

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Jasmina Smajić Šupuk

**Zmanjševanje družbene neenakosti skozi vidike
solidarnostne in socialne ekonomije**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2019

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Jasmina Smajić Šupuk

**Zmanjševanje družbene neenakosti skozi vidike
solidarnostne in socialne ekonomije**

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo

Mentorica: izr. prof. dr. Jelka Zorn

Ljubljana, 2019

Podatki o magistrskem delu/Tabela

Ime in priimek	Jasmina Smajić Šupuk
Naslov naloge	Zmanjševanje družbene neenakosti skozi vidike solidarnostne in socialne ekonomije
Kraj	Ljubljana, Slovenija
Leto	2019/2020
Število strani	93
Število tabel	4
Število prilog	6
Mentorica	Dr. Jelka Zorn
Lektorica	Amra Halilović Đurković

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Jelki Zorn, ki me je odlično vodila skozi raziskovanje in spoznavanje področja, v katerem sem leta delala in ga sedaj veliko bolj široko in drugače gledam ter razumem.

Magistrsko delo posvečam staršem in Adnanu. Ste tu, ko vas potrebujem.
Mama, hvala, ker vedno verjameš vame.

Magistrsko delo posvečam tudi prijatelju, ki je med pisanjem te naloge preminil. Bil je tiste vrste prijatelj, ki je bil tu, ko si ga potreboval, in bi ob omembi teme moje magistrske naloge rekel: »O tem sem prejšnjo soboto prebiral v Sobotni prilogi.«

ZMANJŠEVANJE DRUŽBENE NEENAKOSTI SKOZI VIDIKE SOLIDARNOSTNE IN SOCIALNE EKONOMIJE

Povzetek magistrskega dela

V magistrskem delu obravnavamo in analiziramo družbeno svetovno ureditev in s tem povezane družbene neenakosti ter zaposlitve v okviru solidarnostnih in socialnih ekonomij.

V nalogi raziščemo teoretične koncepte kapitalizma, neoliberalizma, družbene stratifikacije, neenakost v družbi in revščino. Prav tako raziščemo trg dela, identifikacijo trga dela, sodobni prekariat ter solidarnostno in socialno ekonomijo.

V empiričnem delu magistrske naloge, ki je opravljena na osnovi kvalitativne metode, je namen raziskave preučiti delovanje izbranih solidarnostnih organizacij in socialnih podjetij. Poskušamo odgovoriti na vprašanje, ali je vzpostavitev podjetja, ki deluje po vrednotah in načelih SSE – solidarnostno socialne ekonomije, uspešen primer vključevanja ljudi v družbo.

Zanimalo nas je področje neenakosti v slovenski družbi, možnost zmanjševanja neenakosti različnih ciljnih skupin skozi oblike zaposlovanja v organizacijah in podjetjih solidarnostne in socialne ekonomije. Se solidarnostna in socialna podjetja srečujejo z neenakostjo v podjetju, sistemu in pri zaposlenih? Kako jo odpravljajo in zmanjšujejo?

Po opravljenih intervjujih s šestimi socialnimi podjetji smo uporabili metodo kodiranja. Ugotovili smo, da socialna podjetja različne skupine ljudi zaposlujejo, izvajajo solidarnostno in socialno ekonomijo v družbi, pri tem pa se soočajo s številnimi preprekami in sistemskimi ovirami, kot so: nestrukturirano, pomanjkljivo financiranje s strani države in pristojnih ministrstev, slabo ali nikakršno lokalno, državno ali mednarodno podporno okolje in prepuščenost samim sebi in tržnim pogojem. Po skoraj desetletju delovanja se še vedno borijo za obstoj in preživetje.

Podjetja, ki smo jih vključili v raziskavo, delujejo na različnih področjih, kot so: gostinska dejavnost, kultura, socialni marketing, recikliranje, trgovina rabljenih izdelkov, povezovanje in podpora drugim socialnim podjetjem, zadrugam itd. Zaposlenim omogočajo urejeno delovno okolje, ki mora biti in je velikokrat prilagojeno njim. Podjetja so se načrtno specializirala za eno ali več ciljnih skupin, ki jih nato usposablja na delovnem mestu in zaposlujejo.

Socialni podjetniki svoje delo vidijo kot obliko ekonomije, ki poleg podjetništva in tržne dejavnosti pomeni tudi poslanstvo uvajanja družbenih sprememb.

Ključne besede: solidarnostna, socialna ekonomija, kapitalizem, neoliberalizem, neenakosti, družba, socialna podjetja, socialno podjetništvo, trg dela, prekariat, zaposleni, spremembe v družbi, združništvo

REDUCING SOCIAL INEQUALITIES THROUGH ASPECTS OF SOLIDARITY AND SOCIAL ECONOMY

Master's Thesis Abstract

The master's thesis deals with and analyzes the social world order and the related inequalities that occur in society and employment within the framework of solidarity and social economies.

The thesis explores the theoretical concepts of capitalism, neoliberalism, social stratification, inequality in society and poverty. We also explore the labor market, labor market identification, contemporary precariat and solidarity and social economy.

In the empirical part of the master's thesis, which is done on the basis of qualitative method, is the purpose of the study is to examine the functioning of selected solidarity organizations and social enterprises. Is establishing a company that works on the values and principles of the SSE - Solidarity Social Economy a successful example of integrating people into society?

We were interested in the field of inequality in Slovenian society, the possibility of reducing inequalities of different target groups through forms of employment in organizations and companies of solidarity and social economy. Do solidarity and social enterprises face inequality in the company, system and employees? How they eliminate and reduce it.

After interviewing with six social companies, we used the coding method. We have found out that social groups of different groups of people employ, exercise solidarity and social economy in society, while facing many obstacles and systemic obstacles such as: not structured lack of funding from the state and competent ministries, poor local, state or an international supportive environment and a commitment to being resourceful, experienced and market-driven. After nearly a decade of operation, they are still struggling to survive and persist.

The companies we have included in the survey and interviewed are active in various fields, such as: catering, culture, social marketing, recycling, second-hand trade, networking and support for other social enterprises, cooperatives, etc. They provide jobs to employees with environment that must and often is tailored to them. Companies intentionally specialize in one or more target groups, which they then train in the workplace and employ. Social entrepreneurs see their work as a form of economics, working in various fields, performing in addition to entrepreneurship and marketing, an important social or social effect, and listen through their work and mission to make changes in society.

Keywords: solidarity, social economy, capitalism, neoliberalism, inequalities, society, social enterprises, social entrepreneurship, labor market, precariat, employees, changes in society, cooperatives.

KAZALO VSEBINE

1. TEORETIČNI UVOD	1
1.1. Kapitalizem	1
1.2. Neoliberalizem	5
1.3. Družbena stratifikacija: neenakosti v družbi in revščina	8
1.4. Identifikacija trga dela, sodobni prekariat	12
1.5. "Ranljive ciljne skupine" – kritika koncepta	15
1.6. Solidarnostna in socialna ekonomija	16
1.6.1. Sistemska ureditev socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji	19
2. OPREDELITEV PROBLEMA	24
3. METODOLOGIJA	25
3.1. Vrsta raziskave	25
3.2. Merski inštrument in viri podatkov	25
3.3. Populacija	25
3.4. Zbiranje podatkov	26
3.5. Obdelava in analiza podatkov	27
4. REZULTATI	28
4.1. Primer kodiranja Gostilna dela so. p.	28
4.2. Podatki o pravni obliki organizacij, vključenih v raziskavo	40
4.3. Podatki o dejavnosti, ki jih vključene organizacije izvajajo, in številu zaposlenih oziroma vključenih v usposabljanje	40
4.4. Podatki o pričetku delovanja in tipu socialnih podjetij	41
5. RAZPRAVA	42
5.1. Spreminjanje družbenih odnosov	42
5.2. Delo za skupnost	44
5.3. Delo z zaposlenimi	45
5.4. Zmanjševanje družbene neenakosti kot poslanstvo socialnih podjetij	47
5.5. Pomanjkanje sistemske podpore	48
5.6. Prepuščenosti tržnim odnosom	50
6. POVZETEK UGOTOVITEV	52
7. PREDLOGI	55
8. LITERATURA IN VIRI	56
9. PRILOGE	59
9.1. Priloga A: Gostilna dela so. p.	59
9.2. Priloga B: Center ponovne uporabe so. p.	65
9.3. Priloga C: Združenje Drogart – Iz principa so. p.	72
9.4. Priloga Č: Skuhna so. p.	77

9.5.	<i>Priloga D: Zadruga Stara roba, nova raba so. p.</i>	82
9.6.	<i>Priloga E: CAAP so. p.</i>	87

KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Primer kodiranja Gostilna dela so. p.	28
Tabela 4.2: Podatki o pravni obliki organizacij, vključenih v raziskavo	40
Tabela 4.3: Podatki o dejavnosti, ki jih vključene organizacije izvajajo, in številu zaposlenih oziroma vključenih v usposabljanje.....	40
Tabela 4.4: Podatki o pričetku delovanja in tipu socialnih podjetij	41

KAZALO SLIK

Slika 1.1: (Socialni inkubator, 2014).....	20
--	----

PREDGOVOR

Od leta 2011 sem vpeta v delovanje in razvoj socialne ekonomije, tudi socialnega podjetništva v Sloveniji. Enkrat, ko sem se odločila, da bom delovala na tem področju, je to vsekakor pomenilo delovanje in pripadnost manjši skupini drugače mislečih ljudi. Predvsem v svetu ekonomistov oziroma v svetu kapitalističnih družbenih odnosov. Poslovno ves čas hodiš po robu, nisi sprejet, si tudi manj razumljen in vsekakor dostopaš do manj informacij, manj sredstev na trgu, manj sredstev s strani države itd. Področje je multidisciplinarno. Uvajaš, preizkušaš nove modele organizacije, ki so lahko še tako dobri in uspešni, a napredek, sprememba se dogaja počasi. Čeprav se izvajanje socialne ekonomije izvaja na lokalni ravni, ima ta učinek tudi na globalnem.

Družba funkcionira kot živ organizem. Ima elemente ideologije, morale, politične in pravne ureditve. Vse pogostejše se poraja vprašanje in težnja k temu, da kapitalistična svetovna ureditev prinaša veliko slabosti, neenakosti in kliče k spremembam. Na solidarnostno in socialno ekonomijo ne gledamo več kot na manjši odklon od klasičnega podjetništva, temveč kot alternativni sistem ekonomije, ki bi moral imeti primeren družbeni pomen in vlogo. Pa ga ima?

Magistrska naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu sem uporabila deskriptivno metodo dela s študijem relevantnih teoretskih pojmov, kar sem črpala iz domače in tuje literature, člankov, zbornikov in spletnih virov.

Namen magistrskega dela je raziskati družbeno svetovno ureditev, neenakosti, ki se pojavljajo v družbi, zaposlitve v okviru solidarnostnih in socialnih ekonomij, primere dobrih praks itd.

V nalogi raziščem teoretične koncepte kapitalizma, neoliberalizma, družbene stratifikacije, neenakost v družbi in revščino. Prav tako raziščemo identifikacijo trga dela, sodobni prekariat ter solidarnostno in socialno ekonomijo.

V empiričnem delu magistrske naloge, ki je opravljena na osnovi kvalitativne metode, je namen raziskave preučiti delovanje izbranih solidarnostnih organizacij in socialnih podjetij. Je vzpostavitev podjetja, ki deluje po vrednotah in načelih solidarnostne socialne ekonomije (SSE), uspešen primer vključevanja ljudi v družbo? V raziskavi me je zanimalo, s kakšnimi sistemskimi ovirami in težavami se srečujejo, način vzpostavitve podpore pri zaposlovanju, povezanost med zaposlenimi, krepitev moči zaposlenih, primeri dobre prakse itd.

