

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Danica Dobaj

Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Danica Dobaj

Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Magistrsko delo

Mentorica: prof. ddr. Marija Ovsenik

Študijski program:
Sociologija-socialno delo v skupnosti

Ljubljana, 2016



Univerza v Ljubljani

IZJAVA

Spodaj podpisani/-a **Danica Dobaj**, študent/-ka magistrskega študija Sociologija - socialno delo v skupnosti, Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani, z vpisno številko 06983252, s svojim podpisom izjavljam, da sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom: **»Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin«**.

S svojim podpisom zagotavljam:

- da je predloženo magistrsko delo rezultat mojega samostojnega raziskovalnega dela ter da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev citirana in navedena v seznamu virov, ki je sestavni del predloženega magistrskega dela;
- da se zavedam, da je plagiatstvo, ne glede na obliko in način predstavljanja tujega avtorskega dela kot svojega, v nasprotju z akademsko etiko in s pričakovanimi moralnimi prepričanji ter pomeni hujšo kršitev pravil in predpisov, ki urejajo to področje, kot tudi posledic, ki jih ima takšno dejanje za predloženo delo in z njim povezani status;
- da sem seznanjen/-a z določili Pravilnika o magistrskem študiju;
- da je predloženo pisno delo identično elektronski verziji istega dela;
- da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 16/07, 68/08 in 110/13) dovoljujem, da se zgoraj navedeno magistrsko delo objavi v digitalni zbirki eGradiva in repozitoriju UL.

V Ljubljani, 05.09.2016

Podpis avtorja/-ice: *Dobaj Danica*

S svojim podpisom:

- dovoljujem knjižnici Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani uporabo svojega rojstnega datuma za namen obdelave magistrskega dela v sistemu COBISS;
- soglašam z objavo svojega magistrskega dela na svetovnem spletu;

V Ljubljani, 05.09.2016

Podpis avtorja/-ice: *Dobaj Danica*

PODATKI O MAGISTRSKEM DELU

Ime in priimek: Danica Dobaj

Naslov magistrske naloge: Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Število strani:136 Število tabel:44 Število grafov: 9 Število slik:1 Število prilog: 26

Mentorica: prof. ddr. Marija Ovsenik

Ključne besede: ranljive ciljne skupine, dileme zaposlovanja, brezposelnost, socialna ekonomija, socialno podjetništvo

Povzetek:

V magistrskem delu obravnavamo dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin in jih podrobneje opišemo. V magistrskem delu, v teoretskem delu posvečamo nekaj pozornosti brezposelnosti in opredelitvi pojma brezposelnosti s strani različnih avtorjev. V nadaljevanju je obdelano področje socialne ekonomije ter znanstveni vidiki socialne ekonomije v Evropi. Socialna podjetja v Evropski uniji se med seboj povezujejo v obliki integracijskih podjetij WISEs, vendar v Evropi obstajajo razlike v razumevanju socialnega podjetništva. Socialno podjetništvo v Sloveniji ima podlage v Zakonu o socialnem podjetništvu. Zakon omogoča ustanavljanje, socialnih podjetij tipa A in B, v nadaljevanju so predstavljene možnosti pridobivanja finančnih virov s strani države in Evropske unije. Predstavljeni so projekti in programi za vključevanje in zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin v socialnih podjetjih, ki so potekali v preteklosti.

V empiričnem delu si zastavimo raziskovalno vprašanje: kaj so bistvene ovire pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin?

V raziskavi sta uporabljena kvantitativni in kvalitativni raziskovalni pristop. Uporabili smo metode deskriptivne statistike. S kvantitativnimi metodami smo ugotovili, da podjetja ranljivih skupin skoraj ne zaposlujejo, socialna podjetja pa žal niso ustrezna rešitev, saj jim država ne zagotovi ustreznih pogojev.

Title: DILEMMAS OF EMPLOYING VULNERABLE TARGET GROUPS

Key words: vulnerable target groups, dilemmas of employing, unemployment, social economy, social entrepreneurship

Abstract:

This master's thesis deals with dilemmas of employing vulnerable target groups and describes them in detail. The theoretical part of the thesis focuses also on unemployment and the definition of unemployment of various authors. Furthermore, it addresses the area of the social economy and scientific aspects of social economy in Europe. Social enterprises in the European Union are mutually connected in the form of integration companies called WISEs, but in Europe there are differences in the understanding of social entrepreneurship. Social entrepreneurship in Slovenia has its basis in the Social Entrepreneurship Act. The Act allows the establishment of type A and type B social enterprises. Also presented are possibilities of obtaining financial resources from the state and the European Union. The thesis includes past projects and programs for the integration and employment of vulnerable target groups in social enterprises.

In the empirical part of the master's thesis, we raise the question of the main limitations of employing vulnerable target groups.

We note that companies and social enterprises face many problems. Companies employ these target groups to a lesser extent and social enterprises only in such numbers as to satisfy the statutory requirements, whereas they do not have proper conditions to employ a large number of persons from vulnerable target groups.

UVOD

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu smo uporabili deskriptivno metodo dela s študijem domače in tuje literature, člankov, zbornikov in internetnih virov. Namen magistrskega dela je raziskati dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin, ki so zaradi gospodarske krize in stečajev težje zaposljive ali pa zaposlitve sploh ne najdejo. Država se prepočasi odziva na reševanje problemov s katerimi bi zagotovila ponovno vključevanje socialno izključenih skupin v zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Zato se povečuje stopnja tveganja revščine, socialne izključenosti in visoka stopnja brezposelnih, še posebej tistih iz ranljivih ciljnih skupin. Kljub nekaterim ukrepom, ki jih izvaja država, ki omogočajo zaposlovanje invalidnih oseb, se druge ranljive skupine brezposelnih težko vključijo na odprti trg dela. Nizka je tudi motiviranost udeležencev iz ranljivih skupin za iskanje zaposlitve na trgu dela in vključevanje v aktivnosti, ki jih izvajajo različna ministrstva v okviru projektov in programov, ter aktivne politike zaposlovanja. Ugotavljamo tudi, da se strokovna javnost s problematiko izključenosti ranljivih skupin ne ukvarja dovolj organizirano.

Veliko število oseb se zaradi že nekaj let trajajoče gospodarske krize, visoke brezposelnosti, posledično sooča z revščino in popolno socialno deprivacijo, ki mnogokrat vodi v alkoholizem, brezdomstvo, kriminal in visoko stopnjo psihičnih in fizičnih obolenj, kar povzroča velike sekundarne stroške za družbo. Bistveno je vprašanje, kako se v pogojih splošnega pomanjkanja družbene sposobnosti za generiranje novih delovnih mest, soočiti z dilemami zaposlovanja izključenih ranljivih skupin, ki potrebujejo drugačne mehanizme socialne in delovne integracije, da bi del njih postal zanimiv za klasičen trg dela, večina pa potrebuje posebne poslovne modele gospodarskega delovanja za njihovo uspešno delovno integracijo. Ključ do zmanjšanja revščine in socialne izključenosti je torej v iskanju rešitev, kako te osebe ranljivih skupin vključevati v usposabljanje in zaposlovanje pod posebnimi pogoji.

Globalna praksa kaže, da je doslej najučinkovitejša možnost zaposlovanja ranljivih skupin je v socialnih podjetjih, ki bi jih morali spodbujati in sistematično razvijati tudi pri nas.

V magistrskem delu smo opisali dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin in podrobneje analizirali brezposelnost. V nadaljevanju smo obdelali eno izmed oblik zaposlovanja brezposelnih ranljivih ciljnih skupin v socialnih podjetjih, ki se v Republiki Sloveniji ustanavljajo šele v zadnjih letih, modele socialnih podjetij in pravne podlage za ustanavljanje le-teh na osnovi Zakon o socialnem podjetništvu. Zelo pomemben segment razvoja socialnih podjetij zajemajo ukrepi in strateški cilji ter strategija razvoja socialnega podjetništva. Večjo pozornost smo namenili pridobivanju finančnih virov in dilemam financiranja za razvoj socialnega podjetništva v preteklih finančnih obdobjih.

V nadaljevanju smo namenili posebno pozornost Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ter Zavodu RS za zaposlovanje, ki sta v največji meri zadolžena za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, kjer je največji poudarek na izvajanju ukrepov in zastavljenih ciljev za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin.

Zastavili smo si raziskovalno vprašanje: Kaj so bistvene ovire pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin?

Ranljive skupine so težje zaposeljive, zaradi svojih specifičnih lastnosti in potreb vzbujajo pri klasičnih zaposlovalcih in v širšem (okolju) nezaupanje, prav tako pa delodajalci nimajo niti socialno-pedagoških kompetenc niti potrebnih časovnih in finančnih resursov za uspešno socialno in delovno integracijo ranljivih skupin. Zato so obstoječi ukrepi APZ večinoma kratkotrajni in neuspešni.

V empiričnem delu smo si zastavili vprašanje: kaj so bistvene ovire pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin?

Uporabili smo kvantitativni raziskovalni pristop, ter metode deskriptivne statistike.

KAZALO VSEBINE

UVOD.....	4
1. TEORETIČNI UVOD	12
1.1 Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin.....	12
1.1.2 Opredelitev pojma ranljivih ciljnih skupin in definicije ranljivih skupin na trgu dela	14
1.1.3 Ranljive ciljne skupine brezposelnih oseb	15
1.1.4 Diskriminacija brezposelnih oseb na trgu dela iz ranljivih ciljnih skupin	17
1.1.4.1 Opredelitev in značilnosti ranljivih ciljnih skupin	18
1.1.4.1.1 Invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami	18
1.1.4.1.2 Odvisniki od alkohola in drog	20
1.1.4.1.3 Osipniki in prvi iskalci zaposlitve	22
1.1.4.1.4 Dolgotrajno brezposelni	24
1.1.4.1.5 Osebe v postpenalni obravnavi – bivši kaznjenci.....	25
1.1.4.1.6 Migranti – begunci in azilanti	26
1.1.4.1.7 Pripadniki nekaterih etničnih skupin	27
1.1.4.1.8 Starejši brezposelni	29
1.2 Brezposelnost ranljivih ciljnih skupin kot socialni problem družbe	30
1.2.1 Definicije brezposelne osebe	31
1.2.2 Vrste brezposelnosti	32
1.2.3 Merjenje brezposelnosti	34
1.2.4 Značilne skupine registriranih brezposelnih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje	35
1.3 Socialna ekonomija kot priložnost za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin.....	36
1.3.1 Opredelitev pojma socialne ekonomije	36
1.3.2 Socialna ekonomija v Evropi	38
1.3.3 Znanstveni vidik socialnega podjetništva	39
1.3.4 Integracijska socialna podjetja Work Integration Social Enterprises v državah Evropske unije	40
1.4 Pravne podlage in oblike socialnih podjetij	48
1.4.1 Pravne podlage za delovanje socialnega podjetništva v Sloveniji	48
1.4.2 Definicije pojma socialno podjetništvo in socialno podjetje.....	50
1.4.3 Status in definicija socialnega podjetja v Republiki Sloveniji po Zakonu o socialnem podjetništvu	52
1.4.4 Tipi socialnih podjetij v Republiki Sloveniji	54
1.4.4.1 Socialna podjetja tipa A	54
1.4.4.1.1 Nevladne nepridobitne organizacije v Sloveniji.....	55
1.4.4.2 Socialna podjetja tipa B.....	56
1.5 Pomen socialnih podjetij v Evropski uniji in Republiki Sloveniji	57
1.6 Politika razvoja socialnega podjetništva v Sloveniji	59
1.6.1 Strateški cilji in ukrepi za spodbujanje Strategije razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013-2016	61
1.7 Viri financiranja socialnega podjetništva	64
1.7.1 Financiranje z donacijami, članarinami in sponzoriranjem nevladnih organizacij	65
1.7.2 Pridobivanje virov financiranja iz nepovratnih sredstev in koncesij	65
1.7.3 Financiranje dejavnosti na osnovi javno-zasebnega partnerstva, dolžniški kapital in lastniški kapital	66
1.8 Dileme financiranja socialnega podjetništva v preteklih finančnih perspektivah kot izhodišče za izboljšanje projektnih praks v novi finančni perspektivi.....	67
1.8.1 Financiranje socialnega podjetništva na osnovi javnih razpisov v zaključeni finančni perspektivi v obdobju od 2007-2013	69

1.8.2 Vključevanje ranljivih ciljnih skupin v programe dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin , spodbujanja socialnega podjetništva in spodbujanja enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela	72
1.8.3 Dileme financiranja socialnega podjetništva, ki se porajajo ob izvajanju javnih razpisov v preteklih finančnih perspektivah kot izhodišče za izboljšanje projektnih praks v novi finančni perspektivi	75
1.9 Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin.....	77
1.10 Možnosti pridobivanja finančnih virov iz Evropske unije za financiranje operativnega programa 2014–2020	81
2. EMIRIČNI DEL	83
2.1 Opredelitev problema.....	83
2.2 Cilji raziskave	83
2.3 Vrsta raziskave - uporabljena metodologija	83
2.4 Raziskovalno vprašanje.....	84
2.5 Rezultati pridobljenih podatkov podjetij iz vprašalnika	85
2.6 Rezultati pridobljenih podatkov iz vprašalnika socialnih podjetij.....	96
2.7 Rezultati raziskave	114
2.7.1 Analiza rezultatov raziskave.....	114
2.7.2 Razprava s predlogi.....	117
2.7.3 Sklepi.....	120
2.8 Predlog modela optimalizacije zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin.....	122
2.8.1 Prispevek k znanosti.....	127
2. 9 LITERATURA	128
2.9.1 Internetni viri	132
2.9.2 Priloge.....	137
2.9.2.1 Priloge tabel za socialna podjetja	137
2.9.2.2 Priloge grafov za podjetja.....	143
2.9.2.3 Priloge grafov za socialna podjetja	149
2.9.2.4 Vprašalnik za podjetja.....	150
2.9.2.5 Vprašalnik za socialna podjetja	155

KAZALO TABEL

Tabela št.: 1.2.4.1: Značilne skupine brezposelnih oseb.....	35
Tabela št.:1.4.4.1.1: Število registriranih nevladnih organizacij.....	56
Tabela št.:1.5: Število delujočih registriranih socialnih podjetij v R Sloveniji v obdobju od 1.1.2012 do 31.12.2015.....	58
Tabela 1.8.1.1: Primerjava med pričakovani cilji in pogoji JR 09 in realizacijo ciljev JR 09.....	69
Tabela 1.8.1.2: Primerjava med pričakovani cilji in pogoji JR 12 in realizacijo ciljev JR 12	71
Tabela št.:1.8.2.1: Število vključitev posameznih ciljnih skupin po ranljivih skupinah v okviru Javnega razpisa za spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, javnih razpisov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva I. in II., ter javnih razpisov za izbor razvojnih projektov za dvig zaposljivosti ranljivih družbenih skupin na področju kulture in podpora njihovi socialni vključenosti v okviru Evropskega socialnega sklada za leto 2008, za obdobje 2009–2010, za obdobje 2010–2011, za obdobje 2011–2012 in za obdobje 2013–2014	73
Tabela 1.8.2.2: Število vključitev v zaposlitev ranljivih ciljnih skupin po statističnih regijah v okviru Javnega razpisa za spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, javnih razpisov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva I. in II., ter javnih razpisov za izbor razvojnih projektov za dvig zaposljivosti ranljivih družbenih skupin na področju kulture in podpora njihovi socialni vključenosti v okviru Evropskega socialnega sklada za leto 2008, za obdobje 2009–2010, za obdobje 2010–2011, za obdobje 2011–2012 in za obdobje 2013–2014	74
Tabela št.:1.9: Izvajanje vključitev v ukrepe APZ po ciljnih skupinah za obdobje 2013– 2015.....	78
Tabela 2.5.1: Ali bi zaposlili na prosto delovno mesto osebe iz ranljivih ciljnih skupin?	85
Tabela 2.5.2: Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin bi zaposlili?.....	85

Tabela 2.5.3: Katere so po vašem glavni težave pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin?.....	87
Tabela 2.5.4: Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujete / usposabljate?	88
Tabela 2.5.5: Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali pomoč/podporo?.....	89
Tabela 2.5.6: Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokovni izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)?.....	90
Tabela 2.5.7: Ali poznate poslovni model WISE (delovno integracijska podjetja v EU)?.....	90
Tabela 2.5.8: Ali poznate ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine?....	91
Tabela 2.5.9: Ali ste v zadnjih treh letih uporabili ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine glede na vaše potrebe?.....	91
Tabela 2.5.10: Ali ste s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja zaposlili katerega kandidata?.....	91
Tabela 2.5.11: Ali ste za te osebe prejeli subvencijo za zaposlitev?.....	92
Tabela 2.5.12: Ocenite, kako pogosto so kandidati ustrezali vašim zahtevam.....	92
Tabela 2.5.13: Kako ocenjujete koristnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja glede na vaše potrebe?.....	93
Tabela 2.5.14: Katere konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država za hitrejšo integracijo ranljivih skupin na trg dela?.....	94
Tabela 2.5.15: Število zaposlenih v vašem podjetju?.....	95
Zbirna tabela 2.6.2,3, 4, 5 iz : (tabele 2.6.2: Število zaposlenih v zadnjih treh letih; tabele 2.6.3: Število zaposlenih iz ranljivih skupin; tabele 2.6.4: Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih; tabele 2.6.5: Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih; (tabele v prilogi).....	96
Tabela 2.6.6: Katerega tipa po ZSocP je podjetje?.....	97
Tabela 2.6.10: Kakšen je večinski delež financiranja ?.....	100
Tabela 2.6.11: Ali poznate vire financiranja naložb v socialna podjetja , ki so dostopni preko ugodnejših kreditov, subvencij iz proračunskih virov države, garancij, preko skladov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva iz evropskih virov, ki so namenjeni za ustanavljanje in poslovanje socialnih podjetij?.....	100
Tabela 2.6.12 : Na koliko javnih razpisov ste se že prijaviili?.....	100

Tabela 2.6.13: Zakaj se ne prijavljate na več javnih razpisov?.....	101
Tabela 2.6.14: Na razpisih na katerih ste bili uspešni, kakšna sredstva sta v večini (v več kot 50 %) prejeli?.....	102
Tabela 2.6.15: Ali poznate poslovni model WISE (delovna integracijska podjetja v EU)?....	102
Tabela 2.6.16: Katere podjetniške/ ekonomske kompetence	103
Tabela 2.6.18: Socialno/pedagoške kompetence.....	103
Tabela 2.6.21: Število oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih usposabljate?	105
Tabela 2.6.22: Kako ste iskali osebe za zaposlitev ali usposabljanje?.....	106
Tabela 2.6.23: Za kakšen namen usposabljate osebe?.....	106
Tabela 2.6.25: Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokoven izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo?.....	107
Tabela 2.6.26: Povprečen čas usposabljanja pred zaposlitvijo/plasiranjem na trg dela (v dnevih).....	108
Tabela 2.6.27: Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali razvojno pomoč/podporo?.....	108
Tabela 2.6.28: Katere so po vašem konkretne aktivnosti, ki bi jih morala občina izvajati za pomoč socialnim podjetjem? (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno).....	109
Tabela 2.6.30: Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država?....	111
Tabela 2.7.1: Primerjalna tabela rezultatov raziskave	115
Tabela 2.8: Predlog modela optimalizacije zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin.....	123
Tabela 2.8.1: Model uspešne socialne in delovne integracije ranljivih ciljnih skupin.....	124

KAZALO GRAFOV

Graf št.: 1.4.2: Število delujočih registriranih socialnih podjetij v Republiki Sloveniji v obdobju od 1.1.2012 do 31.12.2015.....	58
Zbirni graf 2.6.2,3, 4, 5, ki vključuje tabele in so v prilogi (tabela 2.6.2: število zaposlenih v zadnjih treh letih, tabela 2.6.3: število zaposlenih iz ranljivih skupin, tabela 2.6.4: število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih, tabela 2.6.5: število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih).....	96
Graf 2.6.7 (veza tabela : 2.6.7 v prilogi) : Kakšne težave imajo pri začetkih poslovanja?.....	98
Graf 2.6.8 (veza tabela : 2.6.8 v prilogi) : Kakšne težave imajo pri trenutnem poslovanju?..	98
Graf 2.6.9 (veza tabela 2.6.9 v prilogi): S katerimi viri financirate poslovanje podjetja?.....	99
Graf.: 2.6.19: Katere ranljive ciljne skupine zaposlujete?.....	104
Graf 2.6.20: Katere ranljive ciljne skupine usposabljate?.....	105
Graf 2.6.24: Kateri so ključni problemi povezani z zaposlovanjem in usposabljanjem ranljivih ciljnih skupin?.....	107
 Graf 2.6.29 (tabela: 2.6.29 v prilogi) : Pri poslovanju podjetja mi največjo oviro predstavlja:.....	111

KAZALO SLIK

Slika 1.2.1 : Dvodelno razumevanje socialne ekonomije.....	37
--	----

1. TEORETIČNI UVOD

1.1 Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Socialna problematika v Sloveniji iz leta v leto narašča. Zaradi gospodarske krize in stečajev podjetij se iz dneva v dan povečuje brezposelnost. Le-ta vodi v pomanjkanje, ljudje se počasi izločajo iz družbenega, socialnega in političnega življenja in s tem se povečuje stopnja tveganja revščine in socialne izključenosti. V strukturi brezposelnih je največja in najbolj kritična skupina brezposelnih, to so ranljive ciljne skupine brezposelnih.

Država se prepočasi odziva na reševanje problemov s katerimi bi zagotovila ponovno vključevanje socialno izključenih skupin v zaposlovanje, pod posebnimi pogoji. Za zaposlovanje ranljivih skupin ni primernih delovnih mest. Kljub nekaterim rešitvam, ki omogočajo zaposlovanje invalidnih oseb, druge ranljive skupine ljudi nimajo skoraj nobene možnosti, da dobijo zaposlitev, kljub ukrepom, ki jih izvaja država.

Delodajalci v času gospodarske krize niso naklonjeni zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin in uvajajo restriktivne ukrepe varčevanja, če je le možno pa pri tem izločajo iz svoje delovne sredine osebe, ki ne izpolnjujejo njihovih pričakovanj glede storilnosti v delovnem procesu (starejši delavci, invalidi, odvisniki od alkohola in drog ...) oziroma jih ne zaposlujejo.

Bistveno je vprašanje, kako se v pogojih splošnega pomanjkanja družbene sposobnosti za generiranje novih delovnih mest, soočiti z dilemami zaposlovanja izključenih ranljivih skupin, ki potrebujejo drugačne mehanizme socialne in delovne integracije, da bi del njih postal zanimiv za klasičen trg dela, večina pa potrebuje posebne poslovne modele gospodarskega delovanja za njihovo uspešno delovno integracijo. Ključ do zmanjšanja revščine in socialne izključenosti je torej v iskanju rešitev, kako te osebe ranljivih skupin vključevati v usposabljanje in zaposlovanje pod posebnimi pogoji.

Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin se kažejo tudi pri sami motiviranosti udeležencev iz ranljivih skupin za iskanje zaposlitve na trgu dela in vključevanje v aktivnosti, ki jih izvajajo različna ministrstva v okviru projektov in programov, ter aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Ker se ljudje počasi izločajo iz družbenega, socialnega in političnega življenja, se posledice kažejo v pasivnosti ljudi, ki iščejo vse rešitve pri državi

(visoki socialni transferji državljanom, velik delež ciljnih skupin, ki so se znašle v pasivnem položaju in niso motivirani, da znova postanejo del aktivne družbe).

Ranljive skupine so zato težje zaposljive, zaradi svojih specifičnih lastnosti in potreb vzbujajo pri klasičnih zaposlovalcih in v širšem (okolju) nezaupanje, prav tako pa klasični delodajalci nimajo niti socialno-pedagoških kompetenc niti potrebnih časovnih in finančnih resursov za uspešno socialno in delovno integracijo ranljivih skupin.

V Sloveniji je vedno več strokovnjakov in ustanov, ki se ukvarjajo in delujejo na področju zaposlovanja brezposelnih težje zaposljivih ciljnih skupin. Možnosti zaposlovanja težje zaposljivih oseb vidijo na področju socialnega podjetništva, ker le-ti iz različnih razlogov niso dovolj konkurenčni in zanimivi za delodajalce.

Pri preprečevanju in odpravljanju neenakosti pri zaposlovanju so največja ovira predsodki in stigmatizacija ranljivih skupin, da invalidi, starejši, ženske, Romi, migranti niso zanesljiva in dovolj storilna ter motivirana delovna sila, pač pa predstavljajo tveganje in poslovne izgube (Greif 2012: 8).

Dileme, s katerimi se srečujejo delodajalci, so predvsem njihov odnos in pomisleki, ki se jim porajajo ob zaposlitvi osebe, ki pripada ranljivi ciljni skupini. Te so:

- ali je zanesljiv,
- ali ima delovne navade in dovolj spretnosti za zasedbo delovnega mesta,
- ali bo veliko v bolniškem staležu,
- ali ima primerne psihofizične sposobnosti,
- ali mu je potrebno prilagoditi delovno mesto, kar je posledično povezano s finančnimi sredstvi (ki jih za delavca invalida pokrije država),
- ali je njegov čas, ki ga bo porabil za prilagoditev delovnega mesta, preveč dragocen, da bi se ukvarjal s to prilagoditvijo,
- ali je delavec prilagodljiv in se bo lahko vključil v delovno okolje,
- ali bo dosegal pričakovane rezultate,
- ali bo v breme sodelavcem in jih bo s svojimi vprašanji in uvajanjem preveč motil ter obremenjeval,

- ali se je pripravljen izobraževati,
- ali ima sploh interes, da bi delal, ali ga je v to prisilil sistem.

Veliko enostavneje je zaposliti zdravega, motiviranega, mlajšega in sposobnega delavca, ki ima delovne izkušnje in lahko zelo hitro dosega pričakovano storilnost in s tem prispeva svoj doprinos k uspešnosti poslovanja. Glavni cilj vsakega delodajalca, ki posluje na trgu, je ustvarjanje dohodka in dobička, torej iz navedenega izhaja, da ni zainteresiran zaposlovati težje zaposljivih oseb in se temu izogiba, kolikor mu dopušča zakonodaja.

Delodajalci od zaposlenih pričakujejo, da so samostojni in kreativni ter se hitro prilagajajo potrebam trga. Po njihovem prepričanju morajo biti delavci kreativni, mobilni, prilagodljivi, samostojni in pripravljeni na strokovno izpopolnjevanje. Vseh teh pričakovanj delodajalcev pa osebe iz ranljivih ciljnih skupin ne izpolnjujejo, zato nimajo možnost za zaposlitev.

Zaradi vsega navedenega so edina priložnost za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin socialna podjetja in v socialni ekonomiji so v prihodnosti edine možnosti za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin.

1.1.2 Opredelitev pojma ranljivih ciljnih skupin in definicije ranljivih skupin na trgu dela

Z ranljivimi skupinami označujemo skupine, pri katerih se prepletajo različne prikrajšanosti (na primer: materialna oziroma finančna, izobrazbena, zaposlitvena, stanovanjska in podobno) in ki so pri dostopu do pomembnih virov pogosto v izrazito neugodnem položaju. Gre za skupine, ki so zaradi svojih lastnosti, oviranosti, načina življenja, življenjskih okoliščin in pripisane stigme, pogosto manj fleksibilne pri odzivanju na hitre in dinamične spremembe (Trbanc idr.; 2003: 5-6).

Različni viri ranljive skupine definirajo različno. Po Zakonu o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD) so ranljive skupine oseb na trgu dela, v skladu z Uredbo Komisije Evropske skupnosti (v nadaljevanju ES) št. 800/2008 z dne 6. oktober 2010, tiste skupine oseb, ki se uvrščajo med prikrajšane delavce, resno prikrajšane delavce in invalide. Na podlagi omenjene uredbe med *prikrajšane delavce* spada tista oseba, ki v preteklega pol leta

ni imela redno plačane zaposlitve in je prijavljena v vsaj eni evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) ali nima dokončnega srednjega poklicnega oziroma tehniškega izobraževanja ali splošnega srednjega izobraževanja. Med prikrajšane delavce spadajo tudi osebe, ki so starejše od 50 let ali živijo same in imajo enega ali več vzdrževanih družinskih članov. Med *resno prikrajšane delavce* zakon prišteva tiste osebe, ki so bile zadnjih 24. mesecev ali več nezaposlene. V kategorijo invalidov so vključeni tisti, ki imajo na podlagi državne zakonodaje priznan status invalida ali pa priznано omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali psihičnih okvar (Zaviršek idr., : 2002).

Zagotovo lahko trdimo, da so ranljive ciljne skupine prebivalstva pod največjim pritiskom pri vključevanju na trg dela in vključevanju v družbo. Potrebno je poiskati nove poti za reintegracijo ranljivih družbenih skupin in vzpostavitev sistema, ki bo omogočal njihovo trajno delovno in socialno vključenost. Učinkoviti odgovori na ekonomska in socialna vprašanja, ki se odpirajo, se kažejo v razvoju socialnega podjetništva. Globalna praksa kaže, da je doslej najučinkovitejša možnost zaposlovanja ranljivih skupin v socialnih podjetjih, ki bi jih morali spodbujati in sistematično razvijati tudi pri nas.

1.1.3 Ranljive ciljne skupine brezposelnih oseb

Raziskave in strokovna literatura omenjajo veliko število ranljivih skupin. Med ranljive skupine štejemo tiste skupine, ki so socialno že izključene in tiste, za katere obstaja tveganje za socialno izključenost. Izključenost iz aktivnega in družbenega življenja je povezana z značilnostmi določene skupine prebivalstva, zaradi teh značilnosti se težje vključujejo v družbeno življenje in v delovno okolje. Med ranljive skupine prebivalstva najpogosteje spadajo: ljudje s posebnimi potrebami, migranti in etnične manjšine (vključno z Romi), brezdomci, nekdanji kaznjenci, zasvojenci z drogami, odvisni od alkohola in osamljeni starejši ljudje (Bera 2012: 253).

Skupno posameznikom iz teh skupin je, da so zaradi različnih, prepletajočih se težav običajno v izrazito in dolgotrajno slabem socialnem in ekonomskem položaju, ter da so pogosto tudi diskriminirani na trgu delovne sile, zaradi česar težko dobijo zaposlitev, so dolgotrajno brezposelni, opravljajo občasna dela na črno ali pa postanejo apatični in nemotivirani za zaposlitev ter tako trajno nezaposleni (Laissani 2009: 3).

Po Zakonu o socialnem podjetništvu (v nadaljevanju ZSocP) so ranljive ciljne skupine razdeljene v štiri skupine, znotraj vsake skupine pa imamo podskupine ranljivih ciljnih skupin.

Po Bera (2012) so razvrščene:

1. skupina: invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami, ki zajemajo :
 - osebe, katere invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa in
 - brezposelne osebe, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice, telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo.
2. skupina: dolgotrajno brezposelne osebe zajemajo brezposelne osebe, če so brez zaposlitve zadnjih 24 mesecev ali več.
3. skupina: iskalci prve zaposlitve – v to skupino se uvršajo:
 - osebe, ki so na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljene več kot šest mesecev in po zaključku izobraževanja iščejo prvo zaposlitev
 - osebe, ki so zaključili pripravništvo ali jim je prenehal status mladega raziskovalca, po končanem univerzitetnem, visokošolskem ali višješolskem strokovnem izobraževanju
4. skupina: težje zaposljive osebe – v to skupino spadajo:
 - brezposelne osebe, ki so starejše od 55 let,
 - pripadniki romske skupnosti,
 - mladoletne osebe brez zaključnega ali nižjega poklicnega izobraževanja
 - osebe, ki več kot šest mesecev niso imele redno plačane zaposlitve in še ni preteklo eno leto od prestane kazni zapora,
 - osebe v času pogojnega odpusta
 - begunci vključeni v programe integracije in
 - osebe v programu ali v dveh letih po zaključku programa zdravljenja odvisnosti od alkohola in drog. (Bera 2012: 254).

Težave teh skupin se kažejo v brezposelnosti, nizki izobrazbi, brezdomstvu in posledično v nadaljnji izključenosti iz družbe. Ob naraščanju socialno izključenih skupin (npr. dolgotrajno brezposelni, starejši upokojenci, mlajši odrasli, še posebej iz socialno šibkih okolij, invalidi idr.) se je v strokovnih razpravah vse pogostejše opozarjalo, da bi družba morala ukrepati prej,

preden določene skupine postanejo socialno izključene. Zato se je začelo govoriti o t.i. ranljivih skupinah, skupinah, ki jih z vidika nekaterih značilnosti pravočasno prepoznamo kot skupine (ali posameznike), ki potrebujejo določeno pomoč, preden postanejo socialno izključene (Rupert in Klenovšek 2010: 7–10).

1.1.4 Diskriminacija brezposelnih oseb na trgu dela iz ranljivih ciljnih skupin

Poleg normalnih margin človeške reprodukcije pa se pojavlja še zelo pisana paleta raznih »zgodnjih« socialnih margin (odplavnine). Med takšne bi lahko šteli naslednje skupine: ljudje s prirojenimi telesnimi oziroma duševnimi omejitvami ali okvarami, pripadniki raznih vrst manjšin, ki uživajo manj pravic kot ostali člani družbe (v mnogih državah narodne manjšine, verske sekte, cigani, različne nefavorizirane, zatirane in zapostavljene skupine), ljudje brez zaposlitve, ponesrečenci s trajnimi okvarami, težki kronični bolniki, invalidi, zasvojenici, alkoholiki, prostitutanci, kriminalci, klateži in drugi brezdomci, mladinski prestopniki in begavčki, povratniki ter drugi, ki so iz katerega koli razloga izgubili stik z življenjem v družbi in si ne znajo ali ne morejo več sami zagotavljati vsaj minimalnih pogojev za kolikor toliko zadovoljiv in družbeno sprejemljiv ter (vsaj za druge) neškodljiv način življenja. (Ovsenik 1988 št. 3: 193).

*Darja Zaviršek (2002) navaja, da se posledice različnih ovir ranljivih skupin kažejo v prikrajšanosti in diskriminaciji na različnih ravneh. Na **ekonomski** ravni kot izključenost iz plačane zaposlitve, nizkih dohodkih, visokih izdatki za prostorske prilagoditve (stanovanje, delovno mesto) in za prilagoditve predmetov (avto) in izdatkih za prevoze in asistenco. **Socialna** diskriminacija se kaže v obliki arhitekturnih in drugih ovir ter slabe dostopnosti do storitev, ki so dostopne večini, slabšega delovnega mesta od posameznikove usposobljenosti, osamljenosti itd. Na **kulturni** ravni se diskriminacija odraža v javnosti preko posredovanih žalostnih in neatraktivnih podob oviranih ljudi v medijih ali na plakatih, stereotipnih reprezentacijah oviranih ljudi v umetnosti (filmih) in podobno. **Simbolna** [diskriminacija](#) pa se kaže v neupoštevanju, ustvarjanju, nevidnosti, spregledovanju navaja, da se posledice različnih ovir ranljivih skupin kažejo v prikrajšanosti in diskriminaciji na različnih ravneh (Zaviršek idr., : 2002).*

Diskriminacija na trgu dela pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin se kaže na različne načine. Pri ranljivih ciljnih skupinah ne gre le za klasično zaposlovanje, temveč je potrebna hkratna socialna in delavna integracija, za katere delodajalcem iz klasičnih podjetij ni kaj dosti mar in ne kažejo dovolj interesa, da bi si pridobili dodatne potrebne posebne kompetence, ki pa jih je učinkovito možno zagotoviti le skozi poslovne modele socialnega podjetništva. Ranljivim ciljnim skupinam na trgu dela je v veliki meri onemogočeno enakovredno in nediskriminatorno zaposlovanje, saj so zaradi različnih ovir diskriminirane na trgu dela.

1.1.4.1 Opredelitev in značilnosti ranljivih ciljnih skupin

1.1.4.1.1 Invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami

Invalidi so ranljiva in zapostavljena skupina na trgu dela, še posebej tisti, ki izgubijo zaposlitev zaradi reorganizacij, prisilnih poravnjav in stečajev podjetja, ter se želijo ponovno vključiti na trg dela ter v novo delovno razmerje, ki bo v skladu z njihovimi preostalimi zmoglostmi za delo, ki jih določi invalidska komisija

Po podatkih Evropskega foruma invalidov (v nadaljevanju EDF) je skoraj 80 % invalidov izključenih iz zaposlovanja. Evropska unija promovira vključevanje hendikepiranih v zaposlovanje in si prizadeva za vključitev petdeset milijonov hendikepiranih ljudi v zaposlovanje. Na podlagi Lizbonske strategije in drugih smernic si države članice Evropske strategije zaposlovanja na področju socialnega vključevanja urejajo zaposlovanje invalidov vsaka po svoje. Pomembno pa je, da Evropska komisija podpira prizadevanja za neodvisno življenje hendikepiranih in njihovo deinstitucionalizacijo (Greif 2009: 41).

Skupine invalidov niso enovite, temveč so opredeljene z različnimi funkcionalnimi omejitvami, kot so: vidno, slušno in gibalno ovirani, osebe z motnjo v duševnem razvoju ter drugi, ki se znajdejo pred vsakodnevnimi različnimi ovirami na vseh področjih človekovega življenja (Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ): Akcijski program za invalide 2014–2021: 4). Namen Akcijskega programa za invalide 2014–2021, ki ga je Vlada Republike Slovenije sprejela 9.1.2014, je spodbujati, zagotavljati in varovati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov in

spodbujati njihovo dostojanstvo ter spoštovanje (MDDSZ: Akcijski program za invalide 2014 – 2021: 4).

Brezposelnost med invalidi je visoka, visok je tudi delež med dolgotrajno brezposelnimi, njihova izobrazba je nižja od povprečne. Invalidom še vedno ni omogočen prehod iz področja ter statusa socialne varnosti z vsemi bonitetami na odprt trg delovne sile (Čebelič 2009: 14).

Za invalide je na trgu delovne sile značilen manj ugoden položaj, izkazuje se v večji brezposelnosti te kategorije in v slabši dostopnosti do zaposlitev, ki nudijo ogled, boljše plačilo, dobro nagrado in so kako drugače visoko cenjene. Razlog za večjo brezposelnost invalidov so njihove zmanjšane ali omejene delovne sposobnosti. Dejavnik, ki vpliva na večjo brezposelnost, je njihova družbena stigmatizacija, kaže se v izražanju sočustvovanja in odpora. Ob večji ponudbi delovne sile, delodajalci rajši zaposlujejo zdrave. Prevladuje stereotipno mišljenje, da so invalidi manj sposobni, manj vztrajni in zanesljivi, da se težko prilagajajo in da jim je potrebno posvečati veliko pozornosti (Drobnič 1992: 146-147).

Invalidi predstavljajo velik delež dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so zaradi večje izpostavljenosti neenakostim pri zaposlovanju še težje zaposljivi kot ostale skupine brezposelnih (Bras 2010: 16).

V slovenskem pravnem redu velja pravilo, da je invalidnost priznana z odločbo, ki jo izda z zakonom določen organ na podlagi mnenja izvedenskega organa. Na podlagi dokončne oziroma pravnomočne odločbe lahko posameznik uveljavlja pravice – in ima seveda tudi dolžnosti – ki so določene v številnih predpisih s področja zaposlovanja, izobraževanja, zdravstva, davkov, dostopnosti stavb, prometa, turizma itd. Slovenski predpisi ločijo naslednje 'skupine' invalidov: otroci s posebnimi potrebami po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, vojni invalidi po Zakonu o vojnih invalidih, invalidi po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, invalidi po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Teh zadnjih je tudi največ, po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, približno 132.000 (Uršič 2015: 3).

- Najpogostejši problemi, s katerimi se soočajo ljudje z gibalnimi ovirami in drugimi prizadetostmi ter ljudje z motnjami v duševnem razvoju , so:
- nedostopno delovno okolje,
- omejen izbor poklicev,
- segregirano izobraževanje,
- pomanjkanje ustreznih stanovanj,
- arhitektonske ovire,
- pomanjkanje osebne asistence,
- nezmožnosti izbire ustrežnejše oblike od zavodske,
- pomanjkanje samozavesti,
- predsodki. (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 86).

Zavedanje o družbeni odgovornosti za vključevanje invalidnih oseb v zaposlovanje pridobiva na pomenu, vendar so še vedno predsodki tista glavna ovira, ki onemogočajo njihovo zaposlovanje. V primeru zaposlitve pa obstajajo večje možnosti, da bo invalidna oseba za svoje delo prejela nižje plačilo, da ne bo enakopravno obravnavana v okolju, v katerem dela (nekatero omejitev), da bo s strani posameznikov zapostavljena. Kljub sprejeti zakonodaji pa obstaja tudi večja verjetnost, da postane invalidna oseba brezposelna in preide s tem tudi v dolgotrajno brezposelnost, saj je možnost zaposlitve minimalna, za določene skupine invalidov pa možnosti zaposlitve skoraj ni.

1.1.4.1.2 Odvisniki od alkohola in drog

Odvisniki od alkohola predstavljajo skupino, ki jo je najtežje določiti, saj skoraj vsi zanikajo svoje stanje (Branco idr., : 2004).

Koga lahko uvrstimo v skupino odvisnikov od alkohola in kdaj je še zmeren pivec, ni lahko odgovoriti. V to skupino uvrščamo osebe, pri katerih se zaradi uživanja alkohola pojavijo škodljive posledice in tiste, ki so se že vključili v zdravljenje ali so zdravljenje že zaključili (Trbanc idr., 2003: 35).

Na delovnem mestu se kažejo značilne osebnostne deformacije, kot so: površnost, nezanesljivost, lažnivost, prepirljivost, ki pomembno vplivajo na njegov položaj v delovni

skupini. Pri delu je običajno manj učinkovit in slabše dela, predvsem zaradi slabega počutja ali vinjenosti. V delovni proces vnaša motnje, zaradi izostajanja z dela vnaša v delovno skupino napetost in nezadovoljstvo. Po kakovosti in količini se ne more meriti z delom zdravega, treznega in prisebnega človeka. S svojim ravnanjem škoduje ugledu delovne organizacije. Njegovo vedenje povzroča odpor in zgražanje, prav tako je v različnih družbah pogosto nezaželen. Kmalu se znajde med obrobno (marginalno) populacijo (Može 2002: 53-55).

