



ZAŁOŻENIA DO PROJEKTU USTAWY „O FIRMIE SPOŁECZNEJ”

AUTOR:

Megapartnerstwo
Koalicja Łamania Oporów Społecznych „KŁOS”, Działanie 3 PIW EQUAL

Partner odpowiedzialny:
Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych — Administrator PRR „KŁOS”

Łódź, dnia 27 maja 2008 r.

Założenia do Ustawy o firmie społecznej inspirowane są doświadczeniami krajów europejskich, w tym w szczególności:

- ❑ Doświadczeniami z Wielkiej Brytanii — *Social Firms UK, Social Firms Scotland i Forth Sector w Edynburgu,*
- ❑ Doświadczeniami firm społecznych skupionych wokół organizacji doradczej *FAF* w Niemczech,
- ❑ Standardami wypracowanymi przez *CEFEC (Konfederację Europejskich Firm Społecznych, Inicjatyw Zatrudnieniowych oraz Spółdzielni Społecznych),*
- ❑ Doświadczeniami utworzenia i testowania — w ramach Projektu *KŁOS PIW EQUAL* — Ośrodka Szkoleniowego Hotel „*KŁOS*” opartego na dualnym modelu firmy społecznej.

SPIS TREŚCI:	str.
WSTĘP	3
ZAŁOŻENIA DO PROJEKTU USTAWY “O FIRMIE SPOŁECZNEJ”	7
POSTĘPOWANIE PRZYGOTOWAWCZE	9
ZATRUDNIENIE	9
DOFINANSOWANIE	10
WSPARCIE I KONTROLA	12
KORZYŚCI Z FUNKCJONOWANIA FIRM SPOŁECZNYCH	13
REKOMENDACJE CEFEC	14

WSTĘP

Rehabilitacja zawodowa osób chorujących psychicznie wymaga tworzenia dla tej grupy jak najbardziej realnego środowiska pracy. Choroba powoduje oddalenie od społeczeństwa, wtórne wykluczanie tych osób i zagubienie tożsamości. Osoba chorująca psychicznie potrzebuje pracy odbywającej się w relacji ze społecznością i kontakcie z innymi ludźmi. Pracy celowej, przynoszącej satysfakcję zarówno pracownikom, jak i konsumentom dóbr lub usług. Pracy we wspierającym zespole i potrafiącym zrozumieć jej potrzeby oraz stawiającym rozsądne wymagania szefie. Potrzebne są rozwiązania, które wreszcie położą większy nacisk na środowisko pracy i możliwości rozwoju zawodowego niż na fakt dofinansowania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Rozwiązania, które nie będą chroniły nikogo ani przed realną pracą ani przed osobami ją świadczącymi i nie będą, w przeciwieństwie do dotychczasowych rozwiązań, płacić pracodawcom za zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Potrzebne jest uruchomienie zatrudnienia poprzez tworzenie firm społecznych, które naprawdę będą chciały zatrudniać osoby chorujące psychicznie i będą merytorycznie znakomicie przygotowane do tej roli. Potrzebne są rozwiązania dla młodych osób, które zachorowały psychicznie po raz pierwszy i nie mają orzeczonej niepełnosprawności, przez co dla pracodawcy są bezużyteczne bo nie można na nie dostać dofinansowania. Prawdą jest, że osoby chorujące psychicznie mogą i potrafią być znakomitymi pracownikami i tak jak każdy człowiek mają potencjał, który jest zbyt słabo lub niewłaściwie wykorzystywany, a czasem nawet tłumiony.

Kluczem do integracji społecznej osób chorujących psychicznie jest stworzenie zróżnicowanej infrastruktury zatrudnienia. O ile istnieje w Polsce kilka dostępnych form aktywizacji zawodowej osób chorujących psychicznie to ewidentnie brak takich form jak firma społeczne, która jest przede wszystkim miejscem realnej pracy.

W Polsce dostępnych jest kilka form zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych jednak każda ma swoje wady i zalety.