Menim, da je za učinkovito in uspešno delovanje na področju socialne ekonomije treba imeti socialnodelavna znanja, kritično miselnost in etično občutljivost. To so znanja, ki so še kako potrebna za opravljanje in izvajanje dela na terenu, lahko pa jih pridobimo in sežemo do njih v sklopu magistrskega študija in ob pisanju ter raziskovanju tega področja.

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Kapitalizem

V vsej zgodovini človeštva so ljudje proizvajali zato, da bi živeli: samo v kapitalizmu živijo zato, da bi proizvajali. (Rastko Močnik, 2006).

Priča smo nemirnemu svetu, vedno večjemu številu demonstracij (zadnje večje demonstracije – demonstracije rumenih jopičev, protesti mladih o podnebnih spremembah), ogromnih družbenih razlik in nevarnosti, ki izhajajo iz odpiranja določenih družbenih problemov (okoljski problemi, vse večja revščina ipd.), ti pa nastajajo zaradi strukturno zasnovanega kapitalizma. Kapitalizem se kaže v vseh oblikah pogojev življenja in odnosov, v katerih danes živimo. V svetu je dominanten, tako politično-ekonomskem kot v ideološkem smislu.

Danes kapitalizem predstavlja samoumeven sistem, ki ureja področja, kot so gospodarstvo, družbena hierarhija, demografija, kultura itd. Razumevanje kapitalizma izhaja iz njegove opredelitve. Nima enotne definicije in lahko ga razumemo zgolj skozi njegovo prepletanje in interakcijo. Kot pravi Žižek (2000), si lahko predstavljamo naravne katastrofe, celo konec sveta, ne moremo pa si predstavljati konec kapitalizma.

Če želimo razumeti svetovno ureditev, svetovni sistem kapitalizma, moramo najprej pogledati nazaj v zgodovino. Kako je nastal in kaj je pomenil. *Capitale* je latinska beseda, ki izhaja iz besede *caput*, kar pomeni glava in izvira iz 12. ali 13. stoletja. Pojavila se je v pomenu glavnice, zaloge blaga, gmote denarja, ki prinaša obresti. Beseda *kapital*, iz katere se je kasneje razvila beseda kapitalizem, je svoj pomen začela dobivati okrog 1770 z ekonomistom Turgotom. Tudi z obdobjem antične Grčije so na račun izkoriščanja drugih poznali utemeljeno ureditev, kajti že Aristotel si takrat ni mogel predstavljati družbene ureditve, ki ne bi vključevala sužnje, saj brez njih po njegovem nihče ne bi mogel delati, družba pa brez dela ne bi mogla funkcionirati. Kot je več stoletij kasneje ugotovil Marx, je Aristotelu spodletelo pri razumevanju vrednosti. Sam namreč na tisti stopnji razvoja ni mogel vedeti, da so v blagovnih vrednostih vsa dela izražena kot enako človeško delo. Tega ni mogel razbrati iz vrednostne oblike (ki jo je sicer sam razvil) samo zato, ker je grška družba slonela na suženjskem delu in je imela neenakost ljudi in njihovih delovnih sil za naravno podlago (Marx, 1986).

Marx deli kapital na konstanten (stalni) in variabilen (krožeči) (Marx, 1986). Dobrine dolgega trajanja, kot so cesta, ladja, vodovod, stroji in orodja uvrščamo med stalni kapital. Krožeči kapital predstavljajo uporabne dobrine: surovine, polizdelki, denar različnih izplačil (mezd in dela) (Klarič, 2011). Stroj torej štejemo med konstantni kapital, človeško delovno moč pa v variabilni kapital, ki ustvarja presežno vrednost, kar po Marxu omogoča izkoriščanje delavca. S tem, ko kapitalist preobraža denar v blaga, ki služijo kot snovni tvorci novega produkta ali faktorji delovnega procesa, s tem, ko njihovi mrtvi predmetnosti pripoji živo delovno silo, preobraža minulo, opredmeteno, mrtvo delo v kapital (Marx 1986).

Z obdobjem renesanse se zgodi dvojna radikalna preobrazba, ki pusti pečat na moderno obdobje. Zgodi se kristalizacija kapitalistične družbe v Evropi in njena osvojitev sveta. Samir Amin pravi, da gre za dve neločljivi razsežnosti istega gibanja:

Novi svet je postavljaj temelje kapitalistične družbe, ki je obenem omogočil tudi razvoj znanstvenega napredka. Oblikoval se je na način, da so prvič v človeški zgodovini poenotili temeljna pravila kapitalističnega ekonomskega sistema, osnovanega na prevladi zasebnega podjetništva, meznega dela in proste trgovine z njunimi produkti. Poenotil ga je tudi razumski značaj sprejemanja odločitev ne samo v podjetjih, pač pa tudi v politiki držav in strank, ki se niso več pustile voditi stari ekskluzivni logiki oblasti in so jo zamenjale s prevlado ekonomskih interesov, ki so tako postali neposredno delujoče najvišje načelo (Amin, 2009, str. 55).

V preteklosti se beseda kapitalizem ni pogosto omenjala. Beseda *kapitalist* izvira iz 17. stoletja. H. Mercurius jo uporabi že leta 1633. Sčasoma so bili kapitalisti označeni kot vlagatelj in kot tisti, ki so obračali denar. Beseda ni imela pozitivne konotacije in je označevala pohlepne ljudi, ki jim ni bilo nikoli dovolj denarja (Klarič, 2011). Po Marxu je kapitalist v produkciji uporabne in menjalne vrednosti oziroma v produkciji blaga. Producirati želi blago, čigar vrednost je višja kakor vsota produkcijskih sredstev in delovne sile, v katere je vložil svoj denar. Producirati noče samo vrednosti, temveč tudi presežne vrednosti, ki mu zagotavlja profit.

Številni avtorji so se besede kapitalizem izogibali in v britanski enciklopediji se pojavi šele leta 1926. Vendar se v 20. stoletju uporaba besede drastično poveča in razširi med množice.

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je *kapitalizem* opredeljen kot gospodarsko-družbena ureditev, v kateri so proizvodjalna sredstva v privatni lasti.

V običajnem gledanju v političnih razpravah in medijih se kapitalizem enači s tržnim gospodarstvom. Družba ves čas proizvaja in troši. A vendar Braudel temu pogledu nasprotuje.

Kajti trgi so obstajali že od nekdaj in niso nastajali zaradi ali pa kot rezultat kapitalizma. Braudel je kapitalizem poimenoval v tri slojno med seboj odvisne zgradbe. Prva (pritličje) je večstoletna tradicija, ki jo je človeštvo globo ponotranjilo, kot so navade, rutine, običaji in delujejo zunaj polne zavesti. Gibalo in kazalec sprememb pa sta bila denar in mesto. Omogočala in pospeševala sta menjavo in s tem nepopolno menjalno gospodarstvo. Druga raven – tržno gospodarstvo, oziroma raven blagovnega prometa povezuje večja mesta z manjšimi in organizira produkcijo ter usmerja porabo. Nad tržnim gospodarstvom v strogem pomenu besede je ponavadi cvetel kapitalizem (Braudel, 2017, str. 27).

Da bi pravilno razumeli razvoj kapitalizma, se vsekakor moramo vrniti v zgodovino in pogledati njegov nastanek ter vpliv. Razlog (ne)uporabe besede kapitalizem ni nepomemben, kmalu se ugotovi, da v zgodovinskem izhodišču nosi negativno in skrajno krvavo pot. Braudel razvoj kapitalizma vidi skozi tri ravni časa: geografski čas s svojimi počasnimi skoraj neopaznimi spremembami, čas socialne in kulturne zgodovine, s čimer je meril na kraljevine, cesarstva in civilizacije, in šolsko zgodovino. Šolska zgodovina je po mnenju Braudela površinska in povzroča zavajanje.

Šolska literatura in učbeniki opisujejo nepopolno podatkovno-dogodkovno zgodovino, ki sploh ne omenja kapitalizma ali pa ga enačijo z nastankom industrijske revolucije. Če se kapitalizem opisuje, pa se omenja kot linearno razvijanje, zaporedno po stopinjah trgovskega, industrijskega in finančnega, ter kot pravljica prigrada nekje v preteklosti. “V davnih časih je bila na eni strani delovna, razumna, predvsem pa varčna elita, na drugi pa so bili postopači, ki so pasli lenobo in zaveseljačili vse, kar so imeli in še več” (Marx, 1986, str. 650).

Kapitalizem je nastal z nasiljem in se nikakor ni ločil od njega. V zgodovinskem kontekstu za prevzem in spremembo sistema ni klasičnega obglavljanja, je pa množično število razlastitve lastnikov in neznano število revežev (Mastnak, 2009). Odkritje ameriških dežel, zaslužnjevanje, pokončevanje, osvojitve in plenitve vzhodne Indije, sprememba Afrike v lovišča, trgovine s sužnji, vse to je začetek prvotne akumulacije kapitalistične produkcije. Teh grozot še ni konec, dodali smo še grozote 20. stoletja, ki so se le preoblikovale. Niso nekaj naključnega, pač pa so del političnega aparata kapitalistične akumulacije, ki so danes po svetu prekrite ali ublažene s humanitarnimi obliži.

V 16. stoletju dobi proces razlastitve velikih množic nove razsežnosti, sledile so jim posledice velikanske kraje cerkvenih posestev (Marx, 1986). V Angliji množično naraste število revežev, da je ob potovanju po deželi kraljica Elizabeta pripomnila: “Povsod sami reveži”. Razlog revščini ni bila odprava tlačanstva, pač pa odvzem zemlje poljedelcem.

Do ozemelj so veleposesniki prihajali na nezakonit način, tudi s prilaščanjem državnih zemljišč, ki so jih kapitalisti dopuščali zaradi pritoka nove delovne sile v mesta. Ljudje so se množično spreminjali v berače, roparje in klateže. V 15. in 16. stoletju se v Evropi postavi zakonodaja o klateštvu. Prednike današnjega delavskega razreda so kaznovali z metodami, kot so bičanje, mučenje, žigosanje itd. Posamezniki so bili obsojeni za posledice, ki jih je zakrivil nov sistem.

Po koncu francoske revolucije, ko elita prevzame njene rezultate, se odpre pot kapitalizmu kot sistemu. V Evropi se dokončno uveljavi po koncu druge svetovne vojne, globalno pa po padcu berlinskega zidu, ko je kapitalizem oziroma njegov prosti trg navidezno premagal takratni socializem (Arrighi, 2009).

Kapitalizem se je kot svetovni sistem izvil iz sloja tržnega gospodarstva, ki je vzniknil iz globin materialnega življenja že veliko prej. Sčasoma je kapitalizem pridobil moč, da je preoblikoval trge in življenje vsega sveta. Takrat je postal tudi bolj opazen in pomemben (Arrighi, 1989).

Vzgoja, tradicija in navade, nadaljevanje spodbujanja kapitalističnih razmišljanj in način proizvodnje pripelje do tega, da so ljudje družbene in ekonomske pogoje videli kot razumljive naravne zakone.

Vzdrževanje in povečevanje stalnega presežka prebivalstva je vzdrževalo zakon povpraševanja in ponudbe dela. Pri tem se je v kapitalistično razvitih področjih sveta, neposredno nasilna in neekonomska prisila razvijala v sistemsko ekonomsko zakrito nasilje.

Temeljno neposredno sistemsko nasilje kapitalizma je pravzaprav še veliko bolj grozljivo od neposredno predkapitalističnega družbeno-ideološkega nasilja: tega ni več mogoče pripisati konkretnim individuumom in njihovim "zlim" namenom, temveč je čisto objektivno, sistemsko, anonimno (Žižek, 2000).

Kapitalizem kot tak je sistem neskončne akumulacije kapitala. Ob ustavitvi akumulacije bi se sistem zrušil. Zato mora kapitalizem nenehno revolucionirati proizvodne sile in proizvodne odnose (Collincos 2004). Tako kot za druge sisteme je tudi za kapitalizem značilno, da ima vzpone in padce oziroma ciklična nihanja. Braudel tako kot večina teoretikov svetovno sistemske teorije govori o treh ciklih. Holandskem, britanskem in ciklom ZDA. Vsi trije sistemski cikli imajo svoje značilnosti in so se med seboj delno pokrivali ter različno vplivali na proizvodne enote, skozi ekonomijo pa na politično vojaške moči.