Odvisniki od drog so v naši družbi zaradi stereotipov in predsodkov stigmatizirani. To se kaže na različne načine: ljudje jih zavračajo, ponižujejo, se jih izogibajo, obsojajo itd ... Pripisuje se jim negativne lastnosti, kot so: nenormalno obnašanje in nesprejemljivo družbeno vedenje. Težave imajo v družini, pri iskanju zaposlitve, izobraževanju, pri reševanju stanovanjskega problema itd ... Odvisniki od drog nimajo interesa, da bi našli zaposlitev, največkrat jih obravnavajo centri za socialno delo, od katerih prejemajo denarno socialno pomoč, če se prijavijo na Zavodu za zaposlovanje kot iskalci zaposlitve, pa svoje stanje v večini primerov zamolčijo. Redna zaposlitev ni slog užívalca, to pomeni, da je zasvojencu težko obdržati in dobiti službo. Če se jim uspe zaposliti, delodajalec o njihovi odvisnosti od drog ni seznanjen, vendar težave nastopijo, ko delodajalec odkrije zmanjšanje delovnih sposobnosti zaradi njihove odvisnosti. Zaradi abstinenčnih kriz in potrebe po drogi se zmanjša njihova delovna storilnost in v večini primerov se zaposlitev konča z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ali pa odvisnik sam prekine delovno razmerje, zaradi odvisnosti pa so pogosto deležni šikaniranja na delovnem mestu. Težave pri zaposlovanju imajo zaradi pomanjkljive izobrazbe, ali pa izobraževanja ne zaključijo, ker večinoma zapadejo v odvisnost zelo zgodaj.

Za odvisnike od alkohola in drog ni posebnih ukrepov ali programov za zaposlovanje. V preteklosti so obstajali posebni programi za odvisnike, ki pa so bili zaradi finančnih težav, pa čeprav so bili uspešni, ukinjeni. Sedaj jim centri za socialno delo in uradi za delo nudijo le svetovanje in jih vključujejo v programe psihosocialne in poklicne rehabilitacije. Vključujejo jih v programe, ki so na splošno namenjeni težje zaposljivim osebam.

1.1.4.1.3 Osipniki in prvi iskalci zaposlitve

To je posebno ranljiva skupina mladih, ki si niso pridobili poklica, ki nimajo ustreznih zaposlitvenih izkušenj, kar jih pri zaposlovanju umešča v kategorijo najtežje zaposljivih. Ti mladi so v družbi bolj kot ostali mladi stigmatizirani in kriminalizirani. Zanje je značilna nizka samopodoba, visoka stopnja negotovosti v lastne sposobnosti, pomanjkljive izkušnje funkcionalnih socialnih spretnosti za uspešno komunikacijo in strah pred neuspehom, brezposelnostjo in s tem povezano socialno izključenostjo. Z besedo »osipniki« označujemo tisto skupina mladih, ki so predčasno izstopili iz sistema šolanja in so mnogo bolj ranljivi kakor njihovi šolsko uspešnejši vrstniki (Grcić in Kobolt 2008: 12-13).

Mladi, ki se osipljejo iz osnovnih in srednjih šol in si ne pridobijo nobene formalne poklicne ali splošne srednje izobrazbe, predstavljajo posebno ogroženo populacijo. Slabši izobraževalni dosežki jim zapirajo nadaljnje poti socialne mobilnosti, ki predstavlja dejavnik dodatnega kopičenja vidikov socialne izključenosti oz. revščine (Dekleva in Razpotnik 1999: 75).

Ignjatović (2007:106) pravi, da lahko osipnika na splošno definiramo kot nekoga, ki je zaradi različnih razlogov zapustil predčasno nacionalno veljaven izobraževalni program (šolo) na srednji stopnji in si ni pridobil certifikata (diplome) o končanju tega programa.

Mladi, ki se osipljejo iz osnovnih in srednjih šol in si ne pridobijo nobene formalne poklicne ali splošne srednje izobrazbe, predstavljajo posebno ogroženo populacijo. Slabši izobraževalni dosežki jim zapirajo nadaljnje poti socialne mobilnosti, ki predstavlja dejavnik dodatnega kopičenja vidikov socialne izključenosti oz. revščine (Dekleva in Razpotnik 1999: 75).

Ignjatović (2007: 106) pravi, da lahko osipnika na splošno definiramo kot nekoga, ki je zaradi različnih razlogov zapustil predčasno nacionalno veljaven izobraževalni program (šolo) na srednji stopnji in si ni pridobil certifikata (diplome) o končanju tega programa. Osipniki so tisti del populacije mladih, ki je prezgodaj izstopila iz izobraževalnega procesa, zaradi pomanjkanja poklicne kvalifikacije je posledično tudi depriviligiran v širši družbi, tako v nadaljnjem izobraževanju kot pri zaposlovanju. Ker so brez poklicne kvalifikacije, na področju trga delovne sile osipnike postavlja v podrejen položaj, imajo večjo možnost od preostalih postati in ostati brezposelni. V družbi so potisnjeni na njen rob, ne morejo v

zadostni meri uveljaviti svoje pravice in možnosti za dostojno življenje. To je vzrok, da se sami odtujujejo od družbe, v kateri živijo, zato so izpostavljeni socialni izključenosti in družbeni marginalizaciji.

Prvi iskalci zaposlitve so brez izkušenj in so pravkar končali šolanje. Zaradi zaostrenih razmer na trgu dela težko pridejo do prve zaposlitve in potrebnih izkušenj, da bi bili zanimivi za delodajalce.

Brezposelni, mlajši od šestnajst let, so praviloma osebe, ki nimajo delovnih izkušenj in ne razpolagajo z lastnimi dohodki ter se dodatno srečujejo z vprašanjem ekonomske samostojnosti in ustvarjanjem lastne družine. To slednje pomeni tudi višje stroške, zato so toliko bolj ciljna kategorija programov APZ v večini držav. To velja predvsem za tiste, ki jim ni uspelo pridobiti primerne poklica in zaposlitve (Program boja proti revščini in socialni izključenosti (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 99).

Mladi so zapostavljeni na trgu delovne sile in v zaposlovanju nimajo vselej enakih možnosti. Na področju zaposlovanja so mladi iskalci zaposlitve diskriminirani kot iskalci prve zaposlitve. Diskriminacija mladih iskalcev zaposlitve se pogosto veže na njihov družinski oziroma starševski status, predvsem materinstvo in načrtovanje družine ter zakonski stan. Gre za pojav večplastne diskriminacije, ki poteka na ravni spola, starosti in družinskega statusa (Greif 2009: 36).

Vedno bolj se kaže, da je poglavitni razlog povečanja nezaposlenosti mladih v nezadostni izobrazbi in kvalifikacijski strukturi mladih, ki ne dosega potreb in standardov novih tehnoloških zahtev produkcije. Zato se zaradi nezadostne usposobljenosti pri nekaterih mladih pojavlja nevarnost ne samočasne, ampak tudi trajne nezaposlenosti (Ule 2000: 47).

Tradicionalno so mladim že pripisane lastnosti, kot so: manjša odgovornost in pripadnost, neresnost, nezrelost, nestalnost ter nagnjenost k spremembam utečenih praks in podobne lastnosti, zaradi katerih naj bi za delodajalce predstavljali tvegano delavno silo. Zaradi vse večjega deleža mladih, ki izobraževalni sistem zapuščajo šele po pridobljeni visokošolski izobrazbi, postaja med visoko izobraženimi mladimi konkurenca ob vstopu na trg dela

oziroma pri iskanju prvih zaposlitev zelo ostra, zaradi tega se tudi visoko izobraženi mladi pogosto soočajo z brezposelnostjo (Trbanc idr., 2005: 164).

Pri iskanju prve zaposlitve so mladi primorani sprejeti negotova, nestalna in zlasti neustrezna delovna mesta. Mladi so ena izmed najbolj ranljivih družbeni skupin na trgu dela, predvsem zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj. Pogoji dela, v katerih se znajdejo mladi pri prvih zaposlitvah, so delo za določen čas, nizka plačila, neskladnost dela s pridobljeno formalno izobrazbo ter šibka socialna varnost. Taki pogoji dela vplivajo na možnost ponovne brezposelnosti. To pa povzroča slab ekonomski in socialni položaj mladih in jim krati avtonomijo in zavira njihov delovni potencial (Bakovnik in Beočanin 2010: 17).

1.1.4.1.4 Dolgotrajno brezposelni

Število dolgotrajno brezposelnih narašča in je v EU ena ključnih težav na trgu dela, ima negativne posledice, tako socialne kot ekonomske, za družbo v celoti in za posameznika. Pri posamezniku dolgotrajna brezposelnost povečuje socialno stigmo, vpliva na zmanjšanje kompetenc posameznika, povzroča večjo možnost za pojav zdravstvenih težav in manjšo motivacijo. Zato imajo dolgotrajno brezposelni manjše možnosti za zaposlitev. Narašča število brezposelnih oseb, ki so izrazito dolgotrajno brezposelne in neuspešno iščejo zaposlitev že dve leti ali več. Bolj izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti so starejši brezposelni in med delodajalci veljajo za manj zaželeni zaradi manjše prilagodljivosti, fleksibilnosti, neprimerne izobrazbe in nepripravljenosti za nova znanja. Delodajalci se jih izogibajo zaradi velikih stroškov zaposlovanja. Med dolgotrajno brezposelnimi je tudi vedno več visoko izobraženih oseb, čeprav največjo težavo predstavlja dolgotrajna brezposelnost oseb z nizko ravni izobrazbe (Branco idr., 2004).

Nizko izobraženi so praviloma brezposelni še posebej zaradi slabih izkušenj v formalnem izobraževanju, nizke samopodobe, slabih učnih navad in slabše motiviranosti za izobraževanje (Čelebić: 2009).

Skupne značilnosti dolgotrajno brezposelnih so: zastarelo znanje, nizka raven delavnih izkušenj, dostikrat tudi odpor do novega, drugačnega, splošni negativizem do življenja, napredka, velikokrat odpor do novega, drugačnega. Težave imajo pri navezovanju socialnih stikov, so prestrašeni in obupani, zavračajo spremembe, ter se velikokrat počutijo ujetnike v lastni družini (Branco idr., 2004).

1.1.4.1.5 Osebe v postpenalni obravnavi – bivši kaznjenci

Postpenalna pomoč je pomoč, ki se nudi obsojenim osebam po odpustu na prostost, da se jim pomaga vpeljati v normalno življenje, gre za pomoč, ki je namenjena lažjemu premagovanju ovir in odstranjevanju preprek na prostosti obsojencu, z namenom, da se ga usposobi, da si lahko pomaga sam in se lahko lažje vključi na prostosti v normalno življenje (Bavcon 2003: 494).

Po odpustu se mora odpuščen obsojenec čim prej zaposliti iz ekonomskih razlogov in zaradi neodvisnosti, samostojnosti, samospoštovanja in samozaupanja. Težja zaposljivost takšnih oseb je posledica strahu ljudi pred odpuščenimi obsojenci in zaradi njihove nesposobnosti za delo.

Približno 0,1 % nekdanjih zapornikov najde redno delo. S strani podjetja bi bilo neodgovorno, če bi brezskrbno zaposlili nekoga s tatinsko preteklostjo. Bivši obsojenci se soočajo s številnimi težavami, od problemov identitete, delovnih navad, izobrazbe, problemov odnosov v socialnih skupinah, težav z nastanitvijo, finančnih težav in drugih (EIC Univerzum Minerva 2012).

Osebe v postpenalni obravnavi, nekdanji kaznjenci, so vključeni že med prestajanjem kazni v različne programe psiho-socialne pomoči. Po odpustu so večinoma polni strahu in negativnih pričakovanj do sebe in okolice. Prepričani so, da jih njihova podoba in vedenje že na daleč označuje kot nekdanje obsojence, zaradi tega doživljajo hude stiske pri premagovanju odporov okolice, v katero se po prestani kazni skušajo vključiti. Velikokrat njihove osebne kompetence niso več učinkovite in ustrezne, ker so pod vplivom zaporniške subkulture, v kateri je posameznik preživel obdobje zaporne kazni (Branco idr., 2004).

Med osebe v postpenalni obravnavi štejemo osebe, ki prestajajo zaporno kazen in osebe, ki so prestajanje zaporne kazni že zaključile. Zaradi daljše odsotnosti iz sfere dela, zmanjšanih delovnih sposobnosti in tudi zaradi stigme, ki jim jo pripiše okolica, imajo težave pri iskanju dela in zaposlitve (Trbanc idr., 2003: 47).

Slabost večine obsojencev, ki poskušajo ponovno vstopiti na trg delovne sile, je poleg raznih odvisnosti tudi nizka izobrazbena raven. Po prestajanju zaporne kazni se pogosto srečujejo s problemom neurejenih stanovanjskih razmer. Delodajalci, če vedo za njihovo preteklost, jih neradi sprejemajo v delovno razmerje. Zaradi tega se dogaja, da posameznik pogosto svojo zaporno kazen pri iskanju zaposlitve zamolči, odsotnost iz sfere dela pa pojasni na drug način. Mnogim bivšim obsojencem se ne zdi smiselno zaposlovati, saj lahko z različnimi oblikami finančne pomoči, delom na črno, priložnostnim delom in nekaterimi oblikami nelegalnih poslov zaslužijo bolje, kot bi glede na njihov položaj na trgu delovne sile (nizka stopnja izobrazbe) zaslužili, če bi se zaposlili (Trbanc idr., 2003: 49-50).

1.1.4.1.6 Migranti – begunci in azilanti

Ženevska konvencija, ki je bila sprejeta 1951 leta, opredeljuje begunce kot ljudi, ki zaradi utemeljenega strahu pred preganjanjem zaradi rase, narodnostne pripadnosti, religije, politične pripadnosti in pripadnosti določeni socialni skupini, bežijo iz svoje države.

Migracije so celovit pojav, v skupino migrantov lahko umestimo begunce, priseljence, sezonske delavce in tudi nezakonite migrante. Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije (1999) razdeli migracije na:

- regularne, svobodne migracije posameznikov, ki v okviru obstoječih zakonov in po lastni želji spremenijo državo svojega prebivališča;
- prisilne migracije, ko ljudje bežijo kot posamezniki v strahu pred preganjanjem ali množično zaradi strahu pred kolektivnimi kršitvami človekovih pravic ali humanitarnega prava in

drugimi okoliščinami, ki jih povzročajo različne katastrofe in konflikt;

- nezakonite migracije, ki zadevajo prepovedane prehode meje in nezakonito bivanje v tuji državi.

Begunci pridejo v državo zaradi humanitarne zaščite, ekonomski migranti pa, da bi dobili zaposlitev. Skupini se morata prilagoditi novi družbi. Vedeti in razumeti morajo, kako se znajti v novem družbenem, ekonomskem, geografskem, jezikovnem in kulturnem okolju,

kako dobiti dostop do dobrin, dohodka in storitev, kako se sporazumevati z ljudmi, kako deluje trg dela in kaj se pričakuje od njih kot od prišlekov. Migranti niso homogena skupina, ločijo se po spolu, starosti, veri, socialnem razredu, državi, iz katere prihajajo in kraju, kjer živijo zdaj. S seboj prinašajo izkušnje, spretnosti iz skupnosti in življenja ter kvalifikacije, a jih zaposlitvene ali izobraževalne organizacije pogosto prezirajo in ne upoštevajo. To je tudi eden od razlogov, da migrantom in beguncem ne uspe prehod na trg dela (Rupert in Vilič Klenovšek, 2010: 49-50).

Skupna značilnost azilantov in beguncev so hude travme, ki so jih prinesli iz svoje matične države.

Za prehod na trg dela migrante in begunce ovirajo (Rupert in Vilič Klenovšek, 2010: 52):

- nepriznavanje kvalifikacij, izkušenj in spretnosti, pridobljenih v domači državi;
- pomanjkanje delovnih izkušenj, kvalifikacij in referenc v državi bivanja;
- slabe jezikovne spretnosti (še posebej glede strokovnega jezika);
- pomanjkanje ustreznega usposabljanja za delo;
- posledica prekinitve izobraževanja, zato imajo nizke učne dosežke, in pomanjkanje izobraževanja v državi izvora nekaterih migrantov in beguncev;
- pomanjkanje dostopa do svetovalnih služb in ustreznih izobraževalnih možnosti;
- negativna podoba in nezmožnost servisov, da zadovoljijo njihove potrebe.

Izobraževanje za to ciljno skupino bi moralo zmanjševati kulturne razlike, ohranjati tradicionalno kulturo države izvora, nuditi psihološko podporo (pomoč pri razumevanju različnosti), pomagati pri učenju jezika, omogočiti napredovanje na naslednje stopnje izobraževanja in povečati stopnjo zaposlitve, omogočiti, da bi programe v določenem delu vodili pripadniki skupnosti, iz katerih migranti izhajajo, t. i. kulturni posredniki (Rupert, Vilič Klenovšek, 2010: 53).

1.1.4.1.7 Pripadniki nekaterih etničnih skupin

Etnična skupina (tudi etnija) je *skupina*, ki se po *kulturnih* potezah, lastnim njenim pripadnikom razločuje od drugih skupin. Največkrat jo povezuje *ime*, skupna prepričanja, verovanja, *vrednote*, *norme*, *šege*, *jezik*, *vera*, *zgodovina*, naselitveno območje ter zavest

pripadnosti in etnična identiteta. Vprašanja, povezana z etničnimi skupinami, zlasti z izvorom, medsebojnimi kulturnimi razlikami in podobnostmi, so utemeljila etnologijo kot posebno vedo. Središčna etnološka vprašanja za preučevanje etničnih skupin so: etnogeneza, kulturna podobnost, razločki in meje v medetničnih stikih, značilnosti kulture etničnih skupin (etnične značilnosti), etnična gibanja, etnične podlage naroda in nacije, izražanje etnične identitete. Sodobne dinamične definicije etničnih skupin, nastale v okviru teorij etničnosti, le deloma ali pa sploh ne upoštevajo razlag, ki te skupine enačijo s stabilnimi družbami in izoliranimi kulturami. Nasprotno pa trdijo, da se etnična skupina oblikuje in definira v stiku z drugimi etničnimi skupinami, saj nobena skupnost ne more živeti v izolaciji in se hkrati zavedati lastne identitete. Po tem merilu je mogoče kot etnične skupine označiti vse od rodu in plemena do nacije in od rase do regionalnega prebivalstva, poklicnih in drugih skupin. (Kremenšek 1973:276).

Položaj Romov se v različnih pokrajinah v Sloveniji razlikuje. Predvsem pa je izrazito nižji od socialnega statusa večinskega prebivalstva. Romi so ogrožene marginalne skupine, njihova značilnost je socialna izključenost, saj nimajo družbene moči, so ne vključeni v politične in ekonomske institucije ter nimajo pogajalske moči na trgu dela in v politiki. Soočajo se s problemi brezposelnosti, neizobraženosti, zdravstvenimi težavami, slabimi bivalnimi pogoji, pregnanstvom in družbeno izključenostjo s strani večinskega prebivalstva (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 85).

Romi so kategorija oseb, ki zaradi hitrega razvoja tehnologije in organizacije dela najtežje najdejo zaposlitev. Zaradi ohranjanja tradicionalnega stila življenja, ki se razlikuje od večinske kulture, so se znašli na robu družbe in so s tem socialno in ekonomsko izločeni. Neusposobljenost, ki v visokem deležu pomeni funkcionalno nepismenost, je prepreka, da bi našli delovno vključenost v večinski kulturi, zato razvijajo specifično delavno subkulturo, za katero je značilna netransparentnost, neformalnost in konfliktnost z večinsko kulturo dela in nekompatibilnost z reguliranim trgom. Ukvarjajo se tudi z dejavnostjo, ki uradno ni dovoljena. Romi imajo določene socialne in delovne značilnosti, zaradi katerih se težko prilagodijo industrijskemu načinu dela, zato težje pridobijo in ohranijo zaposlitev (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 101–102).

Romi so večinoma brezposelni, neizobraženi ter nemotivirani za učenje in aktivno reševanje svojega slabega socialnega statusa. Izjemoma se vključujejo v družbeno življenje, institucijam ne zaupajo, želijo si samo materialno pomoč v obliki denarnega nadomestila. Neizobraženost je glavni vzrok za brezposelnost Romov. Delo in zaposlovanje jim nista pomembna kot vrednoti. Po lastnih izkušnjah bolje živijo od otroških dodatkov in socialne pomoči (Babič-Ivaniš idr., 2011: 39-40).

1.1.4.1.8 Starejši brezposelni

Razlog, da starejši delavci postanejo brezposelni, je pohajanje njihovih delovnih moči in slabšanje zdravstvenega stanja. S staranjem nastanejo spremembe v psihofizični strukturi posameznika, torej v njegovi delovni sposobnosti. Nastale spremembe povečujejo verjetnost strukturne brezposelnosti starejših delavcev. Starejši delavci so manj prilagodljivi kot mlajši, težje se odločajo za izobraževanje in prekvalifikacijo, so manj mobilni, zato se ne morejo seliti za delovnimi mesti, zaradi nove tehnologije se težko prilagajajo delovnim procesom..

Na brezposelnost starejših delavcev vplivajo tudi predsodki. Namesto, da bi starejše delavce zaposlili na delovnih mestih, na katerih so lahko celo bolj ali enako uspešni kot mlajši delavci, ker imajo več izkušenj, so neselektivno izločeni kot manj sposobni za opravljanje vseh del. Delodajalci tako med kriterije za zaposlitev pogosto postavljajo tudi starost (Svetlik, 1985: 87).

Brezposelnost starejših je običajno dolgotrajna, zato predstavlja toliko hujšo težavo. Lahko ima ekonomske, socialne in psihološke učinke na posameznika. Težava nastane, ko zmanjkajo prihranki in brezposelni ne dobijo več socialne pomoči. Prihaja do apatičnosti do dela in družbe, prizadeta je samozavest posameznika in prihaja v krizo njegovo družinsko življenje. S trajanjem brezposelnosti se znižujejo možnosti za ponovno zaposlitev (Svetlik, 1985: 86).

Z nizko stopnjo zaposlenosti starejših je verjetno povezana nižja vključenost starejših v izobraževanje v primerjavi z mlajšimi, saj je velik del izobraževanja povezan s potrebami dela. Prav tako so pri starejših pričakovane koristi od izobraževanja manjše kot pri mlajših, nekateri starejši pa imajo predsodek, da so za izobraževanje že prestari. Razlog je lahko tudi

ta, da so delodajalci manj pripravljeni vlagati v starejše zaposlene kot v njihove mlajše sodelavce (Čelebič 2008: 58).

1.2 Brezposelnost ranljivih ciljnih skupin kot socialni problem družbe

Globalizacija poslovanja, svetovna gospodarska kriza, napredne tehnologije in spremembe na trgu dela so povzročile, da je brezposelnost v zadnjih letih vedno večji problem večine »razvitih družb«. Brezposelnost v današnjem času je vsakdanjost, s katero se srečuje vsaka ranljivih ciljnih skupin država in lahko prizadene vsakega posameznika ali skupino ljudi. V sistemu socialne varnosti vsake družbe je brezposelnost socialni problem, ki ima za posledico slabši gmotni položaj posameznika ali skupine prebivalstva in posledično vpliva na njegov ekonomski položaj, odraža pa se tudi v ekonomiji vsake družbe.

Za sistem socialne varnosti ima brezposelnost dvojne negativne posledice, ki se kažejo v naraščanju izdatkov za dajatve zaposlenim in v zmanjševanju prispevkov za vsa področja socialne varnosti, kajti prispevki so odvisni od števila zaposlenih in njihovih plač (Kavar Vidmar 1993: 99).

Zaposlitev posameznika je osnovna kategorija, ki omogoča vsakemu posamezniku in njegovi družini socialno ter materialno varnost, omogoča njegovo osebno rast, istočasno pa mu predstavlja osnovni pogoj za zagotavljanje varnosti v družbi. Razmere na trgu dela in naraščajoča brezposelnost so posledica gospodarske krize. V Sloveniji se je brezposelnost začela katastrofalno povečevati v času prestrukturiranja gospodarskih subjektov.

Stečaji velikih, srednjih in malih podjetij so se v času od osamosvojitve Slovenije začeli vrstiti kot po tekočem traku, zaostri so se pogoji poslovanja, ki ga je zahtevalo tržno gospodarstvo in kapital, trg je zahteval tehnološki napredek v fazah proizvodnega procesa, pojavila se je finančna nedisciplina, bogatenje peščice posameznikov itd.

Kapital ima še vedno prednost pred vrednotami, kot sta vzajemnost in solidarnost. Problem globalnega neoliberalnega modela je v tem, da je kapital postavil pred človeka in s tem goji predvsem vrednoto tekmovanja, pohlepa in izključevanja. Z globalizacijskimi in tehnološkimi rešitvami se bolj ali manj uspešno oplaja, a ob tem vse večji del družbe vztrajno potiska na

obrobje, v socialno deprivacijo. Vsi ti dejavniki se odražajo tudi na trgu delovne sile v Sloveniji in se kažejo v visoki stopnje dolgotrajne brezposelnosti v naši družbi.

Zdenka Marija Kovač (2010) je na strokovni tematski konferenci v Murski Soboti, decembra 2010 v Zborniku prispevkov zapisala, da je bil tranzicijski cunami povzročen s pohlepom novopečenih lastnikov in managerjev, z namenom doseganja čim večjih dobičkov v čim krajšem časovnem obdobju, ob tem pa so pozabili na poslovanje in občutek upravljanja razvoja. S svojimi metodami vodenja in upravljanja podjetij so dolga leta prepričevali politiko in stroko, ki ni dopuščala alternativnih modelov. Z odpuščanjem delavcev v proizvodnji, kot tudi visoko izobraženega tehničnega kadra, so si zniževali stroške poslovanja, podjetja so se velikokrat zapirala brez potrebe, presežke delavcev v podjetjih so reševali z dokupi delovne dobe, s predčasnimi upokojitvami, z napotitvami na Zavod za zaposlovanje, kjer so brezposelni prejeli nadomestilo za brezposelnost daljše časovno obdobje, nekateri tudi vse do upokojitve (dva plus tri) itd. (Kovač, 2010: 9).

V Sloveniji predstavlja problem demografska brezposelnost in brezposelnost po strukturi prebivalstva.

1.2.1 Definicije brezposelne osebe

Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), (Uradni list RS, št. 80/2010 z dne 12. 10. 2010,) v 8. členu določa, da se:

za brezposelno osebo po tem zakonu šteje iskalec zaposlitve, ki je zmožen za delo, prijavljen na zavodu, aktivno išče zaposlitev in je pripravljen sprejeti ustrezno oziroma primerno zaposlitev, ki mu jo ponudi zavod ali drug izvajalec storitve posredovanja zaposlitve ter:

- *ni v delovnem razmerju;*
- *ni samozaposlen;*
- *ni poslovodna oseba v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu;*
- *ni kmet;*
- *ni upokojenec;*

- nima statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let.

(2) Za brezposelno osebo po tem zakonu se štejejo tudi: tujec z državljanstvom države, ki ni članica EU ali EGP ali Švicarske konfederacije in ima osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let ali za nedoločen čas, tujec z osebnim delovnim dovoljenjem, izdanim osebi z začasno zaščito oziroma prosilcu za mednarodno zaščito, ter tujec, ki na podlagi sklenjenega mednarodnega sporazuma ali ob upoštevanju načela vzajemnosti izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do denarnega nadomestila med brezposelnostjo, dokler prejema to nadomestilo.

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se za brezposelno osebo šteje tudi oseba, ki se izobražuje ob delu, na podlagi katerega je bila vključena v zavarovanje za primer brezposelnosti, če se prijavi na zavodu zaradi uveljavitve pravice iz zavarovanja in z namenom aktivno iskati drugo zaposlitev ob nadaljevanju izobraževanja. Za brezposelno osebo se takšna oseba šteje ves čas prejemanja denarnega nadomestila in po prenehanju prejemanja denarnega nadomestila, dokler izpolnjuje vse obveznosti brezposelnih oseb. Za brezposelno osebo se šteje tudi oseba, ki se je v izobraževanje vključila med ali po prenehanju prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, dokler aktivno išče zaposlitev in izpolnjuje ostale obveznosti brezposelnih oseb.

(4) Pogoji iz prvega odstavka tega člena morajo biti izpolnjeni ves čas vodenja osebe v evidenci brezposelnih oseb. (Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/2010 z dne 12. 10. 2010).

1.2.2 Vrste brezposelnosti

V okviru Mednarodnega biroja za delo je bila na mednarodni ravni sprejeta opredelitev brezposelnosti, po kateri se za brezposelne štejejo vse osebe, ki so v določenem času brez dela, ki so pripravljene delati in ki iščejo delo.

Glede na vzrok ločimo več vrst brezposelnosti:

- a. **Prostovoljna brezposelnost:** med te se štejejo tisti delavci, ki iz različnih osebnih razlogov niso pripravljeni delati in izstopijo iz delovnega razmerja. Prostovoljna brezposelnost je velikokrat povezana z raznimi oblikami pomoči, ki jo prejemajo brezposelni. Previsoke denarne pomoči tudi spodbujajo delavce, da zapuščajo delo, še posebej v primerih, ko je osebni dohodek minimalen, pri iskanju zaposlitve pa so bolj izbirčni.
- b. **Tehnološka brezposelnost:** ta vrsta brezposelnosti se pojavlja predvsem zaradi izrivanja delovne sile tam, kjer se tradicionalna proizvodnja nadomešča z novimi tehnologijami, ki ima za posledico zmanjševanje delovnih mest in odpuščanje delavcev.
- c. **Odkrita brezposelnost:** predstavlja jo aktualna ponudba delovne sile. Vrsta odkrite brezposelnosti je odvisna od števila in vrste prostih delovnih mest na eni strani, ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani.
- d. **Prikrita brezposelnost:** v to skupino brezposelnih se štejejo osebe, ki niso prijavljene kot zaposlene niti niso zaposlene, vendar bi se ob določenih pogojih rade zaposlile (Svetlik 1985: 25–46).

Kot navaja Kavar Vidmarjeva (1993) teoretično delimo brezposelnost po vzroku nastanka in posledicah, ki jih povzroča. V času obdobj gospodarskih kriz nastopa množična brezposelnost, ki je najtežja. Zaradi neskladij v strukturi ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile pa se srečamo s strukturno brezposelnostjo. Brezposelnost, ki se pojavlja v določenih obdobjih, vezanih na delovni proces, opredeljujemo kot sezonska brezposelnost, o latentni ali prikriti brezposelnosti pa govorimo takrat, kadar je zaposlenih več delavcev, kot bi jih glede na zahtevnost delovnega procesa dejansko potrebovali (Kavar Vidmar 1993: 99–100).

Pojem dolgotrajne brezposelnosti avtorji iz različnih držav opredeljujejo na različne načine. To je odvisno od razvitosti trga dela in gospodarstva v posameznih okoljih. Večina razvitih držav je definicijo dolgotrajne brezposelnosti sprejela po Clasenu, ki navaja, da je dolgotrajna

brezposelnost neprostovoljna odsotnost z dela, ki traja več kot dvanajst mesecev oziroma kot obdobje, ko je oseba brez zaposlitve in jo aktivno išče, ta čas pa je daljši od dvanajst mesecev brez prekinitve (Dominkuš 2002: 321).

1.2.3 Merjenje brezposelnosti

Ko ugotavljamo število brezposelnih oseb, se nam postavi vprašanje, koga vse štejemo med brezposelne osebe. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) uporablja definicijo stopnje brezposelnosti, ki pravi, da je stopnja brezposelnosti definirana kot število brezposelnih v % od aktivnega prebivalstva, pri čemer tvori aktivno prebivalstvo število delovno aktivnih in število brezposelnih (UMAR 2009).

- **stopnji registrirane brezposelnosti**, kjer se primerja število oseb, ki so registrirane na vseh enotah Zavoda za zaposlovanje v RS s številom aktivnih prebivalcev po registrskih virih, ki ga zraven registrirano brezposelnih tvorijo še zaposlene in samozaposlene osebe, kot jih mesečno evidentira Statistični urad RS (SURS) preko registra delovno aktivnega prebivalstva.
- **stopnji anketne brezposelnosti, kjer je** definicija brezposelne osebe opredeljena v okviru Mednarodne organizacije dela (angleško *International Labour Organization*; kratica **ILO**), ki deluje kot specializirana agencija Organizacije Združenih narodov (OZN), s stalnim sedežem v Ženevi (Švica). Ugotavlja se s četrtnimi anketami o delovni sili v skladu z navodili ILO in Statističnim uradom Evropske unije (Eurostat). Po teh navodilih so brezposelne tiste anketirane osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovne aktivne, a aktivno iščejo delo (preko Zavoda za zaposlovanje, so poslale prošnjo za zaposlitev ipd.) in so v naslednjih dveh tednih pripravljene sprejeti delo. Osebe, ki so v zadnjem tednu od ponedeljka do nedelje opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček, dobrobit družine, ali so imele status zaposlene ali samozaposlene osebe, čeprav niso delale pa se štejejo po ILO za delovno aktivne osebe (UMAR 2009).

1.2.4 Značilne skupine registriranih brezposelnih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje

ZRSZ vodi statistične podatke o registrirani brezposelnosti na nacionalni ravni in spremlja gibanje registrirane brezposelnosti med drugim tudi po značilnih skupinah.

Za prikaz nezaposlenosti po značilnih skupinah, ki jih vodi ZRSZ smo prenesli podatke za december iz let 2013, 2014 in 2015, iz katerih je jasno razvidno, da je v obdobju zadnjih treh let med značilnimi skupinami brezposelnih največ žensk, število (odstotek) le-teh pa se iz leta v leto povečuje, sledi jim populacija brezposelnih, kjer so zajeti moški in ženske, kjer število (odstotek) prav tako narašča, njihova brezposelnost pa traja 1 leto ali več. Prav tako narašča odstotek brezposelnih, starih nad 50 let ali več ter tistih, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje 2 leti in več. Nekoliko se znižuje stopnja mladih brezposelnih med 15. in 29. letom, kjer se že kažejo učinki programov MDDSZ, ki subvencionira zaposlitve mladih in iskalcev prve zaposlitve.

Tabela št.: 1.2.4.1: Značilne skupine brezposelnih oseb – prirejena tabela iz ZRSZ

Značilne skupine	*12.2013		*12.2014		*12.2015	
	št. oseb	delež %	št. oseb	delež %	št. oseb	delež %
brezposelne ženske	59.380	47,9	59.502	49,8	56.634	50,1
brezposelni stari od 15 do 29 let	32.523	26,2	30.151	25,2	26.938	23,8
brezposelni stari 50 let ali več	37.905	30,6	36.738	30,8	37.190	32,9
brezposelni z OŠ ali manj	34.769	28	34.402	28,8	32.998	29,2
brezposelni s terciarno izobrazbo	19.491	15,7	19.006	15,9	18.852	16,7
iskalci prve zaposlitve	22.051	17,8	22.156	18,5	20.399	18
brezposelni 1 leto ali več	59.415	47,9	60.085	50,3	58.178	51,5
brezposelni 2 leti ali več	34.816	28,1	36.780	30,8	37.553	33,2

Vir: ZRSZ – Registrirana brezposelnost v Sloveniji: registrirane brezposelne osebe po značilnih skupinah 2013-2016

Skrb vzbujajoče je dejstvo, da je med brezposelnimi veliko število mladih iskalcev zaposlitve, ki imajo visoko in univerzitetno izobrazbo in iščejo prvo zaposlitev. Predpostavljamo, da je problem v tem, da so strokovno preveč usposobljeni za dela, ki se ponujajo na trgu, drug problem pa je, da delodajalci, ki bi zaposlili visoko izobražen kader niso pripravljeni nagraditi njihove strokovnosti

1.3 Socialna ekonomija kot priložnost za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin

1.3.1 Opredelitev pojma socialne ekonomije

Enotne definicije za pojem socialne ekonomije ni, kakor tudi ni konsenza za samo poimenovanje. V različnih literaturah se pojavljata enakovredno pojma družbena ekonomija in socialna ekonomija. Socialna ekonomija se kot aktivnost zgodovinsko povezuje z grass-root združenji ter kooperativami, ti so osnova za razumevanje konceptov socialne ekonomije danes (Zidar in Rihter 2010: 67).

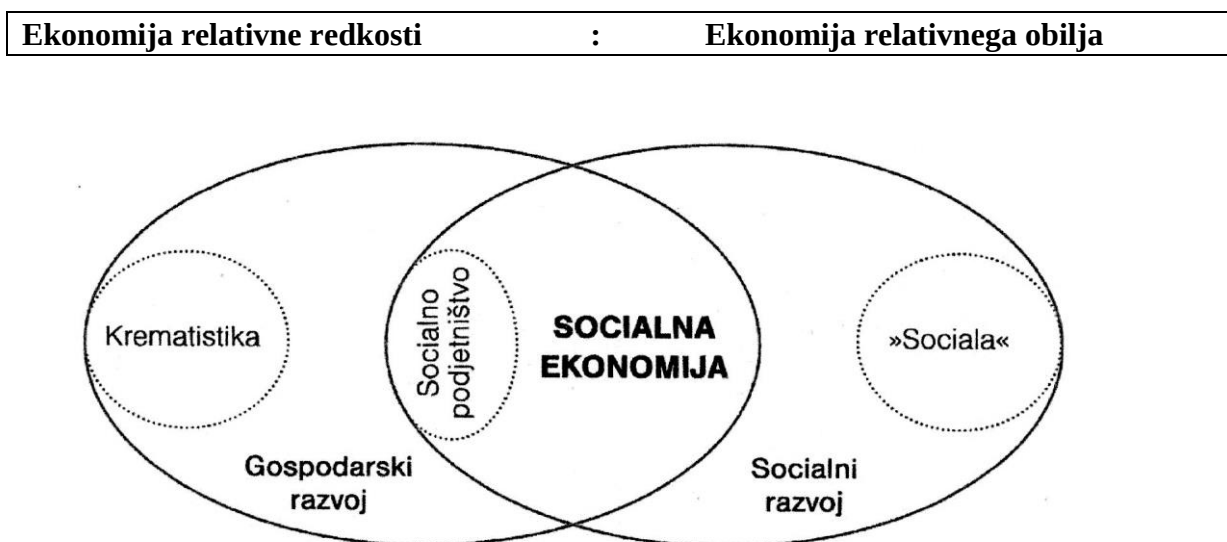
Izraz socialna ekonomija je prvič uporabil francoski ekonomist Charles Dunoyer, leta 1930, Frédéric Le Play (1856), francoski sociolog, pa je bil tisti, ki je idejo razširil v akademskih sferah. V enem od svojih programskih tekstov je socialno ekonomijo definiral kot opis položaja delovnega razreda in odnosov delovnega razreda z drugimi razredi. Charles Gide (1912) je socialno ekonomijo videl kot vsa prizadevanja, ki so usmerjena v izboljševanje položaja ljudi. Léon Walras (1896) je prvi opredelil vlogo države v kontekstu socialne ekonomije. Ta naj bi po njegovem odpravljala pomanjkljivosti trga. Walars že razlikuje tri nivoje ekonomske analize: čisto politično ekonomijo (proizvajanje dobrin z mobilizacijo individualnih interesov), uporabno ekonomijo (preučuje povezave med gospodarskimi viri in naravnimi zakonitostmi) in socialno ekonomijo (Bačar idr., 2012) .

Izraz socialna ekonomija se je začel pojavljati v 19. stoletju v Angliji, beseda izhaja iz angleškega jezika (social economy), prevod besedne zveze bi bil »družbena ekonomija«. Socialna ekonomija zajema nekatere organizacije civilne družbe (združenja, društva, fundacije), nekatere družbe, ki se ukvarjajo s finančnimi, gospodarskimi ter drugimi posli, inštitucije, ki se ukvarjajo z raziskavami in razvojem (vzajemne družbe, zadruge, zavode). »Socialna ekonomija je v bistvu polje delovanja združenih posameznikov s cilji, ki so usmerjeni k skupnostim in osebnim ciljem, pri čemer je človek kot celotna osebnost najpomembnejši skupaj s svojim naravnim okoljem« (Vesel 2010: 22–23).

Po Radeju je socialna ekonomija ločena na dva segmenta. Nahaja se med javnim sektorjem, kjer je osnova delovanja javno in skupno dobro, torej ustvarjanje dobrin skupnega – javnega dobra in med zasebnim sektorjem, kjer je osnova delovanja ustvarjanje dobička.

Po mnenju Veselove (2010) nastajajoči koncept socialnega podjetništva zožuje razumevanje socialne ekonomije. Pravi, da je socialno podjetništvo ožja oblika socialne ekonomije, ki ima še največ klasičnih gospodarskih elementov. Po njenem razumevanju klasična »sociala«, ni del socialne ekonomije, ker je zanjo značilno aktivno upravljanje bogastev, pri klasični »sociali« (»miloščinski koncept«; Vesel 2010) pa je najbolj značilna prav njena pasivnost.

Zdenka Kovač opozarja, da je razumevanje socialne ekonomije v EU drugačno. EU vanj uvršča pet temeljnih pojavnih oblik, in sicer poleg socialnih podjetij še kooperative, fundacije, vzajemne družbe, društva in ne izpostavlja temina »socialno podjetništvo«, ampak je mišljen drugače, in sicer v smislu duha podjetnosti, ki nikakor ne predpostavlja motiva dobička, ampak motiv inovativnega spreminjanja obstoječega stanja (Radej 2010: 43-44).



Slika 1.2.1: Dvodelno razumevanje socialne ekonomije (Radej 2010: 44).

Socialna ekonomija je uspešna in naraščajoča združba organizacij, ki so razpete med tradicionalnim zasebnim sektorjem na eni strani in javnim sektorjem na drugi strani (Branco idr., 2004).

Socialna ekonomija po mnenju Levesequeja in Vaillancourta (1997) v praksi pomeni »tisto sfero, ki jo sestavljajo podjetja in organizacije ter se razlikuje po svojem cilju, ki je formiranje združb posameznikov in ne delničarjev ... in proizvaja dobrine, da bi zadovoljile potrebe

članov te združbe.« Pressman (2001) dodaja, da socialna ekonomija poskuša maksimirati človeško dobrobit v najširšem možnem smislu, pri tem pa prepozna obče koristi in ekonomski analizi dodaja socialno noto (Mesojedec idr., 2012).

