. Inicjatywa rozpoczęta przez grupę osób

Większość GBP zostało założonych przez społeczności lokalne, lokalne samorządu lub duże organizacje charytatywne. Tylko niewielka część tych przedsiębiorstw została założone przez pracowników socjalnych lub inne osoby zaangażowane w pracę socjalną.

3.7. Władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału

GBP prowadzone są przez menadżerów, którzy ponoszą odpowiedzialność za ekonomiczne ryzyko przedsiębiorstwa. Jeśli chodzi o podejmowanie decyzji, personel profesjonalny (w tym menedżerowie) działają wspólnie z pracownikami czasowymi. Pracownicy czasowi mają prawo do wypowiedzania się we wszystkich kwestiach dotyczących ich spraw. Innymi słowy decyzje podejmowane są „zespołowo” ale ostatecznie słowo należy do menedżera. Jednak jego władza decyzyjna nie zależy od posiadanego kapitału lecz jest zapisana w kontrakcie.

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

Ogólnie rzecz biorąc GBP wspierają samodzielność i odpowiedzialność pracowników czasowych, co obejmuje również uczestniczenie w codziennych działaniach podejmowanych w przedsiębiorstwie.

3.9. Ograniczona dystrybucja zysków

GBP nie są uprawnione do żadnej dystrybucji zysków. Każdy wypracowany zysk pod koniec roku jest oddawany donorom, ograniczając w ten sposób ich wkład finansowy (dokładniej suma dochodu z jednego roku jest odejmowana od dotacji na rok kolejny). W przypadku dużych organizacji, możliwe jest sporządzenie specjalnej umowy lub reinwestycja zysku.

4. Organizacje parasolowe

Mamy do czynienia z nieformalnymi spotkaniami na szczeblu lokalnym. Ponieważ istnieje wiele różnic między GBP, nie istnieje żadna formalna organizacja reprezentująca ten typ integracyjnych przedsiębiorstw społecznych. Jednakże GBP tworzą część Federacji

Stowarzyszeń Parasolowych na Rzecz Przedsiębiorstw Społecznych (*Bundsdachverband für Soziale Unternehmen* lub BDV), federalnego stowarzyszenia łączącego wszystkie inicjatywy społeczne w Austrii.

5. Cechy innowacyjne

GBP zostały utworzone, aby wspierać docelowe grupy osób niepełnosprawnych. Zwłaszcza w obszarze kultury/sztuki i badań naukowych, zostały stworzone nowe projekty, oferujące miejsca pracy, na przykład pomoc podczas badań archeologicznych lub renowacji starych budynków. Inne GBP wspierają turystykę poprzez organizowanie szkoleń dla przewodników. Proponują również pomoc muzeom lub angażują się w projekty związane z ochroną środowiska.

Tłumaczenie: Jakub Jedliński

Literatura

HESCHL F., STÜGER H.P. (1997), *Beschäftigungsgesellschaften. Ein neues Instrument der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Regionalpolitik?*, Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark, Graz.

LECHNER F., LOIDL R., MITTERAUER L., REITER W., RIESENFELDER A. (2000), *Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt I: Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe*, raport Arbeitsmarkt, Wien.

LECHNER H., SEILER E. CH., STOPPACHER P., (2000), *Evaluierung der Sozialökonomischen Betriebe der Steiermark* (2000), Arbeitsmarkt Service Steiermark, Graz.

LOIDL-KEIL R., (2002), *Entwicklungsstand und Perspektiven des Sozialen Unternehmertums in Österreich. Eine Pilotstudie. Von experimentellen Arbeitsmarktprojekten zu integrativen Beschäftigungsbetrieben*, Gefördert von der Julius-Raab-Stiftung, Wien.

"Schriften zur Arbeitsmarkt- und Sozialforschung. Schwerpunkt: Sozialökonomische Betriebe" (1996), *Diskurs Sozial* Heft 1, Verein für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, Projektbüro. Klagenfurt.

Lista Publikacji EMES Network

Książki

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

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

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

Artykuły EMES związane z projektem "PERSE"

- Aiken M., Spear R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode, I., Evers A., Schulz A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, nr 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga C., Loss M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, nr 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, nr 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister C., Defourny J., Grégoire O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, nr 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, nr 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård L., Bisballe T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, nr 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens M., Grégoire O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique", *Working Papers Series*, nr 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara P., O'Shaughnessy M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, nr 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, nr 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, nr 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, nr 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal I., Claver N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, nr 04/05, Liège: EMES European Research Network.

Artykuły EMES związane z projektem "ELEXIES"

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

- Delaunoy P. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Luxembourg", *Working Papers Series*, nr 03/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2002) "Les structures d'insertion par l'économie en France", *Working Papers Series*, nr 02/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme B., Gardin L. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France", *Working Papers Series*, nr 03/09, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire O. (2003) "Profils Nationaux des Entreprises Sociales d'Insertion : Belgique", *Working Papers Series*, nr 03/03, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire O. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Belgium", *Working Papers Series*, nr 03/08, Liège: EMES European Research Network.
- Gruber C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Austria", *Working Papers Series*, nr 03/06, Liège: EMES European Research Network.
- Loss M. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy", *Working Papers Series*, nr 03/04, Liège: EMES European Research Network.
- O'Shaughnessy M. (2002) "Social Integration Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, nr 02/05, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi P., Immonen N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", *Working Papers Series*, nr 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista H., Nogueira S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", *Working Papers Series*, nr 02/09, Liège: EMES European Research Network.
- Schulz A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", *Working Papers Series*, nr 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", *Working Papers Series*, nr 02/06, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *Working Papers Series*, nr 03/10, Liège: EMES European Research Network.
- Spear R., Bidet E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, nr 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan Y., Laurelii E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, nr 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez I., Valls Jubany C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, nr 03/01, Liège: EMES European Research Network.