Z razvojem železniške industrije, ki je omogočila transportno infrastrukturo, se je začelo sodobno upravljanje kapitalizma. V petdesetih letih 19. stoletja se začne oblikovati fordistični način proizvodnje. Ime je dobil po lastniku tovarne Henryju Fordu, ki je prvi uvedel množično

standardizirani izdelek. To načelo je postavilo proizvodne normative za več kot pol stoletja (Riffkin, 2007).

Z začetki fordizma se uveljavi množična proizvodnja dobrin, pri tem pa je vpeta množica delavcev, ki jih postavijo za tekoči trak. Nato pod pritiski racionalizacije in najmanjšimi stroški izdelujejo standardizirane dobrine (Močnik, 2006). Prek fordizma se ustvari nov način menedžerskih tehnik, predvsem v tovarnah in zasebnih sferah.

Popolno uveljavitev fordizmu je z ustreznimi vladnimi politikami in ukrepi ter socialnimi ustanovami nudil keynesijanski način reguliranja gospodarstva. Iz avtomobilske industrije se je fordistični način proizvodnje širil tudi na druge industrije in postavil standard pri trgovanju in poslovanju (Riffkin, 2007).

Skozi dvajseto stoletje lahko zasledimo različna preoblikovanja kapitalizma, kot so fordizem, vitka proizvodnja, individualiziran način, postfordizem, kognitivni kapitalizem in v osemdesetih letih vnovični premik kapitalizma k finančnem kapitalizmu. Z njim se je začel tudi vzpon neoliberalnega modela kapitalizma.

1.2. Neoliberalizem

Za neoliberalizem je konkurenca temelj odnosov med ljudmi. Zanj so državljani potrošniki, ki svoje demokratične izbire najbolje izražajo z nakupovanjem in prodajanjem, s procesom, ki nagraduje prednosti in kaznuje neučinkovitost. Izhaja iz prepričanja, da »trg« ponuja koristi, ki jih nikoli ni mogoče doseči z načrtovanjem. Poskuse za omejitev konkurence obravnava kot škodljive za svobodo. Davki in regulativa morajo biti v skladu s filozofijo neoliberalizma minimalni, javne storitve je treba privatizirati. (Darja Kocbek, 2016).

Po koncu druge svetovne vojne in do leta 1970 je po vsem svetu dominirala razvojna ideologija, poimenovana z različnimi imeni, a z dvema najbolj pomembnima značilnostma – skrb in spodbujanje socialne blaginje. Po tem se oblikuje nov svetovni red, ki so ga oblikovale zmagovalke v drugi svetovni vojni. Namen tega je bil preprečiti predvojno krizo kapitalizma. V ta namen so delegati iz 44 držav podpisali sporazum oziroma Bretton Woodski dogovor, ki je na novo postavil finančno, monetarno in ekonomsko arhitekturo sveta. Chomsky pa pravi, da je padec sistema v zgodnjih sedemdesetih, ki se je nanašal na zaton keynesijanizma in pričetek gospodarske stagnacije ter visoke inflacije, verjetno najpomembnejši mednarodni

dogodek po drugi svetovni vojni, ki je bil veliko bolj pomemben tudi od padca Sovjetske zveze (Horvat, 2016).

Beseda neoliberalizem se je prvič pojavila po 1. svetovni vojni v Nemčiji. V šoli iz Freiburga jo je začela uporabljati manjša skupina ekonomistov in njihovih učencev. S sodobnim programom so takrat želeli revidirati klasični liberalizem (Klarič, 2011). A vendar se poligon za zagon in začetek sistema imenovanega neoliberalizem postavi v začetku sedemdesetih let, ko so ljudje postali razočarani nad tremi političnimi gibanji (nacionalizmom, socialdemokracijo in komunizmom).

Neoliberalizem označuje ekonomsko-politična filozofija in predvsem ideologija, v nadaljevanju jo opišemo, ki je od leta 1970 bistveno vplivala na politiko praktično vseh svetovnih vlad. Povsem prevladujoča pa je postala v osemdesetih letih prejšnjega stoletja (Alkalaj, 2005).

V praksi so neoliberalni ekonomisti hoteli obrniti trende in doseči naslednje:

- znižati višino mezd po vsem svetu,
- zatreti vsa okoljevarstvena prizadevanja in
- znižati davke.

Zato je bilo treba znižati proračunske stroške, povezane s socialno blaginjo (sredstva za izobraževanje, zdravstveno in socialno zavarovanje itd.).

Friedman (2011) je v svoji knjigi *Kapitalizem in svoboda* za globalni svobodni trg postavil temelje gospodarskih priporočil. V knjigi zagovarja odpravo določil in regulacij, ki preprečujejo dobičkonosnost, odprodajo državnega premoženja in zmanjševanje socialnih programov. Zahteval je nižanje davkov, enotno obdavčitev za vse sloje, določanje cen s strani trga, ukinitve minimalne plače itd. Prvi poskusni zajček uvedbe takega sistema so bile Čile. Čilski ekonomisti, ki so se šolali v Ameriki (Univerza v Chicagu), so ta sistem, ki pa je bil najprej zavrnjen, sprva prinesli v Čile. Po vsej državi so zastopali stališče nacionalizacije najvišjih virov dohodkov države: rudnikov bakra. Ti pa so bili v rokah Američanov. Ko je Augusto Pinochet izvedel državni udar, in je bil ubit demokratično izvoljeni predsednik Salvador Allende, so Chicago fantje, kot ekonomski svetovalci, uvedli neoliberalistično ekonomijo. Izvedli so privatizacijo družb v državni lasti, povečala se je spekulacija in odpiranje mej za tuj uvoz, znižale so se javne porabe, razen za vojaške namene. Ti ukrepi so povzročili 375 % inflacijo, brezposelnost je dosegla 30 %, cene osnovnih potrebščin pa so bile nesramno drage. Zavladala je lakota in vzpostavilo se je veliko neravnovesje med revnimi in bogatimi. Še danes je Čile država z največjimi neenakostmi v svetu (Klein, 2008). Nato so sledile Brazilija, Urugvaj in Argentina.

Ta krut čilski eksperiment je postal podlaga za druge, tudi zahodne, države pri uveljavljanju ureditve, imenovane neoliberalizem. Razširitev neoliberalistične ideologije se v sedemdesetih začne dogajati v ZDA, ko pa na oblast pride Margaret Thatcher, se tudi v Veliki Britaniji v socialni in fiskalni politiki vidno razširijo neoliberalistične spremembe.

Neoliberalizem se širi v valovih, prvi val s Farizerjem in M. Thatcher, drugi val pa s Clintonom in Blairom v Veliki Britaniji.

Steger in Roy (2010) neoliberalizem definirata kot splošen koncept, ki se nanaša na ekonomski model oziroma paradigmo, katere pomembnost je narastla v osemdesetih letih preteklega stoletja. Najboljši način za konceptualizacijo neoliberalizma vidita prek treh dimenzij neoliberalizma, in sicer ideologije, načina vladanja in sklopa konkretnih politik:

- Ideologija je sklop široko sprejetih idej in prepričanj, ki so sprejeta s strani večje skupine ljudi v določeni družbi. Glavni zagovorniki neoliberalizma so globalne elite, politiki, birokrati, menedžerji, direktorji mednarodnih korporacij, vplivni novinarji in strokovnjaki za odnose z javnostmi, korporativni lobisti, zvezdniki iz sveta zabave in intelektualci, ki pišejo za večja občinstva.
- Način vladanja ali *governmentalite*, gre za mentaliteto oblasti, načinov upravljanja in vladanja, ki so zasnovani na določenih premisah, logiki in razmerjih moči, kar se pri neoliberalizmu kaže kot usmerjenost v podjetniške vrednote, tekmovalnost, sebični interes in decentralizacijo. Poudarja se samostojnost in moč posameznika ter prenos centralne državne oblasti na manjše lokalizirane enote. V središče vladanja se kot primer pravilnega vladanja postavlja samoregulacijski prosti trg. Namesto javnega interesa, socialne pravičnosti in razvijanja civilne družbe se sledi podjetniški logiki profita.
- Neoliberalizem se kaže kot sklop konkretnih javnih politik, ki sledijo t. i. formuli DLP: deregulaciji (gospodarstva), liberalizaciji (trgovine in proizvodnje) in privatizaciji (podjetij v državni lasti) (Steger in Roy, 2010).

V devetdesetih letih so skoraj vse vlade sledile tem usmeritvam. Z uveljavitvijo neoliberalne politike je prišlo do večanja neenakosti in krepitve razredne moči. V poznih sedemdesetih letih je proti koncu stoletja 1 % najbogatejših znova narastel na 15 %. Razmerje plač je med izvršnimi direktorji in delavci v ZDA od leta 1970, ko je bilo 1:30 v korist direktorjev, do leta 2000 naraslo na 1:500 (Harvey, 2015).

Oblika neoliberalizma je danes nespremenjena. Sistem neskončnega plemenitenja kapitala, posameznika, ki se podreja kapitalu; kot kapitalist ali kot najemni delavec. Ne glede na obstoječe temeljne razlike med omenjenima kategorijama pa so oboji vpeti v strukturiran sistem. Temeljna vrednota je še vedno akumulacija denarja, profita, kapitala in bogastva.

Neoliberalizem je vstopil v vse sfere družbe: zdravstvo, šport, kulturo, izobraževanje. Tako imamo v Sloveniji zdravstvo, ki je tik pred kolapsom, kulturo, ki živetari, izobraževanje, v katerem se kažejo želje po privatizaciji. Glavni akterji pa so postale banke in multinacionalke, ki ne obvladujejo samo ekonomske scene, pač pa tudi družbeno in politično.

Za uspešno politično ekonomski sistem redistribucija ni več formula, saj si prizadeva za zmanjševanje neenakosti, pač pa je formula vsiljevanje strukturnih mehanizmov, ki si prizadeva za neenakost razvoja naše in svetovne družbe. Trenutni klasični primer vsiljevanja neoliberalnih strukturnih mehanizmov je poskus odprave dodatka za delovno aktivnost (Maksuti, 2019).

1.3. Družbena stratifikacija: neenakosti v družbi in revščina

V sedemdesetih letih 20. stoletja so se stvari spremenile. Strah, ki ga je povzročil propad B. Woodsa, rast cene nafte in grožnja poraza v vietnamski vojni, so polarizirali družbo in ustvarili maneverski prostor, v katerem so lahko močni počeli, kar se jim je zahotelo, šibki pa so morali stoično prenašati njihova bremena. (Varufakis, 2015).

V današnjem svetu globalizacije, medijske (ne)odprtosti in pisanemu svetu, kjer živimo, ni mogoče opaziti številnih neenakosti in slojevitosti ljudi, družb, v kateri živimo in je prisotna po svetu. O tem pričajo trenutni migracijski tokovi in ekonomske situacije, v katerih ljudje iščejo boljše priložnosti za boljši jutri.

Vse človeške družbe, od najpreprostejše do najbolj kompleksne, imajo družbene neenakosti.

Ideja o egalitarizmu ali egalitarni družbi obstaja že od nekdanj. To je družba, v kateri so vsi člani in članice enaki. A vendar ideje egalitarne družbe ostajajo le sanje.

Lahko rečemo, da se družbene neenakosti rojevajo na osnovi neenake porazdelitve/pridobitve moči, ugleda in premoženja. Moč in ugled sta neenako razdeljena med družbenimi skupinami in posamezniki. Ob tem je treba razlikovati družbeno neenakost in družbeno stratifikacijo. Kot smo zgoraj navedli, se družbena neenakost nanaša na družbeno ustvarjenih neenakostih, medtem ko je družbena stratifikacija posebna oblika družbene neenakosti.