Rozważając potrzebę powołania do życia firm społecznych jako rozwiązania służącego zaspokajaniu potrzeb osób chorujących psychicznie należy przytoczyć opinię dr Andrzeja Cechnickiego, autorytetu w dziedzinie rehabilitacji osób chorujących psychicznie i wielkiego entuzjasty rehabilitacji przez pracę:

„Obecnie nie ma odpowiednich rozwiązań legislacyjnych dla tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw gospodarczych typu non-profit, których celem byłaby integracja w pracy osób chorujących psychicznie. Ich wprowadzenie jest najpilniejszą funkcjonalną potrzebą tworzonego programu rehabilitacji zawodowej. Towarzysząc pacjentom w ich wieloletniej historii rehabilitacji,

jesteśmy przekonani, że konieczne są rozwiązania zmierzające do stworzenia równoległych wobec istniejącego rynku, specjalnych systemów stabilnego zatrudnienia. Potrzebne są takie rozwiązania pracy, które są osiągalne dla pacjentów i równocześnie zdolne do udźwignięcia ciężaru konkurencji z wolnym rynkiem. Należy również podkreślić, iż szczególne znaczenie ma (...) tworzenie odpowiedniego klimatu współpracy, umożliwiającego wsparcie pacjentów w pierwszych miesiącach nowego zatrudnienia.

Konieczność wprowadzenia firm społecznych w pejzaż rehabilitacyjny wynika z:

- 1. istniejących ograniczeń na wolnym rynku*
- 2. przekształceń struktury ekonomicznej i organizacyjnej zakładów pracy chronionej, które powodują, że osoby chore psychicznie są sukcesywnie wypierane z systemu zamkniętego zatrudnienia*
- 3. ograniczonej perspektywy na uruchomienie sieci zakładów aktywizacji zawodowej braku funkcjonalnego połączenia warsztatów terapii zajęciowej z zakładami pracy chronionej lub zewnętrznym rynkiem pracy”¹.*

Firma społeczna to „odpowiednie zatrudnienie”, o którym mowa w ustawie o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Wspierające środowisko pracy firmy społecznej daje „(...) ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań oraz (...) przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektywy zatrudnienia.” Model ten oferuje odpowiednie przygotowanie psychologiczne i praktyczne przed podjęciem pracy, ale także systematyczne wspieranie indywidualnego rozwoju zawodowego już po zatrudnieniu. Umożliwia podnoszenie kwalifikacji zawodowych, udział w szkoleniach awans zawodowy dla osób chorujących psychicznie. Bazuje na zasobach każdego pracownika, w tym na równi osoby chorej nie skupiając się na objawach choroby czy też na fakcie jej występowania, ale na możliwościach oraz obszarach wsparcia. Jest to „odpowiednie miejsce pracy” dla osoby chorującej psychicznie. Może stanowić albo przejściowe albo stałe miejsce pracy w zależności od potrzeb, chęci i możliwości.

Powyższe cechy zdecydowanie odróżniają firmę społeczną od istniejących form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym chorujących psychicznie.

Wypracowany w krajach europejskich model firmy społecznej opiera się na trzech głównych zasadach, dotyczących **przedsiębiorczości, zatrudnienia i wzmocnienia**².

¹ *”Programy rehabilitacji zawodowej i pracy dla osób chorujących na schizofrenię – rozwiązania krakowskie”.* Andrzej Cechnicki Hubert Kaszyński Klinika Psychiatrii Dorosłych Szpitala Uniwersyteckiego w Krakowie Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej.

² standardy *Social Firms UK*

Przedsiębiorczość – firmy społeczne są przedsiębiorstwami, które godzą orientację rynkową z misją społeczną (są raczej „firmami, które wspierają” niż „projektami zorientowanymi na działalność gospodarczą”)

- Co najmniej 50% obrotu firmy pochodzi ze sprzedaży dóbr i/lub usług
- Firma ma formę prawną. Nie może być zarządzana lub kierowana w zamian za udziały w zysku. Wspólnicy nie mogą pobierać nieuzasadnionych dochodów z zysku.
- Firma prowadzi działalność gospodarczą i podlega jej zasadom, takim jak obowiązek posiadania biznesplanu.
- Firma posiada statut lub spisane główne zasady w formie misji działania, odzwierciedlające jej główny cel, jakim jest zatrudnianie osób dyskryminowanych.
- Firma posiada strukturę zarządzania, do kierowania działalnością gospodarczą, będącą ważnym celem firmy.