Kljub temu, da se vsi razvojni nosilci v EU zavedajo, da socialna ekonomija (družbena) obstaja in raste, tudi na nivoju EU ni lahko postaviti definicije in meja socialne ekonomije. Predvsem zaradi dejstva, da različne članice, izhajajoč iz svojih kulturnih in zgodovinskih danosti, to področje definirajo in obravnavajo različno. Doslej ugotovljene skupne značilnosti socialno (družbeno) ekonomijo definirajo kot organizacije in podjetja, za katere velja, da:

- njihov ustanovitelj ni država,
- proizvajajo tržne in netržne proizvode in storitve, vendar so ustanovljene s socialnim ciljem,
- delujejo po demokratičnem principu članov, uporabnikov in zaposlenih,
- temeljijo na solidarnosti njenih članov in ne delijo dobička med ustanovitelje.

« Pri socialni (družbeni) ekonomiji gre za to, da vsebina definira formo, kar omogoča izjemno ustvarjalnost v smislu pravnih struktur, kot so npr.: socialne kooperative v Italiji, podjetja s socialnimi cilji v Belgiji, nove kooperative s kolektivnimi interesi v Franciji in nenazadnje ustanovitev Evropske kooperativne skupnosti. Prav zaradi ustvarjalnega naboja, ki ga nosi v sebi socialna (družbena) ekonomija, je to izjemno kompleksno, v sebi raznovrstno področje, v stalnem razvoju, zato ga je zelo težko natančno opisati, postaja pa sestavni del neprecenljive vrednosti za regionalne, nacionalne, kakor tudi evropske politike (Branco idr., 2004).

1.3.2 Socialna ekonomija v Evropi

V EU socialna ekonomija zaposluje več kot 11 milijonov ljudi, to je približno 7–8 % aktivnega prebivalstva, to je približno 200.000 organizacij, kar predstavlja 10 % registriranih organizacij. V Veliki Britaniji je v sektorju socialnega podjetništva registriranih 65.000 organizacij, kar predstavlja 7 % vseh registriranih podjetij, ki majo zaposleno vsaj eno osebo, letni prihodki znašajo 27 milijard funtov, zaposlenih je 475.000 oseb. (po Spear idr., 2006: 16).

V EU poznamo različne oblike podjetij, ki se razlikujejo med evropskimi državami. Nekatere države članice, Evropski parlament, Evropska komisija in Evropski ekonomsko-socialni odbor (v nadaljevanju EESO) priznavajo javna podjetja (v lasti javnega sektorja), podjetja, ki kotirajo na borzi, podjetja, ki ne kotirajo na borzi, družinska podjetja, osebne družbe, zadruge, vzajemne družbe, fundacije, združenja in druge nepridobitne oblike podjetij v državah članicah kot podjetja socialne ekonomije. Pri tej vrsti podjetij ne gre za pravno, ampak za sociološko kategorijo. *Podjetja socialne ekonomije (socialne zadruge in druga podobna podjetja s popolnoma različnimi pravnimi oblikami) so dejavna na področjih opravljanja storitev, kot so: zdravstvena oskrba, storitve na področju okolja, socialne storitve in storitve na področju izobraževanja. Njihovi proizvodni procesi pogosto temeljijo na obsežnih sredstvih v obliki "nesebičnih" prispevkov, s čimer postanejo ta podjetja učinkovit instrument javnih politik socialnega varstva. Poleg tega je večina podjetij socialne ekonomije t. i. **Work Integration Social Enterprises** (v nadaljevanju **WISEs**), katerih namen je ustvarjanje delovnih mest in vključevanje prikrajšanih oseb na trgu dela* (Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora 2009).

1.3.3 Znanstveni vidik socialnega podjetništva

Socialno podjetništvo je relativno nova znanstvena veja, ki med teoretiki povzroča določeno stopnjo neusklajenosti in nestrinjanja glede tematike in kliče k novim raziskavam na tem področju. Ena izmed teorij zagovarja v okviru socialnega podjetništva prihodkovno dejavnost socialnih podjetij kot edino možno (Boschee in McClurg 2003). Avtorja navajata, da na premici odvisnosti na enem koncu najdemo socialna podjetja, ki so odvisna od raznih donatorjev, sponzorjev ipd. Na drugi strani, kamor bi pa morali stremeti vsi ambiciozni socialni podjetniki, pa so samozadostna socialna podjetja, ki s svojo prihodkovno dejavnostjo maksimizirajo socialni dobiček.

Dees iz leta 1998 v svoji najbolj citirani definiciji socialnega podjetništva navaja pet faktorjev, ki definirajo socialno podjetništvo: prevzem vizije, ki ustvarja in ohranja socialno vrednost (ne samo zasebnih učinkov), prepoznavanje in zasledovanje novih priložnosti v duhu vizije, vključevanje v proces neprestanih inovacij, prilagodljivosti in učenja, pogumno delovanje brez omejitev, ne glede na razpoložljiva sredstva in izkazovanje izostrenega

občutka odgovornosti do organizacij, katerim služimo in ustvarjenim rezultatom (Dees 1998: 4).

Boschee v Deesovi definiciji vidi pomanjkljivost, ker ne omenja prihodkovne dejavnosti. Po njegovem mnenju to ni samo konceptualna napaka, temveč tudi psihološko pohabljenje. (v nadaljevanju NVO) si lahko čestitajo za podjetniške vrline, brez da bi iskali pristno trajnost ali samozadostnost. Vsako leto se vračajo k individualnim donatorjem, fundacijam in vladnim agencijam. Brez samo ustvarjenega dohodka NVO ostane za vedno odvisna od radodarnosti drugih in takih tveganj se socialni podjetniki raje izogibajo (Boschee 2006: 360).

Dees in Battle Andersenova ugotavljata, da je prihodkovna dejavnost potencialno močno orodje, vendar se moramo boleče zavedati pomanjkanja sistematičnega znanja o prihodkovnih strategijah v socialnem sektorju. Kot zagovornika znanstveno raziskovalnega pristopa pozivata, da je prišel čas premika izven meja s čustvi prepletene retorike, ki jo primarno podpirajo anekdote in zgodbe o uspehu. Hkrati identificirata pet pomembnih raziskovalnih področij, ki izhajajo iz govoric o prihodkovnih dejavnostih in ponazarja mejo trenutnega razumevanja. Ta področja zajemajo: samozadostnost, trajnost, finančno svobodo, obseg in socialni vpliv. Zaključujeta s povzetkom, da je okno priložnosti za tovrstne raziskave zaradi povečanja zanimanja za socialno podjetništvo široko odprto. Podajata tudi nekaj navodil in praktičnih napotkov za uspešno raziskovalno delo (Trilar 2009: 940-941).

1.3.4 Integracijska socialna podjetja Work Integration Social Enterprises v državah Evropske unije

V Evropi se je v zadnjih letih pojavil izraz za integracijska socialna podjetja Work Integration Social Enterprises (v nadaljevanju WISEs), ki se nanaša na pobude delovnega vključevanja v socialno ekonomijo: vključevanje dela v socialna podjetja (WISEs).

WISEs so samostojni gospodarski subjekti, katerih glavni cilj je strokovno povezovanje – znotraj WISEs samih ali v podjetjih – za osebe, ki imajo resne težave na trgu dela. To povezovanje se doseže na podlagi sorodne proizvodne dejavnosti ali z usposabljanjem, s katerim se kvalificira delavce za različna delovna področja. WISEs so aktivne na različnih področjih, v Evropi pa so najbolj pogoste na področju ročnega dela (gradbeništvo, tesarstvo

itd), zbiranja in recikliranja odpadkov, vzdrževanju javnih in zelenih površin ter pakiranju izdelkov.

V okviru evropske mreže European Research Network (v nadaljevanju EMES) je bila opravljena raziskava v okviru projekta Perše (2001–2004). Raziskava se je izvedla na nacionalni ravni v večini držav Evropske unije v (nadaljevanju EU) s podporo Znanstvenoraziskovalnega oddelka za francosko govoreče skupnosti v Belgiji. Catherine Davister, Jacques Defourny in Oliver Gregoire so izvedli raziskavo: Delovno integracijska socialna podjetja v EU: pregled obstoječih modelov. Cilj raziskovalnega projekta je bil merjenje socialno in ekonomsko opravljanje dela za vključevanje socialnih podjetij. Zajetih je bilo 39 kategorij obravnavanih WISEs v 12 državah EU. Iz navedene raziskave povzemam njihove ugotovitve, ki jih navajam v nadaljevanju.

Cilja, ki sta bila zastavljena v raziskavi:

Ugotoviti široko raznolikost WISEs v EU na podlagi petih različnih tipologij, in sicer:

- kakšni so načini integracij, status delavcev v integracijah, kakšne načine socialnega in poklicnega usposabljanja uporabljajo, katere so glavne značilnosti ciljnih skupin in vrste zbranih virov oz. distribucija zbranih sredstev in
- Proučiti skupne značilnosti evropskih WISEs z vidika socialnega podjetništva, ki izhajajo iz mreže raziskovalcev EMES (dostopno na <http://www.emes.net/> 3.5.2016).

Ad 1.) Raznolikost WISEs v EU

Načini integracij: obstajajo štirje glavni načini vključevanja v evropske WISEs, in sicer:

- a) **Prehodna zaposlitev oziroma prehodni poklic**, kjer se ciljni skupini omogoči prehodna zaposlitev ali usposabljanje na delovnem mestu, da bi se kasneje doseglo vključevanje prikrajšanih delavcev na odprti trg dela. Ta prehodna zaposlitev se nanaša na osebe, ki opravljajo pripravništvo in zaposlene, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V Belgiji usposablajo osebe s produktivnim delom in teoretičnim usposabljanjem, ki je prilagojeno individualnim potrebam podjetja, na Portugalskem pa z usposabljanjem na delovnem mestu ponujajo svojim pripravnikom

možnosti, da si izboljšajo svoje socialne, osebne in strokovne kompetence, ki povečujejo njihove možnosti za zaposlitev na trgu dela.

- b) Ustvarjanje stalnih samofinanciranih delovnih mest** – glavni cilj WISEs je, da se ustvarjajo delovna mesta, ki so stabilna in ekonomsko trajna za ljudi, ki so težje zaposljivi na trgu dela. Zaradi prenizke produktivnosti ciljne skupine naj bi bile v začetni fazi financirane iz javnih subvencij, ki pa sočasne in se izrabijo, ko delavci postanejo konkurenčni na trgu dela. Ko je faza subvencioniranja zaključena, se morajo delavci v integraciji financirati z lastnimi, najpogosteje tržnim viri. Takšna dolgoročna integracijska podjetja pozna Francija, kjer se nudi brezposelnim delavcem dolgoročno delo, da pridobijo socialno in strokovno avtonomijo in uspevajo na področju gospodarstva. V Nemčiji in v Veliki Britaniji pa v teh WISA-h ustvarjajo trajnostna delovna mesta za delavce v integraciji v precej klasičnem podjetniškem konceptu, kjer se sredstva zagotavljajo s prodajo blaga in storitev na trgu. V kolikor obstajajo javne subvencije, te s časom usahnejo, ali pa jih namenjajo za mentorje, osebje za vodenje itd.
- c) Socialna integracija s stalnimi subvencijami** je namenjena najbolj prikrajšanim skupinam, ki se na odprtem trgu delovne sile težko integrirajo. Tem skupinam so na voljo stabilna delovna mesta, ki jih subvencionirajo javni organi, zajemajo pa tudi nekatera zaščitena podjetja. Te WISE zaposlujejo pretežno invalide in hujše socialno hendikepirane osebe. Na Portugalskem, Švedskem in Irskem z javnimi subvencijami financirajo invalidska podjetja in invalidske delavnice, v Belgiji pa s prilagojenim delom ponudijo zaposlitev telesno in duševno prizadetim osebam v različnih proizvodnih dejavnostih.
- d) Socializacija skozi proizvodne dejavnosti.** Cilj te kategorije ni strokovna integracija na odprtem trgu dela, ampak socializacija ciljnih skupin preko spoštovanja pravil, socialnih stikov in načrtovan življenjski stil. Te WISE delajo predvsem z osebami, ki imajo resne socialne težave, to so alkoholiki, bivši zaporniki, odvisniki od drog itd., ter z osebami, ki imajo hudo duševno ali telesno motnjo.

Status delavcev v integraciji se v okviru evropskih WISEs deli na tri tipe, in sicer:

- a.) Delavec ima sklenjeno formalno pogodbo o delu, ki je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas na osnovi delovno pravne zakonodaje, ki velja v državi.

- b.) Oseba ima status pripravnika, kjer se osebi nudi produktivno delo in usposabljanje preko delovnih izkušenj. V nekaterih primerih pripravnik za svoje delo prejema nadomestilo, ali pa plačila sploh ne prejema. Pripravništvo na splošno traja od 12 do 24 mesecev.
- c.) Poklicni status, kjer ciljna skupina opravlja produktivno delo, ki je priložnost za poklic in resocializacijo, delovni pogoji so lažji kot tisti na odprtem trgu dela. Delavci včasih za svoje delo prejmejo žepnino, ne prejemajo plače, včasih imajo brezplačno prehrano in stanovanje ter bivajo v skupinah. Ta status je podoben obliki socialne podpore.

Načini strokovnega usposabljanja

V vseh WISEs strokovno usposabljanje preko proizvodne dejavnosti nima enakega pomena. Predstavljeni sta dve glavni kategoriji, ki temeljita na konkretnem izvajanju načinov usposabljanja, in sicer:

- a) **Poklicno usposabljanje na delovnem mestu.** To usposabljanje je precej kratko in je namenjeno za hitro pomoč delavcu pri posredovanju informacij o njegovih glavnih nalogah, o uporabi delovnih naprav in varnostnih predpisov. Je precej kratko in traja nekaj ur do nekaj dni.
- b) **Strukturirano poklicno usposabljanje,** kjer je namen usposabljanja izključno izboljšati kompetence in usposobljenost delavcev z namenom in ciljem povečati njihovo zaposljivost na trgu dela. To usposabljanje temelji v veliki meri na proizvodnji dejavnosti v podjetju in vsebuje tudi veliko formalno organiziranega teoretičnega dela. To usposabljanje traja tudi do več mesecev, organizirajo pa ga specializirani trenerji.

Glavne značilnosti ciljnih skupin

V kolikor obstaja pravni okvir, ta natančno opredeljuje značilnosti ciljnih skupin, ki jih najame podjetje.

V Italiji so leta 1991 sprejeli zakon, ki razvršča ciljne skupine na osnovi kriterijev na: duševno ali telesno prizadeti delavci, alkoholiki, odvisniki od drog, mladoletniki z družinskimi težavami, zaporniki na preizkušnji. Tudi v Franciji obstajajo pravni okvirji,

pravni okvirji v Belgiji pa za integracijska podjetja opredeljujejo osebe s socialnimi in poklicnimi težavami, ki imajo pravico do subvencije.

V kolikor pravni okvirji ne obstajajo, lahko vodje podjetja sami določijo svojo ciljno skupino.

Med ciljnimi skupinami evropske WISEs je mogoče določiti dve kategoriji, in sicer prizadete ljudi in sposobne iskalce zaposlitve, ki pa imajo resne probleme z vključevanjem na odprt trg dela.

Raziskava proučevanih WISEs je pokazala, da se skoraj ena tretjina od njih osredotoča izključno na svoje delo integracije invalidov, to so socialna podjetja, kjer se zelo pogosto uporablja splošen izraz invalidsko podjetje ali pa invalidska delovna mesta.

V drugi kategoriji, kjer so zajeti sposobni iskalci zaposlitve, ki imajo resne probleme z vključevanjem na odprt trg dela pa te iskalce zaposlitve delijo na podskupine, in sicer:

- a) **Iskalce zaposlitve z resnimi socialnimi težavami**, ki imajo hude poklicne in socialne ovire. To so ljudje, ki imajo težave z uživanjem drog, alkohola, resne težave v družini, mladi v rejništvu, nekdanji zaporniki in zaporniki na pogojnem izpustu, zraven tega pa so še socialno stigmatizirani.
- b) **Težko zaposljivi in dolgotrajni iskalci zaposlitve**. To so tisti iskalci zaposlitve, ki so bili strokovno neaktivni več let, ta čas se giblje od dveh do petih letih (v različnih državah različno) in ki niso v šolskih letih pridobili dovolj kvalifikacij. V to kategorijo so ne glede na usposobljenost vključene tudi dolgotrajno brezposelne osebe.
- c) **Mladi nizko kvalificirani iskalci zaposlitve**. V to kategorijo se uvrščajo osebe, ki niso dokončale šolanja in so postale brezposelne brez izobrazbe. Njihova integracija zahteva najprej usposabljanje na delovnem mestu ali pa strukturirano poklicno usposabljanje.
- d) **Iskalci zaposlitve, ki pripadajo prikrajšanim manjšinam**. Predvsem gre za etnične skupine ljudi, ki so diskriminirani predvsem na področju iskanja zaposlitve. Nekatere WISE tem skupinam zagotavljajo usposabljanje ali zaposlitev. V Veliki Britaniji v delavskih zadrugah najemajo iskalce

zaposlitve in ob tem upoštevajo etična načela, zaposlujejo pripadnike tujih manjšin in ženske.

- e) **Ženske kot iskalke zaposlitve.** Brezposelnost žensk v državah EU je visoka zaradi različnih razlogov. Nekatere WISE si prizadevajo zmanjšati tveganje socialne izključenosti, ki najbolj ogroža ranljive ciljne skupine žensk. V Franciji tako zaposlujejo osebe, ki imajo težave pri vključevanju in med njimi je veliko žensk. Na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas ženske delajo na lokalni ravni, kjer vzdržujejo stavbe in jih čistijo, vzdržujejo javne površine in opravljajo različna manjša dela.

Vrste zbranih virov oz. distribucija zbranih sredstev

Za financiranje svojih dejavnosti vse WISE zbirajo različne vrste sredstev, ki so lahko v denarni ali nedenarni obliki:

a) tržna sredstva, ki jih pridobivajo s prodajo blaga in storitev na trgu ter na podlagi sklenjenih pogodb z javnimi organi oziroma službami;

b) netržna sredstva pridobijo v obliki javnih subvencij ali iz posredne podpore, ki izvirajo iz različnih javnih politik. Sredstva pridobivajo na evropski, nacionalni, regionalni, občinski in drugih ravneh. Obseg in merila za dodeljevanje teh sredstev se razlikujejo med državami članicami EU, prav tako se razlikujejo od ene vrste WISE do druge,

c) donacije.

Nekatere WISE prejemajo donacije od njihovih članov, od pravnih oseb in drugih državljanov. Prostovoljstvo je ena izmed teh oblik, kjer ljudje WISA-m nudijo podporo v obliki svojih storitev in v zameno ne pričakujejo nikakršnega plačila ali usluge. Prostovoljstvo je najpogostejše najti med člani sveta, med mentorji in svetovalnim osebjem, ter preko prispevkov v obliki nudenja različnih strokovnih znanj. Med nedenarne vire spada tudi socialni kapital, ki prispeva k zmanjševanju stroškov.

Skupne značilnosti evropskih WISEs z vidika socialnega podjetništva

V Evropi WISEs obstajajo že 50 let, mnoga pa so bila ustanovljena v zadnjih 20 letih v okviru politike za boj proti brezposelnosti. WISEs so avtonomni gospodarski subjekti, njihov cilj pa je poklicna integracija v socialnem podjetju, predvsem oseb iz ranljivih ciljnih skupin. Preko različnih načinov vključevanja ranljivih ciljnih skupin v zaposlovanje rešujejo probleme dolgotrajne brezposelnosti oseb in poklicno neaktivnost prikrajšanih oseb na trgu dela.

Glede na raznolikost organizacij, predstavljenih v raziskavi, raziskovalci ugotavljajo, da je mogoče opredeliti štiri glavne kategorije WISE, ki se najbolj razlikujejo po načinu integracije.

V prvo skupino spadajo podjetja, ki na osnovi stalnih subvencij ponujajo poklicno integracijo za osebe iz ciljnih skupin. To so predvsem tiste najstarejše oblike WISE, ki skrbijo za integracijo invalidov. Med temi WISEs je potrebno omeniti zaščiteno zaposlovanje, ki ga poznajo na Irskem, invalidska podjetja in invalidske delavnice na Portugalskem in v Belgiji ter mrežo invalidskih delavnic na Švedskem. Centri za zaposlovanje in socialne delavnice v Belgiji so praktično edine organizacije v Evropi, ki ponujajo zaščiteno zaposlovanje za ljudi z duševno in telesno invalidnostjo, ciljna skupina pa je sestavljena iz nizko kvalificiranih, dolgotrajno brezposelnih oseb, ki so brez zaposlitve najmanj 5 let s hudimi psihosocialnimi problemi.

Druga skupina je sestavljena iz vrste WISE, ki zagotavlja samo subvencionirana trajna delovna mesta za osebe, ki so na trgu dela v slabšem položaju. Ta podjetja so močno tržno usmerjena in stremijo za čim večjimi dobički. Zaposlujejo sposobne, dolgotrajno brezposelne osebe ter osebe, ki prejemajo denarna nadomestila in mlad, nizko kvalificiran kader ter osebe, ki so diskriminirane na trgu dela (ženske, etnične skupine). Nekatere nudijo samo usposabljanje na delovnem mestu, nekatere pa zagotavljajo kvalificirano usposabljanje oseb.

Tretja velika skupina obsega vrste WISE, ki imajo za cilj resocializacijo oseb skozi proizvodne dejavnosti. V Franciji imajo centre za prilagajanje delovnega oz. poklicnega življenja, v Španiji imajo poklicne centre in na Švedskem socialne zadruge. Ciljna skupina teh WISEs so telesno sposobne osebe z resnimi psihosocialnimi težavami in invalidne osebe, ponujajo jim usposabljanje na delu, ki ni plačano, v zameno za delo pa dobijo hrano in stanovanje v skupinah, zelo redko pa dobijo nagrado za delo.

V četrto največjo skupino med proučevanimi WISEs pa spadajo tiste vrste WISE, ki nudijo pripravništvo. Osredotočene so na ciljno skupino nizko kvalificiranih mladih ali sposobnih dolgotrajno brezposelnih oseb, invalidi in osebe z resnimi socialnimi težavami za te organizacije niso zanimivi. Cilj teh WISEs je ponovno in čim hitreje vključevanje teh oseb na odprti trg dela. Večina teh oseb ima sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Raziskovalci ugotavljajo, da več vrst WISEs ni mogoče uvrstiti v nobeno izmed štirih glavnih skupin, ker izvajajo istočasno več načinov povezovanja (socialne zadruge tipa B v Italiji in sosedska podjetja v Franciji, ki sledijo večjemu številu ciljev integracije glede na različne ciljne skupine).

Raziskava je pokazala, da imajo vse oblike WISE skupni cilj, to je korist za skupnost ali za prikrašeno ciljno skupino brezposelnih oseb. Najbolj izstopa značilnost, da gospodarska organizacija služi izrecno družbenemu cilju in ciljnim skupinam oseb, ki so v slabšem položaju na trgu dela.

Mreža EMES ugotavlja, da se to novo socialno podjetništvo pojavlja v dveh načinih, in sicer so v nekaterih primerih ustvarjene nove proizvodne organizacije, v drugih pa se pojavlja nova podjetniška dinamika znotraj obstoječih organizacij socialne (po Davister. C., WP no. 04/04 povzeto celotno poglavje (5.6.2016)).

V literaturi, ki je dostopna na spletu - Pregled dobrih praksi socialne ekonomije i podpirne okolice za razvoj socialne ekonomije/ podjetništva v EU i OECD je povzeta predlagana klasifikacija po (Borzaga, Defourny 2001), da je socialna podjetja, ki se ukvarjajo z integracijo dela možno razvrstiti v štiri glavne modele:

- a) Organizacije za ponovno vključevanje delavcev, ki imajo težave pri vključevanju na odprtem trgu dela. V ta model uvrščata socialna podjetja, ki nudijo osebam prehodno zaposlitev in potrebujejo dodatno pomoč in usposabljanje, da se lahko integrirajo na odprti trg dela. To so centri za usposabljanje in pridobivanje znanj, ki nudijo različne vrste kvalifikacij za različna delovna mesta, za katera obstaja povpraševanje na trgu dela, njihova naloga je spodbujanje zaposlovanja s pridobivanjem spretnosti.

- b) Organizacije za ustvarjanje pogojev za samostojno delo brezposelnih za delovna mesta, ki bodo s časom postala ekonomsko upravičena. V to skupino sta uvrstila podjetja, ki zaposlujejo socialne skupine, ki težko delajo na odprtem trgu dela. V to skupino spadajo osebe, ki so deležne socialnega varstva. Običajno imajo te organizacije sredstva za ekonomsko preživetje, občasno pa iščejo sredstva preko donacij in javnih državnih institucij, z namenom stabilizirati gospodarske učinke.
- c) Socialna podjetja, ki zagotavljajo integracijo dela s trajno finančno podporo, ki so financirana predvsem s strani državnih institucij. V te organizacije se vključuje predvsem invalide z duševnimi in telesnimi okvarami, ki potrebujejo rehabilitacijo in se zaposlujejo v skladu z njihovimi preostalimi zmožnostmi za delo.
- d) Organizacije, ki ponujajo možnost ponovne socializacije oseb z resnimi težavami prilagajanja, predvsem oseb z resnimi duševnimi in fizičnimi motnjami, alkoholiki, odvisniki od drog, bivši kaznjenci. V ta model spadajo predvsem centri za delovne terapije (po Spear idr., 2009).

V Sloveniji tovrstne vrste WISEs sicer poznamo saj Zakon o socialnem podjetništvu vključuje socialna podjetja tipa B, ki so po namenu podobna WISEs, vendar pa ni izdelana politika razvoja teh podjetij in se Vlada R Slovenije šele ukvarja s proučevanjem podpornih politik tem podjetjem, ki so poznana v drugih državah EU.

1.4 Pravne podlage in oblike socialnih podjetij

1.4.1 Pravne podlage za delovanje socialnega podjetništva v Sloveniji

Zakon o socialnem podjetništvu je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije, številka 20/2011, dne 18. marca 2011. V veljavo je stopil petnajsti dan po objavi in se pričel uporabljati 1. januarja 2012.

Zakon o socialnem podjetništvu nalaga Svetu za socialno podjetništvo pripravo Strategije razvoja socialnega podjetništva. Strategija za obdobje 2013–2016 v 29. členu Zakona o socialnem podjetništvu v 2. odstavku določa, da mora Strategija vsebovati:

- analizo potreb in smeri možnega razvoja socialnega podjetništva,

- temelje politike razvoja, strateške razvojne cilje in glavna področja razvoja socialnega podjetništva,
- vlogo države in njenih institucij ter občin pri izvajanju določene politike in doseganju razvojnih ciljev.

Na podlagi določb 1. odstavka 7. člena Zakona pripravijo Strategijo predstavniki ministrstev, pristojnih za področja dejavnosti socialnega podjetništva, predstavnik socialnih partnerjev in predstavnik nevladnih organizacij, ki do leta 2013 v Svetu zastopata socialna podjetja ter predstavnik strokovnih institucij in jo posredujejo Vladi Republike Slovenije v obravnavo in sprejem. V Strategiji so določeni strateški razvojni cilji socialnega podjetništva v obdobju 2013–2016 ter predstavljajo izhodišča in podlage za pripravo Programa ukrepov za izvajanje Strategije razvoja socialnega podjetništva za posamezno koledarsko leto ali plansko obdobje (program).

Program predstavlja izvedbeni dokument Strategije. Na podlagi določb 3. odstavka 29. člena Zakona pripravi program MDDSZ v sodelovanju z vsemi ministrstvi, pristojnimi za področje dejavnosti socialnega podjetništva. Svet poda k programu mnenje, sprejme pa ga Vlada Republike Slovenije. V programu se določijo ukrepi, s katerimi bodo doseženi strateški razvojni cilji Strategije. Za vsak ukrep programa oziroma posamezno aktivnost ukrepa se določijo izvajalci ali podizvajalci ter tudi viri in obseg sredstev za financiranje ukrepov, ki ga bodo posamezni izvajalci ukrepov programa v okviru sredstev proračuna Republike Slovenije in iz drugih domačih in evropskih virov (33. člen in prvi odstavek 39. člena) namenili za realizacijo strateških ciljev Strategije (Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016: 3).

Socialno podjetje je poseben status, ki ga lahko pridobi nepridobitna pravna oseba, če izpolnjuje z Zakonom o socialnem podjetništvu predvidene pogoje. Zakonske podlage za razvoj socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji so bile sprejete v letu 2011, Zakon o socialnem podjetništvu pa je stopil v veljavo 1. 1. 2012.

Socialno podjetje tako ni posebna statusna pravna oblika (npr. društvo, zveza društev, zavodi, ustanove itd.), ampak lahko vsaka od teh pravnih oseb »postane« socialno podjetje. Nepridobitna pravna oseba, ki želi poslovati kot socialno podjetje, mora sprejeti akt o

ustanovitvi socialnega podjetja, vsebovati mora vsebino, ki jo določajo zakoni, ki urejajo pravno organiziranost posamezne vrste nepridobitne pravne osebe ter druge elemente, ki so določeni v 12. členu Zakona o socialnem podjetju. Za ustanovitev socialnega podjetja je potrebno najprej ustanoviti eno od nepridobitnih pravnih oseb (z aktom o ustanovitvi), ki nato zaprosi za pridobitev statusa socialnega podjetja. Vlogo za registracijo socialnega podjetja mora poslati na pristojni registrski organ in k vlogi priloži akt o ustanovitvi oz. spremembo akta o ustanovitvi. Registrski organ nato z aktom, s katerim odloči o vpisu v register, odloči tudi, da se pri imenu nepridobitne pravne osebe v register vpiše dostavek »socialno podjetje« (so.p.). Oba postopka je mogoče voditi istočasno (Faganel in Lukačič, 2014: 24–26).

1.4.2 Definicije pojma socialno podjetništvo in socialno podjetje

Znotraj okvirov Evropske unije je socialno podjetništvo definirano kot akter socialne ekonomije, za katerega je socialni vpliv pomembnejši od ustvarjanja dobička. Sam termin socialna ekonomija pa predstavlja področje ekonomsko-gospodarskih odnosov, ki se nahajajo med državo, trgov in civilno družbo, zato ne morejo biti enoznačno definirani zunaj kulturno-političnega okvirja nacionalne države. Socialna podjetja se zato pogosteje definirajo kar preko svojega delovanja, ki mora biti družbeno koristno, pri upravljanju se morajo upoštevati demokratična načela (1 član, 1 glas), dobiček pa mora ostati v podjetju dostopno na (<http://www.euportal.si/socialno-podjetnistvo-med-teorijo-in-prakso/socialno-podjetnistvo-med-teorijo-in-prakso/>) (4. 2. 2016).

Na območju držav EU obstajajo razlike v zakonski urejenosti zaposlovanja težje zaposljivih oseb in obstajajo tudi razlike v samih konceptih. V večini članic držav EU so po priporočilih članov Združenja evropskih socialnih podjetij, zaposlitvenih iniciativ in socialnih kooperativ – Social Firms Europe (CEFEC), sprejeli definicijo socialnega podjetja, ki se glasi: »SOCIALNO PODJETJE je neprofitna, samostojna dejavnost, katere namen je zagotavljati zaposlitev marginalnim skupinam ljudi, ki so zaradi svojih specifičnosti nekonkurenčni na prostem delovnem trgu« (Pavel in Štefanič, 2005: 13).

V državah članicah EU socialno podjetništvo nima enotne definicije, le-ta se razlikuje glede na zgodovinski razvoj področja in glede na umestitev socialnega podjetništva v gospodarstvu posamezne države. Koncept socialnega podjetništva na prostoru EU, ki ga literatura v zadnjih

letih pogosto navaja (Monzon, Chavez, 2007)¹, je Listina načel socialne ekonomije, ki ga od leta 2002 promovira organizacija Socialna ekonomija Evrope² in združuje zadruge, vzajemne družbe, združenja in fundacije kot tudi druge oblike podjetij, ki delujejo po načelih Listine načel socialne ekonomije (Strategija razvoja socialnega podjetništva 2013–2016: 4).

» Socialno podjetje je neprofitna organizacija (v skladu s svojim socialnim poslanstvom), ki na osnovi izvajanja povsem ekonomske dejavnosti na komercialni način zagotavlja zaposlitev in plače ranljivim skupinam ljudi, ki se ne morejo zaposliti pod splošnim pogoji na odprtem trgu dela. Ob tem zagotavlja tudi podporno okolje, v katerem ti ljudje lahko razvijajo svoje sposobnosti!« (Pavel in Štefanič, 2005: 7).

Igor Pavel (2012) je zapisal, da je socialno podjetništvo ideologija, ki je vzniknila v lokalnem okolju nezadovoljenih potreb civilne družbe. Zapolnjuje prostor, ki je nezanimiv za državni in ekonomski sektor in je zaradi tega osiromašen. Socialno podjetništvo najpogosteje povezuje lokalno skupnost, ki na tak način rešuje probleme in daje odgovore na reševanje problemov, ki se državni administraciji ne zdijo pomembni, zaradi donosnosti pa ekonomskemu sektorju niso dovolj zanimivi (Pavel 2012: 37).

V zborniku 6. študentske konference Fakultete za management (2009) je Trilar predstavil prispevek SOCIALNO PODJETNIŠTVO: primer banke Graameen iz Bangladeša, kjer povzema definicije socialnega podjetništva tujih avtorjev:

(Brady 2003: 13) pravi, da obstajajo številne definicije socialnega podjetništva, ki poizkušajo zaobjeti vrsto organizacij in kategorij socialnih podjetij. Namen pregledovanja teh definicij ni izbira ene vse obsegajoče definicije, temveč poizkus odkriti temeljne značilnosti, ki opredeljujejo tovrstna podjetja oziroma organizacije.

»Socialno podjetje ni dobrodelna organizacija, ampak podjetje v polnem pomenu besede. Pokrivati mora vse lastne stroške in hkrati dosegati postavljeni družbeno koristni cilj« (Yunus 2007: 39).

Po definiciji Department of Trade and Industry (DTI) imajo podjetja za primarni cilj ustvarjanje družbenega blagostanja. Presežki se raje kot dividende delničarjem reinvestirajo v

¹ The Social Economy in the European Union (Monzón, Chaves, 2007)

² <http://www.socialeconomy.eu.org>

posel ali skupno korist družbene skupnosti. Podjetja s ciljem družbenega blagostanja se lahko pojavljajo v različnih oblikah: podjetja v lasti zaposlenih, zadruga, skladi, dobrotelne organizacije ipd. (DTI 2002: 7).

»Definicija, kaj je socialno podjetništvo in kje so njegove meje, ni lahka naloga ... deloma je koncept kompleksen, deloma pa je področje relativno novo, tako da še ni širšega konsenza glede tematike (Johnson 2000: 5).

»Socialno podjetništvo najbolje razumemo kot večdimenzionalno in dinamično zgradbo, ki se premika med različnimi stičnimi točkami med javnim, zasebnim in socialnim sektorjem.« (Nicholls 2006: 12).

Dess (1998) navaja, da je za socialnega podjetnika, socialna naloga osnovnega pomena. To jasno vpliva na to, kako socialni podjetnik razume in pristopa k priložnostim. Vpliv, povezan z nalogo, postane osnovni kriterij in ne ustvarjanje bogastva (Triler, 2009).

Socialno podjetništvo omogoča krepitev družbene solidarnosti, spodbuja povezovanje ljudi in prostovoljsko delo, spodbuja inovativnost družbe na vseh področjih, kjer se pojavljajo problemi (socialnem, gospodarskem, okoljskem itd.). V javnem interesu razvija nove možnosti in oblike zaposlovanja, dodatna delovna mesta in poklicno ter socialno integracijo ranljivih ciljnih skupin brezposelnih, ki se pojavljajo na trgu dela (Mesojedec idr., 20: 15).

1.4.3 Status in definicija socialnega podjetja v Republiki Sloveniji po Zakonu o socialnem podjetništvu

Slovenija ima definicijo za socialno podjetje zapisano v Zakonu o socialnem podjetništvu (v nadaljevanju ZSocP), in sicer v II. poglavju 8. člena, kjer je natančno definirano, da:

(1) Nepridobitna pravna oseba lahko posluje kot socialno podjetje, če pridobi status socialnega podjetja.

(2) Status socialnega podjetja lahko pridobi nepridobitna pravna oseba, če: – je ustanovljena za trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva na način, da bo trajno zaposlovala najmanj enega delavca v prvem letu in najmanj dva delavca v nadaljnjih letih poslovanja (v nadaljnjem besedilu: socialno podjetje tipa A) ali

– je ustanovljena za zaposlovanje oseb iz 6. člena tega zakona na način, da bo določeno dejavnost opravljala s trajnim zaposlovanjem najmanj tretjine teh delavcev od vseh zaposlenih delavcev (v nadaljnjem besedilu: socialno podjetje tipa B)

– in izpolnjuje druge pogoje, ki jih določa ta zakon in zakon, ki ureja pravno organiziranost posamezne vrste nepridobitne pravne osebe.

(3) Status socialnega podjetja nepridobitna pravna oseba ohrani le, če v rokih, ki jih določa prvi odstavek 19. člena tega zakona, izkaže, da je pričela zakonito opravljati dejavnost socialnega podjetništva ali drugo dejavnost in da je dosegla določeno število zaposlenih delavcev iz prve alineje ali strukturo zaposlenih delavcev iz druge alineje prejšnjega odstavka. Za ohranitev statusa socialnega podjetja mora po izteku drugega koledarskega leta poslovanja socialno podjetje tipa A iz dejavnosti socialnega podjetništva v letnem poročilu izkazati najmanj 40 odstotkov vseh prihodkov, po tretjem in vseh nadaljnjih letih poslovanja pa najmanj 50 odstotkov vseh prihodkov.

(4) Socialno podjetje mora ves čas poslovati po načelih socialnega podjetništva, kot jih določa ta zakon (Uradni list RS, št. 20/2011 (ZSocP) z dne 18. 3. 2011).

Glavni namen socialnega podjetništva je krepitev družbene solidarnosti in kohezije, spodbujanje sodelovanja ljudi in prostovoljskega dela, krepitev inovativne sposobnosti družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov ter zagotavljanje dodatne ponudbe proizvodov in storitev, ki so v javnem interesu, razvijanju novih možnosti zaposlovanja, zagotavljanju dodatnih delovnih mest ter socialne integracije in poklicne reintegracije najbolj ranljivih skupin ljudi na trgu dela (člen 3(2)). Zakon v 4. členu tudi poda načela in zahteve socialnega podjetništva, v katerega se lahko vključujejo nepridobitne pravne osebe, ki so ustanovljene in poslujejo po načelih avtonomne pobude, nepridobitnega namena ustanovitve. Socialna podjetja opravljajo dejavnosti v javnem interesu z vključevanjem prostovoljstva, delujejo neodvisno in tržno naravnano, upoštevajo pa enakopravnost članstva in sodelovanje deležnikov pri upravljanju (ZSocP) .

1.4.4 Tipi socialnih podjetij v Republiki Sloveniji

Zakon o socialnem podjetništvu natančno določa, da se ZSocP lahko v Republiki Sloveniji ustanavlja 2 tipa socialnih podjetij.

1.4.4.1 Socialna podjetja tipa A

Socialna podjetja tipa A so odprti modeli socialnega podjetništva. 5. člen ZSocP določa, da v navedeno skupino spadajo naslednja področja:

- dejavnosti socialnega in družinskega varstva in varstva invalidov (gibalno, senzorno, duševno ali drugače oviranih oseb),
- vzgoje in izobraževanja, znanosti in raziskovanja, zagotavljanja in organiziranja mladinskega dela,
- varstva in promocije zdravja,
- zagotavljanja socialne vključenosti, spodbujanja zaposlovanja in poklicnega usposabljanja oseb, ki so brezposelne ali jim grozi brezposelnost, posredovanja zaposlitve osebam iz 6. člena tega zakona, vključno z dejavnostjo zagotavljanja dela takšnih delavcev drugemu delodajalcu,
- ekološke proizvodnje hrane,
- ohranjanja narave, urejanja in varstva okolja in zaščite živali,
- spodbujanja uporabe obnovljivih virov energije in razvoja zelene ekonomije, socialnega turizma,
- socialne in pravične trgovine
- kulture in ohranjanja kulturne, tehnične in naravne dediščine,
- amaterskega športa in telesne kulture, katere namen je rekreacija in socializacija,
- reševanja in zaščite,
- spodbujanja razvoja lokalnih skupnosti,

- podpornih storitev za socialna podjetja.

(2) S posebnimi zakoni se lahko opredelijo tudi druga področja dejavnosti socialnega podjetništva.

Na predlog ministra MDDSZ iz 1. in druge točke 5. člena ZSocP Vlada RS z uredbo določi dejavnosti socialnega podjetništva, mora pa upoštevati, da te dejavnosti zagotavljajo dodatno ponudbo proizvodov in storitev za večjo kvaliteto življenja ljudi ali bivanja v okolju, krepijo družbeno solidarnost in kohezijo, spodbujajo sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo, krepijo inovativne sposobnosti družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov, razvijajo nove možnosti zaposlovanja, zagotavljajo dodatna delovna mesta ter socialno integracijo in poklicno reintegracijo najbolj ranljivih skupin ljudi na trgu dela in s tem javni interes, brez olajšav ali spodbud iz javnih sredstev pa jih praviloma ni mogoče trajno opravljati na trgu, pri čemer spodbude in olajšave ne predstavljajo izkrivljanja konkurence. Za ohranitev statusa socialnega podjetja tipa A morajo biti izpolnjeni ti pogoji, in sicer: v prvem letu svojega poslovanja mora podjetje trajno zaposliti najmanj enega delavca, v drugem in nadaljnjih letih pa najmanj dva delavca. Po izteku drugega koledarskega leta poslovanja mora socialno podjetje tipa A iz dejavnosti socialnega podjetništva v letnem poročilu izkazati najmanj 40 odstotkov vseh prihodkov, po tretjem in vseh nadaljnjih letih poslovanja pa najmanj 50 odstotkov vseh prihodkov (Uradni list RS, št. 20/2011 (ZSocP) z dne 18. 3. 2011).

V skupino socialnih podjetij tipa A so zajete nevladne NVO.