»Nanaša se na pristnost posebnih družbenih skupin, ki so, glede na dejavnike, kot sta ugled in premoženje, postavljene ena nad drugo. Skupen jim je življenjski slog, ki jih do neke mere razlikuje od članov drugih družbenih slojev« (Haralambus 1999, str. 29).

Kot primer družbene stratifikacije lahko v tradicionalni Indiji izpostavimo razdelitev petih slojev ali kast, med katerimi najbolj izstopata Brahmani in nedotakljivi. Pri tem vidimo, da pomeni družbena stratifikacija hierarhijo družbenih skupin. A vendar družbene neenakosti lahko obstajajo tudi brez slojev. Po mnenju nekaterih sociologov lahko zahodno industrijsko družbo poimenujemo tudi hierarhija neenakih pozicij in hierarhija posameznikov. Ob tem se razvije tudi subkultura pripadnikov različnih slojev, njihova skupna točka so podobne težave in razmere. Ob tem se ustvarja možnost razvoja skupne identitete. Občutek sorodnosti z drugimi pripadniki skupine jih identificira z določenim slojem in skladno s tem tudi poenotenje z določenim razredom, npr. delavskim ali srednjim.

Ob tem se srečamo s pojmom družbene mobilnosti, ki omogoča prehod oziroma premik iz enega sloja v drugega. Družbeno mobilnost lahko opazimo, ko poteka navzgor in navzdol. Družbe, ki ne omogočajo premikov družbene mobilnosti, imamo za zaprte (kaste), tiste, ki omogočajo, pa za odprte (kapitalistična industrijska družba). V stratifikacijskem sistemu ima pomemben vpliv položaj osebe. To pomeni, da povečuje ali zmanjšuje življenjske možnosti. V določeni družbi obstajajo različne ali določene življenjske možnosti oziroma pridobitve, ki so zaželenne in nezaželenne.

Poraja se prepričanje, da v stratifikacijskih sistemih neenakost izhaja iz bioloških temeljev. Predvsem se zagovorniki tovrstnega prepričanja sklicujejo na biološko superiornost belcev nad črnci. Ob tem se lahko poraja sklepanje, da so za graditev in nastanek družbene neenakosti temeljne biološke neenakosti. Na to lahko gledamo tudi kot na racionalizacijo teh sistemov, kjer svojim članom sistem poskušajo razlagati kot nekaj sprejemljivega. Ob tem pa se sklicujejo na naravo. Primeri rasnih razlik, neenakost med moškimi in ženskami, mladostniki in starostniki itd. obravnavajo na osnovi sklicevanja biološke neenakosti.

Družbe, ki jih poznamo, so razredno razslojene družbe. Ključna dimenzija razredno razslojenih družb pa je izkoriščanje. Izkoriščanje najprej pomeni, da vladani razred ne producira le sredstev za svoje preživljanje, temveč tudi za preživljanje vladajočega razreda. Dejstvo je, da se neenakost veča, dosega nove skrajnosti in širine. "Najbogatejši 1 % ima zdaj več premoženja kakor ves preostali svet skupaj" (Dragoš in Leskošek, 2016, str.7).

Ekonomska neenakost škoduje vsem in spodkopava rast in družbeno dobro.

V svetu lahko vidimo vpliv velikih kooperacij ali industrijskih podjetij na obstoječe vlade. Klasičen primer tega je FIFA v Braziliji, ko je zaradi vpliva multinacionalk pred Svetovnim prvenstvom v nogometu vlada spremenila zakonodajo pri pitju alkoholnih pijač na tekmah. Drugi primer pa je Nigerija, kot druga največja afriška izvoznica nafte, kjer izvoz predstavlja 90 % izvoznega zaslužka. Spodkopali so pravičnejšo delitev zaslužka med prebivalstvom.

Živimo v svetu neenakosti in ta je večja, kot je bila neenakost pred več kot stoletjem. Predvsem se krepi starodavna sposobnost bogatih pri ohranjanju bogastva in kopičenju novih sredstev, moči in položaja. To je t. i. *tržni fundamentalizem*, ki je v osrčju neenakosti.

”V Mednarodnem denarnem skladu so ugotovili, da so v državah z večjo neenakostjo v dohodkih razlike med moškimi in ženskami tudi glede zdravja, izobrazbe, udeležbe na trgu in zastopanosti v parlamentih in drugih institucijah (Dragoš in Leskošek, 2016)”.

V poročilu Oxfama so v organizaciji pregledali delovanje več kot 200 podjetij, vključno z največjimi podjetji na svetu. Pri tem so ugotovili, da devet od desetih podjetij deluje in ima prilive v davčnih oazah po svetu. Leta 2014 pa so naložbe v davčne oaze štirikrat večje kot leta 2001. Predvsem pa se povečuje finančni sektor. Vsak peti milijarder je s tega področja. A vendar tudi druge panoge, kot so naftno področje ali področje proizvodnje oblačil, prav nič ne zaostajajo pri iskanju možnosti kopičenja dobička in manjšanja pravic zaposlenih ali ohranjanja teh na isti ravni, medtem ko se standard življenja in stroški večajo.

Pri Oxfamu pozivajo k odpravi neenakosti na naslednje načine:

- dostojno plačevanje delavcev in zmanjšanje razlike med plačami menedžerjev in delavcev,
- boljša ekonomska enakopravnost žensk (predvsem enako plačilo za isto delo za moške in ženske) in pravic žensk (nadomestilo za neplačano gospodinjsko delo itd.),
- obvladovanje vpliva elit z javnimi registri lobistov (v svetu nekaj podobnega že obstaja) in strožjimi pravili glede konfliktov interesa,
- spremeniti svetovni sistem raziskovanja in razvoja, predvsem sprememba in uredba cen zdravil, ki bo dostopna vsem
- pravično prerazporediti davčno breme, manj davkov na delo in več na premoženje. Težnja k enakim pogojem za vse,
- Bolj progresivna politika do odprave neenakosti. Predvsem združevanje svetovnih voditeljev glede odprave davčnih oaz. Obdavčenje podjetniških dobičkov. In vpliv, da nacionalni davčni sistemi nimajo vpliva na globalno raven.

Stanje v Sloveniji je podobno tistemu po svetu. Neliberalni sistem zaradi naše majhnosti zgolj posnema sistem velikih držav in sistemov.

Od osamosvojitve se bruto domači proizvod (BDP) na prebivalca v Sloveniji zvišuje, a vendar še vedno nismo dosegli ravni kot pred zadnjo krizo, ki je bila pred letom 2013, in se tako približali evropskim državam. Ugotavlja se, da so nekateri bogatejši in z naraščanjem bogastva se povečuje neenakost. Predvsem med tistimi, ki niso deležni tega bogastva – prebivalstvo revnih. Posledično neenakost vpliva na povečanje revščine. V letu 2012–2013 smo

povečali delež revščine za 7,4 %, kar je druga največja rast v celi Evropi. Revnih in socialno izključenih je pri nas petina prebivalcev, kar je 410.000 oseb v letu 2014. A huje od številčnosti revnih je njena dolgotrajnost in globina, predvsem pri mladih. Kmalu postane to medgeneracijska težava. Subkultura revščine nastane takrat, ko se revnim staršem rodi otrok, ki nato odrasča v revščini. Tako se revščina odraža iz materialne degradacije v subkulturo.

Obrazložitev neoliberalcev, da je v Sloveniji revščina evropsko podpovprečna, je lažna in nekorektna, predvsem s stališčem, ki je neuravnovešen s sektorskimi politikami in politikami interesnih moči. Slovenija namenja za sektor socialne zaščite občutno nižji delež sredstev od povprečja evropskih držav po obeh kriterijih, torej bruto domačem proizvodu in izdatkov države. V Sloveniji v primerjavi z EU nadpovprečno več ljudi živi v stanovanjih, neprimernih za bivanje in se pritožuje nad nezadostnimi viri finančne oskrbe za preživetje.

Nacionalna socialna politika zadnji dve desetletji konstantno ponavlja, da so vzroki za preprečevanje revščine na strani posameznika, družine, zaposlitve in šele na koncu države. Ta vstopi le, ko vse predhodno navedeno odpove in ne zadostuje.

”Boja proti revščini ne bomo dobili, dokler se ne spopademo s krizo neenakosti” (Dragoš in Leskošek, 2016).

Beseda revščina se nanaša na neko nezaželeno stanje. Nakazuje, da je treba posameznikom ali skupinam, ki živijo v revščini, pomagati, da bi spremenili njihov položaj. Z drugimi besedami: revščina je družbeni problem (Haralambos in Holborn, 2005).

Razlogi za revščino so prav gotovo zelo različni, tako v vsaki posamezni družbi, kot med družbami. Toda kljub različnim poudarkom, ki so rezultat lokalne »barvitosti« in raznolikosti, lahko kot temeljne razloge navedemo naslednje:

- izguba dela,
- pomanjkanje ustreznih ukrepov države blaginje, predvsem v obliki socialne pomoči in delavskega zavarovanja, v katerega bi bili vključeni brezposelni in nezaposleni,
- gospodarske, politične, rasistične in druge oblike neenakosti, ki preprečujejo, da bi se podpora splošnega mnenja o revnih izboljšala (Novak, 1994).

Opredelitev revščine Evropskega ministrskega sveta je: ”Revni so posamezniki, družine in skupine, katerih viri (materialni, kulturni, socialni in drugi) so v toliki meri omejeni, da so ljudje zaradi tega izključeni iz še sprejemljivega načina življenja države, kateri pripadajo (Mikuš K. 1999).

1.4. Identifikacija trga dela, sodobni prekariat

Lahko bi trdili, da je prekariat razred v nastajanju, če ne že razred za sebe.
(Standing, 2018).

»Trg dela je trgovanje z delovnimi storitvami. Uspešno delovanje trga delovne sile v poljubni državi lahko razumemo kot optimalno uravnavanje ujemanja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili« (Brezigar, 2009, str. 59).

Podobno opredeljuje Ignjatovič, ki pravi: »Pomembnost trga dela je določena s posamezniki in družbo kot celoto. S posamezniki zato, ker so del trga dela in so odvisni od dela. S pomočjo ekonomije in socialnih kriterijev pa družba kot celota določa vrednost dela in ga določa kot socialno prepoznavno. Ima velik vpliv na oblikovanje določenih socialnih struktur in blaginjo sodobnih družb. Poleg tega zagotavlja vir dohodka, kar vpliva na položaj, varnost in možnost izbire življenjskega sloga posameznikov» (Ignjatovič 2012, str. 49).

Trg dela lahko v splošnem opredelimo kot ključ do stabilne gospodarske rasti, ki prispeva k splošni konkurenčnosti in produktivnosti ter ima vpliv na blaginjo posameznikov in gospodinjstev v družbi. Je pomemben dejavnik socialne produkcije in (re)produkcije socialne stratifikacije. Povezuje dva ključna principa sodobnih razvitih družb: (ekonomsko) učinkovitost in (socialno) varnost, problem, ki ga morajo sodobne družbe naslavljalati, pa je ravno ta, kako obema zadostiti (Ignjatovič 2012, str. 901–902).

Definicija delovnega razmerja je podana v 4. členu Zakona o delavnih razmerjih, ki pravi: Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca z namenom, da bo opravljal delo:

- za plačilo,
- osebno,
- nepretrgano,
- po navodilih in
- pod nadzorom delodajalca.

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi. Obe pogodbeni strani sta v delovnem razmerju dolžni izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti, ki se urejajo:

- z zakonom,
- s kolektivnimi pogodbami,
- na individualni ravni pa s pogodbo o zaposlitvi (Avces in drugi, 2007, str. 13).

Po podatkih, ki jih je objavil Statistični urad Republike Slovenije, je število delovno aktivnih oseb v 1. četrtnem letu 2019 približno 978.000 ali za 1,5 % več kot v istem obdobju leta 2018. Zaposlenih med delovno aktivnimi je bilo za 2,5 % več, samozaposlenih za 4,6 % več, pomagajočih družinskih članov pa za 38 % manj kot v 1. četrtnem letu 2018. Število brezposelnih za obdobje 1. četrtnega leta v letu 2019 je bilo 50.000 (stat.si. 2019).