Zatrudnienie – firmy społeczne tworzą wspomagane miejsca pracy, a środowisko pracy zapewnia ich pracownikom wsparcie, otwiera możliwości i daje sens pracy:

- Więcej niż 25% pracowników to osoby niepełnosprawne (w tym osoby niepełnosprawne psychicznie).
- Wszyscy pracownicy są zatrudnieni na umowę o pracę i otrzymują wynagrodzenie w wysokości co najmniej równej minimalnemu krajowemu wynagrodzeniu, bądź wyższe.
- Jeśli chodzi o wybór formy zatrudnienia (na czas nieokreślony, na czas określony, tymczasowe) jednakowe kryteria są stosowane do personelu niepełnosprawnego i pełnosprawnego.
- Firma stosuje określone procedury by zaangażować pracowników w ich własny rozwój i rozwój organizacji.
- Firma wprowadziła procedury zapewniające poszanowanie zasad równości szans i bezpieczeństwa oraz higieny pracy.
- Firma postępuje zgodnie z odpowiednim ustawodawstwem pracowniczym np. dotyczącym czasu pracy i zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz z regulacjami dot. minimalnego krajowego wynagrodzenia.
- Wszyscy pracownicy mają możliwości rozwoju, albo w ramach firmy społecznej, albo w ramach innych form zatrudnienia, jeśli jest to zasadne.

- Firma uchodzi za dobrego pracodawcę w oczach pracowników i członków oraz w oczach podmiotów zewnętrznych.

Wzmocnienie – firmy społeczne są zaangażowane w społeczną i ekonomiczną integrację osób niepełnosprawnych. Kluczowe znaczenie ma tutaj wzmocnienie ekonomiczne poprzez ustalenie wysokości wynagrodzeń na poziomie rynkowym.

- Priorytetem dla firmy jest rozwój personelu, czyli maksymalizacja zdolności i potencjału każdego pracownika.
- Są wdrożone mechanizmy radzenia sobie ze stresem. Pracownicy są zachęceni do przejęcia kontroli nad swoim środowiskiem pracy.
- Firma jest zaangażowana w ochronę prywatności pracownika. Istnieje procedura, w której jest jasno określone, na upublicznienie których informacji zgadzają się pracownicy.
- Firma zapewnia szkolenia dla personelu w zakresie równości szans i wiedzy np. dotyczącej zdrowia psychicznego.
- Firma kładzie dodatkowy nacisk na szkolenia dla osób niepełnosprawnych. Szkolenia odbudowują i wzmacniają zdolności przyswajania wiedzy i umiejętności społeczne.
- Struktura organizacyjna umożliwia i zachęca pracowników do brania udziału w procesie decyzyjnym.
- Szkolenia powinny być ograniczone w czasie i powinny kończyć się uzyskaniem nagrody w razie osiągnięcia założonych umiejętności.

Firma społeczna to nowa, dająca duże perspektywy rozwoju i wpisująca się w rozwój ekonomii społecznej, szansa na godne życie osób chorujących psychicznie poprzez stworzenie im właściwych warunków pracy. Podmioty ekonomii społecznej stanowią nową jakość na gospodarczej mapie kraju. Doświadczenia krajów UE są w tej dziedzinie spektakularne i ekonomia społeczna zdaje się być rozwiązaniem, które łącząc potencjał sektorów może rozwiązać wiele problemów społecznych. Firma społeczna jest szansą na dostęp do pracy osób chorujących psychicznie, stąd potrzeba regulacji prawnych w tym zakresie.

ZAŁOŻENIA DO PROJEKTU USTAWY “O FIRMIE SPOŁECZNEJ”

Ustawa “o firmie społecznej” określać będzie zasady zakładania, prowadzenia działalności, podziału, łączenia oraz likwidacji firm społecznych, przeszczepiając na grunt polski wypracowany w krajach europejskich, a testowany i zmodyfikowany w ramach realizacji projektu “KŁOS”, model Firmy społecznej.