1.4.4.1.1 Nevladne nepridobitne organizacije v Sloveniji

Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij (v nadaljevanju NVO) je na svoji spletni strani objavil podatke, da je bilo 31. januarja 2016 v Sloveniji registriranih 26.931 nevladnih organizacij, od tega 23.795 društev, 2.876 (zasebnih) zavodov in 260 ustanov. To je 36 več kot 31. decembra 2015, ko jih je bilo 26.895, od tega 23.778 društev, 2.857 (zasebnih) zavodov in 260 ustanov. Ocenjuje se, da vse registrirane NVO niso aktivne, neaktivnih naj bi bilo okoli 5 %.

Podatki o društvih zajemajo tudi podatke o podružnicah društev in o mladinskih svetih. Iz podatkov so izvezeta društva, zavodi in ustanove, ki so jih ustanovile občine ali Republika Slovenija.

Tabela št.:1.4.4.1.1: Število registriranih nevladnih organizacij

oblika/leto	2012	2013	2014	2015	31.1.2016
društva, zveze društev	21615	21.981	22.559	23778	23795
zavodi	2.070	2.305	2.566	2857	2876
ustanove	206	216	236	260	260
SKUPNO ŠTEVILO	23.891	24.502	25.361	26895	26.931

vir: Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij dostopno na <http://www.cnvos.si/> prirejeno, (7. 2. 2016).

Iz razpoložljivih podatkov sem izračunala, da število nevladnih organizacij v zadnjih letih vztrajno raste, pri čemer se glede na leto 2014 najhitreje veča število zavodov (v letu 2015 za 11,34 %), najpočasneje pa raste število društev (v letu 2015 za 5.4 %). Skupen indeks letne rasti števila vseh nevladnih organizacij v 2015 je bil 6.04 %. Daleč največji delež med vsemi nevladnimi organizacijami pripada društvom, ki jih je 88,41 %. Najmanj – to je zgolj 0.97 % – je ustanov, medtem ko je zavodov 10,62 % .

1.4.4.2 Socialna podjetja tipa B

Socialna podjetja tipa B so načrtovana z namenom, da podjetja zaposlujejo predvsem ranljive skupine brezposelnih oseb, ne določajo pa njihove dejavnosti, kar pomeni, da se lahko ukvarjajo s katerokoli dejavnostjo, pogoj pa je, da zaposlujejo določeno kvoto oseb iz ciljne skupine ranljivih brezposelnih oseb. ZSocP zahteva, da je v podjetju trajno zaposlena najmanj 1/3, torej 33,3 % zaposlenih iz ciljne skupine ranljivih brezposelnih oseb (Zidar in Rihter, 2010: 82).

Socialno podjetje tipa B lahko ima tudi samo enega zaposlenega, če ta pripada tej ranljivi ciljni skupini oseb. Najbolj ranljive skupine oseb na trgu dela pri socialnem podjetju tipa B so: invalidi, brezposelne osebe s trajnimi telesnimi in duševnimi okvarami ter boleznimi, ki bistveno zmanjšajo možnosti za zaposlitev, ali jo ohranijo, ali v zaposlitvi napredujejo,

dolgotrajno brezposelne osebe nad 24 mesecev, iskalci prve zaposlitve, starejši od 55 let, Romi, brezdomci, osebe v programu ali v dveh letih po zaključku programa zdravljenja odvisnosti od drog ali alkohola, mladoletne osebe brez zaključenega osnovnošolskega ali nižjega poklicnega izobraževanja, osebe, ki več kot 6 mesecev niso imele redno plačane zaposlitve in še ni preteklo leto od prestane kazni zavora oz. so v času pogojnega odpusta. Za socialna podjetja tipa A in B velja, da se za trajno zaposlitev šteje zaposlitev za nedoločen ali določen čas najmanj 12 mesecev z najmanj polovičnim delovnim časom in da morata ves čas svojega delovanja spoštovati načela socialnega podjetništva (Faganel in Lukačič, 2014: 26–27).

1.5 Pomen socialnih podjetij v Evropski uniji in Republiki Sloveniji

Dr. Andreja Črnak Meglič je zapisala, da je v EU organizacij, ki poslujejo po principih socialnega podjetništva, 2 milijona oziroma 10 % vseh evropskih podjetij. V njih je zaposlenih 11 milijonov oziroma 6 % evropske delovne sile. Največ jih deluje v obliki društev, kar predstavlja 70 % poslovnih subjektov, 26 % jih deluje v obliki kooperativ in 3 % v obliki vzajemnih družb. Socialna podjetja delujejo skoraj na različnih ekonomskih področjih, in sicer v: bančništvu, poljedelstvu, zavarovalništvu, industrijskih in komercialnih dejavnostih ter na različnih področjih družbenih dejavnosti, zlasti na področju socialnega varstva in zdravstva. Večina socialnih podjetij so majhne organizacije (manj kot 50 oseb), ki delujejo pretežno na lokalni ravni (Črnak Meglič, (2013).

V Sloveniji kaže, da bo preteklo še kar nekaj let, da bomo pri zaposlovanju in ustanavljanju socialnih podjetij dosegli evropsko povprečje in se zavedli, da je v socialnem podjetništvu veliko možnosti za zaposlovanje težje zaposljivih ciljnih skupin, vendar jih ne znamo v večji meri izkoristiti.

Mineva nekaj več kot štiri leta, odkar smo v Republiki Sloveniji sprejeli pravni okvir za delovanje socialnih podjetij. Z ZSocP so bile vzpostavljene zakonske podlage in temeljni pogoji za delovanje socialnih podjetij. V prvem letu po uveljavitvi zakona je pridobilo status socialnega podjetja le 7 organizacij, leto kasneje pa 20. V Sloveniji je od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2015 delujočih 124 organizacij oziroma poslovnih subjektov, ki poslujejo po principih

socialnega podjetništva. Največji delež predstavljajo zavodi in društva, sledijo jim zadruge in d.o.o., registrirana je le ena fundacija in en inštitut.

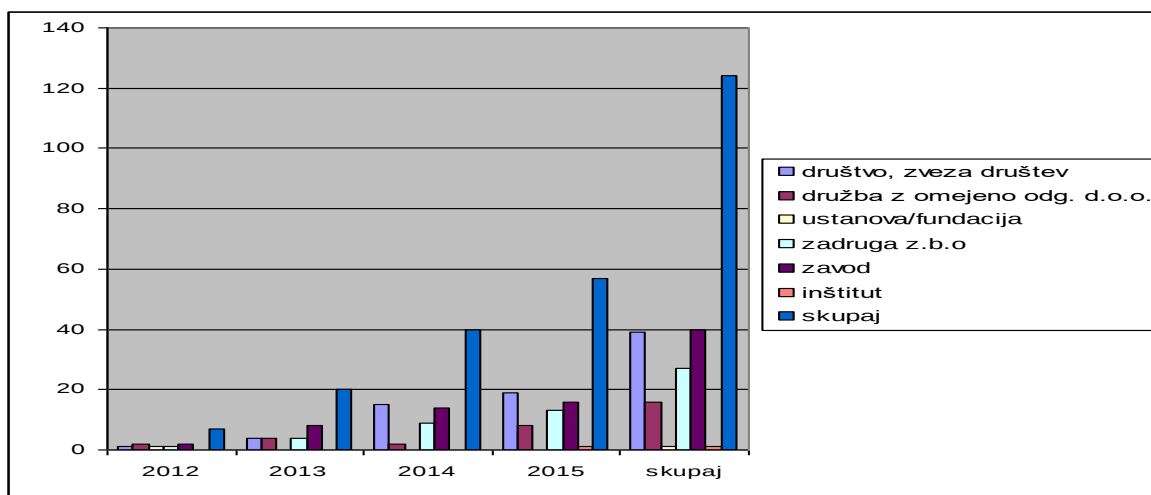
Socialno podjetništvo v Sloveniji še ni zaživelo, vzroke je potrebno iskati na različnih področjih in v pomanjkanju kapitala, ter zapletenih postopkih pri pridobivanju finančnih virov, pri izobraževanju in usposabljanju managerjev, pri ustvarjanju pogojev za razvoj socialne ekonomije itd...

Tabela št.:1.5: Število delujočih registriranih socialnih podjetij v R Sloveniji v obdobju od 1.1.2012 do 31.12.2015.

	2012	2013	2014	2015	skupaj
društvo, zveza društev	1	4	15	19	39
družba z omejeno odgov. d.o.o.	2	4	2	8	16
ustanova/fundacija	1	0	0	0	1
zadruga z.b.o	1	4	9	13	27
zavod	2	8	14	16	40
inštitut	0	0	0	1	1
skupaj	7	20	40	57	124

Vir: Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo: Evidenca socialnih podjetij dostopno na (http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/evidenca_so_p/) (16.2.2016).

Graf št.:1.4.2: Število delujočih registriranih socialnih podjetij v Republiki Sloveniji v obdobju od 1.1.2012 do 31.12.2015.



Vir: Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo: Evidenca socialnih podjetij dostopno na (http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/evidenca_so_p/) (16.2.2016).

1.6 Politika razvoja socialnega podjetništva v Sloveniji

Politika razvoja socialnega podjetništva v Sloveniji je vezana na sprejeto Strategijo razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016 (2000). V strategiji razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016 je jasno zapisano, da mora vsako ministrstvo in druge službe na svojem področju izvajati politiko socialnega podjetništva in s tem aktivno prispevati k realizaciji strateških razvojnih ciljev strategije.

Pri uveljavitvi socialnega podjetništva je najpomembnejše usklajeno delovanje ministrstev, občin, gospodarstva, nevladnih organizacij in drugih institucij na vseh nivojih ter širše javnosti, tako z vidika promoviranja in informiranja kot z vidika načrtovanja in izvajanja ustreznih ukrepov v podporo, razvoju in rasti socialnih podjetij. S 1. 1. 2015 je področje socialnega podjetništva iz MDDSZ prešlo v pristojnost Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo (v nadaljevanju MGRT), Strategijo razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016 je pripravilo MDDSZ, usklajena pa je bila z vsemi ministrstvi, ki so pristojna za področje dejavnosti socialnega podjetništva in jo je potrdila tudi Vlada RS.

Za izvajanje politike razvoja socialnega podjetništva na svojem delovnem področju je odgovorno MDDSZ.

Pomembna naloga MDDSZ je načrtovanje in izvajanje programov APZ, z namenom zmanjševanja stopnje brezposelnosti in razreševanja strukturnih problemov trga dela, predvsem preko programov APZ, kjer nudi podporo ranljivim ciljnim skupinam prebivalstva. Na podlagi določb ZSocP je MDDSZ zadolženo za ustrezno načrtovanje in izvajanje posebnih spodbud za zaposlovanje ranljivih skupin na trgu dela (invalidov, dolgotrajno brezposelnih, iskalcev prve zaposlitve, starejših brezposelnih, Romov, odvisnikov, brezdomcev, beguncev, ljudi s prestano zaporno kaznijo) v okviru socialnih podjetij tipa B. Zakon ZSocP določa, da je naloga MDDSZ tudi sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja oseb, odgovornih za poslovanje in za delo z ranljivimi skupinami oseb. MDDSZ je dejavno tudi pri večanju prepoznavnosti socialnega podjetništva in vedenja o načelih socialnega podjetništva.

MGRT je odgovorno za izvajanje politike razvoja socialnega podjetništva na svojem delovnem področju. Njegova naloga je, da aktivno prispeva k realizaciji strateških razvojnih ciljev strategije. Pomembno vlogo ima pri nastajanju, razvoju in rasti socialnih podjetij,

predvsem socialnih tipa A, s ciljem večanja konkurenčnosti in dolgoročne samovzdržnosti socialnih podjetij. V skladu z določbami ZSocP MGRT izvaja tudi strokovne naloge na svojem področju za Svet socialnih podjetij. MGRT je zavezano tudi k aktivnemu sodelovanju z drugimi resornimi ministrstvi in vladnimi službami na področju pilotnih projektov za spodbujanje socialnega podjetništva.

V okviru instrumentov, ki so že vzpostavljeni v podporo rasti in razvoju podjetij, je potrebno nadgraditi nekatere podporne instrumente MGRT, predvsem v obliki nudenja pomoči pri ustanavljanju socialnih podjetij in svetovanju socialnim podjetjem v vseh fazah njihovega delovanja, ki ga bodo izvajali določeni subjekti podpornega okolja (vstopne točke VEM ...)

Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano je odgovorno za izvajanje politike razvoja socialnega podjetništva na svojem delovnem področju.

Socialno podjetništvo v okviru strateških razvojnih ciljev ima na tem področju priložnost za razvoj podeželja, razvoj ekološkega kmetijstva, s poudarkom na odzivnosti glede na pričakovanja potrošnikov, s ciljem povečanja stopnje samooskrbe v Sloveniji, razvoj samooskrbnih zadrug, saj je v kmetijstvu (vključno z živilstvom, gozdarstvom itn.) prisotna dolgoletna tradicija združništva, na kateri se lahko gradi in v povezavi z lokalnimi odjemalci (tudi javne ustanove) oblikuje lokalni trg kvalitetne in cenovno dostopne hrane. Takšen sistem je tudi priložnost za zaposlovanje mladih strokovnjakov, za pridelavo in distribucijsko mrežo (npr. mobilne trgovine in dostava) pa ponuja možnost za zaposlovanje oseb iz ranljivih ciljnih skupin.

Perspektiva socialnega podjetništva je tudi v razvijanju socialnega turizma ter ustvarjanju zelenih delovnih mest v okviru varovanja naravnih virov, gozdarstva in lesarstva, ponuja se napredek na področju ravnanja z odpadki ter spreminjanja potrošniških vzorcev in proizvodnih procesov v bolj trajnostne (centri ponovne uporabe, predelava organskih odpadkov, zelena pisarna, zelena oskrba, energetska učinkovitost, biološke čistilne naprave, eko gozdarstvo itd.), spodbujanje razvoja ekovasi in ekokomun.

Občine so tesno povezane z lokalnim okoljem, odgovorne so za načrtovanje, financiranje in izvajanje razvoja socialnega podjetništva. Odzivajo se na specifične probleme v lokalnih skupnostih, zavedajo se, da se z odpiranjem socialnih podjetij v njihovem okolju povečujejo

možnosti za odpiranje novih delovnih mest in za zaposlovanje težje zaposljivih oseb iz njihovega okolja. Ključnega pomena za razvoj socialnega podjetništva na območju občin je osveščanje, izobraževanje in usposabljanje nosilcev pomembnih funkcij in razvoja v lokalnih skupnostih, institucijah na regionalni ravni. Od njihovega odnosa do socialnega podjetništva ter poznavanja tega področja je v veliki meri odvisen razvoj tega sektorja v posameznih lokalnih okoljih. Pobude za nudenje inovativnih rešitev za reševanje zaznanih problematik na nivoju lokalnih skupnosti se kažejo v podpornem okolju, ki se kaže v različnih oblikah, in sicer v prostovoljstvu, brezplačni uporabi razpoložljivih prostorov v lasti lokalnih skupnosti, ki ne obremenjujejo občinskega proračuna. Lokalne skupnosti vidijo priložnosti za spodbujanje javno-zasebnih partnerstev, to je javnega sofinanciranja zasebnih projektov, ki so v javnem interesu in se izvajajo v socialnih podjetjih. Lokalne skupnosti v sodelovanju s socialno podjetniško iniciativo identificirajo lokalno problematiko, nakažejo rešitve in omogočijo reševanje te problematike v sodelovanju s socialnimi podjetji. S prenosom posameznih storitev opravljanja javne gospodarske službe občine omogočijo odpiranje novih delovnih mest in priložnost za delovanje socialnih podjetij (po Socialno podjetništvo. Gradivo za udeležence delavnice» Od A do Ž o socialnem podjetništvu« 2014. 12-14).

1.6.1 Strateški cilji in ukrepi za spodbujanje Strategije razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013-2016

Mesojedec (2012) navaja in to določa tudi ZSocP, da se spodbujanje razvoja socialnega podjetništva zagotavlja prek izvajanja različnih ukrepov, ki se zagotavljajo z:

- oblikovanjem ugodnega in prijaznega okolja za delovanje socialnega podjetništva,
- spodbujanjem zaposlovanja v socialnih podjetjih in
- dostopom do finančnih virov financiranja naložb v socialna podjetja.

Ukrepi spodbujanja socialnega podjetništva zajemajo finančne in druge ukrepe za predstavljanje socialnega podjetništva, in sicer:

- ukrepe za razvoj izobraževanja in razvoj sistemov informiranja,
- ukrepe za vzpostavitev sklada za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva,
- ukrepe za razvijanje podpornih storitev skupaj s storitvami za ustanavljanje socialnih podjetij, storitve svetovanja za preoblikovanje podjetij v socialna

podjetja, ki začasno ne izpolnjujejo kriterijev za delovanje socialnega podjetja ZSocP,

- ukrepe za vključitev lokalnih skupnosti v izvajanje politik ukrepov,
- ukrepe za iskanje novih poslovnih priložnosti za socialno podjetništvo,
- ukrepe za izvajanje in spodbujanje raziskav trga in javnih storitev (Mesojedec idr., 2012: 82-83).

Republika Slovenija ima izdelan program ukrepov za izvajanje Strategije razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016, ki temelji na treh strateških razvojnih ciljih, ti so opredeljeni v Strategiji razvoja socialnega podjetništva. Področja ukrepanja, ki so opredeljena v Strategiji, predstavljajo v Programu ukrepov raven ukrepov, medtem ko ciljne vrednosti Strategije predstavljajo podlago za oblikovanje aktivnosti v Programu ukrepov. Nujna je medsebojna povezanost obeh ključnih dokumentov ki so povzeta iz Programa ukrepov 2013–2015 za izvajanje strategije razvoja socialnega podjetništva 2013–2016 in iz Strategije razvoja socialnega podjetništva.

Ukrepi Strategije razvoja socialnega podjetništva so načrtovani tako, da:

- omogočajo usklajeno pomoč pri ustanavljanju socialnih podjetij,
- omogočajo pomoč za začetek poslovanja socialnih podjetij,
- omogočajo pomoč za zagotavljanje likvidnosti in razvoj socialnega podjetja,
- so usklajeni z izvajanjem ukrepov APZ ter drugimi razvojnimi dokumenti.

Pomembno je, da se za doseganje strateških ciljev izvedejo ukrepi, ki omogočajo, da so cilji doseženi. Z izvedenimi ukrepi sledijo 3 strateški cilji, podprti z več ukrepi, in sicer:

1. strateški cilj: Povečanje prepoznavnosti socialnega podjetništva in vedenje o načelih socialnega podjetništva

Ukrepi:

- Informiranje o socialnem podjetništvu in izvedba promocijskih akcij, kjer bodo vključene domače in tuje prakse. Ciljne skupine so: gospodarstvo, javnost, potencialni podjetniki in potencialni investitorji;

- Informativne in promocijske delavnice, usmerjene v razumevanje socialnega podjetništva in spodbujanje razvoja socialne podjetniške kulture. Vključene bodo različne ciljne skupine, vključeni bodo tudi mladi v okviru vstopnih točk VEM).

2. strateški cilj : Nadgradnja obstoječega podpornega okolja za socialno podjetništvo

Ukrepi:

- Proučitev možnosti prilagoditve zakonodaje s področja podpornega okolja za podjetništvo in za dostop socialnih podjetij do koriščenja ukrepov in instrumentov podpornega okolja za podjetništvo, v okviru tega ukrepa se pripravlja predlog dopolnitve zakonodaje.
- Dopolnitev obstoječega sistema oblikovanja in razvoja podjetniškega okolja v okviru vstopnih točk VEM na področju splošnega informiranja. Zajema usposabljanje svetovalcev vstopnih točk VEM o postopku registracije socialnega podjetja in usposabljanje svetovalcev za pomoč pri preoblikovanju neprofitnih vladnih organizacij (NVO) v socialno podjetje in vpis dostavka socialno podjetje (so.p.) ter za splošno razumevanje zakonskih podlag za ustanavljanje socialnih podjetij ali preimenovanje le-teh, ter pomoč vstopnih točk VEM pri registraciji socialnih podjetij.
- Izvajanje usposabljanj in izobraževanj za osebe, ki bodo odgovorne za poslovanje in za delo z ranljivimi skupinami oseb v socialnih podjetjih po predhodno pripravljenem programu. Usposabljanje bo izvedeno s pomočjo izbranih zunanjih strokovnjakov, organizirale ga bodo vstopne točke VEM.
- Promocija in svetovanje socialnega podjetništva kmetijam za nadgradnjo podpornega okolja podjetništvu na podeželju, svetovanja se bodo izvajala na terenu.
- Spodbujanje socialnega podjetništva na področju kulture s finančno podporo pri ustanavljanju novih lastninsko-upravljaljskih modelov medijev – socialna podjetja in medijske kooperative oziroma zadruge.
- Doseganje pozitivnega socialnega učinka v smeri nadgradnje javnega naročanja in to na način, da se med kriterije za ponudnike v sistemu javnega naročanja vključi spoštovanje načel socialnega podjetništva.

3. strateški cilj: Spodbujanje zaposlovanja ranljivih skupin na trgu dela

Ukrepi:

- Spodbude za zaposlovanje ranljivih skupin na trgu dela (do 1500 subvencioniranih zaposlitev).
- Razvoj učnih delavnic v socialnih podjetjih tipa B in pri nepridobitnih pravnih osebah, ki nameravajo poslovati kot socialna podjetja tipa B, z namenom socialne in delovne vključenosti ranljivih skupin na trg dela. Ta ukrep se izvaja skozi pripravo ter izvedbo pilotnih projektov za implementacijo učnih delavnic v socialnih podjetjih tipa B in pri nepridobitnih pravnih osebah, ki nameravajo poslovati kot socialna podjetja tipa B. V učne delavnice se vključuje 200 oseb iz ranljivih skupin brezposelnih.
- Programi usposabljanja za osebe, ki bodo odgovorne za poslovanje in za delo z ranljivimi skupinami.
- Izvajanje razvojnih programov javnih del bo potekalo v okviru javnih povabil za izbor programov javnih del, in sicer z namenom spodbujanja priprave izvajalcev oziroma delodajalcev programov javnih del za ustanovitev socialnega podjetja tipa B za zaposlovanje ranljivih skupin oseb (MDDSZ Strategija 2013–2016 in program ukrepov 2014–2015 za izvajanje strategije razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016: 2–5).

Za doseganje zastavljenih ciljev v projektih je potrebno zagotavljati vire financiranja.

1.7 Viri financiranja socialnega podjetništva

Pri razvoju socialnega podjetništva, ki se je v Sloveniji pričelo bolj pospešeno razvijati v zadnjih letih (razen invalidskih podjetij) se pojavlja večje število oblik in načinov financiranja socialnega podjetništva. Viri financiranja naložb v socialna podjetja so dostopni preko ugodnejših kreditov, subvencij iz proračunskih virov države, garancij, preko skladov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva in evropskih virov, ki so namenjeni za ustanavljanje in poslovanje socialnih podjetij. Ti viri so večinoma še posebej pomembni, ko klasični in lastni viri za zagon podjetja ne zadostujejo.

1.7.1 Financiranje z donacijami, članarinami in sponzoriranjem nevladnih organizacij

Pravne in fizične osebe lahko podprejo dejavnost socialnega podjetništva. NVO-ji klasičnega tipa, ki se ukvarjajo s socialnim podjetništvom lahko del sredstev pridobijo z donacijami, članarinami in sponzorstvi. Davčna zakonodaja o dohodnini tudi dopušča, da lahko posameznik 0,5 % dohodnine, ki bi jo moral plačati državi s posebno izjavo ,namenjena tudi za delovanje nevladnih organizacij (Mesojedec idr., 2012: 84).

Dobrodelnost je nekomercialna dejavnost, donacija je lahko v obliki denarnih sredstev ali drugih (premičnih) stvari. Pomembno pri donaciji je, da donator od donacije ne pričakuje koristi, ali da bi neposredno koristila le prejemniku donacije, ampak je namen donacije širši; prejemnik donacije mora s prejeto donacijo narediti nekaj splošno dobrega in koristnega za širšo skupnost. Sponzorstvo je poslovni partnerski odnos, kjer se obe stranki pogodbeno dogovorita za obojestransko koristno sodelovanje. Sponzor prejemniku namenja sredstva (denarna ali nedenarna), prejemnik pa se zaveže, da bo promoviral sponzorja na dogovorjen način. Sponzorji so lahko tudi občine in javni zavodi, kjer gre za pridobivanje sredstev preko javnih razpisov, prejemniki teh sredstev pa so med drugim lahko zavezani, da jih na svojih publikacijah ali prireditvah navedejo kot podpornike, v takšnem primeru pa ne gre za klasično obliko sponzorstva. Namen takšnih razpisov sponzoriranja je ponavadi izvedba različnih programov za čim širšo populacijo prebivalstva (razne kulturne prireditve, promocije zdrave prehrane itd...) dostopno na <http://www.artservis.org/prirocnik/sponzorstvo.htm> (11. 2.2016).

1.7.2 Pridobivanje virov financiranja iz nepovratnih sredstev in koncesij

Pomemben vir financiranja socialnih podjetij predstavljajo nepovratna sredstva, to so donacije in subvencije. Subvencije se lahko pridobijo iz javnih sredstev, ki jih lahko subvencionirajo država in lokalne skupnosti. Nepovratna sredstva se lahko pridobijo tudi iz sredstev EU ter drugih financerjev, kot so razne fundacije, veleposlaništva itd. Za pridobitev nepovratnih javnih sredstev se objavljajo javni razpisi, na objavljene razpise se je potrebno prijaviti, pripraviti in izdelati je potrebno projekt, ki je predmet javnega razpisa. V kolikor je program ali projekt potrjen s strani razpisovalca, izvajalec na podlagi le-tega pridobi nepovratna

sredstva, ki jih ni potrebno vrniti, v kolikor je projekt izveden v skladu z zahtevami razpisa. Po zaključeni izvedbi je potrebno razpisovalcu poročati.

Pridobivanje finančnih virov za financiranje dejavnosti iz naslova koncesij oz. javnih oblik izvajanja javnih pooblastil je ena izmed možnosti pridobivanja finančnih sredstev. Podlage za financiranje javno koristnih dejavnosti omogočajo številni zakoni na podlagi koncesij.

Koncesija je oblika opravljanja določene substance, stvari, premoženja, javne dobrine oziroma opravljanje določene storitve splošnega pomena, pri čemer se dovoljenje za opravljanje storitve da koncesionarju, praviloma zasebnemu podjetniku (Grilc in Juhart, 1991: 13). Čebulj pravi, da ima koncesija formalni vidik (akt kot podlaga za podelitev koncesije) in materialni vidik (dejavnost, ki jo na podlagi koncesije izvaja koncesionar). Pri koncesiji gre za prenos izvajanja dejavnosti, ki je v izključni pristojnosti države, v zasebno sfero. Gre torej za eno od oblik privatizacije javnih služb.« (Čebulj 1991: 6).

1.7.3 Financiranje dejavnosti na osnovi javno-zasebnega partnerstva, dolžniški kapital in lastniški kapital

Oblika financiranja dejavnosti na osnovi javno-zasebnega partnerstva je ena izmed možnosti pridobivanja finančnih virov za socialne podjetnike. Zakon o javno-zasebnem partnerstvu v 2. členu opredeljuje, da gre za razmerje zasebnega vlaganja v javne projekte in/ali javnega sofinanciranja zasebnih interesov, ki so v javnem interesu.

Ta način pridobivanja finančnih virov je pogost v gospodarstvu, kjer si podjetje izposodi denar, ki ga mora vrniti. Sredstva se pridobijo v obliki kreditov, garancij ter povratnih sredstev s strani različnih javnih institucij, kot je npr. Slovenski podjetniški sklad. Pri nas še ni ustanovljena socialna banka, ki bi olajšala pridobivanje finančnih virov za socialna podjetja, nekatere banke v Sloveniji pa že ponujajo storitve, ki jih lahko umestimo v trajnostno bančništvo.

Za opravljanje dejavnosti in razvoj gospodarskih družb lahko pridobimo sredstva vlagateljev, ki so zainteresirani za delovanje podjetja in vložijo lasten kapital, postanejo solastniki, z namenom ustvarjanja profita (Mesojedec idr., 2012: 87–93).

Nepovratna sredstva za financiranje pa so na razpolago tudi iz razpisov različnih evropskih skladov, ki jih ponujajo različni skladi v okviru EU.

1.8 Dileme financiranja socialnega podjetništva v preteklih finančnih perspektivah kot izhodišče za izboljšanje projektnih praks v novi finančni perspektivi

Slovenija je imela v programskem obdobju 2007–2013 na voljo 4,1 milijarde evrov evropskih sredstev, iz slovenskega proračuna je do konca decembra 2015 izplačala 4,3 milijarde evrov, iz Bruslja pa je prejela pravico do povrnitve maksimalnega odstotka razpoložljivih sredstev, to je 95 % (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in kohezijsko politiko: Slovenija uspešna pri koriščenju evropskih sredstev).

Slovenija je do 31.12.2015 izstavila Evropski komisiji zahteve za povračilo 3.951.547.309 EUR (EU del), oziroma 96,35 % razpoložljivih sredstev. Pri tem je izjemno pomembno, da so se vsa izplačila izvajalcem izvršila do 31.12.2015, zanje pa bo mogoče še do konca junija 2016 zahtevati <http://www.eu-skladi.si/kohezija-do-2013/skladi/crpanje-evropskih-sredstev>[http://www.eu-skladi.si/povrnitev sredstev iz EU proračuna](http://www.eu-skladi.si/povrnitev-sredstev-iz-eu-proracuna), zaradi česar tudi znesek o zahtevanih plačilih iz bruseljske blagajne ni dokončen. Omeniti je potrebno, da je Evropska komisija lahko povrnila le do 95 % pravic porabe, preostalih 5 % pa bo Slovenija prejela, ko bodo v Bruslju potrjena končna poročila o izvajanju vseh treh operativnih programov obdobja 2007–2013, kar se pričakuje predvidoma do konca leta 2017. Šele takrat bodo znani podatki, ali smo bili pri tako imenovanem črpanju 100 % uspešni. (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in kohezijsko politiko: Slovenija uspešna pri koriščenju evropskih sredstev Objava 3.2.2016 5:6).

V pretekli finančni perspektivi 2007-2013 je bil ključni dokument za izvajanje aktivnosti na podlagi predpisov Evropske unije Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, ki je bil potrjen s strani Evropske komisije, dne 21.11.2007, in je temeljil na Strategiji razvoja Slovenije 2006–2013, Državnem razvojnem programu Republike Slovenije za obdobje 2007–2013 in Nacionalnem strateškem referenčnem okviru . Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013 je predstavljal podlago za črpanje sredstev Evropskega

socialnega sklada, Evropskega sklada za regionalni razvoj in Kohezijskega sklada in je imel pet razvojnih prioritet:

- f) spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti,
- g) spodbujanje iskalcev dela in neaktivnih,
- h) razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja,
- i) enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti in
- j) institucionalna in administrativna usposobljenost.

Sredstva so bila izplačana za **področja krepitve regionalnih razvojnih potencialov**, to je na področju financiranja spodbujanja podjetništva in konkurenčnosti, visokošolske in informacijske infrastrukture, investicij v turistično infrastrukturo in ohranjanja naravnega in kulturnega potenciala ter za investicije v osnovno infrastrukturo za razvoj regij

Pomemben del sredstev je bil namenjen **razvoju človeških virov** in sicer za: spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, spodbujanje zaposlovanja, razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, zagotavljanje enakih možnosti in zaposlovanje ranljivih družbenih skupin ter zagotavljanje institucionalne in administrativne usposobljenosti. (Dnevnik DELO: 14.1.2016).

Za socialno podjetništvo je bila pomembna četrta razvojna prioriteta, katere glavni cilj je bil omogočiti dostop do zaposlitve in usposabljanja ranljivim ciljnim skupinam z razvojem socialnega podjetništva in drugih inovativnih oblik podjetništva, z namenom ustvarjanja novih delovnih mest in drugih storitev javnega značaja (po Revizijsko poročilu Računskega sodišča: Spodbujanje socialnega podjetništva.št.: 320-5/2013/53. 2015: 12-13).

Za financiranje razvoja socialnega podjetništva je bilo v letu 2009 in 2012 pristojno MDDSZ. Izvedlo je aktivnosti, vezane na spodbujanje razvoja socialnega podjetništva, ki pa niso bile zakonsko opredeljene v nobenem dokumentu. ZSocP je bil sprejet marca 2011, v veljavo je stopil 1.1.2012. S sprejemom ZSocP so bile določene posamezne naloge MDDSZ na področju spodbujanja razvoja socialnega podjetništva, ki opredeljuje tudi načrtovanje in izvajanje spodbud za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin na trgu dela.

1.8.1 Financiranje socialnega podjetništva na osnovi javnih razpisov v zaključeni finančni perspektivi v obdobju od 2007-2013

Aktivnosti MDDSZ pri razvoju spodbujanja socialnega podjetništva so bile prvič določene v Operativnem programu razvoja človeških virov 2007–2013, in sicer v okviru četrte razvojne prioritete »Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti«. MDDSZ je v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov 2007-2013 izvedlo dva javna razpisa za spodbujanje socialnega podjetništva .

Prvi javni razpis 2009 za spodbujanje socialnega podjetništva (v nadaljevanju JR 09) je bil namenjen razvoju socialnega podjetništva in nadgradnji obstoječih storitev, ter zaposlovanju in usposabljanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin. Za sofinanciranje programov je bilo namenjenih 2.000.000 €. Obdobje izvajanja javnega razpisa je bilo od 1.7.2009 do 30.4.2009. Prijavilo se je 39 prijaviteljev.

Tabela 1.8.1.1: Primerjava med pričakovani cilji in pogoji JR 09 in realizacijo ciljev JR 09:

Pričakovani cilji in pogoji JR 09	Realizacija ciljev JR 2009
podpreti 10 projektov vključitev vsaj 150 oseb iz ranljivih ciljnih skupin zagotoviti 25 % zaposlitev za polni delovni čas najmanj 1 leto	potrjenih 9 zaključenih 8 (prijavljenih 39 prijaviteljev) plan 119 realizirano 103 vključitve v usposabljanje plan 42 realizirano 30 vključitev v zaposlovanje
dodatni pogoji kandidiranja	dodatni pogoji kandidiranja
prijavitelj mora vključiti vsaj 1 partnerja v letu 09 mora zaposlovati vsaj 1 osebo za polni delovni čas izvesti vsaj 1 projekt v vrednosti 50.000 €	so morali biti izpolnjeni so morali biti izpolnjeni so morali biti izpolnjeni
trajanje projekta	trajanje projekta
od 18 do 24 mesecev (1.7.2009-30.4.2012)	od 18 do 24 mesecev (1.7.2009-30.4.2012)
višina razpisana sredstva	porabljena razpisana sredstva
2.000.000 € (2009 do 2012)	1.711.902 €
Ranljive ciljne skupine	Ranljive ciljne skupine /št. vključitev v zaposlovanje
- osebe starejše od 50 let, - mladi do dopolnjenega 25 leta brez ali z nizko stopnjo izobrazbe, - pripadniki romske skupnosti, - nekdanji odvisniki, ki so v rehabilitaciji, - nekdanji kaznjenci, - migranti, - begunci, - druge ranljive skupine z utemeljitvijo prijavitelja, ki jih v postopku ocenjevanja vloge potrdi strokovna komisija.	10 oseb 11 oseb 1 oseb 3 oseb 0 oseb 0 oseb 0 oseb 3 osebe s težavami v duševnem razvoju 2 brezdomca
	skupaj 30 vključitev -zaposlitev

Vir: po Revizijsko poročilo Računskega sodišča: Spodbujanje socialnega podjetništva št.: 320-5/2013/53: 2015.

Iz tabele 8.1.1.1 je razvidno, da je strokovna komisija, imenovana s strani MDDSZ, na osnovi Meril za izbor operacij od 39 prijaviteljev izbrala 9 izvajalcev programov in 9 prijaviteljev. Za sofinanciranje programov je bilo namenjenih 2.000.000 €. Pričakovani cilji JR 09 so bili le delno doseženi. Od 9 izbranih prijaviteljev se je končalo 8 projektov, 1 projekt, ki je predvideval 20 vključitev v usposabljanje in 15 zaposlitev, je bil predčasno ustavljen s prekinitvijo pogodbe. V usposabljanje so bile vključene 103 osebe od 119 planiranih vključitev, kar znaša 86,55 % od planiranih vključitev. Zastavljen cilj JR 09 je bil 150 vključitev v programe usposabljanja in ta cilj je bil dosežen le z 68,66 %. Planirano število 42 oseb, ki naj bi se vključili v zaposlovanje, je bilo realizirano v višini 80 %, in sicer v zaposlovanje za časovno obdobje 1 leta je bilo vključenih 30 oseb iz ranljivih ciljnih skupin, in sicer: 11 oseb, mlajših od 25 let, 10 oseb, starejših od 50 let, 3 osebe s težavami v duševnem razvoju, 1 Rom, 3 osebe nekdanjih odvisnikov in 2 brezdomca. Porabljena sredstva iz JR 09 za obdobje financiranja od 1.7.2009 do 30.4.2012 so znašala 1.711.902 € od planiranih 2.000.000 €. Izbrani prijavitelj je lahko prejel najmanj 150.000 € in največ 250.000 €, finančni viri so bili zagotovljeni iz Evropskega socialnega sklada v višini 85 %, slovenske udeležbe iz proračunskih sredstev je bilo 15 % (po Revizijsko poročilo Računskega sodišča: Spodbujanje socialnega podjetništva št.: 320-5/2013/53: 2015).

Drugi javni razpis 2012 za spodbujanje socialnega podjetništva je bil razpisan v letu 2012. MDDSZ je v javnem razpisu 2012 (v nadaljevanju JR 12) elemente podrobneje definiralo in ga tudi opredelilo z jasno zastavljenimi cilji, saj so pri pripravi razpisa upoštevali pomanjkljivosti, ki so se pokazale pri JR 09, ki je bil izveden kot pilotni projekt. Za sofinanciranje programov je bilo namenjenih 4.500.000 €, datum za oddajo vloge je bil 3.2.2012, predviden datum za zaključek programov je bil 31.7.2015. Glavni cilj JR 12 je bil razvijanje dejavnosti socialnega podjetništva ter zaposlitve in usposabljanja za nova delovna mesta iz ranljivih ciljnih skupin, ki bodo izboljšale socialno vključenost osebam iz teh skupin, z namenom pridobivanja delovnih in socialnih veščin ter vključevanja brezposelnih oseb iz ciljnih skupin v delovno okolje. Natančno so bili definirani dodatni pogoji kandidiranja. Prijavitelj je moral zaposlovati vsaj eno osebo za polni delovni čas in izdelati poslovni načrt za prijavljeno dejavnost (tega pogoja v JR 09 ni bilo).

Tabela 1.8.1.2: Primerjava med pričakovani cilji in pogoji JR 12 in realizacijo ciljev JR 12

Pričakovani cilji II. JR 12	Realizirani cilji II. JR 12 do 19.11.2013
Podpreti čim več projektov, planirano 15. 100 osebam zagotoviti usposabljanje. 45 osebam zagotoviti zaposlitev ter ustvariti nova delovna mesta, V okviru projekta zagotoviti zaposlitev vsaj trem osebam iz ranljivih ciljnih skupin za obdobje najmanj 18 mesecev, ali za nedoločen ali določen čas s polnim delovni časom ali vsaj šestim osebam za najmanj polovični delovni čas oz. v obsega vsaj treh zaposlitev za polni delovni čas.	17 potrjenih (prijavljenih 93 prijaviteljev) planirano 174/ realizirano 164 planirano 60/ realizirano 59
Dodatni pogoji kandidiranja	Dodatni pogoji kandidiranja
Prijavitelj mora zaposlovati vsaj eno osebo za polni delovni čas in izdelati poslovni načrt za prijavljeno dejavnost.	izpolnjeni izpolnjeni
Trajanje projekta	Trajanje projekta
Od 24 do 36 mesecev (najkasneje do 31.7.2015).	Zaključujejo se konec avgusta 2015.
Višina razpisanih sredstev	Višina porabljenih sredstev
4.500.000 € (od 2012 do 2015)	3.293.365,30 €
Ranljive ciljne skupine	Ranljive ciljne skupine
Osebe, starejše od 50 let, mladi do dopolnjenega 25 leta brez ali z nizko stopnjo izobrazbe (niso dosegle stopnje srednjega, strokovnega, poklicnega, tehniškega ali splošnega srednjega izobraževanja), pripadniki romske skupnosti, Odvisniki, vključeni v programe zdravljenja oz. od njihove vključenosti v program še ni preteklo več kot 2 leti, obsojenci, ki jim še ni preteklo 1 leto od prestane zaporne kazni oz. so v času pogojnega odpusta in več kot 6 mesecev niso imeli redno plačane zaposlitve, Migranti, ki nameravajo ali dejansko prebivajo v RS vsaj 1 leto, prihajajo zaradi začasnega ali trajnejšega dela zaposlitve ali samozaposlitve (ekonomski delovni migranti zaradi študija, raziskovalnega dela..) begunci s statusom ki so vključeni v programe integracije brezdomne osebe (socialno izključeni posamezniki brez trajne namestitve, druge ranljive skupine z utemeljitvijo prijavitelja, ki jih v postopku ocenjevanja vloge potrdi strokovna komisija.	vklučitev v usposabljanje 164 (ni opredeljeno po ciljnih skupinah) vklučitev v zaposlovanje 59 (ni opredeljeno po ciljnih skupinah)

Vir: po Revizijsko poročilo Računskega sodišča: Spodbujanje socialnega podjetništva št.: 320-5/2013/53: 2015 in Končno vrednotenje izvajanja ukrepov ESS za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013).

Iz tabele 8.1.1.2: Primerjava med pričakovani cilji in pogoji JR 12 in realizacijo ciljev JR 12, je razvidno, da je strokovna komisija, imenovana s strani MDDSZ, na JR12 na osnovi Meril za izbor operacij, izbrala 17 prijaviteljev od 93 prijaviteljev. Pri JR 12 so bili pričakovani cilji, doseženi že do 19.11.2013, izvajalo se je 17 projektov, v usposabljanje je bilo vključenih 164 oseb iz ranljivih ciljnih skupin, 59 oseb pa je bilo zaposlenih kar pomeni, da so bili cilji doseženi že v novembru 2013, torej je za pričakovati, da bodo cilji do konca trajanja programa do 31.7.2015 celo preseženi. Porabljena sredstva iz JR 12 za obdobje financiranja so znašala 3.293.365,30 € od planiranih 4.500.000 €.