Med veljavne pravne vire, ki urejajo razmerja v Republiki Sloveniji, štejemo Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju itd. ter veljavne kolektivne pogodbe, kot je na primer Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci. V primeru delovanja solidarnostnega in socialnega podjetništva pa še Zakon o socialnem podjetništvu, Zakon o nevladnih organizacijah, Zakon o prostovoljstvu, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji, uredba o ranljivih ciljnih skupinah itd.

Recesija v sedemdesetih je spremenila podobo trga dela, kot je bila v povojnem obdobju, ko je bila brezposelnost zelo nizka. Od takrat je prisotna grožnja brezposelnosti in pomembno je vplivala na prekarnost zaposlitev. Pričele so se ustvarjati nove definicije delovnih razmerij in ne samo zaposlitev za nedoločen in določen čas, kot je bila praksa v preteklosti. Standing (2018) pravi, da je nujno, da se začnemo zavedati globalnega prekariata. Kajti ravno z rastočimi neenakostmi in s pomikanjem sveta proti bolj prožnemu prostemu trgu dela razredi še niso izginili. Naredila se je bolj fragmentirana globalno razredna struktura.

Za prekariat lahko rečemo, da je to ločena družbeno-ekonomska skupina in je tudi oseba po definiciji del prekariata ali pa ne. V tem duhu bi prekariat lahko opisali kot neologizem, ki povezuje pridevnik "prekaren" in sorodni samostalnik "proletariat" (Standing, 2018).

Lahko bi trdili, da je prekariat razred v nastajanju, če ne že razred za sebe. Danes lahko prepoznamo sedem skupin ljudi, kljub temu da stari razredi v nekaterih delih sveta še vedno ostajajo. Tako je na vrhu "elita", sestavljena iz absurdno bogatih državljanov, uvrščenih na Forbov seznam med velike in dobre, ki lahko vplivajo na vlade po svetu in si privoščijo velikodušne filantropske geste. Pod njo je "salariat", to so ljudje ki imajo stabilne službe za polni delovni čas. Nekateri od njih upajo, da se bodo pridružili eliti, večina pa je zadovoljna z zunanjimi pokazatelji svojega statusa – imajo dobre pokojnine, plačane počitnice in ugodnosti od podjetja, pogosto subvencionirane od države. Najpogostejše so zaposleni v velikih korporacijah, vladnih agencijah in vladni upravi vključno z javnimi službami. Salariatu ob strani stoji manjša skupina "strokovnjakov". Izraz pa pokriva ljudi, ki imajo različne veščine, s katerimi lahko po pogodbah kot svetovalci ali neodvisni samostojni delavci zaslužijo visoke zneske. Za to vrsto ljudi standardna delovna razmerja niso pogosta, ker živijo v želji, da bodo

premični. Pod strokovnjaki najdemo vse manj fizičnih delavcev, ki predstavljajo bistvo "delavskega razreda". Pod temi štirimi skupinami je rastoči prekariat (Standing, 2018).

Opisni termin prekariat so leta 1980 prvi uporabili francoski sociologi za začasne ali sezonske delavce, na Japonskem pa se termin uporablja kot sinonim za "delavske reveže". Prekariat ne bi smeli enačiti z revnimi delavci, niti ne zgolj z negotovo zaposlitvijo, čeprav sta obe dimenziji s prekariatom povezani. Prekarnost poleg tega tudi pomeni pomanjkanje varne identitete in pomanjkanje nadzora nad službenim delom. K temu vsekakor lahko dodamo tudi mejnik statusnega nesoglasja, ko ljudje morajo sprejeti službo z nižjim statusom in nižjim prihodkom od tistega, ki bi si ga zaslužili glede na kvalifikacije, ki jih imajo. Prekariat je razred ljudi, katerim manjka sedem oblik varnosti, povezanih z delom. Te so:

- varnost trga dela – To so ustrezne možnosti za zaslužek na mikro ravni,
- zaposlitvena varnost – Zaščita pred naključnim odpuščanjem, uredbe o zaposlovanju in odpuščanju,
- varnost službe – Zmožnost, da delavec obdrži svojo službo. Priložnost za mobilnost navzgor glede statusa in prihodkov,
- varnost pri delu – Zaščita pred nesrečami in obolevanjem pri delu s pomočjo zdravstvenih in varnostnih regulacij, omejitev delovnega časa in časa za počitek, regulacija nočnega dela za ženske in kompenzacij pri poškodbah pri delu,
- varnost reprodukcije veščin – Priložnost za pridobivanje veščin prek vajeništva, pripravništva,
- dohodkovna varnost – Zagotavljanje stabilnega ustreznega dohodka, zaščenega z institucijo minimalnega dohodka, s polnim socialnim zavarovanjem, progresivno obdavčitvijo, ki zagotavlja zmanjševanje neenakosti in dodatek nizkim prihodkom,
- varnost zastopništva – Obstoje kolektivnega glasu na trgu dela s pomočjo neodvisnih sindikatov in pravice do demonstracij (Standing, 2018).

A vendar, kakorkoli bi definirali prekariat, je več kot homogen in vpet v življenja ljudi, ki so po Standingu obsojeni na poldržavljanstvo. Poldržavljan je nekdo, ki zaradi različnih razlogov nima enakega obsega državljskih pravic, kot jih imajo običajno državljani. Še od časa Rimljanov se je ideja poldržavljanstva nanašala na tujce, ki jim je bila dodeljena pravica do bivanja in pravica do opravljanja njihovega dela, ne pa tudi polne državljske pravice.

Prekarnost lahko obrazložimo tudi v naslednjem citatu, ki ga je Guy Standing navedel v svoji knjigi, Prekariat nevarni novi razred:

Najstnik, ki pogosto odfrfota v internetno kavarno in se preživlja tako, da skače od ene službe do druge, je drugačen od migranta, ki uporablja vse svoje spretnosti, da preživi, in

mrzlično sklepa posle v stalnem strahu pred policijo. Nobeden od njiju ni podoben materi samohranilki, ki jo nenehno skrbi, od kod bo prišel denar za naslednji teden in tudi ne 60-letniku, ki sprejema začasne službe, da bi si lahko plačal račune za zdravila. Vsi pa delijo isti občutek, da je njihova služba zgolj sredstvo (za preživetje), oportunistično (vzamejo, kar jim pride pod roke) in prekarno (nezaščiteno) (Standing, 2018).

1.5. "Ranljive ciljne skupine" – kritika koncepta

Pri prebiranju teorije o socialnem podjetništvu in socialni ekonomiji, trgu dela itd. se srečujemo z izrazom ranljive ciljne skupine. Pri empiričnem delu naloge se tega izraza ne poslužujemo, temveč za isti pomen uporabljamo izraz zaposleni, različne ciljne skupine ali deprivilegirane skupine ljudi. A vendar mimo tega izraza ne moremo, ker je definiran v različnih uredbah ministrstev, v okviru projektov in programov ter aktivne politike zaposlovanja Zavoda za zaposlovanje. Najdemo ga tudi v Zakonu o socialnem podjetništvu in med odgovori v intervjujih s socialnimi podjetji.

Neoliberalni besednjak jih imenuje "ranljive družbene skupine" in tako skozi jezik sporoča, da je njihova "ranljivost" nekaj naravnega, je esencializirana in sprejeta kot "lastnost" teh ljudi ter posledično normalizirana: v resnici gre za osebe, ki niso ranljive same po sebi, temveč jih ranljive dela nasilni kontekst, ki se pogosto kaže kot skrb zanje (Zaviršek, 2018).

Različni viri ranljive skupine definirajo različno. Po Zakonu o urejanju trga dela so ranljive skupine oseb na trgu dela v skladu z uredbo Komisije Evropske unije št. 800/2008 z dne 6. oktober 2010, tiste skupine oseb, ki se uvrščajo med prikrajšane delavce in osebe z ovirami. Na podlagi omenjene uredbe med prikrajšane delavce spada tista oseba, ki v preteklega pol leta ni imela redne plačane zaposlitve in je prijavljena v vsaj eni evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ali nima dokončanega 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 oseb z ovirami so vključeni tisti, ki imajo na podlagi državne zakonodaje priznan status invalida ali priznано omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali psihičnih oviranosti (Zaviršek, 2002).

1.6. Solidarnostna in socialna ekonomija

Za erozijo kapitalizma je tako potrebna energična progresivna socialna demokracija, ki bo nevtralizirala škodo kapitalizma na način, ki bo hkrati spodbujal pobude, ki bodo gradile emancipacijske alternative s potencialom za erozijo dominantnega kapitalističnega sistema. (Wright, 2016).

Zgodovinsko gledano lahko o socialni ekonomiji govorimo od leta 1844 z ustanovitvijo Rochdalske zadruga poštних pionirjev nedaleč od Manchestra (Gregorčič v Velikonja, 2018). Prvi, ki je teoretiziral o konceptu socialne ekonomije, pa je bil Charles Dunoyer v kontekstu zadrug in združništva. Definicija "socialno" se je nanašala na lastništvo, torej da si zadrugo delijo ljudje in ne delničarji. Po načelu en član en glas.

Socialna ekonomija v 19. stoletju je rasla in se širila v vse sektorje, od proizvodnje, kmetijstva, finančnega sektorja, socialnih storitev, kulturnih dejavnosti itd., hkrati pa je rasla kot politična alternativa kapitalizmu, ki so jo poskušale v nekaterih delih sveta v 20. stoletju uveljaviti bolj ali manj uspešne socialistične in komunistične revolucije (Gregorčič v Velikonja, 2018).

Po letu 1995 pa je socialna ekonomija spremenila svojo definicijo; termin socialna se nič več ne nanaša na lastništvo niti ne na sektor dejavnosti, temveč opredeljuje zgolj določeno dejavnost – torej socialno dejavnost, kamor spadajo dnevna nega, delo z izključenimi, marginaliziranimi, ranljivimi itd. (Poirier, 2014).

Pojem solidarnostne ekonomije se danes na globalnem severu najpogosteje uporablja kot podpojem krovnega koncepta socialne ekonomije. Spadal naj bi v tretji, neprofitni, netržni, vmesni, nevladni sektor, ki ni ne javni in ne zasebni. Nekatere politike in institucije oba pojma združujeta v poimenovanje socialne in solidarne ekonomije – SSE. Tako poimenovanje lahko najdemo v Franciji, Španiji in na Portugalskem. Pojem ESS pa se s strani politikov EU in njenih predstavnikov uporablja predvsem pri obravnavi solidarnostnih ekonomij v Latinski Ameriki, medtem ko je za države članice EU v rabi termin socialna ekonomija ali socialno podjetništvo.

Marta Gregorčič glede poimenovanj meni:

Terminološka zmeda je pravzaprav plod načrtnega razločevanja pluralnosti ekonomij, ki rastejo bodisi kot korektiv kapitalističnih napak in ukinjanja države blaginje na eni strani (socialna ekonomija) in tistih, ki težijo k vzpostavljanju

skupnostnih, ekonomskih in političnih sistemov onkraj kapitalizma (solidarnostna ekonomija) (Gregorčič v Velikonja, 2018).

Preučevalci socialnih in solidarnostnih ekonomij poudarjajo, da gre za dva različna koncepta in posledice njunega izenačevanja so ključne za njuno razumevanje. Nekateri avtorji razlike med njima navajajo eksplicitno, spet drugi pa implicitno. Vsi pa s terenskim in raziskovalnim delom navajajo pluralnost ekonomij in s tem solidarnostne ekonomije še dodatno specificirajo v natančnejša poimenovanja, kot je denimo "alternativna ekonomija" (Santos in Rodriguez Garavito, 2006, Santos 2014), "participativna ekonomija" (Schweickard in Albert, 2008), "ekonomija osvoboditve" (Mance, 2007), "človeška ekonomija" (Hart, Laville in Cattani, 2010), "skupnostna ekonomija" (Laville, 2010), "socialistična ekonomija" (Singer, 2002) itd.