Zgodnie z przyjętym modelem Firma społeczna będzie przedsiębiorcą posiadającym osobowość prawną, prowadzącym działalność gospodarczą i realizującym cele społeczne.

Firma będzie mogła być tworzona przez stowarzyszenia posiadające osobowość prawną oraz przez fundacje w zakresie prowadzonej przez nie działalności statutowej (organ założycielski), dla zatrudnienia w niej w szczególności osób chorujących psychicznie, w myśl ustawy o ochronie zdrowia psychicznego oraz osób niepełnosprawnych, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, zgodnie ze standardami określonymi w ustawie.

Status Firmie będzie nadawał marszałek województwa w drodze decyzji administracyjnej, na wniosek organu założycielskiego, na czas nieokreślony. Utrata statusu firmy społecznej następować będzie na podstawie decyzji marszałka w sytuacji nierealizowania przez Firmę założeń przyjętych we wniosku o nadanie statusu lub stwierdzenia nieprawidłowości rozliczeń finansowych.

Organem wyższego stopnia w postępowaniu dotyczącym wydawania decyzji o nadaniu statusu firmy społecznej będzie minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.

Zasadnicze źródło utrzymania Firmy będzie stanowił dochód z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Cała nadwyżka bilansowa przeznaczana będzie wyłącznie na działalność Firmy i będzie podlegać podziałowi na:

- 1) fundusz osobowy – nie mniej niż 30 % nadwyżki bilansowej;
- 2) fundusz inwestycyjny;
- 3) fundusz zasobowy,

60 % środków z nadwyżki bilansowej w części zarezerwowanej na fundusz osobowy będzie mogło być przeznaczone jedynie na co najmniej jeden z poniższych celów:

- a. indywidualne programy aktywizacji zawodowej,
- b. wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej pracowników Firmy,
- c. pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe lub dotyczące wzmocnienia potencjału psychicznego,
- d. nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie,
- e. usługi Regionalnego Ośrodka Gospodarki Społecznej w zakresie zapewnienia profesjonalnego wsparcia dla pracowników Firmy,

f. uczestnictwo pracowników w turnusach rehabilitacyjnych, imprezach sportowych, kulturalnych, rekreacyjnych czy turystycznych

g. zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze.

Natomiast w pozostałym zakresie na:

a. kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających zatrudnianie pracowników Firmy,

b. wynagrodzenia pracowników Firmy, premie i pochodne od tych wynagrodzeń.

Organami Firmy będą Dyrektor (menadżer, profesjonalista) oraz Społeczna Rada Nadzorcza o kompetencjach nadzorczo-kontrolnych, powoływana i odwoływana przez organ założycielski, na czele której stać będzie Prezes Zarządu organu założycielskiego.

Ponadto w Firmie powoływana będzie na 2 letnią kadencję przez zebranie pracownicze Pracownicza Rada Programowa, w skład której wchodzić będą:

1. Dyrektor Firmy;

2. od 1-5 przedstawicieli pracowników wykluczonych (chorujących psychicznie/niepełnosprawnych);

3. od 1-5 przedstawicieli pozostałych pracowników.

Zadania Pracowniczej Rady Programowej:

- będzie określała w formie uchwał zadania, na które zostaną rozdysponowane środki nadwyżki bilansowej przeznaczone na fundusz osobowy zgodnie z ustawą;

- będzie mogła przeznaczać środki pochodzące z nadwyżki bilansowej na rehabilitację zawodową, leczniczą i społeczną stażystów oraz wolontariuszy Firmy;

- będzie zatwierdzała przygotowany przez Dyrektora Firmy zakładowy regulamin wykorzystania środków pochodzących z nadwyżki bilansowej;

- w przypadku zagrożenia utraty płynności finansowej Firmy będzie mogła na okres przejściowy, nie dłuższy niż 6 m-cy, przeznaczyć 70% środków całej nadwyżki bilansowej na spłatę zobowiązań w celu utrzymania zagrożonych likwidacją miejsc pracy.

Całą działalność Firmy w imieniu i na zlecenie marszałka województwa wspierać, monitorować oraz kontrolować będzie Regionalny Ośrodek Gospodarki Społecznej, zgodnie z przyjętym dualnym modelem jej funkcjonowania.