1.8.2 Vključevanje ranljivih ciljnih skupin v programe dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin , spodbujanja socialnega podjetništva in spodbujanja enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela

V različne instrumente 4. razvojne prioritete je bilo v okviru osmih instrumentov največ vključitev s področja dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin na področju kulture – tabela 1.8.2.1, kjer se je izvajalo 5 instrumentov ter na področju vključitev s področja socialnega podjetništva, kjer sta se izvajala 2 instrumenta (JR 09 in JR 12, ki sem jih predstavila v poglavju 1.8.1).

V program Vključevanje ranljivih ciljnih skupin v programe dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin , spodbujanja socialnega podjetništva in spodbujanja enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, ki se je izvajal pod okriljem Ministrstva za kulturo so bile vključene posamezne ciljne skupine iz ranljivih ciljnih skupin, in sicer: pripadniki manjšin italijanske in madžarske narodne skupnosti, v drugo ciljno skupino so bili vključeni pripadniki drugih etničnih skupin (priseljenci iz bivše Jugoslavije), Romi, migranti, mladi in iskalci prve zaposlitve, invalidi in drugi funkcionalno ovirani, otroci in mladostniki s posebnimi potrebami, bivši kaznjenci, odvisniki in zdravljeni odvisniki, drugi dolgotrajno brezposelni, starejši od 50 let in ženske (pogoji so bili opredeljeni v JR). Večino prijaviteljev je predstavljalo NVO-je.

Tabela št.:1.8.2.1: Število vključitev posameznih ciljnih skupin po ranljivih skupinah v okviru Javnega razpisa za spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, javnih razpisov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva I. in II., ter javnih razpisov za izbor razvojnih projektov za dvig zaposljivosti ranljivih družbenih skupin na področju kulture in podpora njihovi socialni vključenosti v okviru Evropskega socialnega sklada za leto 2008, za obdobje 2009–2010, za obdobje 2010–2011, za obdobje 2011–2012 in za obdobje 2013–2014

Ranljive skupine		Skupaj vključitve
1.	Pripadniki manjšin italijanske in madžarske narodne skupnosti.	67
2.	Druge etnične skupine (npr. priseljenci iz bivše SFRJ).	1548
3.	Romi	888
4.	Migranti	168
5.	Mladi in iskalci prve zaposlitve	586
6.	Invalidi in drugi funkcionalno ovirani	1049
7.	Otroci in mladostniki s posebnimi potrebami	32
8.	Bivši kaznjenci	87
9.	Odvisniki in zdravljeni odvisniki	26
10.	Drugi	18
11.	Dolgotrajno brezposelni	19
12.	Starejši od 55 let	143
13.	Ženske	987
Skupaj vključitve		5618

Vir: po Končno vrednotenje izvajanja ukrepov Evropskega socialnega sklada za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013 -Javni razpisi, razpisna dokumentacija in dokumentacija posredniških teles (poročila o izvajanju instrumentov; 2. 6. 2016 str.:57).

Tabela 1.8.2.2: Število vključitev v zaposlitev ranljivih ciljnih skupin po statističnih regijah v okviru Javnega razpisa za spodbujanje enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, javnih razpisov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva I in II ter javnih razpisov za izbor razvojnih projektov za dvig zaposljivosti ranljivih družbenih skupin na področju kulture in podpora njihovi socialni vključenosti v okviru Evropskega socialnega sklada za leto 2008, za obdobje 2009–2010, za obdobje 2010–2011, za obdobje 2011–2012 in za obdobje 2013–2014.

Statistične regije		Skupaj zaposlitve
1	Pomurska	62
2	Podravska	20
3	Koroška	7
4	Savinjska	24
5	Zasavska	0
6	Spodnje-posavska	8
7	Jugovzhodna Slovenija	57
8	Osrednjeslovenska	127
9	Gorenjska	10
10	Notranjsko-kraška	0
11	Goriška	3
12	Obalno-kraška	82
Skupaj zaposlitve		400

Vir: Končno vrednotenje izvajanja ukrepov Evropskega socialnega sklada za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013 Javni razpisi, razpisna dokumentacija in dokumentacija posredniških teles (poročila o izvajanju instrumentov: 2. 6. 2016, str. 57).

Iz podatkov Tabel št.: 1.8.2.1 in 1.8.2.2 izhaja, da je bilo največ vključitev – 1548 iz ciljne skupine, ki je opredeljena kot Druge etične skupine, kar predstavlja 27,5 % vključitev (predvsem osebe iz bivše SFRJ), z 18,6 % sledijo invalidi in drugi funkcionalno ovirani z 1049 vključitvami. V programe pa je bilo vključenih le 19 dolgotrajno brezposelnih in 143 starejših od 55 let, ki predstavljalo le 2,5 % vključitev. Notranjsko-kraška in Zasavska statistična regija nista imeli vključitev, Koroška pa jih je imela le 9. Od 5618 vključitev je bilo 400 zaposlitev, kar predstavlja 7,12 %, največ 127 se jih je zaposlilo v

Osrednjeslovenski regiji, sledi Obalno-kraška regija z 82 zaposlitvami, nato JV Slovenija in Pomurje.

Realizacije programa: Vključevanje ranljivih ciljnih skupin v programe dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin, spodbujanja socialnega podjetništva in spodbujanja enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela, ki se je izvajal pod okriljem Ministrstva za kulturo, kjer je bilo v program vključenih 5618 oseb, od tega jih je bilo vključenih v zaposlitev 400, je znašala 7.103.165,71 €, tukaj niso vključena sredstva iz JR09 in JR12 za spodbujanje socialnega podjetništva (dostopno na Končno vrednotenje izvajanja ukrepov ESS za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013 : 2. 6. 2016 str. 57).

1.8.3 Dileme financiranja socialnega podjetništva, ki se porajajo ob izvajanju javnih razpisov v preteklih finančnih perspektivah kot izhodišče za izboljšanje projektnih praks v novi finančni perspektivi

Na osnovi predstavljenih in zaključenih javnih razpisov, ki so obdelani v točki 1.8.1 in 1.8.2, se lahko vprašamo, ali je način porabe finančnih virov, ki so bili namenjeni za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva in za zaposlovanje brezposelnih ranljivih ciljnih skupin zadostno in učinkovito sredstvo za zaposlovanje te skupine, ali je financiranje učinkovito in daje pričakovane rezultate.

Za vključevanje ranljivih ciljnih skupin v programe dviga zaposljivosti ranljivih ciljnih skupin in spodbujanja socialnega podjetništva ter spodbujanja enakih možnosti in socialne vključenosti na trgu dela je bilo iz projektov in programov porabljenih 12.108.432 €. Od tega je bilo za spodbujanje socialnega podjetništva iz JR 09 in JR 12 za vključevanje ter zaposlitev ranljivih ciljnih skupin porabljenih 5.005.267 €. V program usposabljanja je bilo skupaj vključenih 267 oseb, 89 oseb se je zaposlilo, torej je bilo na eno osebo v povprečju porabljenih nekaj več kot 14.000 €, če pa pogledamo dejanski učinek je učinek samo 89 zaposlitev in to predstavlja več kot 56.000 € na eno delovno mesto, za katerega pa ni nikakršne garancije do bo ostalo trajno, morda ga celo po 1 letu zaposlitve niti ne bo več. Za 267 vključenih v usposabljanje pa se ne ve, ali se jim je po preteku programov usposabljanja uspelo zaposliti, ali so se vrnili nazaj na Zavod RS za zaposlovanje kot iskalci zaposlitve. Ravno tako ni možno ugotoviti, koliko časa je trajalo posamezno usposabljanje (morda 3

mesece, morda 6, ali pa 1 leto). Vključitev posamezne osebe v različne programe se ne spremlja, obstaja tudi verjetnost, da je bila ista oseba vključena v različne programe usposabljanja in je zajeta več krat.

JR Ministrstva za kulturo je imel v programe in projekte 5618 vključitev in 400 zaposlitev, kar predstavlja 7,12 % (tabela 1.8.2.1 in 1.8.2.2). Vprašanja, ki se porajajo pa so enaka kot v JR 09 in JR 12 za spodbujanje socialnega podjetništva.

Zakon o varstvu osebnih podatkov ne onemogoča spremljanja zaposlitve posameznega udeleženca po zaključku projekta, zato je trajnost učinkov in rezultatov nemogoče ovrednotiti. Ni se vodilo evidence o stanju brezposelnosti po posameznih ranljivih skupinah. Prav tako se ni spremljalo, kako so osebe po posameznih ciljnih skupinah vključene v ukrepe četrte razvojne prioritete, in sicer niti na nacionalni ravni niti na regionalni. Ker je večina instrumentov pokrivala (bila namenjena) skoraj vse ciljne skupine, je uspešnost posamezne ciljne skupine izredno težko meriti. Vključitev posamezne osebe v različne programe se ne spremlja. Tako je nemogoče vedeti, koliko oseb je bilo dejansko vključenih v izvajanje ukrepov četrte razvojne prioritete. Vemo lahko le, koliko je bilo vključitev (povzeto po Končno vrednotenje izvajanja ukrepov Evropskega socialnega sklada za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013: 25).

Zelo pomembno vprašanje je, ali je sploh smiselno izvajati javne razpise in dajati vzpodbude, v kolikor rezultati ne bodo merljivi in trajnejši. Prav je, da se ranljive ciljne skupine vključujejo v programe in projekt, saj je tako njihova stigma manjša, prav je, da se vključujejo v družbo, pa vendar je potrebno na tem področju nekaj korenitih sprememb, saj sedanji ukrepi niso zadostni in terjajo prevelika finančna sredstva, pravih trajnejših učinkov pa ni.

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 je zaključen. Slovenija je za obdobje 2007–2013 bila uspešna pri črpanju evropskih sredstev, pa vendar bo morala Vlada Republike Slovenije in pristojna ministrstva na osnovi vrednotenja porabe finančnih sredstev iz Operativnega programa 2007-2013 upoštevati pomanjkljivosti pretekle finančne perspektive in si v Operativnem programu za finančno perspektivo 2014-2020, ki se pospešeno pripravlja zastaviti takšne cilje in ukrepe, ki bodo trajnejši in merljivi z dejanskimi rezultati na vseh področjih financiranja.

Za izvajanje ukrepov APZ sta zadolžena MDDSZ ter ZRSZ za zaposlovanje, kjer se izvajajo programi, v katerih je največji poudarek na vključevanju ranljivih ciljnih skupin v programe APZ (v nadaljevanju APZ).

1.9 Izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Politika zaposlovanja se v ožjem smislu nanaša na »dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanj«, v širšem smislu pa se nanaša na »uresničevanje interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje. Politika zaposlovanja postavlja cilje, oblikuje programe in ukrepe ter zagotavlja vire in izvajalce za uresničevanje, vse to pa je razdeljeno med institucije, ki jih lahko poimenujemo »sistem zaposlovanja, osrednje mesto pa pripada Zavodu RS za zaposlovanje (Svetlik in Trbanc, 2002: 36).

Za izvajanje ukrepov APZ je pristojno MDDSZ, ki je zadolženo za:

- področje delovnih razmerij,
- področje politike zaposlovanja doma in v tujini,
- družinsko politiko in družinska razmerja, socialno varstvo in socialnovarstvene storitve, duševno zdravje družbeno pomoč ogroženim posameznikom, družinam in skupinam prebivalstva, usposabljanje otrok z motnjami v razvoju in varstvo oseb, ki ne morejo skrbeti zase, razvoj izvajalskih mrež javnih služb na področju socialnega varstva,
- položaj in celovito varstvo invalidov,
- varstvo in pravice veteranov, vojni invalidov, enake možnosti (MDDSZ: delovna področja).

Pod resorno ministrstvo organizacijsko spada med drugim tudi ZRSZ. Spodbuja razvoj socialnega podjetništva, tako da vsako leto objavlja razpise javnih del, ki so že mnogo let ustaljena praksa pri izvajanju ukrepov APZ. Javna dela nudijo delovno in socialno vključenost brezposelnih oseb, še posebej iz ranljivih skupin, ohranjanje obstoječih in pridobivanje novih znanj ter pridobitev prvih delovnih izkušenj brezposelnim osebam, prav tako pa dajejo možnost za razvoj in ustvarjanje novih delovnih mest v lokalnih okoljih in na ta način prispevajo k trajnejšemu načinu reševanja brezposelnosti dostopna na

http://www.invel.si/ostalo/gradiva-podjetnistvo/socialno_podjetnistvo_gradivo.pdf (16. 2. 2016 str.: 12-14).

Glavne usmeritve APZ so zapisane v smernicah APZ in predstavljajo glavne usmeritve za nadaljnje delo in učinkovito izvajanje ukrepov s ciljem večje zaposljivosti, večje konkurenčnosti in višje kompetentnosti delovne sile v Sloveniji (MDDSZ, Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja v obdobju 2016-2020).

V aktivni politiki zaposlovanja je zapisanih pet ukrepov APZ, vendar se izvajajo samo štirje. Ukrep – nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta – se ne izvaja. *Ukrep je namenjen pridobivanju novih znanj in kompetenc oseb, ki so zaposlene pri delodajalcih ter večanju konkurenčnosti in prožnosti podjetij, ki usposablajo svoje zaposlene delavce. Nadomeščanje na delovnem mestu se izvaja kot subvencioniranje popolne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo. Delitev delovnega mesta se izvaja kot subvencioniranje delne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo dostopno na www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.../zaposlovanje/apz_katalog_170513.docx* (5. 6. 2016).

Ukrepi, ki se izvajajo v okviru APZ so:

prvi ukrep – usposabljanje in izobraževanje,

drugi ukrep – se ne izvaja v okviru APZ

tretji ukrep – spodbude za zaposlovanje,

četrti ukrep – kreiranje novih delovnih mest in peti ukrep – spodbujanje samozaposlitve.

V tabeli 1.9 so predstavljeni ukrepi APZ in vključitve po ciljnih skupinah v APZ, v obdobju od leta 2013 do leta 2015, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje.

Tabela št.:1.9: Izvajanje vključitev v ukrepe APZ po ciljnih skupinah za obdobje 2013– 2015

Ukrepi APZ	število vključitev po letih		
	2013	2014	2015
Dolgotrajno brezposelne osebe			
usposabljanje in izobraževanje	6682	8838	5803

spodbude za zaposlovanje	2790	2540	28
kreiranje delovnih mest	2365	5767	5107
spodbujanje samozaposlitve	3107	148	0
SKUPAJ	14944	17293	10938

Osebe, starejše od 50 let			
usposabljanje in izobraževanje	1779	2206	1413
spodbude za zaposlovanje	1706	1220	0
kreiranje delovnih mest	1696	2290	1772
spodbujanje samozaposlitve	1314	31	0
SKUPAJ	6495	5747	3185

Osebe do dopolnjenega 29 leta			
usposabljanje in izobraževanje	7166	12184	7984
spodbude za zaposlovanje	1772	1311	40
kreiranje delovnih mest	1746	1466	1433
spodbujanje samozaposlitve	2681	72	0
SKUPAJ	13365	15033	9457

Osebe z nizko stopnjo izobrazbe			
usposabljanje in izobraževanje	3586	4370	2832
spodbude za zaposlovanje	825	667	2
kreiranje delovnih mest	1019	1229	1032
spodbujanje samozaposlitve	955	33	0
SKUPAJ	6385	6299	3866

SKUPAJ PO UKREPIH	41189	44372	27446
--------------------------	--------------	--------------	--------------

Vir: Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (26.5.2016).

Iz tabele št. 1.9 je razvidno, da je bilo največ ukrepov APZ izvedenih v letu 2014, sledi 2013, najmanj, in sicer le 27.446 ukrepov pa je bilo izvedenih v letu 2015, vzrok za to pa je potrebno iskati v dejstvu, da je s strani EU pridobljen že pretežni delež razpoložljivih sredstev iz Operativnega programa 2007–2013, ki so bila namenjena za ukrepe APZ, sredstva Operativnega programa 2014–2020 pa še niso bila na razpolago.

V postopku zbiranja podatkov in mojem zaprosilu, ki sem ga poslala kontaktnemu centru Zavoda RS za zaposlovanje, da bi mi posredovali podatke o tem, koliko vključenih v posamezne programe APZ se je po končanih programih zaposlilo za določen ali nedoločen čas in koliko se jih je vrnilo na Zavod RS za zaposlovanje, saj se njihova vključitev ni realizirala v zaposlitev, nimajo, zato tudi sami učinki ukrepov niso merljivi.

Vlada Republike Slovenije je sprejela Načrt za izvajanje ukrepov APZ za leti 2016 in 2017. Za aktivno politiko zaposlovanja bo v letih 2016 in 2017 namenjenih 182.570.956,00 evrov iz proračuna Republike Slovenije in sredstev iz Evropskega socialnega sklada, v programe pa bo vključenih skupaj 48.905 oseb, predvideva se, da bo 25.445 od teh vključitev pomenilo neposredno zaposlitev, 19.038 oseb, ki bodo vključene v ukrepe APZ, bo šest mesecev po preteku vseh pogodbenih obveznosti zaposlenih (TIKOPRO: Za ukrepe aktivne politike zaposlovanja v 2016 in 2017 več kot 182 milijonov €).

Ukrepi in smernice sledijo strateškim usmeritvam APZ za obdobje 2016–2020 in bodo usmerjeni predvsem k najbolj ranljivim skupinam na trgu dela, ki kljub ugodnejšim gospodarskim razmeram potrebujejo pomoč pri vstopu na trg dela, in sicer poudarek je na ciljni skupini mladih, starejših, dolgotrajno brezposelnih in tistih, ki imajo nizko izobrazbo. Na trgu dela se razmere izboljšujejo, vendar se gospodarska rast krepi hitreje kot raste zaposlenost (MDDSZ: Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja v obdobju 2016-2020).

Večja pozornost in ukrepi bodo usmerjeni na osebe, ki imajo trenutno na trgu dela slabši položaj oziroma so bolj ranljivi in katerim bo v prihodnje potrebno posvečati posebno pozornost, to so: starejši, mladi, dolgotrajno brezposelni in nizko izobraženi.

V programu APZ bo največji poudarek na:

- CILJNIH SKUPINAH kjer se bodo izvajali programi, ki so bili že do sedaj uspešni, upoštevale se bodo potrebe najbolj ranljivih skupin in potrebe trga dela;
- prizadevanju v smeri preprečevanja prehoda v dolgotrajno brezposelnost;
- zagotavljanju izobrazbe in kompetenc s priprav projektov v skladu s potrebami trga dela in v sodelovanju s socialnimi partnerji;
- okrepljenem sodelovanju s socialnimi partnerji pri oblikovanju in izvajanju programov;
- ob upoštevanju specifičnih potreb regij in strukture brezposelnih je potrebno zagotoviti hitro odzivnost na trenutno stanje na trga dela ;
- izvedbi analiz, uspešnosti in učinkovitosti izvajanja programov APZ dostopno na (http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7787/68345bce285907ee6a934429f (23. 2. 2016)).

Smernice APZ za obdobje 2016–2020 predstavljajo okvirno oziroma indikativno višino sredstev, potrebnih za učinkovito izvajanje ukrepov APZ, in sicer v višini 100 milijonov EUR letno; iz sredstev integralnega proračuna bo zagotovljenih 45 milijonov evrov, iz sredstev evropske kohezijske politike za obdobje 2014–2020 pa 55 milijonov evrov. Sredstva Evropskega socialnega sklada bodo tudi v prihodnjem obdobju pomemben vir sofinanciranja ukrepov APZ (MDDSZ: Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja v obdobju 2016–2020) .

V okviru EU potekajo razpisi za decentralizirane in centralizirane programe. Financiranje iz EU poteka po programskih obdobjih, zelo uspešno je zaključeno programsko obdobje 2007–2013, v teku je programsko obdobje 2014–2020.

1.10 Možnosti pridobivanja finančnih virov iz Evropske unije za financiranje operativnega programa 2014–2020

EU je za plansko obdobje 2014–2020 sprejela proračunski načrt finančnih sredstev v skupni vrednosti 960 milijard EUR, ki ga bo namenila za projekte in ukrepe, povezane s politikami EU in njihovim izvajanjem. Finančna sredstva so namenjena za številne naložbe na različnih področjih in zajemajo področja:

- trajnostnega gospodarskega razvoja,
- dostojnega dela in zaposlovanja,
- izobraževanja,
- kulture in varstva okolja ter
- področja raziskav in inovacij.

Nekatera sredstva so namenjena državam članicam EU, razdelijo jih nacionalne in regionalne oblasti preko javnih razpisov, nekatera sredstva pa razdeljuje in upravlja neposredno Evropska komisija.

- Za namene financiranja so formirani različni skladi po področjih, iz katerih je možno pridobiti vire financiranja za opravljanje določenih dejavnosti ter za izvajanje določenih projektov in programov na osnovi javnih razpisov (direktno iz skladov ali

indirektno preko ministrstev v državi članici EU), ki so obravnavani v prednostnih programih na posameznih področjih .

Razpisi za decentralizirane programe potekajo preko prijav posredniških teles države članice, torej preko različnih ministrstev v državi. Za socialna podjetja so predvsem zanimivi programi Evropskih infrastrukturnih in investicijskih skladov, Evropskega sklada za regionalni razvoj, Evropskega socialnega sklada in Kohezijskega sklada. Država članica na podlagi prioritet določi področja za financiranje in jih mora uskladiti s prioritetami in programi z EU. Za centralizirane programe pridobivanja nepovratnih sredstev EU pa se morajo projekti ali programi prijaviti direktno pri razpisovalcih v Bruslju. Poznamo pa še delno decentralizirane programe financiranja nepovratnih sredstev. Problematika pridobivanja nepovratnih sredstev iz EU na osnovi javnih razpisov se kaže predvsem v administrativni zahtevnosti projektov, natančnosti poročanja o uporabi sredstev, slabi fleksibilnosti v primerih sprememb projekta, kar je skoraj nemogoče in problemu financiranja z zakasnitvijo, kar pomeni, da mora finančna sredstva zalagati izvajalec projekta. Postavljena je tudi omejitev oziroma pravilo de minimis, kar pomeni, da je določen maksimalni znesek, ki ga izvajalec programa ali projekta lahko pridobi iz sredstev EU v nekem časovnem obdobju. Evropska sredstva so na voljo tudi preko nekaterih mehanizmov, zlati preko javnih naročil za opravljanje storitev, preko Evropskega investicijskega sklada pa je mogoče pridobiti vire financiranja za specializirana sredstva nekaterih institucij, ponujajo pa se tudi možnosti mikrokreditiranja oziroma garancij (Mesojedec idr., 2012: 83–86). Glede na izkušnje iz Operativnega programa 2007–2013, ki je bil uspešno zaključen, se pričakuje, da si bodo vsi akterji, ki sodelujejo pri pripravi novih programov in projektov za črpanje finančnih virov iz EU v Operativnem programu 2014–2020 zadali nalogo, da bodo vsi zastavljeni ukrepi dosegali cilje, ki bodo imeli trajni in dolgoročni učinek na vseh področjih. Prav tako pa, da bodo cilji merljivi in se bodo pokazali rezultati v trajnosti ter učinkovitosti porabe finančnih sredstev in da bodo ukrepi zastavljeni tako, da bodo odpravljali vzroke za brezposelnost tako velikega števila oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki so na trgu dela težje zaposljive ali pa sploh ne, ter da bodo imeli ukrepi vključevanja ranljivih ciljnih skupin in porabljen sredstva za različna usposabljanja rezultate v trajnostnih zaposlitvah, šele potem lahko pričakujemo, da bodo dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin na trgu dela manjše.

2. EMIRIČNI DEL

2.1 Opredelitev problema

Ranljive skupine so težje zaposljive, zaradi svojih specifičnih lastnosti in potreb vzbujajo pri podjetjih in v širšem okolju nezaupanje. Delodajalci nimajo niti, socialno-pedagoških kompetenc niti potrebnih časovnih in finančnih resursov za uspešno socialno in delovno integracijo ranljivih skupin. Premalo je poudarka na socialnem podjetništvu, čeprav so prav na tem področju možnosti vključevanja ranljivih ciljnih skupin v zaposlovanje največje. Zaradi navedenega smo pri podjetjih in socialnih podjetjih skušali ugotoviti s katerimi težavami in problemi se srečujejo, na katerih področjih bi potrebovali pomoč, ali imajo usposobljen kader za vključevanje ranljivih skupin, ki bi jih vključevali v usposabljanje in zaposlovanje, ali jim država nudi dovolj suporta ob reševanju problematike, ali so osebe iz ranljivih ciljnih skupin dovolj motivirane za vključevanje v usposabljanje in zaposlovanje, ali je APZ ustrezna.

2.2 Cilji raziskave

Cilji raziskave so:

- z metodo kompilacije proučiti relevantno literaturo domačih in tujih avtorjev,
- opredelitev podjetij in socialnih podjetij,
- ugotoviti dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin,
- proučiti in predstaviti primere socialnih podjetij,
- ugotoviti, zakaj podjetja ne zaposlujejo oseb iz ranljivih ciljnih skupin,
- preveriti trenutno stanje na področju dilem zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin,
- oblikovanje predlogov,
- ugotoviti možnosti zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin v podjetjih.

2.3 Vrsta raziskave - uporabljena metodologija

V raziskavi smo uporabili kvantitativni in kvalitativni raziskovalni pristop. Uporabili smo metode deskriptivne statistike.

V raziskavi smo za ugotovitve uporabljali povprečje, pri posamezni obdelavi pa je izračunana tudi Mediana, ki razdeli podatke na polovico in je srednja vrednost, 50 % podatkov je manjših

od mediane, 50% pa večjih, Modus pomeni najpogostejšo vrednost in Standardni odklon (SO) $N = \text{numerus}$ (število udeležencev). Standardni odklon je mera razpršenosti, kar pomeni, da nam da podatek informacijo o tem, kako razpršeno okoli povprečne vrednosti so udeleženci odgovarjali na vprašanje oz. kakšen je razpon med minimalno in maksimalno vrednostjo. Povprečje nam da podatek samo o srednji vrednosti, ne vemo pa kako razpršeno so udeleženci odgovarjali, to nam pove SO. Znotraj ene SO je 68 % podatkov, znotraj dveh pa 95.

Zbrane podatke smo analizirali in jih prikazali grafično in tabelarno. Merski instrument, ki smo ga uporabljali v raziskavi je vprašalnik.

V raziskavo je bilo vključenih 64 podjetij iz različnih področij dejavnosti in 42 socialnih podjetij, registriranih do 31.12.2015.

Pri iskanju podjetij smo si pomagali s poslovnim registrom podjetij, iz katerega smo naključno izbrali podjetja, ki so bila vključena v raziskavo. Naslove socialnih podjetij smo si pridobili iz evidence socialnih podjetij, ki ga vodi MGRT. Pridobili smo kontakte ter z podjetji vzpostavili stik preko elektronske pošte ali telefona. Vprašalnike smo poslali po elektronski pošti 100 podjetjem in 106 socialnim podjetjem.

Podatke smo zbirali z dvema vprašalnikoma. Vprašanja smo sestavili sami. Vprašalnik je vseboval vprašanja odprtega in zaprtega tipa. Pridobljene podatke smo obdelali s statističnim programom SPSS, jih analizirali in med seboj primerjali. Raziskava je bila izvedena v januarju in februarju 2016.

2.4 Raziskovalno vprašanje

Zastavili smo si raziskovalno vprašanje:

Kaj so bistvene dileme pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin v podjetjih in v socialnih podjetjih?

2.5 Rezultati pridobljenih podatkov podjetij iz vprašalnika

V raziskavo je bilo vključenih 64 podjetij iz različnih področij dejavnosti.

Tabela 2.5.1: Ali bi zaposlili na prosto delovno mesto osebe iz ranljivih ciljnih skupin?

V1 Ali bi zaposlili na prosto delovno mesto osebe iz ranljivih ciljnih skupin?

	Frekvenca	Odstotek
Da	25	40,3
Morda	23	37,1
Ne	14	22,6
Skupaj	62	100,0

Na vprašanje je 40,3 % vprašanih odgovorilo, da bi zaposlili osebe iz ranljivih ciljnih skupin, 37,1 % pa morda, 22,6 % pa oseb iz ranljivih ciljnih skupin sploh ne bi zaposlilo, kar kaže na to, da nekatera podjetja sploh ne zaposlujejo oseb iz ranljivih ciljnih skupin, več kot tretjina vprašanih pa bi jih morda zaposlila.

Tabela 2.5.2: Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin bi zaposlili?

V2 Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin bi zaposlili? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-splah nisem pripravljen, 2-delno pripravljen, 3-niti pripravljen, niti nepripravljen, 4-pripravljen, 5-zelo pripravljen.

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
Invalidne osebe	61	3	2,31	2,00	1 ^a	1,12
Osebe s posebnimi potrebami	61	3	2,05	1,00	1	1,19
Iskalce prve zaposlitve	61	3	3,18	3,00	4	1,07
Osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja	61	3	2,31	3,00	3	0,98
Dolgotrajno brezposelne osebe	62	2	2,73	2,50	2	1,09

Osebe, ki so starejše od 50 let	62	2	2,39	2,00	3	1,08
Pripadnike etničnih skupin (Rome)	60	4	1,95	2,00	1	0,95
Nekdanje zasvojenke z drogami	57	7	1,56	1,00	1	0,95
Nekdanje odvisnike od alkohola	59	5	1,73	1,00	1	1,00
Osebe v postpenalni obravnavi, bivše kaznjence	61	3	1,77	1,00	1	0,99
Brezdomce	61	3	1,30	1,00	1	0,80
Migrante	60	4	1,58	1,00	1	0,93

a. Modusov je več. Prikazana je najmanjša raven.

Iz tabele 2.5.2 in grafa 2.5.2. (v prilogi), če pogledamo Modus je razvidno, da so podjetja **pripravljena zaposliti** iskalce prve zaposlitve,

delno pripravljene/delno nepripravljene so zaposlovati osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja in osebe, starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelne osebe, pa še morda invalidne osebe,

sploh pa niso pripravljena zaposlovati oseb s posebnimi potrebami, pripadnikov etničnih skupin, nekdanjih odvisnikov od alkohola in drog, bivših kaznjencev, brezdomcev in migrantov.

Iz odgovorov lahko jasno razberemo, da marginaliziranih oseb, v katero spadajo pripadniki etničnih skupin, nekdanji odvisniki od alkohola in drog, bivši kaznjenci, brezdomci, migranti in osebe s posebnimi potrebami niso zanimivi na trgu dela in so popolnoma izključeni, zanje skrbi država s socialnimi transferji, živijo v revščini in pomanjkanju in na robu družbe.

Podjetja so le delno pripravljena zaposlovati osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja in osebe starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelne osebe, pa še

morda invalidne osebe, čeprav vemo, da jih zaposlujejo v manjši meri ob pomoči države, v kolikor za zaposlitev prejmejo subvencijo za zaposlitev.

Najbolj so pripravljene zaposlovati iskalce prve zaposlitve, ker so zdravi, prilagodljivi, lahko jih hitro usposobijo in izobražujejo za potrebe podjetja.

Tabela 2.5.3: Katere so po vašem glavne težave pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin?

V3 Katere so po vašem glavne težave pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1- zelo velik problem, 2-velik problem 3-niti, niti, 4-ni problem, 5-sploh ni problem.

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
Nimamo primernih delavnih mest	61	3	2,07	2,00	2	0,57
Postopki za prilagoditev delavnih mest so prezahtevni	60	4	2,05	2,00	2	0,67
Nimamo posebej usposobljenih , mentorjev, trenerjev	61	3	2,25	2,00	2	0,70
Pomanjkanje strokovnega znanja in izkušenj	60	4	2,73	3,00	3	0,95
Pomanjkanje ustrezne opreme	61	3	2,52	3,00	3	0,85
Stroški zaposlovanja so previsoki	59	5	1,68	2,00	1	0,80
Dodana vrednost zaposlenih je prenizka	59	5	2,15	2,00	2	0,66
Daljše odsotnosti iz dela, bolniški staleži	61	3	1,52	1,00	1	0,57
Neustrezna izobrazba.	58	6	2,19	2,00	2	0,74
Nimajo dovolj delavnih izkušenj	61	3	2,54	2,00	2	0,70
Neustrezno podporno okolje.	58	6	2,29	2,00	2	0,70
Ni primernih spodbud s strani države	59	5	1,64	2,00	2	0,71
Nizka delavna motivacija	61	3	2,07	2,00	2	0,73
Nepripravljenost za dodatno izobraževanje	61	3	2,44	3,00	3	0,79

Razvidno je, da so **zelo velik problem**: stroški zaposlovanja so previsoki, daljše odsotnosti iz dela, bolniški stalež,

velik problem: ni primernih delovnih mest, postopki za prilagoditve delovnih mest so prezahtevni, ni usposobljenih mentorjev in trenerjev, dodana vrednost zaposlenih je prenizka, neustrezna izobrazba, nimajo dovolj delovnih izkušenj, neustrezno podporno okolje, ni primernih spodbud s strani države, nizka delovna motivacija.

Pomanjkanje ustrezne opreme, pomanjkanje strokovnega znanja in izkušenj ter nepripravljenost za dodatna izobraževanje pa niti ni takšen problem je in ni.

Tabela 2.5.4: **Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujete / usposabljate?**

Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujete / usposabljate?	Odgovori	
	Frekvenca	Odstotek
Invalidne osebe.	12	12,0 %
Osebe s posebnimi potrebami.	1	1,0 %
Iskalce prve zaposlitve.	22	22,0 %
Osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja.	7	7,0 %
Dolgotrajno brezposelne osebe.	4	4,0 %
Osebe, ki so starejše od 50 let.	24	24,0 %
Pripadnike etičnih skupin (Rome).	2	2,0 %
Nekdanje zasvojenke z drogami in odvisnike od alkohola.	2	2,0 %
Drugo:	26	26,0 %
Skupaj	100	100,0 %

Največ zaposlujejo ali usposablajo osebe, starejše od 50 let, iskalce prve zaposlitve in nekoliko manj invalidne osebe,

najmanj jih zaposluje pripadnike etničnih skupin in nekdanje zasvojenke z drogami, odvisnike od alkohola, dolgotrajno brezposelne,

ne zaposlujejo oseb s posebnimi potrebami, oziroma samo 1 %.

Podjetja zaposlujejo osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja in osebe, starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelne osebe, invalidne osebe, čeprav vemo, da jih zaposlujejo v manjši meri ob pomoči države, v kolikor za zaposlitev prejmejo subvencijo za zaposlitev.

Največ zaposlujejo iskalce prve zaposlitve, ker so zdravi, prilagodljivi, lahko jih hitro usposobijo in izobražujejo za potrebe podjetja.

Tabela 2.5.5: Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali pomoč/podporo?

Q5 Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali pomoč/podporo? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-sploh ni pomembno, 2-ni pomembno 3-niti, 4-pomembno 5-zelo pomembno.

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
Pri prilagoditvi delovnega mesta	60	4	3,32	3,00	3	0,77
Pri financiranju	60	4	4,12	4,00	4	0,76
Psihosocialno pomoč za osebe iz ranljivih skupin	61	3	3,36	3,00	3	0,71
Pri zagotavljanju mentorjev, trenerjev	61	3	3,46	3,00	3	0,70
Pri načrtovanju poklicnega razvoja vključenih	61	3	3,11	3,00	3	0,71
Pri zbiranju sredstev (javni razpisi, donatorji)	60	4	3,15	3,00	3	0,92
Pri izobraževanju	60	4	3,05	3,00	3	0,85

a. Modusov je več. Prikazana je najnižja raven.

Podjetja bi potrebovala pomoč oz. podporo:

najbolj pri financiranju

vsa ostala pa so enako pomembna: prilagoditev delovnega mesta, psihosocialna pomoč, zagotavljanje mentorjev in trenerjev, pri načrtovanju poklicnega razvoja vključenih, pri zbiranju sredstev (javni razpisi), pri izobraževanju.

Tabela 2.5.6: **Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokovni izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)?**

Q6 Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokovni izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)?

	Frekvenca	Odstotek
Da	8	13,3
Ne	52	86,7
Skupaj	60	100,0

Razvidno je, **da kar 86,7% vprašanih odgovarja, da nihče** od zaposlenih nima opravljenega strokovnega izpita za pedagoško/andragoško izobrazbo, ki bi bila primerna za vodjo mentorske skupine.

To pomeni, da oseb iz ranljivih skupin ne zaposlujejo v tolikšni meri, da bi se jim zdelo potrebno zaposlovati tudi usposobljen kader z opravljenim strokovnim izpitom z pedagoško-andragoško izobrazbo; sklepamo, da je to zanje dodatno finančno breme.

Tabela 2.5.7: Ali poznate poslovni model WISE (delovno integracijska podjetja v EU)?

Q7 Ali poznate poslovni model WISE (delovno integracijska podjetja v EU)?

	Frekvenca	Odstotek
Da	4	6,9
Delno	8	13,8
Ne	46	79,3
Skupaj	58	100,0

Poslovni model delovno integracijskih podjetij WISEs ni poznan 79,3 % podjetij.

Tabela 2.5.8: **Ali poznate ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine?**

Q8 Ali poznate ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine?

	Frekvenca	Odstotek
Da	29	53,7
Delno	22	40,7
Ne	3	5,6
Skupaj	54	100,0

Z ukrepi aktivne politike zaposlovanja je seznanjenih 53,7 % vprašanih, 40,7 % je delno seznanjenih, 5,6 % pa jih sploh ni seznanjenih z ukrepi.

Tabela 2.5.9: **Ali ste v zadnjih treh letih uporabili ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine glede na vaše potrebe?**

Q9 Ali ste v zadnjih treh letih uporabili ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine glede na vaše potrebe?

	Frekvenca	Odstotek
Da	14	25,9
Ne	40	74,1
Skupaj	54	100,0

Razvidno je, da je kar **74,1 % odgovorilo, da v zadnjih treh letih ni uporabilo APZ** za ranljive ciljne skupine, 14 podjetij – 26 % pa je to možnost uporabilo.

Predvidevamo, da so vzroki za neuporabo ukrepov APZ v tem, da podjetja na novo ne zaposlujejo, tisti, ki zaposlujejo pa to možnost tudi izkoristijo.

Tabela 2.5.10: **Ali ste s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja zaposlili katerega kandidata?**

Q10 Ali ste s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja zaposlili katerega kandidata?

	Frekvenca	Odstotek
Da	11	22,0
Ne	39	78,0
Skupaj	50	100,0

Ugotavljamo, da tista podjetja, ki zaposlujejo uporabljajo tudi ukrepe APZ, ostali pa ne (povezava z odgovori iz tabele 2.5.9).

Tabela 2.5.11: **Ali ste za te osebe prejeli subvencijo za zaposlitev?**

Q11 Ali ste za te osebe prejeli subvencijo za zaposlitev?

	Frekvenca	Odstotek
Da	11	35,5
Ne	20	64,5
Skupaj	31	100,0

Na zastavljeno vprašanje je odgovorilo samo 31 podjetij, od teh jih je 20 prejelo subvencije za zaposlitev kar znaša 64,5 %, ostalih 11 podjetij pa ne.

Vzroke, da podjetja ne prosijo za subvencije je potrebno iskati v izpolnjevanju pogojev javnih razpisov, če ti niso izpolnjeni ne morejo zanj zaprositi, drugi razlogi pa so administrativni (veliko dokumentacije, ki jo je potrebno priložiti).

Tabela 2.5.12: **Ocenite, kako pogosto so kandidati ustrezali vašim zahtevam.**

Q12 Ocenite, kako pogosto so kandidati ustrezali vašim zahtevam glede (vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-nikoli, 2-redko, 3-niti ne, 4-pogosto, 5-vedno).

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
Izobrazbe	26	38	2,77	3,00	2	0,99
Delavnih izkušenj	26	38	2,81	3,00	2	1,10
Dodatnih znanj	26	38	2,69	3,00	2	1,01

Razvidno je da je na to vprašanje bilo veljavnih samo 26 odgovorov, 38 pa jih je bilo neveljavnih, ker niso odgovorili na zastavljeno vprašanje oz. so navajali zahteve, po katerih nismo spraševali. Odgovori, ki smo jih prejeli kažejo, da kandidati **niti niso ustrezali njihovim zahtevam oziroma zelo redko.**

Tabela 2.5.13: **Kako ocenjujete koristnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja glede na vaše potrebe?**

Q13 Kako ocenjujete koristnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja glede na vaše potrebe? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti ne 4-se strinjam, 5-popolnoma se strinjam.

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
S pomočjo ukrepov smo lahko preizkusili ustreznost kandidatov pred zaposlitvijo	28	36	2,86	3,00	3 ^a	1,01
S pomočjo ukrepov smo razrešili pomanjkanje določenih kadrov	28	36	2,54	3,00	3	1,00
Brez finančne pomoči se ne bi odločili za novo zaposlitev	28	36	3,00	3,00	3 ^a	1,28

a. Modusov je več, prikazan je najmanjši.

Veljavnih odgovor je bilo 28, med njimi prevladuje odgovor, da se za novo zaposlitev brezposelnega **niti ne bi odločili brez finančne pomoči države**, če ne bi s pomočjo ukrepov APZ preizkusili ustreznosti kandidatov pred zaposlitvijo in s pomočjo ukrepov APZ razrešili pomanjkanje določenih kadrov.

Tabela 2.5.14: **Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država za hitrejšo integracijo ranljivih skupin na trg dela?**

Q14 Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država za hitrejšo integracijo ranljivih skupin na trg dela? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-sploh ni pomembno, 2-ni pomembno, 3-niti,niti, 4-pomembno, 5-zelo pomembno.

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Veljavni	Manjkajoči				
Vzpostaviti dostop do ustreznih finančnih sredstev, ki podpirajo proces usposabljanja/integracije podjetij	59	5	3,92	4,00	4	0,70
Zmanjšati vse administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva	59	5	3,76	4,00	4	0,75
Posebno podporo delodajalcem, ki zaposlujejo osebe iz ranljivih ciljnih skupin	59	5	4,24	4,00	4	0,70
Višje in daljše finančne spodbude za zaposlovanje oseb iz ranljivih ciljnih skupin	59	5	4,42	4,00	5	0,70
Posebno finančno nagrado delodajalcem, ki zaposlujejo osebe iz ranljivih ciljnih skupin	56	8	4,11	4,00	4	0,68
Drugo:	8	56	4,50	4,50	4 ^a	0,53

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Podjetja odgovarjajo, da je:

zelo pomembno, da bi država morala zagotoviti višje in daljše finančne spodbude,

pomembno, posebno podporo delodajalcem, pričakovali bi tudi posebno finančno nagrado, da bi država morala vzpostaviti dostop do ustreznih finančnih sredstev, ki podpirajo proces usposabljanja, zmanjšati bi bilo potrebno administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva.