Laville (2010) meni, da je koncept socialne ekonomije osredotočen na gospodarski uspeh in zanemarja politične intervencije, medtem ko so solidarnostne ekonomije v javnosti opozorile na ideje družbene koristi in interesa skupnosti ter odprle vprašanja cilja dejavnosti, torej nečesa, kar je socialna ekonomija zaobšla. Poudarja dvojno k državljanom usmerjeno in podjetniško razsežnost solidarnostnih ekonomij, zaradi česar jih šteje za dalekosežnejše kot socialne ekonomije. Nardi (2010) podobno kot Laville ugotavlja, da si solidarnostne ekonomije prizadevajo za spremembo celotnega družbenega gospodarskega sistema, zavzemajo se za drugačno paradigmo razvoja, ki podpira načela solidarnostnih ekonomij, medtem ko primarni interes socialne ekonomije ni maksimiranje dobička, temveč doseganje socialnih ciljev, kar je na nek način tretja noga kapitalizma. Poleg javnega in zasebnega sektorja.

K temu si prizadeva EU v kontekstu priporočil, ki s svojimi institucijami, odbori in omrežji razvija sektor socialne ekonomije in financira njegovo rast. Velikokrat z nekimi hibridnimi oblikami nezdružljivih povezovanj, ki spodbujajo zadružniška načela, kot sta delavsko solastništvo in soupravljanje. Prav tako si prizadevajo, da je za delovanje socialne ekonomije ključnega pomena socialni podjetnik.

V pristopu socialnih inovacij je oblika lastništva socialnega podjetja (javno na podlagi kapitala ali v sektorju socialne ekonomije) drugotnega pomena, ključen pa je socialni podjetnik, kot glavna oseba, ki je odgovorna za podjetništvo in socialne spremembe (EESO, 2017, str. 10)

Deluje, kot bi bila socialna ekonomija po kontekstu EU priporočil sredstvo popravljanja razdejanj kapitalizma in njegovih vojn. Fals Borda je ugotovil, da so se solidarnostne ekonomije v Latinski Ameriki pogosto širile in uveljavljale prav med gospodarskimi in finančnimi krizami ter med vojnami ter da so jih politiki pogosto uporabljali kot strategijo za pomiritev političnih

razmer. Socialna ekonomija, kot jo uveljavlja EU, pa ni samo pomiritvena strategija, temveč gre za temeljito sprevračanje osnovnih načel združništva ter vseh osnov, iz katerih se je rodila solidarnostna ekonomija (Gregorčič v Velikonja, 2018).

Ekonomija je po svoji naravi pluralistična in je ne moremo omejiti le na eno vrsto in en edinstven model, ki bi bil zagotovo pravi in edini.

Socialno solidarnostna ekonomija SSE, kot jo definira RIPESS – *Intercontinental network for the promotion of social solidarity economy*, je alternativa tako kapitalističnemu sistemu kot vsem drugim avtoritativnim gospodarskim sistemom v svetu. Temelji na tistih človekovih vrednotah in solidarnostnih načelih, ki zagovarjajo prepoznavanje drugih kot temelj človekovega delovanja in kot vir prenove politik, gospodarstva in družbe. Vključuje dejavnosti in organizacije druženj, zadrug in vzajemnih družb, ki so nastale kot odgovor na potrebo po novih delovnih mestih ter za blaginjo ljudi, kot tudi tista državljanska gibanja, ki si prizadevajo demokratizirati in transformirati ekonomijo. Poleg sistemskih sprememb vključuje tudi vrednote, kot so humanizem, demokracija, solidarnost, vključenost, subsidiarnost, različnost, ustvarjalnost, trajnostni razvoj, enakost in pravičnost za vse, spoštovanje integracij držav, ljudi ter pluralna in na solidarnosti zasnovana ekonomija (RIPPESS, 2015).

Podobne sklepe je sprejela Generalna skupščina socialnih in solidarnostnih ekonomij v Ženevi (APRES-GE), ki je opredelila sedem vrednot sorodnim organizacijam ali entitetam:

1. Družbena blaginja = biti, ne imeti
2. Participativno državljanstvo in demokracija = vsak glas šteje
3. Ekologija = proizvajaj za življenje, ne živi za proizvodnjo
4. Avtonomija = avtonomen, a ne individualističen
5. Solidarnost = 1+1 je več kot 2
6. Raznolikost = bogastvo
7. Koherentnost = povej, kaj naj delamo, in naredi, kar pravimo (Sahakian in Dunand, 2013).

Del solidarnostne ekonomije so zadruge ali združništvo. Na svetu je več kot tri milijone zadrug. Od pol do ene milijarde ljudi pa je članov zadrug, skoraj 10 odstotkov vseh zaposlenih je zaposlenih v zadrugah ali služijo kot kooperanti zadrug. Zadruge sicer so nekoliko zasebne lastnine, a so tudi veliko več.

Zadruga je avtonomno združenje oseb, prostovoljno povezanih z namenom, da na skupne ekonomske, družbene in kulturne potrebe ter prizadevanja odgovarjajo prek podjetja v skupni lasti, ki ga upravljajo demokratično (Mednarodna združna zveza – ICA, 2018).

Zadruga je podjetje, podrejeno združenju oseb. Zadruga je najprej organizacija in združenje oseb, šele v sekundarnem smislu je podjetje (Babič v Velikonja, 2018).

Zadruge so lahko odgovor na eno ključnih težav, ki se pojavlja v sodobnih gospodarstvih, in sicer fenomen odsotnosti lastnikov in tudi odsotnost upravljalcev. Ta fenomen lahko vidimo v trenutku, ko gre družba Adria v stečaj, na cesti je ostalo več kot 500 ljudi in za seboj so pustili dolga za 90 milijonov. V vseh omembah, publikaciji in vizualnih medijih nismo zasledili lastnika/ce podjetja. Omenja se le sklad brez imena in priimka.

Pojem interesa je ključni pojem, tako v gospodarstvu na splošno kot v zadrugah. Ker so člani zadrug tudi lastniki zadrug, pomeni lastništvo v tem primeru odnos interesa, ki ni samo količinski. Tu ne gre samo za zgolj imeti nekaj v lasti in iz tega iztržiti neko korist, pač pa gre za vsebinski interes, kakovosti produktov, razvoj lokalnega okolja, zaščito določenih vrednot, okolja, oblikovanje skupnosti itd.

1.6.1. Sistemska ureditev socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji

Visoka poslovna etika. Socialni incubator

Podjetništvo praviloma razumemo kot gospodarsko dejavnost, s katero služimo denar. Vendar se na številnih področjih družbenega življenja izvajajo dejavnosti, ki imajo podjetniške značilnosti, a njihov cilj in namen nista povezana zgolj s pridobivanjem dobička. Govorimo o t. i. socialni ekonomiji (angleško social economy, v slovenskem jeziku včasih tudi o družbeni, skupnostni ekonomiji), ki ima dolgo zgodovino. Iz potreb po medsebojni podpori, krizah v 19. stoletju, so nastajale različne vzajemne, podporne, delavske in zadružne organizacije. Vodilo ustanavljanja so bile vrednote solidarnosti in vzajemnosti. Poenostavljeno danes govorimo o socialni ekonomiji kot ekonomiji, ki je med zasebnim (poganja ga motiv dobička) in javnim sektorjem (poganja ga motiv javnega, skupnega dobrega). Nekateri teoretiki kot attribute socialne ekonomije upoštevajo še elemente neodvisnosti oz. avtonomije izvajalcev projektov socialne ekonomije, inovativnost, etiko (Mesojedec in drugi, 2012).



Slika 1.1: (Socialni inkubator, 2014)

Leto 2011 zaznamuje sprejetje Zakona o socialnem podjetništvu (ZSocP; Uradni list RS, št. 20/2011), ki ga potrdi tudi parlament. Po toliko letih nejasne umestitve socialnega podjetništva v kontekst socialne ekonomije dobi Slovenija zakon, čigar glavni cilj je opredeliti socialnega podjetnika, pogoje poslovanja ter usmeritev razvoja.

Tretji člen zakona (ZSocP) opredeljuje socialnega podjetnika kot nekoga, ki krepi družbeno solidarnost in kohezijo, spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo, krepi inovativno sposobnost družbe za reševanje trajnostnih – socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov, spodbuja socialne inovacije, zagotavlja dodatno ponudbo proizvodov in storitev, vključno s storitvami, ki so v javnem interesu, razvija nove možnosti zaposlovanja,

zagotavlja dodatna delovna mesta ter socialno vključenost in poklicno reintegracijo ranljivih skupin ljudi na trgu dela. (Uradni list, 2011).

Zakon je pred kratkim ponovno dopolnjen in sprejet s strani vlade. V novi dopolnitvi so izmenjali nekaj novosti in odpravili delitev socialnega podjetništva na tip A in tip B.

Socialno podjetništvo je zadnja leta relativno nov pojem, ki je na področju klasične ekonomije in podjetništva dokaj nepoznan. A obenem je pojem postal zelo priljubljen in velikokrat tudi primerjan in poistoveten z drugimi nekoliko sorodnimi področji nevladnega sektorja in delovanja znotraj NVO. Predvsem tistimi organizacijami, ki se danes in so se že v preteklosti ukvarjale z ranljivimi ciljnimi skupinami, npr. mladinski centri, društva za duševne motnje, združenja, ki delajo z migranti itd. (Smajić Šupuk 2016).

V sodobnem svetu se številne organizacije posvečujejo ustvarjanju družbene koristi. Večina ne pokriva lastnih stroškov v celoti. Nepridobitne organizacije in NVO za izvajanje svojih programov računajo na dobrodelne prispevke, subvencije fundacij in različne podpore, ki jih dodeljujejo vlade. Večina njihovih vodilnih kadrov se v celoti posveča delu, kar je pohvalno. Ker pa ne pokrijejo stroškov dejavnosti organizacije, so prisiljeni del časa in energije (včasih kar precej) posvetiti pridobivanju sredstev. Socialno podjetje je drugačno (Yunus, 2008).

Bistvo socialnega podjetništva ni želja po dobičku, temveč želja po oblikovanju odličnih produktov. To seveda ne pomeni, da dobra rešitev oziroma produkt ne sme ustvarjati visokih prihodkov/dobičkov podjetja. Vsekakor pa to ni namen socialnega podjetništva (Mesojedec in drugi, 2012).

”Socialno podjetništvo v svojem bistvu, in ne kot ga definira npr. Zakon o socialnem podjetništvu, lahko celotnemu gospodarskemu sektorju pokaže novo pot, ki je prepojena z drugačnimi podjetniškimi vrednotami” (Mesojedec in drugi, 2012).

Ravno skozi razvoj in spoznavanje socialnega podjetništva lahko lokalno okolje, država ali Evropska unija odgovori in rešuje težavo zaposlovanja ljudi, zaposlovanja deprivilegiranih ljudi in spreminjanja starih vrednot kapitalističnega sistema.

Status socialnega podjetja lahko pridobijo pravne osebe, ki so neprofitne, npr. društvo, zavod, ustanova, zadruga, evropska zadruga, zaposlitveni center, invalidsko podjetje in tudi gospodarska družba, torej vse pravne osebe, ki imajo v aktu opredeljeno, da niso ustanovljene izključno z namenom pridobivanja dobička ter premoženja ne delijo, prav tako ne delijo

ustvarjenega presežka prihodkov nad odhodki med lastnike. Torej je status socialnega podjetja priponka, status in ne pravna oblika.