POSTĘPOWANIE PRZYGOTOWAWCZE

Utworzenie Firmy społecznej poprzedzać będzie postępowanie przygotowawcze mające na celu zbadanie i ocenę potrzeby oraz warunków utworzenia Firmy.

W ramach tego postępowania organ założycielski będzie mógł wystąpić z wnioskiem o dotację na zlecenie przygotowania i opracowania dokumentów, tj. projektu aktu założycielskiego, założeń ekonomiczno-organizacyjnych Firmy wraz z projektami procedur prowadzącymi do spełnienia standardów zatrudnienia w Firmie jak i jej funkcjonowania. Zlecenia takie realizować będą podmioty posiadające akredytację marszałka, a specjalizujące się w usługach z zakresu doradztwa biznesowego. Dotacja, o której mowa będzie przyznawana przez marszałka województwa w oparciu o pozytywną opinię Regionalnego Ośrodka Gospodarki Społecznej po przedłożeniu wstępnych założeń ekonomiczno-organizacyjnych.

Postępowanie przygotowawcze kończyć będzie się uchwałą organu założycielskiego o utworzeniu Firmy społecznej.

Po zakończeniu postępowania przygotowawczego organ założycielki złoży marszałkowi za pośrednictwem Regionalnego Ośrodka Gospodarki Społecznej wniosek o nadanie statusu firmy społecznej, który to będzie weryfikowany pod względem formalnym i merytorycznym przez tą jednostkę działającą na zlecenie i w imieniu marszałka województwa.

Marszałek województwa wyda decyzję o przyznaniu statusu firmy społecznej w oparciu o analizę i ocenę wniosku dokonane przez Regionalny Ośrodek Gospodarki Społecznej w terminie 30 dni od otrzymania kompletu dokumentów.

ZATRUDNIENIE

Firmę społeczną, szczególnie zatrudniającą osoby chorujące psychicznie, obowiązywać będą wysokie standardy ochrony zdrowia psychicznego pracowników, a także poszanowania zakazu praktyk dyskryminacyjnych na wszystkich etapach działalności: począwszy od zasad rekrutacji pracowników, poprzez warunki pracy i płacy, a na wypowiedzianiu i rozwiązywaniu stosunku pracy kończąc. I tak, osoby pełnosprawne pracować będą razem z osobami niepełnosprawnymi w zintegrowanym środowisku pracy. Osoby chorujące psychicznie nie tylko byłyby chronione przed dyskryminacją, lecz miałyby także zapewniony system wsparcia w samej firmie społecznej, jak np. elastyczny czas pracy, przerwy w miarę potrzeb, szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem itd. Ponadto bardzo ważne jest zabezpieczenie prawa do prywatności pracownika, co przejawiałoby się w tym, że mogą zostać ujawnione jedynie te informacje o pracowniku, na ujawnienie których on sam wyraził zgodę (np. chodzi tu o możliwość ujawnienia przed pełnosprawnymi współpracownikami faktu wystąpienia w przeszłości lub obecnie u pracownika choroby psychicznej). Pamiętajmy jednak, że firma społeczna nie ma chronić swoich pracowników przed rynkiem pracy, ale wspierać ich w jak najpełniejszym wykorzystaniu swojego potencjału i zachęcać do odważnego rozwijania swoich umiejętności.

Aby zabezpieczyć spełnianie wyżej wymienionych wymogów przez firmy społeczne, jak

najbardziej zasadne wydaje się wprowadzenie standardów do ustawy w formie obowiązków pracodawcy względem pracownika. I tak,

- 1) w Firmie społecznej optymalna liczba wykluczonych społecznie pracowników nie może wynosić mniej niż 30% ogółu zatrudnionych;
- 2) Dyrektor Firmy został zobligowany do:
 - a. podejmowania działań mających na celu:
 - stworzenie przyjaznej atmosfery pracy oraz współpracy pomiędzy poszczególnymi pracownikami;
 - ochronę prywatności pracowników;
 - dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb każdego pracownika;
 - b. brania pod uwagę potrzeb i zdania pracowników przy planowaniu wydatków w ramach reinwestycji w kapitał ludzki;
 - c. organizowania szkoleń dotyczących wzmocnienia potencjału psychicznego pracowników, w tym w szczególności ochrony zdrowia psychicznego;
 - d. organizowania szkoleń dla pracowników podnoszących ich umiejętności społeczne i kwalifikacje zawodowe;
 - e. przydzielania zadań zgodnie z umiejętnościami i kwalifikacjami każdego pracownika;
 - f. włączania pracowników w zarządzanie Firmą.