Tabela 2.5.15: Število zaposlenih v vašem podjetju?

Q15 Število zaposlenih v vašem podjetju?

	Frekvenca	Odstotek
Do 5 zaposlenih	4	7,3
6 do 10 zaposlenih	23	41,8
11 do 19 zaposlenih	11	20,0
20 do 29 zaposlenih	8	14,5
30 do 49 zaposlenih	4	7,3
50 do 99 zaposlenih	4	7,3
100 zaposlenih ali več	1	1,8
Skupaj	55	100,0

Na zadnje vprašanje je odgovorilo 55 podjetij, največ od teh je takšnih, ki ima 6 do 10 zaposlenih 41 %, od 11 do 19 zaposlenih ima 20 % podjetij, 14,5 % pa od 20 do 29 zaposlenih. 7,3 % podjetij ima od 50 do 99 zaposlenih, enak odstotek je tudi za podjetja s 30 do 49 zaposlenih in 4 podjetja z 7,3 %, kje zaposlujejo do 5 oseb. 1 podjetje pa je takšno, ki zaposluje 100 in več oseb.

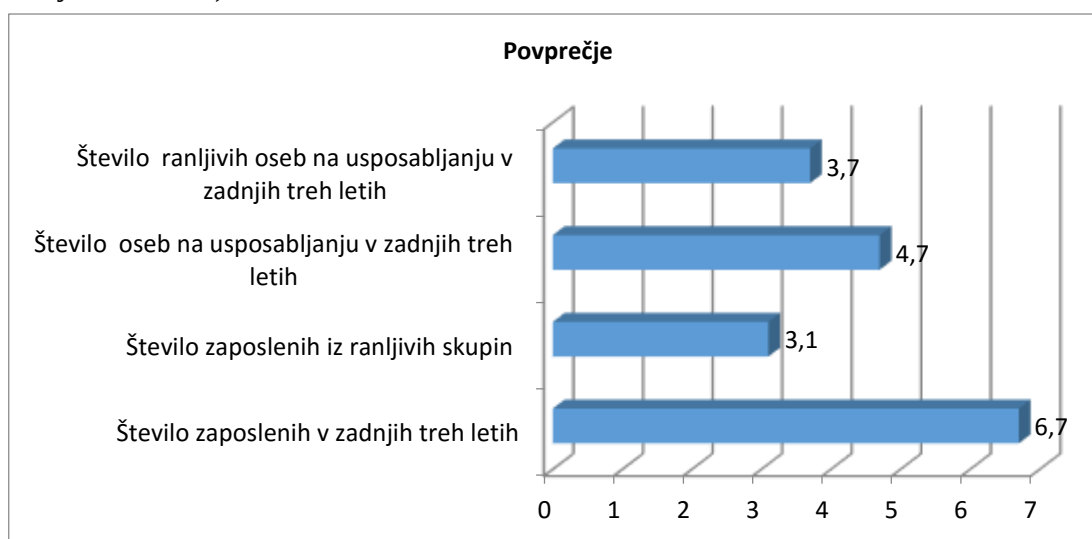
2.6 Rezultati pridobljenih podatkov iz vprašalnika socialnih podjetij

V raziskavo je bilo vključenih 42 socialnih podjetij iz različnih dejavnosti.

Zbirna tabela 2.6.2,3, 4, 5 iz : (tabele 2.6.2: Število zaposlenih v zadnjih treh letih; tabele 2.6.3: Število zaposlenih iz ranljivih skupin; tabele 2.6.4: Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih; tabele 2.6.5: Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih;-tabele so v prilogi).

		Veljavno	Povprečje	Std. Odklon	Minimum	Maksimum
Q6	Število zaposlenih v zadnjih treh letih	41	6,7	14,35	1	90
Q7	Število zaposlenih iz ranljivih skupin	41	3,1	3,46	1	20
Q8	Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih	41	4,7	12,31	1	75
Q9	Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih	40	3,7	11,91	1	75

Zbirni graf 2.6.2, 3, 4, 5, ki vključuje tabele in so v prilogi (tabela 2.6.2: število zaposlenih v zadnjih treh letih, tabela 2.6.3: število zaposlenih iz ranljivih skupin, tabela 2.6.4: število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih, tabela 2.6.5: število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih).



Socialna podjetja na vprašanja (zbirna tabela 2.6.2, 3, 4,5 in graf 2.6.2, 3, 4, 5), koliko so imeli zaposlenih v zadnjih treh letih, odgovarjajo, da so imela:

v povprečju zaposlenih **med 6-7 oseb**,

v povprečju so v zadnjih treh letih imeli zaposlene **3 osebe** iz ranljivih skupin,

v povprečju so imeli v zadnjih treh letih vključenih v usposabljanju **med 4-5 oseb in**

v povprečju so usposabljali v zadnjih treh letih **med 3-4 osebe** iz ranljivih ciljnih skupin.

Če pogledamo 3 letno obdobje ugotovimo, da so podjetja imela med 6-7 zaposlenih od tega jih je 50 % iz ranljive ciljne skupine in, da so usposabljali le osebe iz ranljivih ciljnih skupin. Pripomnimo, da je eno socialno podjetje, ki je odgovorilo na vprašalnik podalo podatek, da zaposlujejo 99 oseb (ali je podatek točen nisem mogla preveriti iz uradnih evidenc, ker podatki niso dostopni, obdelala sem takšne kot so mi jih poslala podjetja) iz navedenega izhaja, da če izključimo podjetje z 99 osebami, je povprečje znatno nižje in se giblje med 1 do 2 osebi na eno socialno podjetje.

Tabela 2.6.6: **Katerega tipa po ZSocP je podjetje?**

Q10 Katerega tipa po zakonu je podjetje?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Tip A	6	18 %
Tip B	27	82 %
Skupaj	33	100 %

Po ZSocP je (tabela 2.6.6) 18 % socialnih podjetij tipa A, prevladujejo pa socialna podjetja tipa B, ki jih je 82 %, na to vprašanje je odgovorilo 33 podjetij. (predvidevamo, da ostali niso prepričani v katero skupino spadajo, zato niso podali odgovora).

Iz grafa 2.6.7. je razvidno, da imajo podjetja:

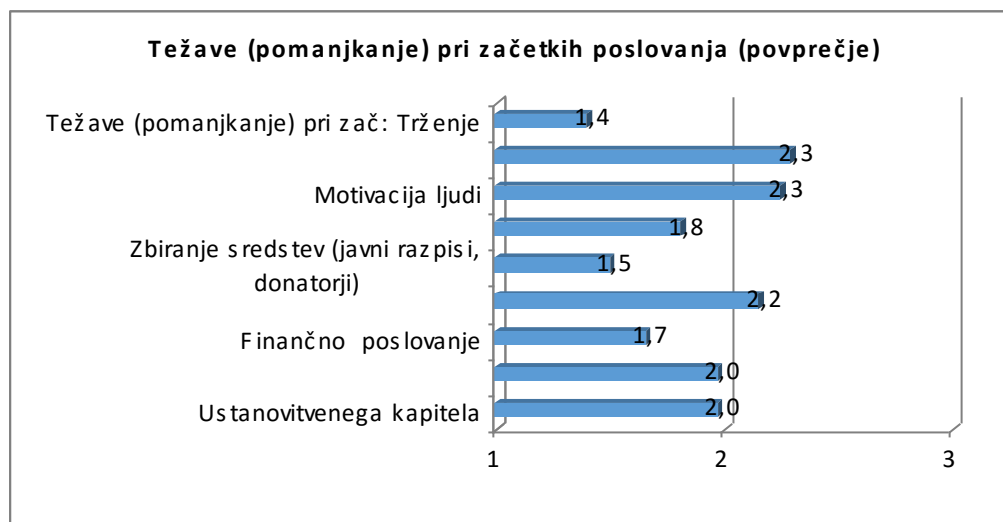
največ težav pri finančnem poslovanju, zbiranju sredstev (javni razpisi, donatorji in pri trženju),

težave nasploh pri: pomanjkanju ustreznega kadra, pri zagotavljanju ustanovitvenega kapitala, pri usposabljanju, pri načrtovanju poklicnega razvoja, pri motivaciji oseb in angažiranju volonterjev (mentorjev),

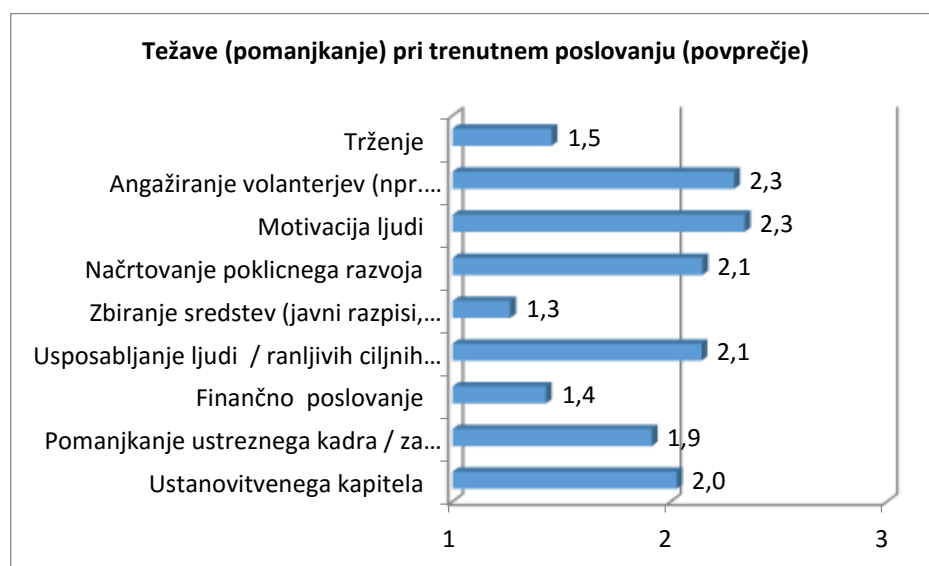
da ne bi imeli težav na nobenem področju, takšnega področja ni (manj težav je le pri motivaciji ranljivih ciljnih skupin).

Javni razpisi za pridobivanje finančnih virov so prezahtevni in jih je premalo za delodajalce, tako v klasičnih kot socialnih podjetjih, preveč je administrativnih in drugih ovir.

Graf 2.6.7 (veza tabela : 2.6.7 v prilogi): **Kakšne težave imajo pri začetkih poslovanja (1- velika težava do 3-ni bila težava)?**



Graf 2.6.8 (veza tabela : 2.6.8 v prilogi): **Kakšne težave imajo pri trenutnem poslovanju (1- velika težava do 3-ni bila težava)?**



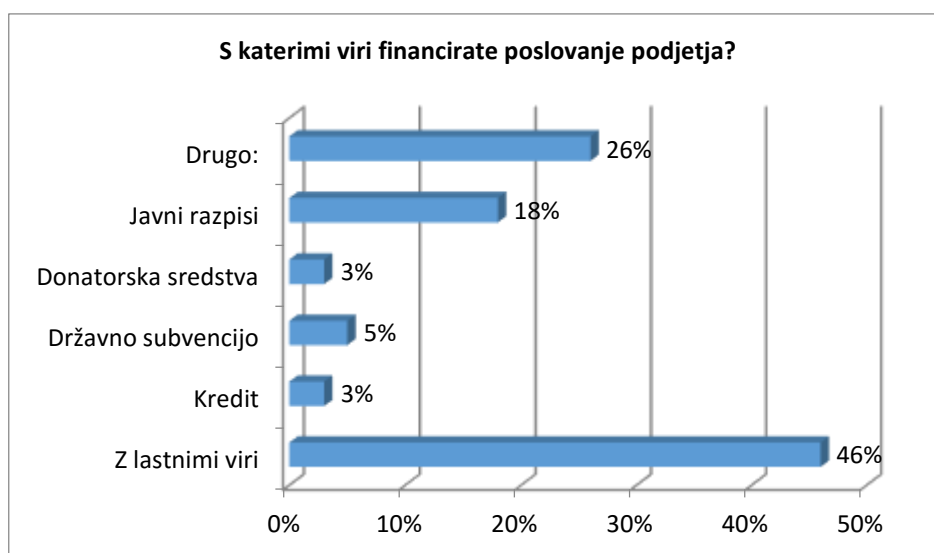
Težave, s katerimi se trenutno srečujejo socialna podjetja, so:

največ težav pri finančnem poslovanju, zbiranju sredstev (javni razpisi , donatorji in pri trženju

težave nasploh pri: pomanjkanju ustreznega kadra, pri zagotavljanju ustanovitvenega kapitala, pri usposabljanju, pri načrtovanju poklicnega razvoja, pri motivaciji oseb in angažiranju volonterjev (mentorjev),

da ne bi imeli težav na nobenem področju, takšnega področja ni (manj težav je le pri motivaciji ranljivih ciljnih skupin).

Graf 2.6.9 (veza tabela 2.6.9 v prilogi): **S katerimi viri financirate poslovanje podjetja?**



(odgovorilo jih je 39) **Financirajo se v 46 %** z lastnimi viri, 18 % s pridobivanjem sredstev na javnih razpisih, 5 % z državno subvencijo, 3 % pa s krediti in donacijami. 26 % vprašanih pa se financira s kombiniranimi načini financiranja (javna sredstva, krediti in donacije).

Tabela 2.6.10: Kakšen je večinski delež financiranja?

Q14 Večinski delež financiranja (več kot 50% financiranje) pridobite iz:

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Javnih sredstev	11	28 %
Lastnih virov	28	72 %
Skupaj	39	100 %

Večinski delež financiranja predstavljajo lastni viri in sicer v višini 72 %, preostanek pa pridobijo iz javnih sredstev tabela 2.6.10.

Tabela 2.6.11:

Q15 Ali poznate vire financiranja naložb v socialna podjetja , ki so dostopni preko ugodnejših kreditov, subvencij iz proračunskih virov države, garancij, preko skladov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva iz evropskih virov, ki so namenjeni za ustanavljanje in poslovanje socialnih podjetij?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da	17	49 %
Delno	18	51 %
Ne	0	0 %
Skupaj	35	100 %

Socialna podjetja poznajo vire financiranja naložb v socialna podjetja ki so dostopni preko ugodnejših kreditov, subvencij iz proračunskih virov države, garancij, preko skladov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva iz evropskih virov, ki so namenjeni za ustanavljanje in poslovanje socialnih podjetij.

Tabela 2.6.12: Na koliko javnih razpisov ste se že prijaviili?

Q16 Na koliko javnih razpisov ste se že prijaviili?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1-5	23	59 %
6-10	2	5 %
11-15	2	5 %
Več kot 15	2	5 %
Na razpise se še nismo nikoli prijaviili	10	26 %
Skupaj	39	100 %

Iz tabele 2.6.12 je razvidno, da je odgovorilo 39 podjetij; **da se jih je 59 % 23 podjetij prijavilo na javne razpise** med 1-5 krat, 5 % je takšnih, ki so se prijavili 6-10 krat, 11-55 krat in več kot 15 krat, **26 % podjetij, to je 10 podjetij se ni prijavilo še nikoli.**

Tabela 2.6.13: Zakaj se ne prijavljate na več javnih razpisov?

Q17 Obkrožite razloge zakaj se ne prijavljate na več javnih razpisov?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Javni razpisi niso vsebinsko primerni	12	33 %
Drugo:	24	67 %
Skupaj	36	100 %

Q17 (Drugo:)

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
ni primernih razpisov, ki bi podprla socialna podjetja	1	5 %
ni posebnih kreditov za socialna podjetja	1	5 %
zalaganje finančnih sredstev	1	5 %
obljubljajo razpis, pa ga še danes ni npr. startup	1	5 %
jih ni toliko	1	5 %
niso ustrezni	1	5 %
predragi krediti	1	5 %
preobsežna dokumentacija	2	9 %
zahtevni razpisi	1	5 %
ne znamo	1	5 %
zagon podjetja	1	5 %
krediti so neugodni	1	5 %
jih še ni	1	5 %
ne sodelujemo	1	5 %
ni razpisov za socialna podjetja (nepovratna sredstva)	1	5 %
ni razpisov	4	18 %
jih ni	1	5 %
pomanjkanje sredstev za sofinanciranje in referenc	1	5 %
Skupaj	22	100 %

33 % vprašanih odgovarja, **da javni razpisi niso vsebinsko primerni,**

67 % pa navaja druge razloge, in sicer:

18 % - da ni razpisov za podporo socialnim podjetjem ,

9 % - preobsežna dokumentacija,

5 % jih odgovarja, da ni posebnih kreditov za zalaganja finančnih sredstev, ni razpisov, čeprav jih obljublja, niso ustrezni in so predragi.

Tabela 2.6.14: **Na razpisih na katerih ste bili uspešni, kakšna sredstva sta v večini (v več kot 50 %) prejeli?**

Q18 Na razpisih na katerih ste bili uspešni, kakšna sredstva sta v večini (v več kot 50 %) prejeli?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Povratna sredstva	9	32 %
Nepovratna sredstva	19	68 %
Skupaj	28	100 %

V večini so prejeli nepovratna sredstva, odgovorilo jih je 28 od tega jih je **68 % prejelo nepovratna sredstva**, 32 % pa povratna.

Tabela 2.6.15: **Ali poznate poslovni model WISE (delovna integracijska podjetja v EU)?**

Q19 Ali poznate poslovni model WISE (delovna integracijska podjetja v EU)?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da	1	3 %
Deloma	7	18 %
Ne	30	79 %
Skupaj	38	100 %

V pretežni meri, **kar 79 % jih ne pozna poslovnega modela WISE** (delovnih integracij socialnih podjetij, 18 % jih pozna delno, 3 % pa jih pozna. Odgovore smo prejeli od 38 podjetij.

Tabela 2.6.16: **Katere podjetniške/ekonomske kompetence****Q22 Podjetniške/ekonomske kompetence (1-sploh ni pomembno, 5-zelo je pomembno)**

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Podjetniške/ekonomske kompetence: Trženje	39	4	4,64	5,00	5	0,63
Podjetniške/ekonomske kompetence: Financiranje	39	4	4,62	5,00	5	0,78
Podjetniške/ekonomske kompetence: Razvoj produktov	39	4	4,74	5,00	5	0,50
Podjetniške/ekonomske kompetence: Razvoj strateških partnerjev / lokalna skupnost /podjetniki	39	4	4,23	4,00	4	0,67

Vse podjetniško ekonomske kompetence so zelo pomembne: prepoznavanje in razumevanje težav vključenih, prepoznavanje in razumevanje šibkih področij veščin, osebnostna rast, načrtovanje poklicnega razvoja o vključenih.

Tabela 2.6.18: **Socialno/pedagoške kompetence****Q23 Socialno/pedagoške kompetence (1-sploh ni pomembno, 5-zelo je pomembno)**

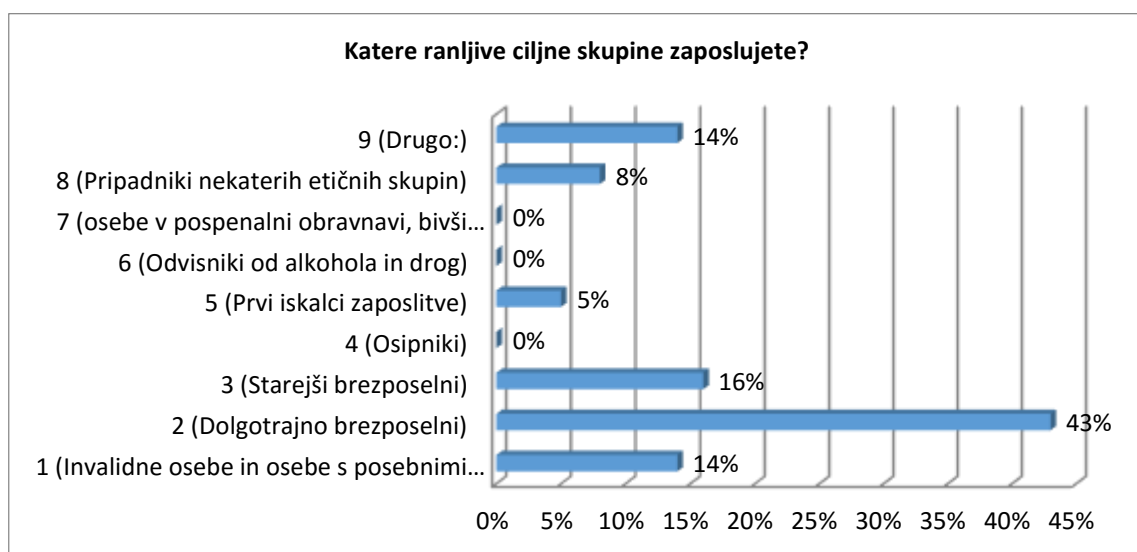
	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Socialno/pedagoške kompetence: Prepoznavanje in razumevanje težav vključenih	39	4	4,46	4,00	4 ^a	0,55
Socialno/pedagoške kompetence: Prepoznavanje in razumevanje šibkih področij / veščin	38	5	4,32	4,00	4	0,62
Socialno/pedagoške kompetence: Osebnostna rast	38	5	4,24	4,00	4	0,63
Socialno/pedagoške kompetence: Načrtovanje poklicnega razvoja o vključenih	38	5	4,13	4,00	4	0,66

a. Modusov je več. Prikazana je najvišja vrednost.

Pomembne socialno/pedagoške kompetence:

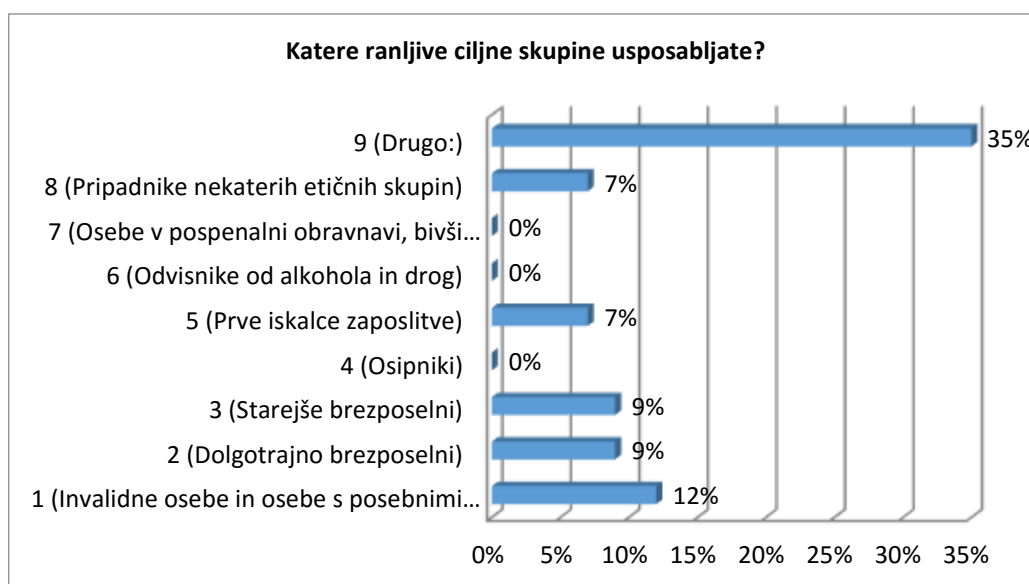
prepoznavanje in razumevanje težav vključenih, prepoznavanje in razumevanje šibkih področij (veščin, osebnostna rast, načrtovanje poklicnega razvoja o vključenih).

Graf.: 2.6.19: **Katere ranljive ciljne skupine zaposlujete?**



Pretežno zaposlujejo dolgotrajno brezposelne – 43 %, starejše brezposelne – 16 %, invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami – 14 %, pripadnike etičnih skupin 8 %, 5 % je prvih iskalcev zaposlitve. **Ne zaposlujejo in ne usposablajo pa bivših kaznjencev, odvisnikov od alkohola in drog ter osipnikov.**

Graf 2.6.20: Katere ranljive ciljne skupine usposabljate?



Ne usposablajo bivših kaznjencev, odvisnikov od alkohola in drog ter osipnikov. **Usposablajo** pa invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami – 12 %, sledijo dolgotrajno brezposelni – 9 % in starejši brezposelni – 9 %, ter pripadniki etničnih skupin in prvi iskalci zaposlitve.

Tabela 2.6.21: Število oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih usposabljate?

Q27 Število oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih usposabljate?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0	14	47 %
1	8	27 %
2	3	10 %
3	2	7 %
5	1	3 %
12	1	3 %
25	1	3 %
Skupaj	30	100 %

Q27	Veljavno	Povprečje	Std. Odklon	Minimum	Maksimum
Število oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih usposabljate?	30	2,1	4,93	1	25

V povprečju 30 socialnih podjetij usposablja 2 osebi iz ranljivih ciljnih skupin.

Tabela 2.6.22: **Kako ste iskali osebe za zaposlitev ali usposabljanje?**

Q28 Kako ste iskali osebe za zaposlitev ali usposabljanje?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Preko Zavoda za zaposlovanje	19	53 %
Samostojno	11	31 %
Drugo	6	17 %
Skupaj	36	100 %

Q28 (Drugo:)

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
samostojno in preko zavoda	2	33 %
nismo iskali	1	17 %
kombinirano	1	17 %
zavod za zaposlovanje in samostojno	1	17 %
zavod, samostojno	1	17 %
Skupaj	6	100 %

53 % podjetij išče osebe za usposabljanje preko ZRSZ, 31 % samostojno, 17 % pa uporablja kombiniran način.

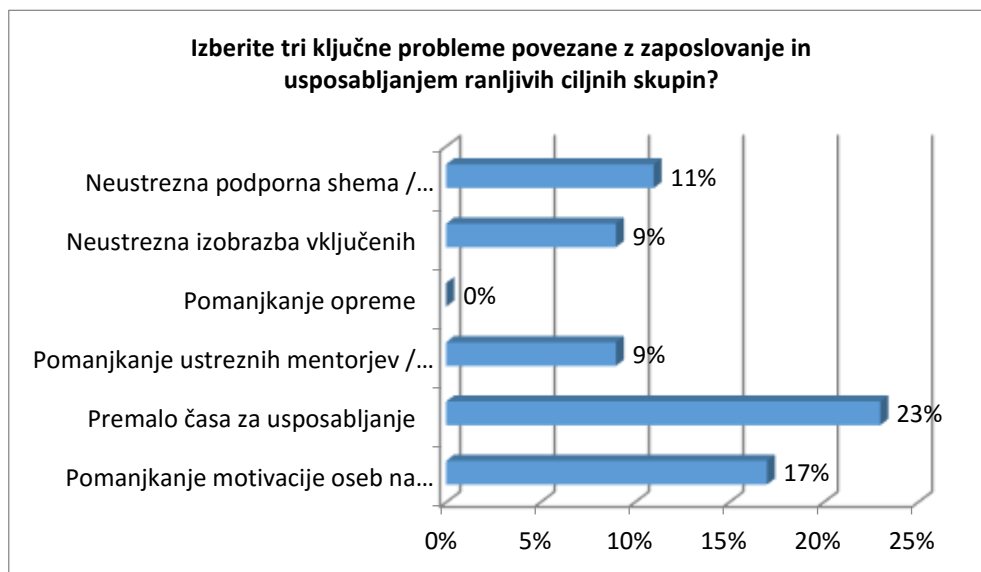
Tabela 2.6.23: **Za kakšen namen usposabljate osebe?**

Q29 Za kakšen namen usposabljate osebe?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Za lastne delovne potrebe	25	81 %
Za širši trg dela	6	19 %
Skupaj	31	100 %

Usposablajo jih pretežno za lastne potrebe – 81 %, 19 % pa jih usposablja za širši trg dela.

Graf 2.6.24: Kateri so ključni problemi povezani z zaposlovanjem in usposabljanjem ranljivih ciljnih skupin?



Ključni problemi, s katerimi se srečujejo pri zaposlovanju in usposabljanju ranljivih ciljnih skupin pri socialnih podjetjih so:

premalo časa za usposabljanje 23 % in prenizka motivacija vključenih 17 %, neustrezna podporna shema – 11 %, pomanjkanje ustreznih mentorjev in neustrezna izobrazba – 9 %, ni problem pomanjkanje opreme.

Tabela 2.6.25: Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokoven izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo?

Q31 Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokoven izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da	4	11 %
Ne	33	89 %
Skupaj	37	100 %

Od zaposlenih jih ima **samo 11 % opravljen izpit s pedagoško – andragoško izobrazbo.**

Tabela 2.6.26: Povprečen čas usposabljanja pred zaposlitvijo/plasiranjem na trg dela (v dnevih).

Q32	Veljavno	Povprečje	Std. Odklon	Minimum	Maksimum
Povprečen čas usposabljanja pred zaposlitvijo/plasiranjem na trg dela (v dnevih)	27	60	124,72	30	600

V povprečju je čas usposabljanja pred zaposlitvijo oziroma pred plasiranjem na trg dela 60 dni.

Tabela 2.6.27: Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali razvojno pomoč/podporo?

Q35 Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali razvojno pomoč/podporo? (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno)

	N		Povprečje	Median	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Računovodske storitve	34	9	3,06	3,00	3	0,81
Svetovalne storitve (podjetniško, pravne)	33	10	3,61	4,00	4	0,79
Trženje	32	11	4,41	4,50	5	0,67
Pridobivanje nepovratnih sredstev	33	10	4,45	5,00	5	0,79
Financiranje in pridobivanje ugodnejših posojil	34	9	3,74	4,00	4	0,86
Psiho socialna pomoč za osebe iz ranljivih skupin	32	11	3,09	3,00	3	0,93
Drugo:	2	41	4,50	4,50	4 ^a	0,71

a. Modusov je več. Prikazana je najnižja vrednost.

Q35 Drugo:

Odgovori	Frekvenc a	Odstotek
vzpostavitev poštenja v okolju	1	50 %
projektno vodenje	1	50 %
Skupaj	2	100 %

Socialna podjetja bi trenutno najbolj potrebovala razvojno pomoč pri;

zelo pomembno: pri trženju in pridobivanju nepovratnih sredstev,

pomembno: svetovalnih podjetniško pravnih zadevah, pri financiranju in pridobivanju ugodnejših posojil;

manj pomembno, pa vendar pomembno: (Modus 3) pri psihosocialni pomoči za osebe iz ranljivih ciljnih skupin in pri računovodskih storitvah.

Tabela 2.6.28: Katere so po vašem konkretne aktivnosti, ki bi jih morala občina izvajati za pomoč socialnim podjetjem? (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno)

Q36 Katere so po vašem konkretne aktivnosti, ki bi jih morala občina izvajati za pomoč socialnim podjetjem? (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno)

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Nepovratne finančne spodbude za delovanje socialnega podjetja (npr. finančna sredstva ob zagonu)	33	10	4,52	5,00	5	0,62
Posebni oz. dodatni razpisi za najem ugodnih kreditov in garancij financiranja dejavnosti podjetja	32	11	4,28	4,00	4	0,68
Podeliti koncesije socialnim podjetjem za opravljanje javnih storitev	32	11	4,56	5,00	5	0,62
Drugo:	3	40	4,67	5,00	5	0,58

Q36 Drugo:

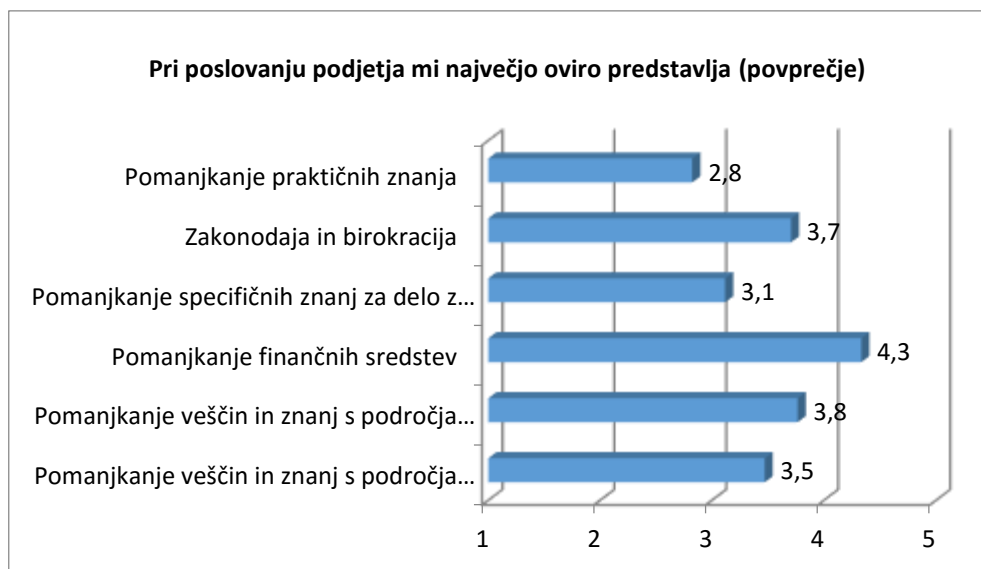
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
več sodelovanja	1	50 %
dejanska uporaba možnosti brezplačne oddaje prostorov in javnih naročil	1	50 %
Skupaj	2	100 %

Aktivnosti, ki jih pričakujejo socialna podjetja s strani lokalnih skupnosti, so zanje:

zelo pomembna, to so: nepovratne finančne spodbude za delovanje socialnega podjetja (npr. finančna sredstva ob zagonu), podelitev koncesije socialnim podjetjem za opravljanje javnih storitev,

pomembna pa so: posebni oz. dodatni razpisi za najem ugodnih kreditov in garancij financiranja dejavnosti podjetja, dejanska uporaba možnosti brezplačne oddaje prostorov in javnih naročil ter več sodelovanja.

Graf 2.6.29 (tabela 2.6.29 v prilogi) : **Pri poslovanju podjetja mi največjo oviro predstavlja:**



Pri poslovanju podjetja jim v povprečju največjo oviro predstavlja:

zelo pomembno: pomanjkanje finančnih sredstev,

pomembno, pomanjkanje veščin in znanj s področja trženja,

manj pomembno, pa vendar pomembno: pomanjkanje veščin in znanj s področja podjetništva, pomanjkanje specifičnih znanj za delo z ljudmi (komunikacijske spretnosti, medosebne sposobnosti), zakonodaja in birokracija ter pomanjkanje praktičnih znanja.

Tabela 2.6.30: **Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država?**

Q38 Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država? (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno)

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Zmanjšati vse administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva.	34	9	4,29	4,00	4	0,63
Spodbuda za pritegnitev zasebnih	34	9	4,35	4,00	4	0,60

vlagatelj (davčne olajšave, subvencije)						
Posebno podpora za razvoj socialnih podjetij, da bi povečali njihovo konkurenčnost	33	10	4,64	5,00	5	0,49
Krepiti vključevanje socialnih podjetij v lokalne razvojne procese.	33	10	4,33	4,00	4	0,60
Socialni razvoj podjetništva mora postati ključni del vključevanja socialne politike posredovanja na trg dela, v vseh razvojnih strategijah, na vseh ravneh.	33	10	4,76	5,00	5	0,50
Drugo:	2	41	4,50	4,50	4 ^a	0,71

a. Modusov je več prikazana je najmanjša vrednost.

Q38 Drugo:

Odgovori	Frekvenc a	Odstotek
Dejanska izvedba začrtanih aktivnosti na tem področju, pravočasnost, povezanost vseh potrebnih ukrepov	1	100 %
Skupaj	1	100 %

Na vprašanje: Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država?

Odgovarjajo

zelo pomembno:

- posebno podporo za razvoj socialnih podjetij, da bi povečali njihovo konkurenčnost;
- socialni razvoj podjetništva mora postati ključni del vključevanja socialne politike posredovanja na trg dela, v vseh razvojnih strategijah, na vseh ravneh,
- dejanska izvedba načrtanih aktivnosti na tem področju, pravočasnost, povezanost vseh potrebnih ukrepov,

pomembno:

- zmanjšati vse administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva,
- spodbude za pritegnitev zasebnih vlagateljev (davčne olajšave, subvencije),
- krepitev vključevanje socialnih podjetij v lokalne razvojne procese.

2.7 Rezultati raziskave

V magistrskem delu smo želeli ugotoviti, kje so dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin. Na osnovi vprašalnika, ki je bil poslan podjetjem in socialnim podjetjem smo želeli pridobiti podatke, ki bodo pripomogli k temu, da ugotovimo, kje so vzroki, zakaj podjetja v zadostni meri ne zaposlujejo oseb iz ranljivih ciljnih skupin in na katerih področjih imajo največ težav, ter kateri so tisti segmenti, kjer bi morala država storiti več za uspešno in trajnejšo vključevanje ranljivih ciljnih skupin v zaposlovanje in na odprti trg dela.

V socialni podjetjih smo ugotavljali, s kakšnimi problemi se srečujejo pri vključevanju oseb v zaposlovanje in usposabljanje ranljivih ciljnih skupin, katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujejo, kje bi potrebovali pomoč, katerih kadrov jim primanjkuje in kaj bi morala storiti država, da bi se osebe iz ranljivih ciljnih skupin lahko uspešneje vključevale v zaposlovanje in na trg dela.

Primerjali smo rezultate in problematiko zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin v podjetji z rezultati, ki smo jih prejeli s strani socialnih podjetij in ugotavljali, na katerih področjih se pojavlja podobna problematika in težave.

2.7.1 Analiza rezultatov raziskave

Iz prejetih odgovorov na vprašanja zastavljena v vprašalnikih smo pripravili analizo odgovorov. Tako smo prišli do odgovorov na vprašanje: **Kaj so bistvene ovire in dileme podjetij in socialnih podjetij s katerimi se soočajo pri zaposlovanju in usposabljanju ranljivih ciljnih skupin?** Rezultati raziskave so podani v tabeli 2.7.1.

Tabela 2.7.1: Primerjalna tabela rezultatov raziskave – Kaj so bistvene ovire in dileme pri zaposlovanju in usposabljanju ranljivih ciljnih skupin?

KLASIČNA PODJETJA IN DILEME ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH CILJNIH SKUPIN		SOCIALNA PODJETJA IN DILEME ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH CILJNIH SKUPIN	
so pripravljena zaposliti: iskalce prve zaposlitve, osebe starejše od 50 let delno pripravljeni: osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega izobraževanja, dolgotrajno brezposelne in invalide sploh ne bi zaposlili: oseb s posebnimi potrebami pripadnikov etničnih skupin nekdanjih odvisnikov od alkohola in drog bivših kaznjencev brezdomcev migrantov			
težave pri zaposlovanju: zelo velik problem: previsoki stroški zaposlitve daljše odsotnosti z dela bolniški stalež velik problem: ni primernih delovnih mest, postopki za prilagoditev delovnega mesta so prezahtevni ni usposobljenih mentorjev in trenerjev dodana vrednost zaposlenih je prenizka neustrezna izobrazba, nimajo dovolj izkušenj neustrezno podporno okolje, ni primernih spodbud s strani države nizka motivacija		težave pri vključevanju v zaposlovanje in usposabljanje	premalo časa za usposabljanje neustrezna podporna shema pomanjkanje mentorjev neustrezna izobrazba
delovno integracijska podjetja WISE 79 % jih ne pozna 14 % jih pozna delno 7 % jih pozna		delovno integracijska podjetja WISE 79 % jih ne pozna 18 % jih pozna delno 3 % jih pozna	
zaposlujejo: največ osebe starejše od 50 let iskalce prve zaposlitve, manj invalide migrantov pripadnikov etničnih skupin nekdanjih odvisnikov od alkohola in drog bivših kaznjencev brezdomcev ne zaposlujejo oseb s posebnimi potrebami		zaposlujejo ne zaposlujejo in ne usposablajo	dolgotrajno brezposelne 48 % starejše brezposelne 16 % invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami 16 % pripadnike etničnih skupin 8 % prve iskalce zaposlitve 5 % bivših kaznjencev odvisnikov od alkohola in drog Osipnikov

pomoč bi potrebovali: najbolj pomembno pri financiranju enako pomembno prilagoditev delovnega mesta psiho-socialna pomoč, zagotavljanje mentorjev in trenerjev, pri zbiranju sredstev- JR, donacije pri načrtovanju poklicnega razvoja vključenih		težave pri največ težav: finančno poslovanje, trženje, javni razpisi, donacije težave nasploh : pomanjkanje ustreznega kadra, pri ustanovitvenem kapitalu pri usposabljanju, pri motivaciji, pri angažiranju mentorjev	
opravljen izpit s pedagoško-andragoško izobrazbo		opravljen izpit s pedagoško-andragoško izobrazbo	
APZ		54 % je seznanjenih 40 % je delno seznanjenih 6 % pa jih sploh ni seznanjenih	
uporaba ukrepov APZ v zadnjih treh letih za ranljive ciljne skupine		74 % ni uporabilo ukrepov 26 % so uporabili ukrepe	
subvencija za zaposlitev ranljivih ciljnih skupin		64 % DA 26 % NE	
koristnost APZ		brez pomoči države se ne bi odločili za novo zaposlitev	
katero pomoč države bi potrebovali zelo pomembno: višje in daljše finančne spodbude finančno nagrado pomembno: posebno podporo delodajalcem, vzpostaviti dostop do ustreznih finančnih sredstev, ki podpirajo proces usposabljanja, zmanjšati administrativne in druge ovire		katero pomoč države bi potrebovali zelo pomembno: posebno podporo za razvoj pomembno: zmanjšati administrativne in druge ovire, spodbude za zasebne vlagatelje krepitev vključevanja so. p. v lokalne razvojne procese	
		katero razvojno pomoč države bi potrebovali zelo pomembno: pri trženju in pridobivanju nepovratnih sredstev pomembno: pri financiranju pri pridobivanju ugodnejših posojil svetovalnih podjetniško pravnih zadevah manj pomembno pa psihosocialno pomoč za osebe vendar pomembno pri računovodskih storitvah	

Iz tabele 7.1 je razvidno, da je problematika pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin v podjetjih in socialnih podjetjih skoraj identična.