Za različne nepridobitne organizacije so pristojni različni pristojni registrski organi (upravno sodišče, upravne enote ali pristojno sodišče). Nepridobitni status prinese tudi malce več administracije, npr. vodenje računovodstva po razdelitvi pridobitno (prodaja na trgu) in nepridobitno (javna sredstva, razpisi, subvencije, članarine, donacije, ...), kar pa v društvih, zavodih, ustanovah že tako ali tako počnejo. Ne pripada jim nikakršna davčna olajšava kot tudi ne druge subvencionirane občinske bonitete. Če imajo še status nevladne organizacije v javnem interesu, pa lahko na določenem področju pridobijo sredstva, ki jih prebivalci v odmeri dohodnine namenijo različnim nevladnim organizacijam.

Posledično se na socialno podjetništvo ne gleda več kot le na manjši odklon od klasičnega podjetništva, temveč kot na alternativni sistem ekonomije, ki bi moral imeti primeren družbeni pomen in vlogo, zlasti v današnjih časih, kjer smo priča veliki krizi vrednot in pohlepu manjšine.

Tudi v Sloveniji smo v zadnjih letih priča številnim uspešnim zgodbam in primerom dobre prakse. Ob zavedanju spodbujanja tovrstne ekonomije bi lahko zgradili dovršen del ekonomije zgolj na vrednotah in temeljih socialne ekonomije. Kajti statistični kazalci kažejo, da v Evropski uniji socialna ekonomija k BDP-ju in zaposlenosti prispeva 10 odstotkov ekonomije, npr. samo v Španiji 15 odstotkov. V Sloveniji je po zadnji raziskavi situacija bolj klavrna, ter prispeva zgolj 2 %, za kar so razlog šibki glavni akterji socialne ekonomije. V Sloveniji so društva, zavodi, socialna podjetja in organizacije civilne družbe podhranjena in na začetku svoje ekonomske poti.

V evidenci socialnih podjetij (posodobljeno 11. 3. 2019) najdemo na spletni strani Ministrstva za gospodarstvo, razvoj in tehnologijo (v nadaljevanju MGRT) 262 delujočih socialnih podjetij. Od tega je 65 organizacij evidentiranih kot društva, zveza društev ali društvo združenje. 30 pravnih subjektov je registriranih kot družba z omejeno odgovornostjo ali d. o. o., 2 sta instituta, 4 so mladinske zadrug, 1 je fundacija – ustanova, 65 je zadrug in 95 zavodov.

Lokacije socialnih podjetij se vežejo na dve regiji. Vzhodna kohezijska regija in zahodna kohezijska regija. Ugotovimo, da je iz gorenjske regije 12 socialnih podjetij, iz goriške regije so štiri podjetja, 16 jih je iz jugovzhodne regije, koroška regija ima 9 socialnih podjetij, obalno-kraška 11, osrednjeslovenska 46, podravska ima 72 podjetij, 41 jih je iz pomurske regije, 11 iz posavske, štiri iz primorsko-notranske regije, 29 iz savinjske regije in sedem socialnih podjetij je iz zasavske regije. V naslednji kategoriji registra pa je zabeleženo 29 socialnih podjetij, ki so

bila izbrisana iz evidence socialnih podjetij. Razlogi izbrisa so različni, od stečajnih postopkov, odločb prepovedi poslovanja, izbrisa iz registra društev, ukinitve enot, prestrukturiranja dela itd. (MGRT, 2019).

Delovanje socialnih podjetij ureja pravilnik o spremljanju delovanja o socialnih podjetjih. Na osnovi tega pravilnika MGRT preverja dobro obravnavo socialnih podjetij.

Nimajo pa zakonske podlage za preverjanje realizacije delovanja socialnega podjetja. Trenutno se pripravlja osnutek uredbe o merjenju družbenih učinkov. Pripravlja ga odbor oziroma zaposleni na MGRT.

2. OPREDELITEV PROBLEMA

V današnjem času in svetu je neoliberalizem popolnoma ustaljen sistem. Izhajamo iz stališča, da je ta neizbežen in prisoten povsod. Vse pogosteje se poraja vprašanje in težnje k temu, da takšna svetovna ureditev prinaša veliko slabosti, neenakosti in kliče k spremembam. Priča smo številnim neenakostim v lokalnem in globalnem okolju.

Leto 2011 zaznamuje sprejetje Zakona o socialnem podjetništvu (ZSocP; Uradni list RS, št. 20/2011), ki ga potrdi tudi parlament. Po toliko letih nejasne umestitve socialnega podjetništva v kontekst socialne ekonomije smo v Sloveniji dobili zakonsko osnovo za delovanje v družbi in trgu. Danes, osem let po sprejetju zakona, se vsekakor kaže potreba po raziskovanju in preverjanju solidarnostne in socialne ekonomije pri nas.

Namen te raziskave je preučiti delovanje solidarnostnih organizacij in socialnih podjetij. Ali odražajo značilnosti, ki jih za solidarnostno in socialno ekonomijo predlagajo Zakon o socialnem podjetništvu, druge uredbe itd. Je vzpostavitev podjetja, ki deluje po vrednotah in načelih SSE – solidarnostno socialne ekonomije, uspešen primer vključevanja ljudi v družbo? S kakšnimi ovirami se podjetja srečujejo pri izvajanju poslanstva in delovanja v slovenskem okolju.

Zanima nas področje neenakosti v slovenski družbi, možnost zmanjševanja neenakosti, predvsem brezposelnosti in revščine, skozi oblike zaposlovanja v organizacijah in podjetjih solidarnostne in socialne ekonomije. Ali socialna podjetja prispevajo k družbenim spremembam? Zanimalo nas je, na katerih področjih in kako.

Raziskavo smo izvedli s pomočjo analize nekaterih solidarnostnih organizacij in socialnih podjetij pri nas. Raziskovali smo, kako se organizacije in podjetja znajdejo pri delovanju v sistemu in družbi in pri delu z zaposlenimi – uporabniki.

Zanima nas, v kakšni meri se približujejo načelom solidarnostne in socialne ekonomije.

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave

Raziskava je kvalitativna in poizvedovalna. Kvalitativna raziskava je potekala kot vrsta kratkih, zaporednih zaporedij (sekvenc), v katerih si sledijo formuliranje problema, zbiranje gradiva in analiza, reformulacija problema, ponovno zbiranje gradiva, analiza itd.

Izhodišče za odprto kodiranje so opravljeni intervjuji oziroma transkribirani zapiski polstrukturiranih intervjujev.

Analizirali smo obstoječe primere solidarnostnih organizacij in socialnih podjetij pri nas.

Raziskovali smo, s čim se v socialni ekonomiji organizacije srečujejo, stvarne probleme spopadanja z neenakostjo v družbi, organizaciji in pri delu z zaposlenimi.

Osredotočili smo se na šest organizacij iz solidarnostno socialne ekonomije (zadruge, kooperative, dnevni centri – društva ter podjetja ali društva).

Na osnovi vnaprej pripravljenega vprašalnika smo z vodilnimi v organizacijah in podjetjih opravili polstrukturiran intervju.

Pozorni smo bili na njihove poglede, težave, s katerimi se soočajo, kakšne so njihove izkušnje, delo na terenu, z zaposlenimi na področju, kjer delajo. Kako se počutijo kompetentne za delo na tem področju, ali so usposobljeni itd.

3.2. Merski inštrument in viri podatkov

Za teoretsko razgrnitev problema in za obrazložitev temeljnih konceptov smo uporabili znanstveno literaturo s tega področja, časopisne članke, on-line dostopne sklepe, uredbe in zakone. Nato smo podatke zbirali s pomočjo kvalitativne raziskave. Na podlagi vprašalnika smo opravili polstrukturirane intervjuje. Osebnostno smo jih izvedli v organizacijah in podjetjih v Sloveniji. Intervjuje smo posneli in jih za potrebo te magistrske naloge arhivirali ter transkribirali pogovor.

3.3. Populacija

Pri raziskavi smo uporabili šest organizacij oziroma podjetij v Sloveniji, ki imajo status socialnega podjetja.

Podjetja smo izbrali, ker so dolgoletni izvajalci socialne ekonomije v Sloveniji, večina podjetij že od sprejetja zakona o socialnem podjetništvu.

V raziskavo smo načrtno želeli vključiti socialna podjetja različnih pravnih oblik, različnih dejavnosti in iz različnih mest po Sloveniji.

Z vključenimi podjetji smo v preteklosti že sodelovali in z vodilnimi osebami v podjetjih smo imeli že vzpostavljene stike. Na osnovi zgrajenega zaupanja iz preteklosti pa je vseh šest izbranih podjetij takoj potrdilo sodelovanje v intervjuju in raziskavi.

Intervjuje smo tako opravili z osebami, ki vodijo zadrugo, zasebni zavod, dve družbi z omejeno odgovornostjo in dve društvi.

Intervjuvali smo osebe v petih organizacijah, ki se po starem zakonu delitve socialnega podjetja uvrščajo med tip B, in eno osebo iz organizacije tipa A.

Populacijo v naši raziskavi predstavljajo:

- zadruge, društva itd., ki se opredeljujejo kot organizacije, ki delujejo na področju solidarnostne ekonomije in socialne ekonomije in
- zavodi, društva in druge pravne oblike, ki se opredeljujejo kot socialna v Sloveniji.

Zadruga, s katero smo opravili intervju, je Stara roba, nova raba, socialno podjetje (so. p.).

Društvi sta CAAP – center alternativne in avtonomne produkcije so. p., in Združenje Drogart – Iz principa so. p..

Družbi z omejeno odgovornostjo sta Gostilna dela so. p. in Center ponovne uporabe so. p. Zasebni zavod je Skuhna so. p.

3.4. Zbiranje podatkov

Kot sem že omenila, je bila analiza izvedena po kvalitativni metodi.

Raziskovala sem stvarni problem organizacij, podjetij in uporabnikov ter upoštevala njihov pogled na položaj.

Intervjuje sem opravila individualno, osebno. Predhodno sem pripravila polstrukturirane vprašalnike, ki sem jih na željo posameznika tudi predhodno poslala. Vprašalnik mi je služil kot vodilo pri intervjuju. Posluževala sem se odprtih vprašanj.

Intervjuje sem opravila z vodilnimi zaposlenimi v zgoraj navedenih organizacijah in podjetjih.

Intervjuje sem opravila v Mariboru, Slovenskih Konjicah in Ljubljani.

Pisno obliko pogovora sem analizirala s postopkom odprtega kodiranja ali postopka oblikovanja pojmov. Za razlago sem uporabila v tej nalogi raziskane teoretske koncepte.

Postopek analize sem ponazorila s primerom kodiranja: prikazala sem način oblikovanja pojmov. Pri transkripciji intervjujev sem ugotavljala podobnosti ravnanj, doživljanj, interakcij, izkušenj ter opisov podjetniškega okolja. Pri tem sem si pomagala z osnovnim pravilom, da si zapišem takoj tisto, kar mi pride na pamet ter s tem preprečim, da česa ne izpustim. Iskala sem področja, ki podjetjem in uporabnikom pri delovanju, usposabljanju na delovnem mestu ter pri zaposlitvi predstavljajo težave, in prednosti, ki jih taka podjetja prinašajo družbi in zaposlenim itd. Vsa ta spoznanja sem razdelila v tri smiselne vsebinske sklope, in sicer: delovanje organizacije, sistem in družba ter delo z zaposlenimi.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Podatke sem obdelala in analizirala po kvalitativni analizi, kot jo povzema Mesec (1998, 106).

Osnovno empirično gradivo, podatke iz knjig, spletnih strani sem uredila in smiselno citirala, prepisala. Vprašalnik za intervju sem pred izvedbo intervjujev pripravila in napisala. Besedilo sem smiselno razčlenila na tri sestavne dele. In sicer na vprašanja, povezana s podjetjem, vprašanja glede sistema in družbe ter vprašanja o zaposlenih v njihovih podjetjih, zadrukah, društvih in zavodih.

Pri razčlembi besedila sem pripisovala enote kodiranja, fraze, stavke ali misli. Pripisovala sem tudi pojme.