Kontrola spełniania w/w standardów zatrudnienia powierzona zostanie Regionalnemu Ośrodkowi Gospodarki Społecznej.

DOFINANSOWANIE

Jak już to zostało zaznaczone zasadniczym źródłem utrzymania Firmy społecznej będzie dochód z prowadzonej przez nią działalność gospodarczej.

W związku z tym, że Firma społeczna poniesie zdecydowanie większe nakłady na dostosowywanie miejsc pracy do potrzeb osób wykluczonych społecznie, a osoby te nie osiągną takiego poziomu wydajności jak osoby zdrowe przewiduje się, że dodatkowym wsparciem dla Firmy społecznej będą:

- 1) dotacja na adaptację pomieszczeń i pierwsze wyposażenie stanowisk;
- 2) stałe dofinansowanie do prowadzonej działalności.

Dotacja na adaptację pomieszczeń i pierwsze wyposażenie stanowisk

Dotacja, o której mowa będzie mogła być wykorzystana na:

- a) adaptację i wyposażenie pomieszczeń oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia działalności;

- b) zakup surowców, materiałów i narzędzi niezbędnych do rozpoczęcia działalności.

Dotacja ta przyznawana będzie na wniosek organu założycielskiego po nadaniu statusu firmy społecznej przez marszałka województwa.

Stale dofinansowanie do prowadzonej działalności

Przyznawane będzie ze specjalnie utworzonego Funduszu dla firm społecznych pozostającego w dyspozycji ministra właściwego do spraw polityki społecznej i przez niego rozdysponowywanego na poszczególnych marszałków województw.

Dofinansowanie będzie przyznawane na podstawie comiesięcznych sprawozdań o ilości zatrudnionych pracowników na koniec danego miesiąca.

Wysokość dofinansowania, o którym mowa, przez okres pierwszych 12 miesięcy będzie ustalana jako iloczyn 100 % kwoty najniższego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia porozumienia oraz liczby pracowników, o których mowa w art. 2 ust. 2 zatrudnionych w Firmie na okres nie krótszy niż rok, według stanu na koniec każdego miesiąca; przez okres kolejnych 24 miesięcy jako iloczyn 70%, a przez kolejne lata prowadzenia działalności przez Firmę już jako iloczyn 50%.

Ponadto Firma społeczna będzie mogła być finansowana ze:

- 1) środków budżetu państwa lub budżetu jednostki samorządu terytorialnego;
- 2) środków Unii Europejskiej.

Projekt wprowadza następujące zwolnienia:

1. Firmy społecznej z opłat w sprawach z zakresu działania Krajowego Rejestru Sądowego;
2. Firmy społecznej z opłaty skarbowej;
3. od podatku dochodowego dochodów Firmy społecznej wydatkowanych w roku podatkowym na cele związane z reinwestycją w kapitał osobowy, infrastrukturę i kapitał zasobowy;
4. od podatku od nieruchomości gruntów, budowli i budynków, których właścicielem i użytkownikiem wieczystym będzie Firma społeczna lub, które służyć będą do prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie umów cywilnych;
5. organu założycielskiego z obowiązku stosowania ustawy o zamówieniach publicznych w przypadku nabywania dostaw, usług lub robót budowlanych od swojej Firmy.

WSPARCIE I KONTROLA

Z uwagi na specyfikę Firmy społecznej, która łączyć będzie w sobie cele ekonomiczne i społeczne, dla zapewnienia jej funkcjonowania na rynku, konieczne będzie zorganizowanie wsparcia, polegającego na fachowej pomocy w zakresie każdej z tych dziedzin.