2.7.2 Razprava s predlogi

Iz analize ugotavljamo, da so ovire za zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin na področjih, ki so med seboj tesno povezane. Kažejo se na:

- področju pripravljenosti zaposlovanja ciljnih skupin v podjetjih ugotavljamo, da so podjetja:

pripravljena zaposlovati:

- iskalce prve zaposlitve,
- osebe starejše od 50 let,

delno pripravljena zaposlovati:

- osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega izobraževanja,
- dolgotrajno brezposelne in
- invalide.

Sploh pa ne bi zaposlili:

- oseb s posebnimi potrebami,
- pripadnikov etničnih skupin,
- nekdanjih odvisnikov od alkohola in drog,
- bivših kaznjencev,
- brezdomcev in
- migrantov.

Poslanstvo in koncept socialnega podjetništva je nediskriminatornost, zato se pričakuje da osebe iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih podjetja ne zaposlujejo, dobijo zaposlitev v socialnem podjetju. Žal pa v raziskavi ugotavljamo, da temu ni tako.

Na osnovi pridobljenih rezultatov raziskave ugotavljamo, da podjetjem pri zaposlovanju zelo velik problem predstavljajo stroški zaposlovanja, ki so previsoki, daljše odsotnosti iz dela in bolniški stalež. Velik problem je, da ni primernih delovnih mest, postopki za prilagoditve delovnih mest so prezahtevni, ni usposobljenih mentorjev in trenerjev, dodana vrednost zaposlenih je prenizka, neustrezna izobrazba, nimajo dovolj delovnih izkušenj, neustrezno podporno okolje, ni primernih spodbud s strani države in nizka delovna motivacija,

Pomanjkanje ustrezne opreme, pomanjkanje strokovnega znanja in izkušenj ter nepripravljenost za dodatna izobraževanja pa niti ni problem.

V socialnih podjetjih imajo ključne težave pri vključevanju v usposabljanje in zaposlovanje na področju neustrezne podporne sheme s strani države, premalo časa za usposabljanje. V povprečju usposabljanje traja 60 dni (tabela 2.6.27), pomanjkanje mentorjev in neustrezna izobrazba.

Na področju zaposlovanja podjetja in socialna podjetja zaposlujejo samo nekatere osebe iz ranljivih ciljnih skupin: osebe starejše od 50 let, dolgotrajno brezposelne, starejše brezposelne, invalide in iskalce prve zaposlitve.

Socialna podjetja zaposlujejo osebe s posebnimi potrebami in pripadnike etničnih skupin.

Bivših kaznjencev, odvisnikov od alkohola in drog ne zaposlujejo.

Migrantov, pripadnikov etničnih skupini in brezdomcev pa ne zaposlujejo v podjetjih, ki so profitno usmerjena.

Iz odgovorov razberemo, da marginaliziranih skupin v katero spadajo nekdanji odvisniki od alkohola in drog, bivši kaznjenci, brezdomci, in osebe s posebnimi potrebami niso zanimivi na trgu dela in so popolnoma izključeni, zanje skrbi država s socialnimi transferji, živijo v revščini in pomanjkanju ter na robu družbe. Migranti in pripadniki etničnih skupin so v zanemarljivem odstotku vključujejo v podjetja in socialna podjetja.

Na področju financiranja bi oboji potrebovali pomoč v prvi vrsti pri financiranju (prijave na JR) in finančnem poslovanju nasploh,

pri nujenju psiho-socialne pomoči osebam, ki pripadajo ranljivim skupinam in se vključujejo v zaposlovanje ali usposabljanje,

skupna jim je tudi problematika na področju zagotavljanja strokovnega kadra z opravljenim izpitom s pedagoško – andragoško izobrazbo. Raziskava kaže, da je ustrezno usposobljenega strokovnega kadra med 11 % v socialnih podjetjih in do 13 % v podjetjih. Ugotovitve kažejo, da imajo premalo usposobljenih mentorjev in trenerjev. V podjetjih pa so problem tudi prilagoditve delovnih mest za invalide.

Pomoč s strani države pričakujejo za zaposlovanje in integracijo ranljivih ciljnih skupin v delovno okolje in na trg dela.

V podjetjih je zelo pomembno, da bi jim država nudila višje in daljše finančne spodbude. Pomembno, da jim država omogoči dostop do ustreznih finančnih virov, ter do zmanjša administrativnih in drugih ovir.

V socialnih podjetjih bi potrebovali največ pomoči na področju razvoja socialnega podjetništva, pri trženju in pridobivanju finančnih nepovratnih sredstev, pridobivanju ugodnejših kreditov in svetovanj pri podjetniško pravnih zadevah. Pomembno je, da država zmanjša administrativne in druge ovire, ki zavirajo razvoj socialnega podjetništva in vzpostavi mehanizme vzpodbud za pritegnitev zasebnih vlagateljev, ter poskrbi za krepitev in vključevanje socialnih podjetij v lokalne razvojne procese.

Z Aktivno politiko zaposlovanja je seznanjenih 54 % podjetij, 40 % pa jih je seznanjenih delno. Od podjetij, ki so sodelovala v raziskavi jih je kar 74 % odgovorilo, da v zadnjih treh letih pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin niso uporabili ukrepov APZ, predvidevamo lahko, da oseb iz ranljivih ciljnih skupin v zadnjih treh letih ne zaposlujejo. To možnost je izkoristilo 26 % podjetij. Subvencije za zaposlitev oseb iz ranljivih ciljnih skupin je prejelo 64 % , 26 % pa ne. Raziskava je pokazala, da se podjetja za novo zaposlitev niti ne bi odločila brez finančne pomoči države, če ne bi s pomočjo ukrepov APZ preizkusili ustreznost kandidatov pred zaposlitvijo, ter na ta način razrešili problem pomanjkanja določenih kadrov.

Ugotavljamo, da modelov delovno integracijskih podjetij, za katera se v EU uporablja kratica WISEs ne poznajo (79 %), čeprav so to modeli, ki bi jim morali pri nas nameniti več pozornosti in njihovo delovanje prilagoditi razmeram in zakonodaji v Sloveniji. Zanimiva so predvsem za razvoj in delovanje socialnih podjetij, ki se na osnovi izdelanih modelov med seboj povezujejo v WISE in jih pozna kar nekaj držav EU (Španija, Belgija, Italija, Nemčija itd...).

2.7.3 Sklepi

Rezultati raziskave kažejo, da so ranljive ciljne skupine pripadnikov etničnih skupin, nekdanjih odvisnikov od alkohola in drog, bivših kaznjencev, brezdomcev, migrantov in oseb s posebnimi potrebami na odprtem trgu dela diskriminirane in nimajo nobenih možnosti za zaposlitev oziroma so minimalne. Diskriminacija se kaže na ekonomski in socialni ravni. Razumljivo je, da so ranljive skupine stigmatizirane in izločene iz družbenega okolja. Spopadajo se z revščino in izključenostjo, odvisne so od pomoči države. Država mora sprejeti ukrepe za izboljšanje stanja na tem področju. Ustanavljanje socialnih podjetij v okviru, ki ga poznamo danes ne zadošča.

Država in pristojna ministrstva bi morala v strategijah in ukrepih upoštevati problematiko podjetij in sredstva pridobljena s strani EU usmeriti v razvoj podjetništva s ciljem, da zagotovi takšno financiranje projektov in programov, ki bodo imeli trajne učinke. V praksi se dogaja, da delovna mesta usahnejo v trenutku, ko delodajalec izpolni predpisane pogoje iz pogodbe v kateri se je zavezal, da bo delavca zaposlil za določen čas enega ali dveh let, torej za čas, ki je določen v pogodbi, nato pa se osebi prekine pogodba in ponovno postane iskalec zaposlitve. Na področju APZ se v zadnjih letih vključuje ranljive ciljne skupine v programe zaposlovanja javnih del. Osebe so zaposlene za čas trajanja projektov, ko so zaključeni pa ponovno postanejo brezposelne. Vsa finančna sredstva, porabljena za namene zaposlovanja ranljivih skupin preko javnih del ne prinašajo trajnih učinkov, ampak blažijo posledice izključevanja ranljivih skupin na trgu dela in niso trajna rešitev. Porabljena finančna sredstva nimajo trajnih učinkov. Ti so kratkoročni in merljivi samo v času trajanja projektov. Izvajajo se programi in projekti, ki vključujejo ranljive ciljne skupine v programe, ki prinašajo začasno vključevanje oseb v okolje, to je za njihovo stigmo koristno, trajnih rešitev pa ne prinašajo (problematika opisana v poglavju 1.8.5).

Usposobljenost kadrov in zaposlovanje usposobljenega kadra za nudenje psiho-socialne pomoči osebam iz ranljivih ciljnih skupin, v podjetjih in socialnih podjetjih ni zadostna. Rezultati raziskave so pokazali, da potrebujejo več mentorjev in trenerjev za nudenje psiho-socialne pomoči. Kadra z opravljenim strokovnim izpitom z pedagoško-andragoško izobrazbo ni. Rezultati podjetij kažejo, da v 87 % strokovnega in usposobljenega kadra za

psiho socialno pomoč ranljivim skupinam ne zaposlujejo. Država in ustrezna ministrstva, ki pokrivajo to področje morajo pripraviti model za rešitev te problematike.

Pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin v podjetjih delodajalci niso zainteresirani zaposlovati oviranih oseb, ker je njihov glavni cilj ustvarjanje čim večjega dobička. V kolikor država ne bi subvencionirala zaposlitev in nudila finančne pomoči delodajalcem za zaposlovanje teh skupin, teh oseb sploh ne bi zaposlovali. Razlogi za to so previsoki stroški zaposlitve, daljše odsotnosti z dela, bolniški stalež. Velik problem je, da ni primernih delovnih mest, dodana vrednost zaposlenih je prenizka, nimajo ustrezne izobrazbe in imajo premalo delovnih izkušenj itd...

Socialna in klasična podjetja ne poznajo modelov oziroma oblik delovne integracije – WISEs, ki se vse bolj uveljavljajo v državah članicah EU. Modeli zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin, ki jih poznajo v Španiji, Belgiji, Nemčiji in Italiji bi bili primerni za socialna podjetja v Sloveniji, potrebno pa jih je prilagoditi tako, da bodo ustrezali slovenskemu trgu dela in zakonodaji.

Podjetjem in socialnim podjetjem predstavljajo velik problem finančna sredstva. Socialna podjetja se pretežno financirajo iz nepovratnih sredstev, ki jih pridobijo s strani države na osnovi javnih razpisov. Razvoj socialnega podjetništva je v Sloveniji v zagoni in kritični fazi. Potrebno je odpraviti administrativne in druge ovire in zmanjšati stroške zaposlovanja. Pomembno je, da se država in lokalna skupnost zave pomena razvoja in ustanavljanja socialnih podjetij, ki so edinstvena priložnost, da se marginalizirane skupine vključijo v zaposlovanje in s tem ustvarjamo ekonomske in socialne pogoje za vključevanje ranljivih skupin v širšo družbo. Prihodnost je v krepitvi in razvoju socialnega podjetništva na vseh področjih, ki jo je potrebno razvijati. Potrebno je zastaviti projekt prednosti, ki jih nudijo socialna podjetja, ga predstaviti javnosti in pripraviti modele za uspešno povezovanje socialnih podjetij.

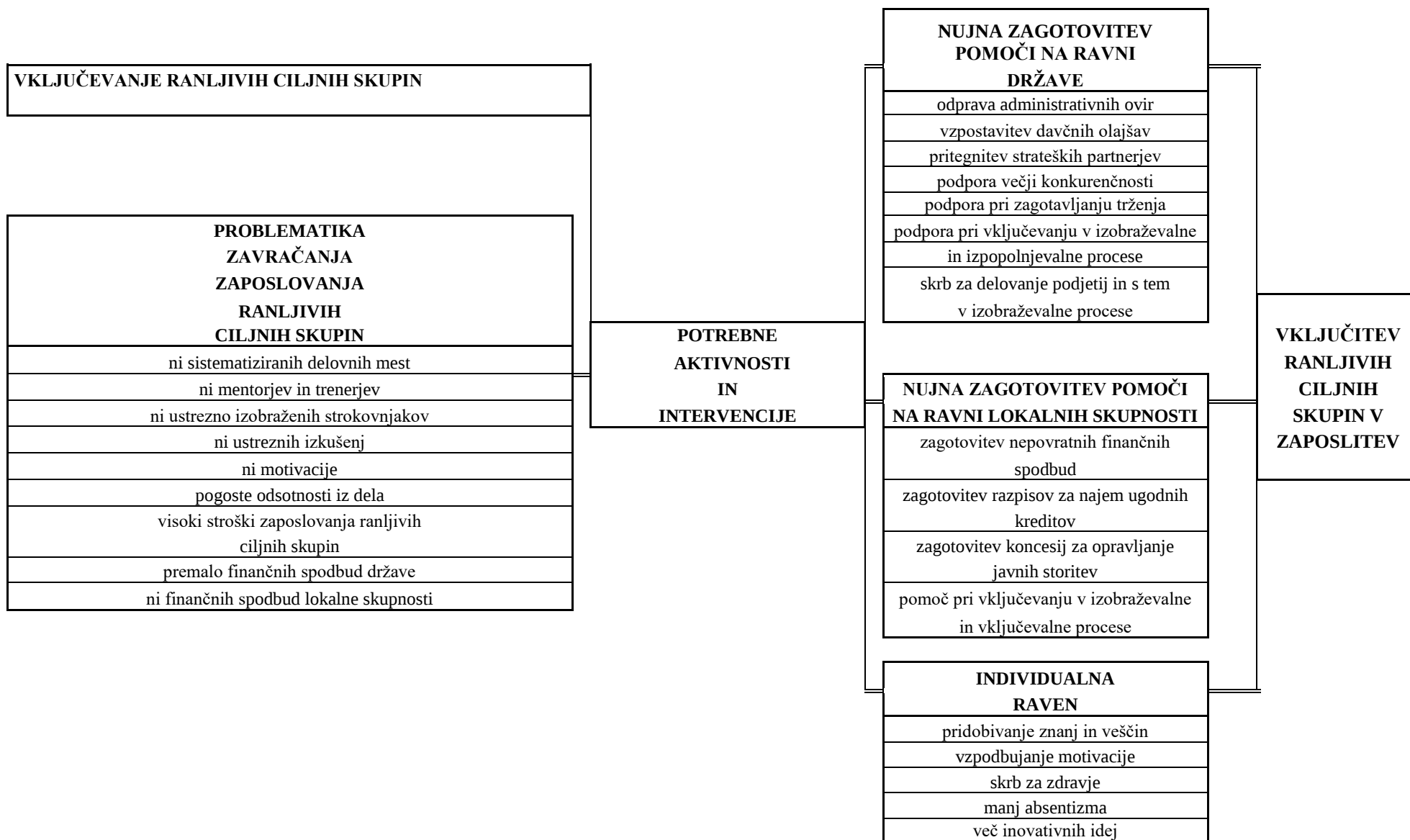
2.8 Predlog modela optimalizacije zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin

Predlagan model optimalizacije zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin predstavlja problematiko zavračanja zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin. Za boljše in uspešnejše vključevanje ranljivih skupin v zaposlovanje in na trg dela so potrebne aktivnosti in intervencije na treh nivojih:

1. nivo: Nujna je zagotovitev pomoči na ravni države, ki mora poskrbeti za odpravo administrativnih ovir, omogočiti mora davčne olajšave, k sodelovanju pritegniti strateške partnerje in nameniti večjo podporo podjetjem, da bodo na trgu konkurenčnejša. Podporo jim mora nuditi na področju trženja, vključevanja v izobraževalne in izpopolnjevalne procese ter skrb za delovanje podjetij in s tem za zagotavljanje trajnih delovnih mest.
2. nivo: Nujna je zagotovitev pomoči na ravni lokalne skupnosti, ki mora zagotoviti nepovratne finančne spodbude, razpise za najem ugodnih kreditov, koncesije za opravljanje javnih storitev in pomoč pri vključevanju v izobraževalne procese.
3. nivo: Na individualni ravni si mora vsak sam prizadevati, da bo pridobival nova znanja in veščine, da bo imel motivacijo in poskrbel za svoje zdravje. Zmanjšati se mora absentizem, prizadevati si je potrebno za več izvornih idej in inovacij.

Ob vključevanju ranljivih ciljnih skupin na vseh treh nivojih, ki bodo delovali usklajeno lahko pričakujemo uspešnejše vključevanje ranljivih ciljnih skupin na trg dela.

Tabela 2.8: Predlog modela optimalizacije zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin



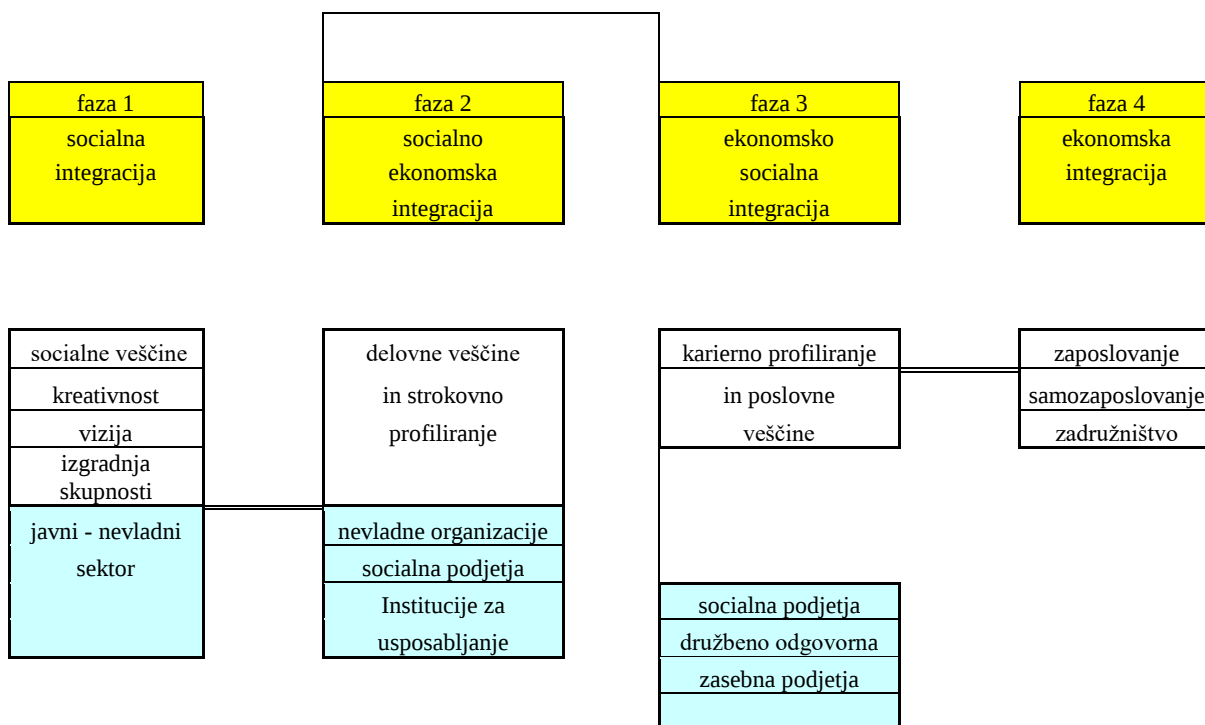
Vir: Dobaj (2016)

Tudi model, ki ga je pripravilo MDDSZ (2000) skupaj z mag. Zdenko Kovač in drugimi bi ga morala socialna podjetja izvajati, vendar ni nikoli zaživel v praksi, pa čeprav vidimo v modelu uspešne socialne in delovne integracije ranljivih ciljnih skupin veliko prednosti in usmeritev za uspešno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v procesu socialne in delovne integracije ki vodi v zaposlovanje.

Dobre prakse v EU dokazujejo, da pri posebej ranljivih ciljnih skupinah, ne zadošča le delovna integracija, temveč je potrebna kombinacija socialne in delovne integracije. Na osnovi dolgoletnih izkušenj je nastal model štiristopenjskega pristopa od socialnih do ekonomskih projektov. Pri nas gaje v različnih razvojnih dokumentih utemeljevala mag. Zdenka Kovač (2000), kot podlago zakaj so pomembna socialna podjetja, ki se ukvarjajo s socialno in delovno integracijo ranljivih ciljnih skupin. Žal model ni bil nikoli implementiran. Model podrazumeva medsektorsko sodelovanje in povezovanje virov.

Model predvideva štiri med seboj povezane faze socialne in delovne integracije.

Tabela 2.8.1: Model uspešne socialne in delovne integracije ranljivih ciljnih skupin



Vir: povzeto po Kovač, Z., idr., Program razvoja integracijskih podjetij, MDDSZ (2000)

Prva faza:

Za aktiviranje dolgotrajno brezposelnih in drugih ranljivih ciljnih skupin je najprej nujno potreben program za njihovo socialno reintegracijo: osebni razvoj, razvoj kreativnih in komunikacijskih sposobnosti, ki se dosežejo s pomočjo trenerjev za osebnostno rast in njihovo sodelovanje pri enostavnih razvojnih projektih integracijskega podjetja, ki ga sestavljata dva dela:

- izobraževanje tistih skupin brezposelnih, ki so bolj sposobne ali mlajših upokojenih za pridobivanje mentorskih in trenerskih veščin. Ciljna skupina za mentorje so lahko tudi starejši brezposelni nad 50 let in imajo dolgoletne delovne izkušnje in so sposobni in pripravljeni prenesti svoje znanje na mlade.
- uvodna ocena potencialov dolgotrajno brezposelnih in drugih potencialnih ciljnih skupin, njihovih potreb po nadgradnji osebni in profesionalni veščin za oblikovanje potrebnih programov usposabljanj po meri posameznikov (izdelava individualnih programov po meri), ki morajo predstavljati ustrezno kombinacijo dela na konkretnem projektu in izpopolnjevanja . Čas trajanje 1. faze je od 3 do 4 mesece.

Udeleženci sklenejo pogodbo o usposabljanju, aktivnosti in stroški za udeležence v projektu in trenerje za osebno / mentorje so v celoti pokriti iz sredstev za socialno varnost.

Druga faza:

Socialno – ekonomska faza:

Izgradnja partnerskega sodelovanja, prepoznavanje potreb skupnosti, razvoj in uvajanje skupnih razvojnih projektov in produktov skladno s prepoznanimi kompetencami vključenih v usposabljanje , poklicno usposabljanje udeležencev (poklici, poklicne kvalifikacije), sledenje ciljem skupne razvojne strategije lokalne skupnosti. Druga faza bi trajala od 4 do 6mesecev, udeleženci sklenejo pogodbo o usposabljanju, stroški in aktivnosti so deloma pokriti iz sredstev za socialno varnost na nivoju občine ali države, stroški usposabljanja pa iz sredstev za zaposlovanje ali izobraževanje odraslih, deloma iz fondov, ki podpirajo razvoj malega gospodarstva, ekološki razvoj itd...

Tretja faza:

Ekonomsko – socialna faza : Uvajanje udeležencev na trg dela v redno obliko zaposlitve v integracijskem podjetju je najpomembnejše poslanstvo te faze. Sestavljajo ga lahko različne aktivnosti:

- ustvarjanje partnerstva s družbeno odgovornimi podjetji, ki lahko prevzamejo usposobljene udeležence skupaj z dotlej nastalimi ekonomskimi rezultati (novi produkti), mreženje z drugimi socialnimi podjetji, priprava za skupne nastope na tržišču itd...
- usposabljanje pred začetkom samo – zaposlovanja za skupine udeležencev, ki želijo nadaljevati pot kot samostojni podjetniki ali v obliki zadruga, novega socialnega podjetja itd.. Čas trajanja 3. faze je 6 mesecev, udeleženec prejme pogodbo o zaposlitvi (subvencija za zaposlovanje).

Četrta faza: Ekonomska faza

Povečanje kvalitete in inovativnosti produktov in potencialov rasti socialnega podjetja ali kooperative, certificiranje in brendiranje, za skupno trženje je glavna naloga v 4. koraku. Vse aktivnosti morajo biti pokrite s prodajo produktov na trgu. Vladni in lokalni fondi morajo subvencionirati samo dodatna vključevanja udeležencev in razvoj kvalitete menedžmenta, oziroma morajo imeti socialna podjetja v dostopu do razvojnih spodbud enak položaj kot profitno usmerjena podjetja s ciljem povečanja konkurenčnosti (Kovač 2000).

2.8.1 Prispevek k znanosti

Magistrsko delo je prva kritična analiza dilem zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin z izpostavitvijo priložnosti, ki jih nudijo socialna podjetja.

Raziskali smo umestitev socialnih podjetij v novo finančno perspektivo in ugotovili razkorak med načrtovanimi idejami in realno izvedenimi projektnimi aktivnostmi. Brez dvoma pa model ranljivih ciljnih skupin predstavlja inovativen pogled na problematiko ranljivih skupin, ki sloni na raziskavi v slovenskem okolju. Tako bo vzpodbuda za nadaljnja raziskovanja in rezultati raziskave tudi prispevek k znanosti in stroki.

2. 9 LITERATURA

1. Babič-Ivaniš, N., Čučić, D., Dravec, D., Frankovič, M., Kokotec, P., Žagar, N., (2011), Razvoj modelov svetovanja za ranljive skupine. Zbornik. Črnomelj: Zavod za izobraževanje in kulturo.
2. Bakovnik, N., Beočanin, T., (2010), Zaposlovanje mladih. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
3. Bera, S. (2012), *Socialno podjetništvo kot priložnost za inovativno zaposlovanje ranljivih skupin na trgu dela*. Zbornik 9. festivala raziskovanja ekonomije in managementa 29.-31. marec 2012. Koper-Celje- Škofja Loka.
4. Bavcon, Š. (2003), Kazensko pravo, splošni del, 4. izdaja. Ljubljana: Uradni list RS.
5. Boschee, J., (2006), *Social Entrepreneurship: The Promise and the Perils. Social Entrepreneurship. New Models of Sustainable Social Change*. New York: Oxford University Press Inc, 356-390.
6. Buić, M., Bandelj, N., Faganel, A., (2014), Priročnik, Kulturni management. Koper: Kulturno izobraževalno društvo Pina.
7. Čelebič, T., (2008), Nadaljevanje poklicno izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji z mednarodno primerjavo. V: Andragoška spoznanja, letnik 14, št. 1-2., str. 57-67. Ljubljana. Znanstvena založba Filozofske fakultete
8. Čebulj, J., (1991), Oblike izvajanja javnih služb in koncesionirana javna služba. V: Pravna praksa, št. 234. Ljubljana:Gospodarski vestnik.
9. Černosa, S., (2008), *Neformalno učenje ranljivih skupin*. Zbornik tematske konference. Kranjska gora. 6-8.
10. Dekleva, B., Razpotnik, Š., (2007), *Brezdomstvo v Ljubljani*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
11. Dekleva, B., Razpotnik, Š., (2010), *Konferenca o socialni izključenosti, revščini in brezdomstvu- Razvoj predloga nacionalne strategije na področju brezdomstva*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerza v Ljubljani in društvo za pomoč in samopomoč brezdomcev Kralji ulice.
12. Dekleva, B., Razpotnik, Š., (1999), Odraščati v Sloveniji na prelomu tisočletja. V Mladi, ulica, prihodnost – sodobne oblike revščine mladih. Zbornik predavanj - Mednarodni seminar, Ljubljana: Salve d.o.o.

13. Dobrovoljc, A., (2007), *Življenjski svet osipnikov*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Dominkuš, D., (2002), Zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. V Svetlik. I., Glazer. J., Kajzer, A., Trbanc, M.,: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
15. Drobnič, J., (1994), Invalidi vse težje do dela in zaposlitve: Oddaljevanje od enakosti možnosti. *Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 3(2) 16-17.
16. Drobnič, J., (1992), Priložnosti in tveganja za invalide. V: Preželj. B., Svetlik. I., Zaposlovanje - perspektive, priložnosti, tveganja. Zbornik 146-147. Ljubljana. Znanstveno in publicistično središčen d.o.o.
17. Filipovič-Hrast, M., Hlebec, V., (2015), *Staranje prebivalstva: oskrba, blaginja in solidarnost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Flaker. V., (2000), Delo in stigma: socialna posledica uživanja drog. Odvisnosti. 1. 1-2: str. 45, Ljubljana . Fakulteta za socialno delo
19. Greif, T., (2009), *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju*. Ljubljana. Škuc
20. Greif, T., (2012), Delovanje ranljivih skupin v sindikatu: Priročnik, Škuc
21. Grčić, D., Kobolt, A., (2008), Pomen neformalnega učenja za mlade z manj priložnostmi. V: Kobolt, A., *Učenje na odru življenja*. Ljubljana : Pedagoška fakulteta
22. Grilc, P., Juhart, M., (1991), *Koncesijsko razmerje in koncesijska pogodba*, Ljubljana: Pravnik , let. 46, št.1-2
23. Holland, T., P., Ritvo, R., A., (2008), *Nonprofit organizations: principles and practices*. New York: Columbia University Press.
24. Kajzer, A., (2009), *Stopnja dolgotrajne brezposelnosti*: V: Kmet Zupančič, R.; Hribernik, M. Poročilo o razvoju 2009. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, str. 134
25. Kobalt, A., (2008), *Učenje na odru življenja*. Ljubljana. Pedagoška fakulteta.
26. Kovač, Z., (2005), Zakaj se socialno podjetništvo doslej v Sloveniji ni razvilo – potreba po sistematičnem pristopu. Prispevek z mednarodne konference »S socialnim podjetništvom do kakovostne družbe«. Maribor: Sončnica, 1-6.
27. Kozar, M., (2008), Cestni časopis Kralji ulice: nova oblika delovanja na področju brezdomstva v Sloveniji. *Socialno delo*, letnik 47 (št. 3-6), 321-328.

28. Ignjatović, M., (2007), Osip iz rednega izobraževanja – individualni in družbeni problem. V: Ignjatović, M., Kramberger, A., Pavlin, S., Svetličič, M., Štarkl, D., Trbanc, M., Zaposljivost v Sloveniji, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. Javornik, J. (ur.): Socialni razgledi 2006. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, str. 92-98.
30. Laissani, V., (2009), *Družbena odgovornost za izobraževanja in zaposlovanje marginalskih skupin (Romski pomočnik)*. Murska Sobota: Ljudska univerza Murska Sobota.
31. Leskovšek, V., (2010), Ocena vlade na področju brezdomstva (prispevek na konferenci). V Dekleva, B., (ur.), Razpotnik, Š., (ur), *Konferenca o socialni izključenosti, revščini in brezdomstvu*. Razvoj predloga nacionalne strategije na področju brezdomstva. Ljubljana: Pedagoška fakulteta: Društvo za pomoč in samopomoč brezdomcev Kralji ulice (28).
32. Mair, J., Noboa, E., (2005), *Social Entrepreneurship. How Intentions to Create a Social Venture are Formed. Social Entrepreneurship*. Hampshire: Palgrave MacMilan, 121-135.
33. Mesec, B., (1997), Metodologija raziskovanja v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
34. Mesec, B., (2008), *Družbeni okvir neprofitnih organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo
35. Mesojedec, T., Šporar, P., Strojani, K., Valentinčič, T., Bačar, F., Sakovič, G., Strojani, T., (2012), *Socialno podjetništvo*. Ljubljana. Salve.
36. Milošević, G., Kovač, Z., Radej, B., (2010). Zbornik prispevkov, strokovno tematska konferenca, Socialno podjetništvo- izzivi in perspektive. Murska Sobota: Pribinovina d.o.o.
37. MDDSZ (2000) povzeto po Kovač, Z., idr., Program razvoja integracijskih podjetij.
38. Može, A., (2002), *Odvisnost od alkohola*. Idrija: Založba Bogataj ABC Merkur d.o.o.
39. Nicholls, A., (2006), *Social Entrepreneurship. New Models of Sustainable Social Change*. New York: Oxford University Press Inc.
40. Ovsenik, M., Ambrož, M., (1999), *Neprofitni avtopoietični sistemi*. Institut za samorazvoj d. o. o.

41. Ovsenik, M., Ambrož, M., (2010), *Celovitost in neznatnost organizacije*. Ljubljana: Inštitut za management.
42. Pavel, I., Štefanič, P., (2005), *Socialno podjetje od ideje k praksi*. Ljubljana: Založba Šent.
43. Pavel, I., (2012), Zagon socialnega podjetja Sande M., Opolnomočenje NVO: informiranje, znanje in povezovanje. Ljubljana: Združenje DrogArt , str.37.
44. Perrini, F., (2006), *The New Social Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
45. Ramovš, J., (1995), *Slovenska sociala med včeraj in jutri*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.
46. Rudaš, D., Horvat, V., Horvat, J., Baranja, M., Friškič, S., (2013), *Strategija razvoja romske skupnosti in projekti za razvoj romske skupnosti v Pomurju*. Murska Sobota: Regionalna razvojna agencija Mura.
47. Stropnik, N., Stanovnik, T., (2002), *Boj proti revščini in socialni izključenosti, 2. knjiga primer Slovenije*. Budimpešta: Mednarodna organizacija dela.
48. Svetlik, I., (1985), *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
49. Svetlik, I., Trbanc, M., (2002), Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V politika zaposlovanja , ur. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., Ljubljana. Fakulteta za družbene vede
50. Šelih, A., (2000), *Prestopniško in odklonsko vedenje mladih*. Ljubljana: Bonex Zalo
51. Trbanc. M., Bošković, R., Kobal, B., Rihter, L., (2003), Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji in možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb: Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. Trbanc, M., (2005), Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V: Černak-Meglič, A., Šircelj, M., Stropnik, N., Brcar, P., Kovač-Šebart, P., Gaber, S., Pluško, A., Trbanc, M., Filipovič, M., Kuzmič-Korva, D., Zaviršek, D., Filipčič, K., Antončič, E., Dremelj, P., Nagode, M., Boškič, R., Otroci in mladina v predhodni družbi: analiza položaja v Sloveniji. Maribor : Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad republike Slovenije za mladino.
53. Uršič, C., (2015), Invalid / Invalidnost, Glasilo Zveze delovnih invalidov Slovenije 12/2015, Ljubljana: Birografika Bori

54. Ule, M., (2000), Mladi v družbi novih tveganj in negotovosti. V: Ule, M., Renner, T., Mencin – Čeplak, M., Tivadar, B., Socialna ranljivost mladih. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad republike Slovenije za mladino.
55. Yunus, M., (2007), Novemu kapitalizmu naproti. Tržič: Učila
56. Zaviršek, D., Zorn, J., Videmšek, P., (2002), Inovativne metode v socialnem delu. Ljubljana: Študentska založba
57. Zakon o urejanju trga dela v nadaljevanju ZUTD (Uradni list RS, št. 80/2010 z dne 12. 10. 2010.
58. Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management Koper. 18.–20. november 2009 · Koper –Celje – Škofja Loka.

2.9.1 Internetni viri

1. Bačar, F., (2012), Socialna ekonomija – kaj je to? V Mesojedec, T., Šporar, P., Strojani, K., Valentinčič, T., Bačar, F., Sakovič, G., Strojani, T., (2012), *Socialno podjetništvo*. Ljubljana. Salve dostopno na <http://www.socialni-inovatorji.si/knjiga/socialna-ekonomija-kaj-je> (3.2.2016).
2. Branco, D., Gattolin, E., Tomasini, G., Johannes, F., Zagorc, S., (2004), Uvajanje socialnega podjetništva v Sloveniji : primerjalna študija : Italija, Avstrija, Slovenija. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo dostopno na <http://fsp.si/wp-content/uploads/2015/03/uvajanje-socialnega-podjetnistva-v-sloveniji1.pdf> (5.2.2016), (12.4.2016).
3. Bras, K., (2010), Dolgotrajno brezposelne osebe na ZRSZ, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Ljubljana. dostopno na http://www.ess.gov.si/file/2251/Analiza_DBO.pdf (24.3.2016).
4. Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij dostopno na <http://www.cnvos.si/> prirejeno, (7. 2. 2016).
5. Čebelič, T., (2009), Nizko izobraženi –Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji. Nacionalno raziskovalno poročilo - Slovenija dostopno na https://www.google.si/?gws_rd=cr,ssl&ei=ncsMV7HZG4qgsAHcqZjwDw#q=Nizko+izobra%C5%BEeni+-RANLJIVE+SKUPINE+NA++TRGU+DELA+V+SLOVENIJI%2C+Nacionalno+raziskovalno+poro%C4%8Dilo+%E2%80%93SLOVENIJA (12.4.2016).

6. Črnak Meglič, A., (2013). Socialno podjetništvo za razvoj sodobnih družb. Revija Vita (79). dostopno na [https://www.revija-vita.com/vita/79/Socialno_podjetni %C5%A1tvo_za_razvoj_sodobnih_dru %C5 %BEb](https://www.revija-vita.com/vita/79/Socialno_podjetni_%C5%A1tvo_za_razvoj_sodobnih_dru%C5%BEb) (6.3.2016).
7. Davister. C., Defourny. J., Gregoire. O., WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES IN THE EUROPEAN UNION: AN OVERVIEW OF EXISTING MODELS WP no. 04/04 dostopno na <https://mail.google.com/mail/u/1/#inbox/154a08a5e69ab1b5?projector=1> povzeto celotno poglavje (5.6.2016).
8. Dnevnik delo (2016) dostopna na <http://www.delo.si/gospodarstvo/finance/slovenija-do-konca-leta-pocrpala-skoraj-vsa-eu-sredstva.html> objava dnevnik DELO dne 14.1.2016 (18. 2. 2016).
9. EIC Univerzum Minerva (2012), Model postpenalne obravnave RES_za. Maribor dostopno na <http://www.mra.si/wp-content/uploads/2014/07/Model-postpenalne-obravnave-zapornikov.pdf> (12.4.2016).
10. Socialno podjetništvo. Gradivo za udeležence delavnice»Od A do Ž o socialnem podjetništvu«. INVEL d.o.o. (2014), dostopno na http://www.invel.si/ostalo/gradiva-podjetnistvo/socialno-podjetnistvo_gradivo.pdf (16.2.2016).
11. Kremenšek, S., (1973), Obča etnologija dostopno do [https://sl.wikipedia.org/wiki/Etni %C4 %8Dna_skupina](https://sl.wikipedia.org/wiki/Etni_%C4%8Dna_skupina) (6.5.2016).
12. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (2009), o različnih oblikah podjetij, INT/447., poročevalec g. Cabra de Luna, soporočevalka ga. Zvolška , Bruselj, dostopno na https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/ces1454-2009_ac_sl.doc (30.5.2016).
13. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Strategija 2013–2016 in program ukrepov 2014–2015 za izvajanje strategije razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016 dostopno na [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti _pdf/zaposl ovanje/Program ukrepov 2014 2015 za izvajanje strategije razvoja socialnega po djetnistva.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Program_ukrepov_2014_2015_za_izvajanje_strategije_razvoja_socialnega_podjetnistva.pdf) 16.2.2016).
14. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, delovna področja, dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/ (23. 2. 2016).

15. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7787/68345bce285907ee6a934429f (23. 2. 2016).
16. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Akcijski program za invalide 2014 – 2021 dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf (12.4.2016).
17. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, (2000), Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013–2016 dostopno na https://www.google.si/?gws_rd=cr,ssl&ei=IRxdV7rfF9LgUua4oNAG#q=Strategija+razvoja+socialnega+podjetni%C5%A1tva+2013-2016 in http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_prgprotirevscini.pdf (12.4.2016).
18. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, dostopno na www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/zaposlovanje/apz_katalog_170513.docx V Katalog ukrepov APZ, veljaven od 17. maja 2013 (5.6.2016).
19. Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo dostopno na (http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/evidenca_so_p/) (16.2.2016).
20. Kavar-Vidmar, A., (1993), Brezposelnost. Fakulteta za socialno delo, dostopno na <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-PUF46GQV> (16.2.2016)
21. PITIJA d.o.o., Fundacija PRIZMA (2015), Končno vrednotenje izvajanja ukrepov ESS za spodbujanje socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti v obdobju 2007–2013 Ljubljana. dostopno na http://www.eu-skladi.si/kohezija-do-2013/ostalo/studije-in-vrednotenja-za-programsko-obdobje-2007-2013/vrednotenje-op-rv_pu-4 (2. 6. 2016).
22. Pregled dobrih praksi socialne ekonomije i podporne okoline za razvoj socijalne ekonomije/ podjetništva u EU i OECD dostopno na <https://mail.google.com/mail/u/1/#inbox/154a08a5e69ab1b5?projector=1> vpogled (5.6.2016).
23. Revizijsko poročilo Računskega sodišča: Spodbujanje socialnega podjetništva št.:320-5/2013/53 od 21.5.2015 dostopno na <http://www.rs->

- rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K1162AE4CF9D7AD1AC1257E4C0049E377/\$file/SocPodj_SP09-13.pdf (2.4.2016).
24. Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije (ReIPRS), (1999), Uradni Uradni list RS, št. 40/1999 dostopno na <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO20>
 25. Rupert, J., Klenovšek, T. V. (2010), *Značilnosti izbranih ranljivih skupin odraslih in svetovalno delo za izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije in Ministrstvo za šolstvo in šport dostopno na http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/ACS_Izobrazevanje/ACSIzobrazevanje_22Znacilnosti.pdf (12.4.2016).
 26. Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in kohezijsko politiko: Slovenija uspešna pri koriščenju evropskih sredstev . dostopno na http://www.svrk.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/browse/11/article/12447/6248/9e578f6a91d7544af3ac095255a93739/ (19. 2. 2016; 4.6.2016).
 27. Socialno podjetništvo med teorijoj prakso dostopno na (<http://www.euportal.si/socialno-podjetnistvo-med-teorijo-in-prakso/socialno-podjetnistvo-med-teorijo-in-prakso/>) (4.2.2016).
 28. Spear R., Cornforth C., Aiken M., (2009), v). Pregled dobrih praksi socialne ekonomije i podporne okoline za razvoj socialne ekonomije/ poduzetništva u EU i OECD dostopno na <https://mail.google.com/mail/u/1/#inbox/154a08a5e69ab1b5?projector=1> vpogled 5.6.2016).
 29. Strategija razvoja socialnega podjetništva za 2013–2016 dostopno na https://www.google.si/?gws_rd=cr,ssl&ei=6WpcV7e6N8XP6ASfgJho#q=strategija+razvoja+2013-2016 (16.2.2016).
 30. TIKOPRO, Za ukrepe aktivne politije zaposlovanja v 2016 in 2017 več kot 182 milijonov €, dostopno na <http://www.tiko-pro.si/najava-politika-zaposlovanja-2016-2017> (11.2.2016).
 31. Trilar.J., (2009) Socialno podjetništvo: rimer BANKE GRAMEEN v Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management dostopno na <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-0338/prispevki/Trilar%20Jure.pdf> (6.2.2016), (9.2.2016).