Firma społeczna — przy założeniu, że jest prowadzona przez organizacje trzeciego sektora — nie jest w stanie funkcjonować na wolnym rynku bez fachowej pomocy wyspecjalizowanych jednostek. Organizacje tworzące firmy społeczne na ogół nie mają wystarczającego przygotowania biznesowego, zatrudniają bowiem pracowników przede wszystkim pod kątem ich reintegracji i rehabilitacji, która jest ich podstawowym zadaniem. Atutem tych organizacji jest natomiast znajomość potrzeb beneficjentów, z tego też względu mogą one stać się znakomitymi pracodawcami. Każda firma społeczna powinna być wspierana przez wyspecjalizowanych fachowców z dziedziny ekonomii.

Wsparciem, o którym mowa na etapie tworzenia będą niezależne podmioty posiadające akredytację marszałka, a specjalizujące się w w usługach doradztwa biznesowego. Organ założycielski będzie mógł wystąpić o dotację do marszałka na przygotowanie i opracowanie dokumentów dla Firmy i zlecić ich przygotowanie takiemu właśnie podmiotowi.

Natomiast na etapie prowadzenia przez Firmę społeczną działalności wsparciem tym będzie Regionalny Ośrodek Gospodarki Społecznej, jako jednostka wyłaniana na czas nieokreślony w drodze konkursu przez marszałka województwa spośród podmiotów specjalizujących się w ekonomii społecznej, której marszałek będzie zlecał wykonywanie zadań z zakresu doradztwa, nadzoru i kontroli działających w województwie firm społecznych.

Do głównych zadań Regionalnego Ośrodka Gospodarki Społecznej należeć będzie:

- 1) prowadzenie działalności konsultingowo-doradczo-szkoleniowej w zakresie ekonomicznego i społecznego funkcjonowania firm społecznych;
- 2) określanie wskaźników monitorowania i monitorowanie na zlecenie marszałka Firm działających w zakresie jego właściwości miejscowej;
- 3) dokonywanie analizy i oceny składanych przez organy założycielskie wniosków o nadanie statusu;
- 4) kontrola w zakresie i w okresach przewidzianych przez ustawę działalności Firm, a w szczególności spełniania przez nie standardów zatrudnienia w imieniu i na zlecenie marszałka województwa;
- 5) podejmowanie interwencji kryzysowej.
- 6) pilotowanie procesu łączenia, podziału i likwidacji Firm.

Podsumowując można powiedzieć, że Firma społeczna z całą pewnością będzie przejawem nowej inicjatywy w dziedzinie polityki zatrudnienia. Choć w większości, jak dowodzą doświadczenia zachodnie, firmy społeczne nie oferują stałej pracy, to są one nieocenione w uzyskaniu doświadczenia zawodowego. Doświadczenia organizacji Forth Sector w Edynburgu (Szkocja) pokazują jednak, iż dla osób chorujących psychicznie przeważnie jest to stałe miejsce zatrudnienia. Ta szczególna grupa osób wykluczonych z rynku pracy niejednokrotnie może w nim uczestniczyć tylko dzięki podjęciu stażu lub zatrudnienia w firmie społecznej. Dzięki tej formie przedsiębiorstwa społecznego osoby te mogą funkcjonować na wolnym rynku, w środowisku pracy odpowiednio przystosowanym do ich potrzeb i sprzyjającym prawdziwej integracji.

Firma społeczna oswoja osoby wykluczone z rynku pracy z pracą w warunkach zbliżonych do funkcjonowania firm na wolnym rynku. Podkreślenia wymaga fakt, że warunki pracy stworzone przez Firmę społeczną nie będą sztuczne, ze względu na aspekt przedsiębiorczości i standardu usług. Dzięki takiemu rozwiązaniu nie będzie tworzyć się „gett pracy” wyłącznie dla osób wykluczonych, w tym szczególnie dla niepełnosprawnych czy chorujących psychicznie (również z orzeczoną niepełnosprawnością), gdzie warunki pracy będą uniemożliwiać kontakty z odbiorcami — klientami usług i w żaden sposób nie będą pomagać w społecznej akceptacji i adaptacji tej grupy pracowników.

KORZYŚCI Z FUNKCJONOWANIA FIRM SPOŁECZNYCH

Podsumowując, poniżej przedstawiamy kluczowe **korzyści dla beneficjentów zatrudnianych w firmach społecznych:**

- możliwość podjęcia i utrzymania satysfakcjonującej pracy,
- możliwość pracy w środowisku wspierającym i akceptującym
- nabycie nowych kwalifikacji zawodowych (szkolenia, staże, kursy) i zatrudnienie w sektorze usług,
- nabycie doświadczenia zawodowego,
- rozwój osobowości — firma społeczna stwarza rozwojowe środowisko pracy, w którym planowanie rozwoju osobistego jest połączone ze zdobywaniem umiejętności życiowych w miejscu pracy i jest jednym z aspektów kształcenia przez całe życie,
- możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym — praca elastyczna, zaplanowana na godziny, w ramach otwartych umów (umowa zlecenie),
- zwiększenie poczucia bezpieczeństwa poprzez dostosowanie szkoleń w miejscu pracy do możliwości i predyspozycji beneficjentów oraz zindywidualizowanie przebiegu edukacji,
- firma społeczna umożliwi podjęcie zatrudnienia w warunkach zbliżonych

do funkcjonowania firm na wolnym rynku,

- wyjście z izolacji społecznej,
- wzrost poczucia własnej wartości,
- poprawa stanu zdrowia — w przypadku osób niepełnosprawnych i chorujących psychicznie (również z orzeczoną niepełnosprawnością),
- poprawa sytuacji materialnej.

Należy jednak podkreślić, że korzyści z tworzenia Firm społecznych to także **korzyści dla społeczeństwa i funkcjonowania państwa w wymiarze gospodarczym i ekonomicznym**. Partycypacja grup dotychczas wykluczanych z rynku pracy i tworzenie nowych miejsc pracy dać może istotny wkład w rozwój ekonomiczny. Osoby takie, zamiast pozostawać biernymi klientami opieki społecznej, stają się — na miarę posiadanych umiejętności — pełnoprawnymi aktorami życia gospodarczego.

Do kluczowych korzyści dla społeczeństwa i funkcjonowania państwa możemy zatem zaliczyć

- powstanie nowych miejsc pracy,
- odejście od kosztownego dla całego społeczeństwa modelu pomocowego, kształtującego bierność zawodową i pasywne postawy społeczne,
- zwiększenie aktywności trzeciego sektora w sferze tworzenia zatrudnienia wspieranego dla osób wykluczonych,
- niwelowanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy,
- w wyniku wzrostu pozytywnych doświadczeń społecznych — przełamywanie stereotypów związanych z osobami wykluczonymi, w tym szczególnie chorującymi psychicznie.

REKOMENDACJE CEFEC

Zgodnie z rekomendacjami CEFEC (Confederation of European Social Firms, Employment Initiatives and Social Co-operatives)³ zaprezentowanymi podczas konferencji z okazji 20-lecia tej organizacji wskazano, iż od Unii Europejskiej jako całości i od rządów wszystkich poszczególnych krajów członkowskich oczekuje się m.in.:

- zapewnienia wsparcia finansowego firm społecznych (w szczególności zakładanych przez organizacje pozarządowe), ze względu na niemożność udźwignięcia kosztów związanych z inwestycjami;

³ The Linz Appeal “Why There Should be More Social Firms for Disabled and Disadvantaged People in Europe”, CEFEC Conference in Linz, Austria, 11–13 th October 2007.

- zapewnienia profesjonalnego wsparcia dla firm społecznych tak na etapie ich zakładania, jak i dalszej działalności (m.in. poprzez szkolenia menagerów i monitorowanie działalności).

Biorąc powyższe pod uwagę, należy wskazać, że projektowana Ustawa o firmie społecznej — zgodnie z rekomendacjami CEFEC — umożliwi zarówno formalne wsparcie dla firm społecznych, bez którego niemożliwe jest ich funkcjonowanie, jak i zabezpieczy przed nadużyciami w dobie rodzącego się dopiero w Polsce trendu powstawania przedsiębiorstw społecznych.