32. Uradni list RS, št. 20/2011 (ZSocP) z dne 18. 3. 2011 dostopno na <https://www.uradni-list.si/1/content?id=102703> (6. 2. 2016).
33. UMAR Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (2009). Poročilo razvoju/metodološki list – stopnja brezposelnosti. Dostopno na http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2009/ml/4/ML-Brezposelnost_2009_Kraigher_.pdf in http://www.umar.gov.si/publikacije/porocilo_o_razvoju/publikacija/zapisi/porocilo_o_razvoju_2009/ (9.2.2016).
34. Vključevanje ranljivih ciljnih skupin na trg dela. Dostopno na [https://sl.wikipedia.org/wiki/Vklju %C 4 %8Devanje_ranjivih_skupin_na_trg_dela](https://sl.wikipedia.org/wiki/Vklju%C4%8Devanje_ranjivih_skupin_na_trg_dela) (2.2.2016).
35. Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP, Ur. l. št. 20/2011 dostopno na <http://www.euportal.si/socialno-podjetnistvo-med-teorijo-in-prakso/zakon-o-socialnem-podjetnistvu/> (9. 2. 2016).
36. Zavod Republike Slovenije (2016). Registrirana brezposelnost v Sloveniji dostopno na http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost (3.2.2016).
37. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje kontakti.center@ess.gov.si <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/154dd05e6a1a65b3> (26. 5. 2016).
38. Zaviršek, D., Zorn J., Videmšek, P. (2002). Inovativne metode v socialnem delu. Ljubljana: Študentska založba dostopno na [https://sl.wikipedia.org/wiki/Vklju %C4 %8Devanje_ranjivih_skupin_na_trg_dela](https://sl.wikipedia.org/wiki/Vklju%C4%8Devanje_ranjivih_skupin_na_trg_dela) (2.2.2016).
39. <http://www.artservis.org/prirocnik/sponzorstvo.htm> (vpogled 11.3.2016)
40. [http://www.invel.si/ostalo/gradiva-podjetnistvo/socialno podjetnistvo_gradivo.pdf](http://www.invel.si/ostalo/gradiva-podjetnistvo/socialno_podjetnistvo_gradivo.pdf) vpogled (16. 2. 2016 str.: 12:14).
41. <http://www.emes.net/http://mlad.si/2012/04/intervju-s-tadejem-slapnikom-generalnim-sekretarjem-slovenskega-foruma-socialnega-podjetnistva/> vpogled (2.4.2016.,).

2.9.2 Priloge

2.9.2.1 Priloge tabel za socialna podjetja

Q4 Pravna oblika podjetij - Tabela 2.6.1 Pravna oblika podjetij

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
zavod	6	14 %
društvo	13	31 %
društvo s statusom socialnega podjetja	1	2 %
z.o.o., so.p.	1	2 %
zasebni zavod	4	10 %
zadruga, socialno podjetje	2	5 %
z.b.o., so.p.	1	2 %
društvo verjamem vate	1	2 %
d.o.o.	1	2 %
d.o.o.,so.p.	3	7 %
zadruga z omejeno odgovornostjo	1	2 %
društvo in socialno podjetje	1	2 %
družba z omejeno odgovornostjo d.o.o.	1	2 %
zadruga	3	7 %
zadruga, z.b.o. so.p	1	2 %
nvo spo	1	2 %
zavod sop	1	2 %
Skupaj	42	100 %

Tabela 2.6.2 Število zaposlenih v zadnjih treh letih

Q6 Število zaposlenih v zadnjih treh letih?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0	2	5 %
1	4	10 %
2	8	20 %
3	5	12 %
4	8	20 %
5	6	15 %
6	1	2 %
7	3	7 %
10	1	2 %
21	1	2 %
30	1	2 %
90	1	2 %
Skupaj	41	100 %

Tabela 2.6.3 Število zaposlenih iz ranljivih skupin

Q7 Število zaposlenih iz ranljivih skupin

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0	3	7 %
1	10	24 %
2	8	20 %
3	9	22 %
4	4	10 %
5	3	7 %
6	2	5 %
12	1	2 %
20	1	2 %
Skupaj	41	100 %

Tabela 2.6.4: Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Q8 Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0	18	44 %
1	5	12 %
2	4	10 %
3	4	10 %
4	1	2 %
5	2	5 %
7	1	2 %
8	1	2 %
10	1	2 %
12	1	2 %
15	1	2 %
25	1	2 %
75	1	2 %
Skupaj	41	100 %

Tabela 2.6.5: Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Q9 Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
0	20	50 %
1	4	10 %
2	5	13 %
3	3	8 %
4	1	3 %
5	1	3 %
7	2	5 %
8	2	5 %
12	1	3 %
75	1	3 %
Skupaj	40	100 %

Tabela 2.6.7 Kakšne težave imajo pri začetkih poslovanja – (veza graf : 2.6.7)

Q11 Težave (pomanjkanje) pri začetkih poslovanja (1- velika težava do 3-ni bila težava)

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Ustanovitvenega kapitala	40	3	1,98	2,00	2	0,73
Pomanjkanje ustreznega kadra / za vodenje ključnih poslovnih funkcij	41	2	1,98	2,00	2	0,76
Finančno poslovanje	41	2	1,66	1,00	1	0,79
Usposabljanje ljudi / ranljivih ciljnih skupi	39	4	2,15	2,00	2	0,63
Zbiranje sredstev (javni razpisi, donatorji)	40	3	1,50	1,00	1	0,72
Načrtovanje poklicnega razvoja	37	6	1,81	2,00	2	0,66
Motivacija ljudi	40	3	2,25	2,00	3	0,74
Angažiranje volonterjev (npr. mentorjev)	41	2	2,29	2,00	2	0,60
Težave (pomanjkanje) pri zač: Trženje	40	3	1,40	1,00	1	0,74

Tabela: 2.6.8 (veza graf : 2.6.8): Kakšne težave imajo pri trenutnem poslovanju?

Q12 Težave (pomanjkanje) pri trenutnem poslovanju (1- velika težava do 3- ni bila težava)

	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Ustanovitvenega kapitela	35	8	2,03	2,00	2	0,75
Pomanjkanje ustreznega kadra / za vodenje ključnih poslovnih funkcij	35	8	1,91	2,00	2	0,74
Finančno poslovanje	35	8	1,43	1,00	1	0,65
Usposabljanje ljudi / ranljivih ciljnih skupi	35	8	2,14	2,00	2	0,60
Zbiranje sredstev (javni razpisi, donatorji)	34	9	1,26	1,00	1	0,51
Načrtovanje poklicnega razvoja	34	9	2,15	2,00	2	0,61
Motivacija ljudi	35	8	2,34	2,00	3	0,73
Angažiranje volonterjev (npr. mentorjev)	34	9	2,29	2,00	2	0,58
Trženje	33	10	1,45	1,00	1	0,67

Tabela 2.6.9 (veza graf 2.6.9): S katerimi viri financirate poslovanje podjetja?

Q13 S katerimi viri financirate poslovanje podjetja?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Z lastnimi viri	18	46 %
Kredit	1	3 %
Državno subvencijo	2	5 %
Donatorska sredstva	1	3 %
Javni razpisi	7	18 %
Drugo:	10	26 %
Skupaj	39	100 %

Q13 (Drugo:)

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
lastni viri, donatorska sredstva, javni razpisi	1	10 %
lastni viri, kredit	1	10 %
javni razpisi, lastna sredstva	2	20 %
lastna sredstva, nepovratna, kredit	1	10 %
kredit, lasti viri	1	10 %
lastni viri, javni razpisi	1	10 %
več virov	1	10 %
javna dela	1	10 %
razpis, lastnimi viri	1	10 %
Skupaj	10	100 %

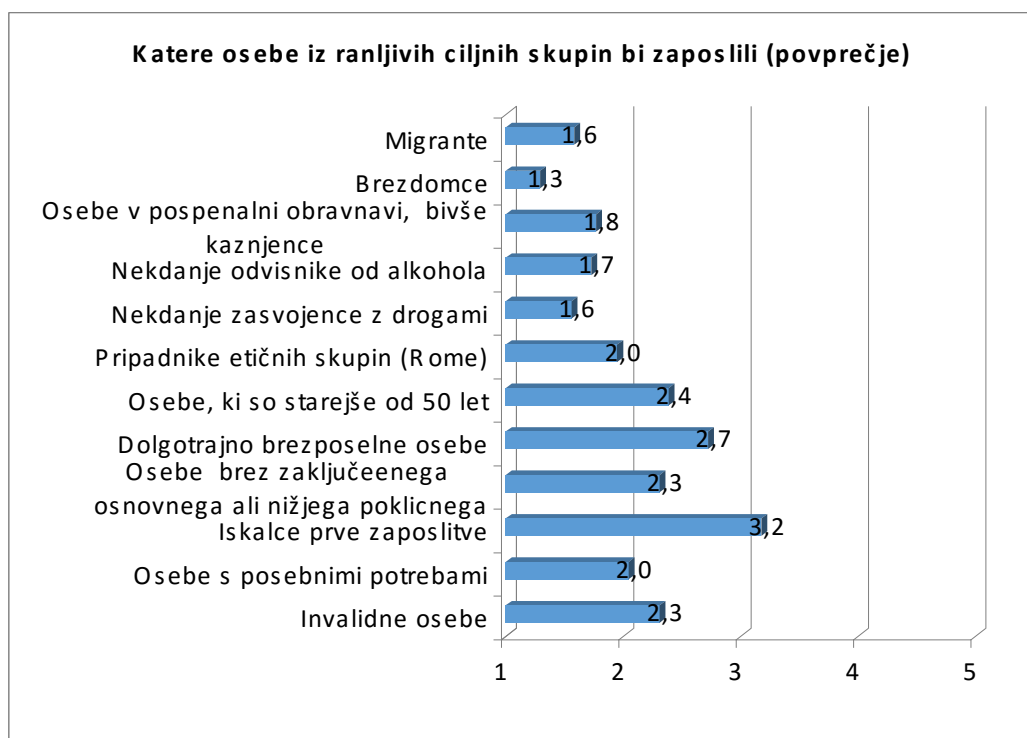
Tabela 2.6.29 (graf 2.6.29): Pri poslovanju podjetja mi največjo oviro predstavlja

Q37 Pri poslovanju podjetja mi največjo oviro predstavlja: (1-zelo nepomembno, 5-zelo pomembno)

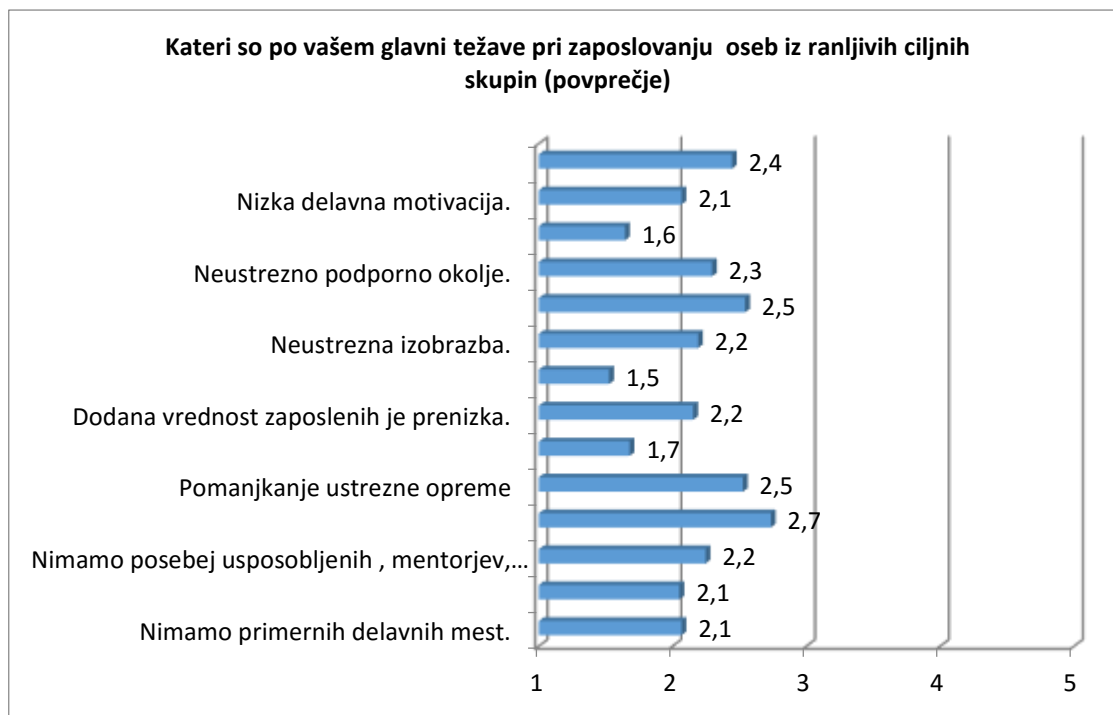
	N		Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon
	Odstotek	Manjkajoči				
Pomanjkanje veščin in znanj s področja podjetništva	34	9	3,47	3,00	3	0,86
Pomanjkanje veščin in znanj s področja trženja	34	9	3,76	4,00	4	0,85
Pomanjkanje finančnih sredstev	33	10	4,33	4,00	5	0,78
Pomanjkanje specifičnih znanj za delo z ljudmi (komunikacijske spretnosti, medosebne sposobnosti)	34	9	3,12	3,00	3	0,77
Zakonodaja in birokracija	34	9	3,71	4,00	3	0,84
Pomanjkanje praktičnih znanja	34	9	2,82	3,00	3	0,80
Drugo:	0	43				

2.9.2.2 Priloge grafov za podjetja

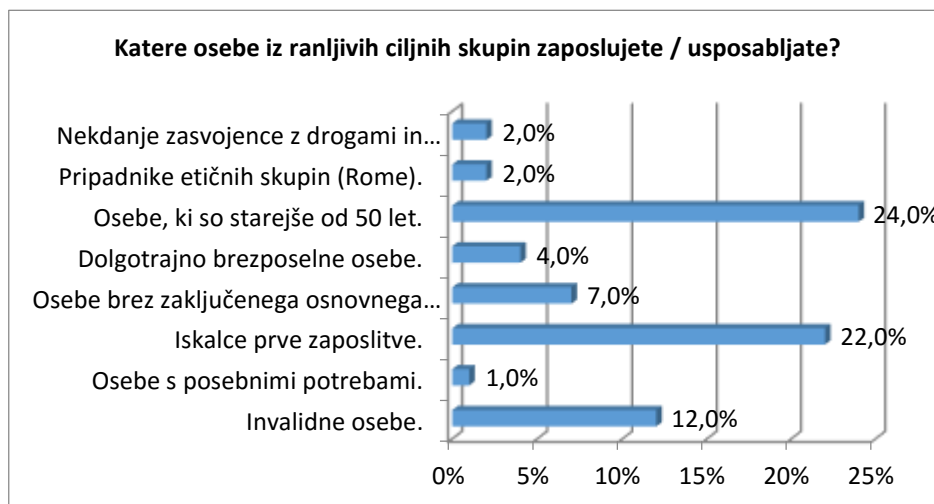
Graf :2.5.2 veza tabele 2.5.2: Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin bi zaposlili?



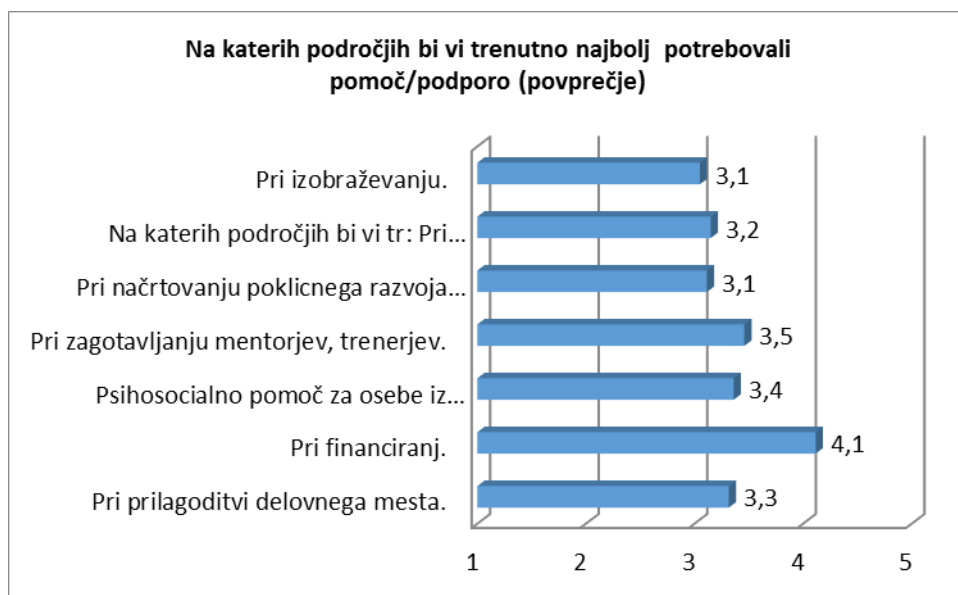
Graf: 2.5.3 veza tabela 2.5.3: Katere so po vašem glavne težave pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin?



Graf 2.5.4 veza tabela 2.5.4: Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujete / usposabljate?



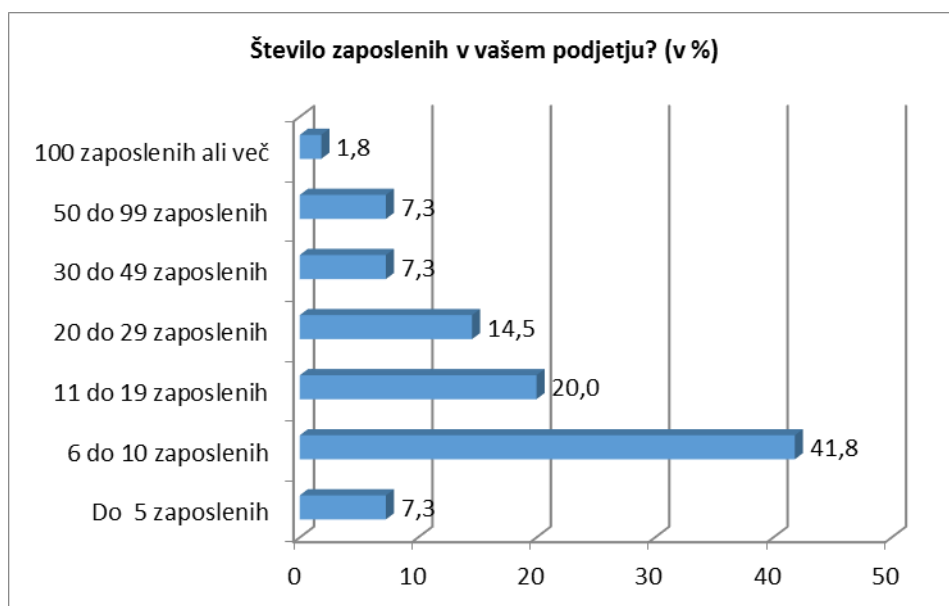
Graf: 2.5.5 veza tabela 2.5.5: Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali pomoč/podporo?



Graf: 2.5.14 veza tabela: 2.5.14:

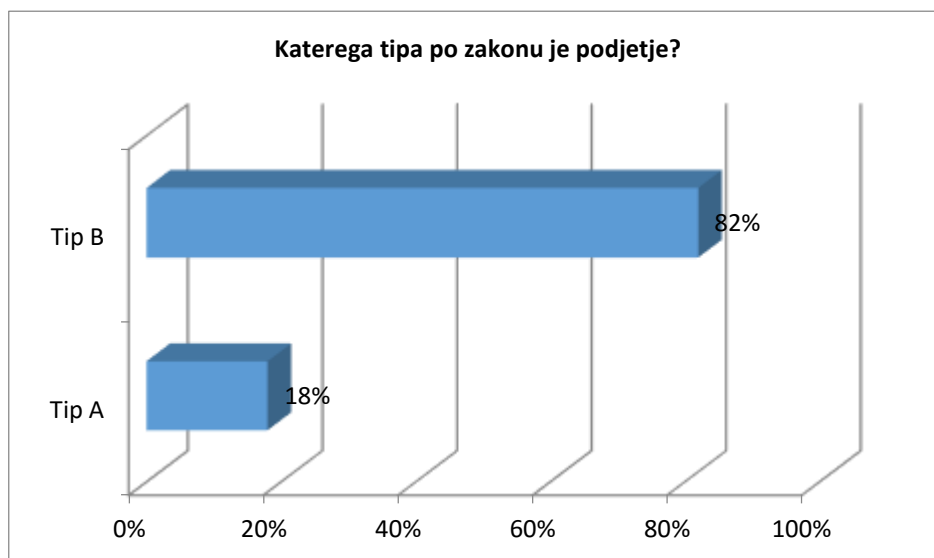


Graf: 2.5.15 veza tabela: 2.5.15: Število zaposlenih v vašem podjetju

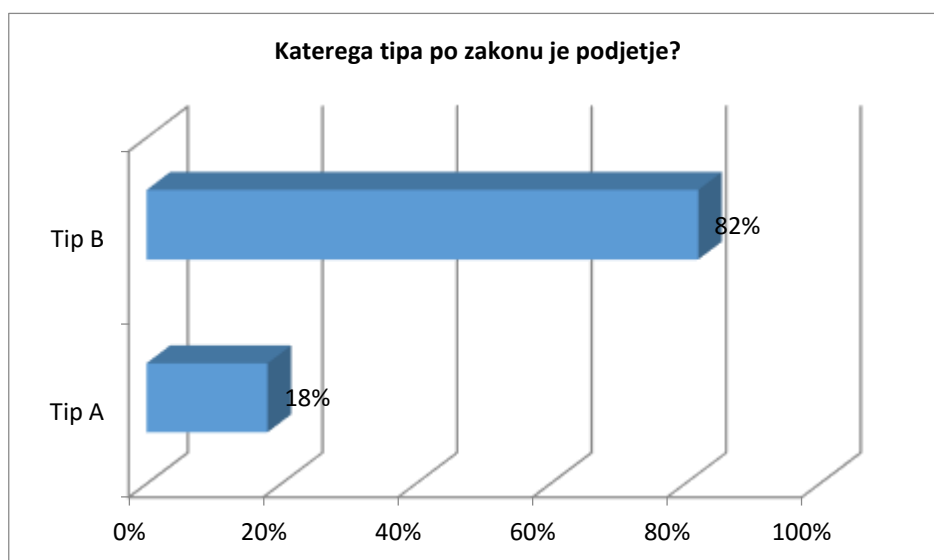


2.9.2.3 Priloge grafov za socialna podjetja

Graf 2.6.6: Katerega tipa po zakonu je podjetje? - Veza tabela 2.6.2



Graf 2.6.6: Katerega tipa po zakonu je podjetje? - Veza tabela 2.6.2



2.9.2.4 Vprašalnik za podjetja

Pozdravljeni!

Sem Danica Dobaj in pripravljam magistrsko nalogo na Fakulteti za socialno delo z naslovom Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin. Namen raziskave je ugotoviti možnosti zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin v podjetjih in s kakšnimi težavami se soočajo pri zaposlovanju ranljivih ciljnih skupin socialna podjetja. Vaše sodelovanje je za raziskavo ključno, saj bomo le z vašimi odgovori dobili realen vpogled v ključne dileme ranljivih ciljnih skupin v podjetjih. Anketa je anonimna. Zbrani podatki bodo obravnavani strogo zaupno in analizirani na splošno. Uporabljeni bodo izključno za pripravo te magistrske naloge.

Za vaše sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem.

Danica Dobaj

Q1 - Ali bi zaposlili na prosto delovno mesto osebe iz ranljivih ciljnih skupin

- ☐ Da
☐ Morda
☐ Ne

Q2 - Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin bi zaposlili. Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-sploh nisem pripravljen, 2-delno pripravljen, 3-niti pripravljen, niti nepripravljen, 4-pripravljen, 5-zelo pripravljen.

	Sploh nisem pripravlje n	Delno pripravlje n	Niti-niti	Pripravlje n	Popolnom a pripravlje n
Invalidne osebe	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe s posebnimi potrebami	☐	☐	☐	☐	☐
Iskalce prve zaposlitve	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja	☐	☐	☐	☐	☐
Dolgotrajno brezposelne osebe	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe, ki so starejše od 50 let	☐	☐	☐	☐	☐
Pripadnike etičnih skupin (Rome)	☐	☐	☐	☐	☐
Nekdanje zasvojenke z drogami	☐	☐	☐	☐	☐
Nekdanje odvisnike od alkohola	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe v pospelnalni obravnavi, bivše kaznjence	☐	☐	☐	☐	☐
Brezdomce	☐	☐	☐	☐	☐
Migrante	☐	☐	☐	☐	☐

Q3 - Kateri so po vašem glavni težave pri zaposlovanju oseb iz ranljivih ciljnih skupin. Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-zelo velik problem, 2-velik problem 3-niti, niti, 4-ni problem, 5-splah ni problem.

	Zelo velik problem	Velik problem	Niti-niti	Ni problem	Splah ni problem
Nimamo primernih delavnih mest.	☐	☐	☐	☐	☐
Postopki za prilagoditev delavnih mest so prezahtevni.	☐	☐	☐	☐	☐
Nimamo posebej usposobljenih , mentorjev, trenerjev	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje strokovnega znanja in izkušenj.	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje ustrezne opreme	☐	☐	☐	☐	☐
Stroški zaposlovanja so previsoki.	☐	☐	☐	☐	☐
Dodana vrednost zaposlenih je prenizka.	☐	☐	☐	☐	☐
Daljša odsotnosti iz dela, bolniški stalež.	☐	☐	☐	☐	☐
Neustrezna izobrazba.	☐	☐	☐	☐	☐
Nimajo dovolj delavnih izkušenj.	☐	☐	☐	☐	☐
Neustrezno podporno okolje.	☐	☐	☐	☐	☐
Ni primernih spodbud s strani države.	☐	☐	☐	☐	☐
Nizka delavna motivacija.	☐	☐	☐	☐	☐
Nepripravljenost za dodatno izobraževanje.	☐	☐	☐	☐	☐

Q4 - Katere osebe iz ranljivih ciljnih skupin zaposlujete / usposabljaate?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Invalidne osebe.
- ☐ Osebe s posebnimi potrebami.
- ☐ Iskalce prve zaposlitve.
- ☐ Osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja.
- ☐ Dolgotrajno brezposelne osebe.
- ☐ Osebe, ki so starejše od 50 let.
- ☐ Pripadnike etičnih skupin (Rome).
- ☐ Nekdanje zasvojenca z drogami in odvisnike od alkohola.
- ☐ Osebe v pospentalni obravnavi, bivše kaznjence.
- ☐ Brezdomce.
- ☐ Migranta.
- ☐ Drugo:

Q5 - Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali pomoč/podporo. Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-splah ni pomembno, 2-ni pomembno 3-niti, niti, 4-pomembno 5-zelo pomembno.

	Splah ni pomembn o	Ni pomembn o	Niti, niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Pri prilagoditvi delovnega mesta.	☐	☐	☐	☐	☐

	Sploh ni pomembn	Ni pomembn	Niti, niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Pri financiranju.	☐	☐	☐	☐	☐
Psihosocialno pomoč za osebe iz ranljivih skupin.	☐	☐	☐	☐	☐
Pri zagotavljanju mentorjev, trenerjev.	☐	☐	☐	☐	☐
Pri načrtovanju poklicnega razvoja vključenih.	☐	☐	☐	☐	☐
Pri zbiranju sredstev (javni razpisi, donatorji).	☐	☐	☐	☐	☐
Pri izobraževanju.	☐	☐	☐	☐	☐

Q6 - Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokovni izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)?

- ☐ Da
☐ Ne

Q7 - Ali poznate poslovni model WISE (delovno integracijska podjetja v EU)?

- ☐ Da
☐ Delno
☐ Ne

Q8 – Ali poznate ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine?

- ☐ Da
☐ Delno
☐ Ne

Q9 - Ali ste v zadnjih treh letih uporabili ukrepe aktivne politike zaposlovanja za ranljive ciljne skupine glede na vaše potrebe?

- ☐ Da
☐ Ne

Q10 - Ali ste s pomočjo ukrepov aktivne politike zaposlovanja zaposlili kakega kandidata?

- ☐ Da
☐ Ne

Q11 - Ali ste za te osebe prejeli subvencijo za zaposlitev?

- ☐ Da
☐ Ne

Q12 - Ocenite, kako pogosto so kandidati ustrezali vašim zahtevam glede (vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-nikoli, 2-redko, 3-niti, niti, 4-pogosto, 5-vedno).

	Nikoli	Redko	Niti, niti	Pogosto	Vedno
Izobrazbe	☐	☐	☐	☐	☐
Delavnih izkušenj	☐	☐	☐	☐	☐
Dodatnih znanj	☐	☐	☐	☐	☐

Q13 - Kako ocenjujete koristnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja glede na vaše potrebe. Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti, niti, 4-se strinjam, 5-popolnoma se strinjam.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti, niti	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
S pomočjo ukrepov smo lahko preizkusili ustreznost kandidatov pred zaposlitvijo	☐	☐	☐	☐	☐
S pomočjo ukrepov smo razrešili pomanjkanje določenih kadrov	☐	☐	☐	☐	☐
Brez finančne pomoči se ne bi odločili za novo zaposlitev	☐	☐	☐	☐	☐

Q14 - Katere konkretne pomoči bi po vašem potrebah morala zagotoviti država za hitrejšo integracijo ranljivih skupin na trg dela? Vsako trditev označite od 1 do 5. Pri čemer vrednosti pomenijo sledeče: 1-sploh ni pomembno, 2-ni pomembno, 3-niti, niti, 4-pomembno, 5-zelo pomembno.

	Sploh ni pomembno	Ni pomembno	Niti, niti	Pomembno	Zelo pomembno
Vzpostaviti dostop do ustreznih finančnih sredstev, ki podpirajo proces usposabljanja/integracije podjetij	☐	☐	☐	☐	☐
Zmanjšati vse administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva	☐	☐	☐	☐	☐
Posebno podporo delodajalcem, ki zaposlujejo osebe iz ranljivih ciljnih skupin	☐	☐	☐	☐	☐
Višje in daljše finančne spodbude za zaposlovanje oseb iz ranljivih ciljnih skupin	☐	☐	☐	☐	☐
Posebno finančno nagrado delodajalcem, ki zaposlujejo osebe iz ranljivih ciljnih skupin	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q15 - Število zaposlenih v vašem podjetju?

- ☐ Do 5 zaposlenih
- ☐ 6 do 10 zaposlenih
- ☐ 11 do 19 zaposlenih
- ☐ 20 do 29 zaposlenih
- ☐ 30 do 49 zaposlenih
- ☐ 50 do 99 zaposlenih.
- ☐ 100 zaposlenih ali več.

Q16 - Vaša glavna dejavnost delovanja?

2.9.2.5 Vprašalnik za socialna podjetja

Pozdravljeni!

Sem Danica Dobaj in pripravljam na Fakulteti za socialno delo magistrsko delo z naslovom Dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin. Namen raziskave je ugotoviti možnosti zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin v podjetjih in s kakšnimi težavami se soočajo pri zaposlovanju ranljivih skupin socialna podjetja. Vaše sodelovanje je za raziskavo ključno, saj bomo z vašimi odgovori dobili realen vpogled v ključne dileme zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin, ob tem pa poskusili ugotoviti ali pri nas že obstaja ustrezno podporno okolje za razvoj socialnih podjetij, še posebej tipa B (delovno integracijskih) in s kakšnimi težavami se soočajo socialna podjetja pri razvoju delavnih mest, ki so hkrati ekonomsko utemeljena in po meri potreb različnih ranljivih ciljnih skupin. Anketa je anonimna. Zbrani podatki bodo obravnavani strogo zaupno in analizirani na splošno. Uporabljeni bodo izključno za pripravo te magistrske naloge.

Za vaše sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem.

Danica Dobaj

Q1 - Osebna izkaznica podjetja

Q2 - Leto ustanovitve podjetja

Q3 - Ustanovitelji

Q4 - Pravna oblika podjetja

Q5 - Dejavnost podjetja

Q6 - Število zaposlenih v zadnjih treh letih

Q7 - Število zaposlenih iz ranljivih skupin

Q8 - Število oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Q9 - Število ranljivih oseb na usposabljanju v zadnjih treh letih

Q10 - Katerega tipa po zakonu je podjetje?

- ☐ Tip A
☐ Tip B

Q11 - Težave (pomanjkanje) pri začetkih poslovanja

	Velika težava	Niti-niti	Ni bila težava
Ustanovitvenega kapitela	☐	☐	☐
Pomanjkanje ustreznega kadra / za vodenje ključnih poslovnih funkcij	☐	☐	☐
Finančno poslovanje	☐	☐	☐
Usposabljanje ljudi / ranljivih ciljnih skupi	☐	☐	☐
Zbiranje sredstev (javni razpisi, donatorji)	☐	☐	☐
Načrtovanje poklicnega razvoja	☐	☐	☐
Motivacija ljudi	☐	☐	☐
Angažiranje volonterjev (npr. mentorjev)	☐	☐	☐
Trženje	☐	☐	☐

Q12 - Težave (pomanjkanje) pri trenutnem poslovanju

	Velika težava	Niti-niti	Ni bila težava
Ustanovitvenega kapitela	☐	☐	☐
Pomanjkanje ustreznega kadra / za vodenje ključnih poslovnih funkcij	☐	☐	☐
Finančno poslovanje	☐	☐	☐
Usposabljanje ljudi / ranljivih ciljnih skupi	☐	☐	☐
Zbiranje sredstev (javni razpisi, donatorji)	☐	☐	☐
Načrtovanje poklicnega razvoja	☐	☐	☐
Motivacija ljudi	☐	☐	☐
Angažiranje volonterjev (npr. mentorjev)	☐	☐	☐
Trženje	☐	☐	☐

Q13 - S katerimi viri financirate poslovanje podjetja?

- ☐ Z lastnimi viri
☐ Kredit
☐ Državno subvencijo
☐ Donatorska sredstva
☐ Javni razpisi
☐ Drugo:

Q14 - Večinski delež financiranja (več kot 50 % financiranje) pridobite iz:

- ☐ javnih sredstev
☐ lastnih virov

Q15 - Ali poznate vire financiranja naložb v socialna podjetja, ki so dostopni preko ugodnejših kreditov, subvencij iz proračunskih virov države, garancij, preko skladov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva iz evropskih virov, ki so namenjeni za ustanavljanje in poslovanje socialnih podjetij?

- ☐ Da
☐ Delno
☐ Ne

Q16 - Na koliko javnih razpisov ste se že prijaviili?

- ☐ 1-5
☐ 6-10
☐ 11-15
☐ Več kot 15
☐ Na razpise se še nismo nikoli prijaviili

Q17 - Obkrožite razloge zakaj se ne prijavljate na več javnih razpisov?

- ☐ Javni razpisi niso vsebinsko primerni
☐ Drugo:

Q18 - Na razpisih na katerih ste bili uspešni, kakšna sredstva sta v večini (v več kot 50 %) prejeli?

- ☐ Povratna sredstva
☐ Nepovratna sredstva

Q19 - Ali poznate poslovni model WISE (delovna integracijska podjetja v EU)?

- ☐ Da
☐ Deloma
☐ Ne

Q20 - Kateri so po vaše ključni ukrepi, ki bi jih morala sprejeti država/ občina, da bi lahko v celoti izvajali funkcijo integracijskega podjetja (WISE)?

Q21 - Katere so po vaši oceni ključne kompetence za uspešno poslovanje socialnega podjetja. Opreделите po pomembnosti, kjer je 1- sploh ni pomembno in 5-zelo pomembno.

Q22 - Podjetniške/ekonomske kompetence

	Sploh ni pomembn o	Ni pomembn o	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Trženje	☐	☐	☐	☐	☐
Financiranje	☐	☐	☐	☐	☐
Razvoj produktov	☐	☐	☐	☐	☐
Razvoj strateških partnerjev / lokalna skupnost /podjetniki	☐	☐	☐	☐	☐

Q23 - Socialno/pedagoške kompetence

	Sploh ni pomembn o	Ni pomembn o	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Prepoznavanje in razumevanje težav vključenih	☐	☐	☐	☐	☐
Prepoznavanje in razumevanje težav	☐	☐	☐	☐	☐

	Sploh ni pomembn o	Ni pomembn o	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
vključenih					
Prepoznavanje in razumevanje šibkih področij / veščin	☐	☐	☐	☐	☐
Osebnostna rast	☐	☐	☐	☐	☐
Načrtovanje poklicnega razvoja o vključenih	☐	☐	☐	☐	☐

Q24 - Katere ranljive ciljne skupine zaposlujete?

- ☐ Invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami
- ☐ Dolgotrajno brezposelni
- ☐ Starejši brezposelni
- ☐ Osipniki
- ☐ Prvi iskalci zaposlitve
- ☐ Odvisniki od alkohola in drog
- ☐ osebe v pospelnalni obravnavi, bivši kaznjenci
- ☐ Pripadniki nekaterih etičnih skupin
- ☐ Drugo:

Q25 - Katere ranljive ciljne skupine usposabljate?

- ☐ Invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami
- ☐ Dolgotrajno brezposelni
- ☐ Starejše brezposelni
- ☐ Osipniki
- ☐ Prve iskalce zaposlitve
- ☐ Odvisnike od alkohola in drog
- ☐ Osebe v pospelnalni obravnavi, bivši kaznjenci
- ☐ Pripadnike nekaterih etičnih skupin
- ☐ Drugo:

Q26 - Število oseb iz ranljivih ciljnih skupin, ki jih usposabljate?

Q27 - Kako ste iskali osebe za zaposlitev ali usposabljanje?

- ☐ Preko Zavoda za zaposlovanje
- ☐ Samostojno
- ☐ Drugo:

Q28 - Za kakšen namen usposabljate osebe?

- ☐ Za lastne delovne potrebe
☐ Za širši trg dela

Q29 - Izberite tri ključne probleme povezane z zaposlovanje in usposabljanjem ranljivih ciljnih skupin?

- ☐ Pomanjkanje motivacije oseb na usposabljanju
☐ Premalo časa za usposabljanje
☐ Pomanjkanje ustreznih mentorjev / trenerjev
☐ Pomanjkanje opreme
☐ Neustrezna izobrazba vključenih
☐ Neustrezna podpora shema / zaposlitev namesto vajeniške pogodbe
☐ Drugo:

Q30 - Ali ima kdo od zaposlenih opravljen strokoven izpit za pedagoško/andragoško izobrazbo (primerno za vodjo mentorske skupine)

- ☐ Da
☐ Ne

Q31 - Povprečen čas usposabljanja pred zaposlitvijo/plasiranjem na trg dela (v dnevih)

Q32 - Kako zagotavljate funkcijo usposabljanja?

- ☐ Imamo profesionalne trenerje/mojstre/mentorje zaposlene v podjetju.
☐ Trenerje/mentorje/zagotavljamo s pomočjo volonterjev.
☐ Nimamo posebej usposobljenih posebej usposobljenih trenerjev/mentorjev/mojstrov.
☐ Drugo:

Q33 - Na katerih področjih bi vi trenutno najbolj potrebovali razvojno pomoč/podporo? (vsako trditev ocenite z 1 do 5)

	Zelo nepomem bno	Nepome mbno	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Računovodske storitve	☐	☐	☐	☐	☐
Svetovalne storitve (podjetniško, pravne)	☐	☐	☐	☐	☐
Trženje	☐	☐	☐	☐	☐
Pridobivanje nepovratnih sredstev	☐	☐	☐	☐	☐
Financiranje in pridobivanje ugodnejših posojil	☐	☐	☐	☐	☐
Psiho socialna pomoč za osebe iz ranljivih skupin	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q34 - Katere so po vašem konkretni aktivnosti, ki bi jih morala občina izvajati za pomoč socialnim podjetjem (vsako trditev ocenite z 1 do 5)?

	Zelo nepomem bno	Nepome mbno	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Nepovratne finančne spodbude za delovanje socialnega podjetja (npr. finančna sredstva ob zagonu)	☐	☐	☐	☐	☐
Posebni oz. dodatni razpisi za najem ugodnih kreditov in garancij financiranja dejavnosti podjetja	☐	☐	☐	☐	☐
Podeliti koncesije socialnim podjetjem za opravljanje javnih storitev	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q35 - Pri poslovanju podjetja mi največjo oviro predstavlja (vsako trditev ocenite z 1 do 5):

	Zelo nepomem bno	Nepome mbno	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
Pomanjkanje veščin in znanj s področja podjetništva	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje veščin in znanj s področja trženja	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje finančnih sredstev	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje specifičnih znanj za delo z ljudmi (komunikacijske spretnosti, medosebne sposobnosti)	☐	☐	☐	☐	☐
Zakonodaja in birokracija	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje praktičnih znanja	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q36 - Katero konkretno pomoč bi po vaših potrebah morala zagotoviti država (vsako trditev označite od 1 do 5)?

	Zelo nepomem bno	Nepome mbno	Niti-niti	Pomembn o	Zelo pomembn o
--	------------------------	----------------	-----------	--------------	----------------------

	Zelo nepomembno	Nepomembno	Niti-niti	Pomembno	Zelo pomembno
Zmanjšati vse administrativne in druge ovire, ki ovirajo razvoj podjetništva.	☐	☐	☐	☐	☐
Spodbuda za pritegnitev zasebnih vlagateljev (davčne olajšave, subvencije)	☐	☐	☐	☐	☐
Posebno podporo za razvoj socialnih podjetij, da bi povečali njihovo konkurenčnost	☐	☐	☐	☐	☐
Krepit vključevanje socialnih podjetij v lokalne razvojne procese.	☐	☐	☐	☐	☐
Socialni razvoj podjetništva mora postati ključni del vključevanja socialne politike posredovanja Na trg dela, v vseh razvojnih strategijah, na vseh ravneh.	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