Posluževala sem se odprtega kodiranja in pri tem uporabljala abstraktne pojme. En primer kodiranja sem predstavila v poglavju rezultati. Ostale intervjuje sem ročno v papirnati verziji kodirala. Vsi intervjuji so v prilogi te magistrske naloge.

4. REZULTATI

V raziskovalno nalogo je bilo vključenih šest socialnih podjetij iz različnih dejavnosti. Za boljše ponazoritev poteka analize podam rezultate kodiranja enega podjetja, in sicer prvega intervjuja, ki smo ga opravili septembra 2019.

Vsi intervjuji so opravljeni z vodilnimi v socialnih podjetjih. Intervjuje smo opravili v Mariboru – društvo CAAP, v Slovenskih Konjicah – Center ponovne uporabe, štiri intervjuje smo opravili v Ljubljani – Zavod Skuhna, društvo Drogart Iz principa, družba z omejeno odgovornostjo Gostilna dela in zadruga Stara roba, nova raba. Vse organizacije imajo registrirano obliko socialnega podjetja in poleg svojega imena nosijo še priponko socialno podjetje oziroma so. p.

4.1. Primer kodiranja Gostilna dela so. p.

Tabela 4.1: Primer kodiranja Gostilna dela so. p.

Delovanje organizacije Številka	Postavka	Kode
Mi lahko opišete vašo organizacijo/ podjetje?	Gostilna dela je socialno podjetje. Smo družba z omejeno odgovornostjo in smo se ob tem preoblikovali še v socialno podjetje. Ukvarjamo se z usposabljanjem ranljivih skupin v gostinstvu, predvsem najtežje zaposljivih invalidov v gostinski dejavnosti.	Socialno podjetje Sprememba delovanja podjetja Nove možnosti zaposlovanja Socialna integracija skupin
Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?	Podjetje je družba z omejeno odgovornostjo, ki ima status socialnega podjetja.	Tržni pravni subjekt Priponka socialno podjetje
Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?	Naše podjetje deluje na področju gostinstva, imamo namreč dve restavraciji. Eno v Ljubljani, drugo v Domžalah.	Uveljavljena panoga Dve enoti
Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?	Zato, ker smo vedeli, da bo država namenila določena sredstva in razpise za to področje, mi pa smo si želeli delovati na področju usposabljanja in učenja. Drugače pa sočasno že izvajamo podobno v drugem podjetju, kjer je pravna oblika družba z omejeno odgovornostjo, a s statusom invalidskega podjetja. Bila so obljubljena finančna sredstva in spodbude, zato smo se odločili vstopiti tudi na to področje,	Zagotovljeno (preskrbljeno) financiranje Razvijanje novih možnosti zaposlovanja Podobno delo Zavest o finančnih spodbudah

	področje usposabljanja ranljivih ciljnih skupin. Naša ciljna skupina so ljudje, ki imajo status oziroma odločbo invalida – invalidnosti, ki jo dobijo na Zavodu za zaposlovanje, in dijaki gostinskih smeri, ki imajo status dijakov s posebnimi potrebami. V glavnem imamo dve ciljni skupini, lahko pa se zgodi, da zaradi razpisov in drugih pogojev ciljne skupine tudi razširimo.	Zagotavljanje novih delovnih mest Socialna integracija dveh ciljnih skupin
Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij/podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?	Naše podjetje spada pod tip B. Delamo z ranljivimi ciljnimi skupinami.	Delo z ranljivimi ciljnimi skupinami
Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruga, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?	Absolutno. Že dvajset let delamo na področju zaposlovanja invalidov in zaposlovanje v gostinstvu je samo po sebi dokaj težko. Usposabljanje in omogočanje zaposlitev invalidov v gostinskih obratih je skoraj nemogoče. Zato smo se odločili to ponuditi, ker verjamemo, da lahko ljudje z invalidnostjo opravljajo delo tudi v gostinstvu na različnih delovnih mestih. Delovna mesta so lahko prilagojena. Zato smo se odločili, da skozi proces usposabljanja, ki traja različno dolgo, naučimo in vključimo invalide v delovni proces in jih tudi zaposlimo. Neenakost pa na podlagi dvajsetletnih izkušenj prepoznamo dokaj hitro. Iz izkušenj povemo, da je osebe z invalidnostjo v gostinstvu težko usposabljanje in zaposliti. A to možnost imajo pri nas. Verjamemo, da oseba, če ji daš prostor in čas izbrusiti svoje kompetence in veščine, lahko lažje vstopi na trg dela in se zaposli. To je tudi osnovna ideja. Ne samo, da jih pri nas zaposlimo, kajti večina vseeno ostane pri nas, ampak poskušamo skupaj z njimi poiskati zaposlitev tudi drugje. Po dostopnih podatkih je v gostinstvu zaposlenih invalidov res zelo malo. Z zaposlitvijo pri nas gotovo vplivamo na povečanje in razvoj možnosti zaposlitve invalidov tudi v tej panogi. V podjetju spremljamo vključene v usposabljanje in tudi zaposlene.	Zavedanje o vplivanju na zmanjševanje neenakosti Delovne izkušnje Poznavanje dela zaposlovanja oseb z ovirami Boljše zaposlitvene RCS v gostinstvu Dodatna ponudba na trgu dela za različne ciljne skupine Zavest o prihodnosti dela v gostinstvu za RCS Prilagodljivost delovnih mest Socialna integracija Neenakost v obliki nezaposlitve oseb z ovirami v gostinstvu

	Spremljamo, koliko časa se usposablja, koliko časa so pri nas zaposleni, v primeru odhoda v drugo podjetje spremljamo, koliko časa so potem zaposleni drugje itd. Večina mladih, ki se usposablja pri nas, odidejo kam drugam in poizkusijo kaj drugega, a izkušnje pravijo, da se jih veliko vrne k nam. Vse to beležimo in spremljamo.	Vračanje mladih v socialno podjetje Želja dati priložnost
Ali imate v poslanstvu delovanja vaše organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?	Da	Opredeljena neenakost v poslanstvu
Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?	Na začetku, ko je bil še projekt Tovarna dela, smo delali z osipniki – mladimi, ki nimajo ustrezne izobrazbe, starih od 18 do 24 let. Sicer z osipniki ne delamo več, je zahtevna populacija, ki hitro pobegne. Mladi brez ustrezne izobrazbe so bili pri nas na 6-mesečnem usposabljanju, pridobili so NPK (nacionalno poklicno kvalifikacijo) in se nato tudi zaposlili. Imamo pa tri primere, ko so po šestih mesecih odšli drugam, delali tam nekaj časa in nato prišli spet k nam vprašat za službo in delo. Tako imamo enega v kuhinji in dva v strežbi. Tovrstni gredo malo v svet in nato pridejo nazaj. Enostavno jim tako ustreza. Dekle v strežbi je na lastno željo zaposleno prek podjetne pogodbe. To ji daje svobodo, da odide in pride, ko hoče. Dejansko skrbimo za mlade, če je le mogoče. Problematično je, ker drugi delodajalci nimajo posluha za to. To vem zato, ker mi mladi povedo in tako ne obdržijo služb drugje. Pri delodajalcih pa še danes opazimo stereotipe o invalidih in napačno predstavo o njih.	Projektno delo V preteklosti delo z osipniki Selektivno omejevanje Pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije Izvajanje socialne integracije Osip zaposlenih in nato prihod nazaj v socialno podjetje Spremembe delovnih razmerij Finančne tehnike Možnost fleksibilnega dela Skrb za mlade Zavest o delu in praksi pri drugih delodajalcih Nezmožnost obdržati pridobitno delo Stereotipi o ciljnih skupinah
Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer?	V podjetju spremljamo vključene v usposabljanje in tudi zaposlene.	Spremljajo usposabljanje

	Spremljamo, koliko časa se usposabljaajo, koliko časa so pri nas zaposleni, v primeru odhoda v drugo podjetje spremljamo, koliko časa so potem zaposleni drugje itd.	Individulano spremljanje Interno merjenje
Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagrajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?	Seveda opazimo tako ugodnosti kot tudi deprivilegiranost. Gotovo smo nagrajeni s strani svojih kupcev, ker imamo ugled "o, kako lepo, kako fajn", ker zaposlujemo tovrstne skupine ljudi. Vedno je pozitivna povratna informacija in odziv ljudi. Če imaš status invalidskega podjetja, si oproščen plačevanja določenih prispevkov. Mogoče lahko tudi to označimo kot ugodnost. To govorimo o invalidskem podjetju. Prednosti pri javnih naročilih pa nimamo. Tudi pri dobaviteljih ne, prav tako nismo v prednosti glede daljših obdobj plačil. Vse je stvar dogovora in kako se podjetje samo znajde. Ko smo začeli z Gostilno dela, ljudje niso zaupali v kakovost našega dela. Danes, 8 let in pol po obstoju Gostilne dela, pa to ni več vprašanje. Je pa moralo preteči kar nekaj časa, glede na to da je to nov pojav v družbi. Ljudje so za svoj denar želeli kakovosten izdelek, ko so to pri nas dobili, so se težave z zaupanjem odpravile. Pravzaprav je stalnim naročnikom naše poslanstvo zelo všeč. S tem se lahko pohvalimo.	Družbena podpora Podpora trga Davčne olajšave tudi oblika nagrade Omejeno le na invalidska podjetja Ni bonitet Nezaupanje v delo Strah družbe pred novim pojavom Dokazovanje podjetja Družbeni ugled, če sodeluješ s socialnim podjetjem
Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?	Na začetku delovanja našega socialnega podjetja smo imeli podporo razpisa in tako pridobili določena sredstva, a se je po dveh letih tovrstno financiranje končalo, nato smo se začeli financirati izključno s trga. Poleg smo imeli subvencionirane učne delavnice za RCS za šest mesecev in v primeru zaposlitve osebe tudi enoletno subvencioniranje. Izkoristimo vse subvencije, če so dostopne, a teh subvencioniranih finančnih podpor ni.	Financiranje iz razpisov Samoobstožno financiranje s trga Subvencionirani projekti

	Danes smo na trgu 100 % samodržni. A vendar brez drugih virov financiranja, našega dolgoletnega obstoja in mreženja ne bi mogli obstati. V Ljubljani je treba ponuditi zelo kakovostno storitev, da lahko obstaneš. Ljudje, strokovnjaki, ki so specializirani za to področje, pa stanejo. In če to želiš opravljati še z zaposlovanjem ranljivih ciljnih skupin, je to zelo naporno. Za isto storitev imamo mi več zaposlenih, kot jih imajo druge. Ker nekdo ne more 100 % opraviti svojega dela. Delovno produktiven je 20 ali 30 %. In nekdo mora opraviti preostalih 70 %. Izračunali smo, da imamo 2,3 % več zaposlenih ljudi, kot če ne bi imeli tega poslanstva.	Ni finančne podpore s strani države Zahteven obstoj na trgu Nujnost kakovostnega delovanja Več zaposlitev kot v klasičnih podjetjih Za isto delo več zaposlenih Manjša produktivnost zaposlenih Poslanstvo vpliva na število zaposlenih
--	---	--

Sistem in družba Št.	Postavka	Kode
Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?	Menim, da delno je urejena, a odvisno, za katero ranljivo skupino gre. Zelo dobro je urejeno zaposlovanje invalidov. Izvajanje je dobro. Za ostale na novo pridobljene skupine pa ne. Vsako leto imamo vedno več novih ranljivih skupin. To se kar razširi. Rekla bi, da je malo ignorance do določenih skupin. Recimo ženske nad 55 let ali mlade ženske samohranilke. Teh delodajalci sploh ne opazijo. To me še bolj zaboli, bolj kot vse ostalo. Ker bi lahko imele službo, pa nimajo varstva. V programu učnih delavnic smo imeli ženske iz te skupine. Ko sem videla to stisko mam ... Ker sem jih želela zaposliti, pa nisem mogla. Kajti otroka ni imela kam oddati, če bi bil bolan, bi manjkala, popoldne bi morala prej oditi in je rekla, da ne more imeti službe. Njena stiska se me je res dotaknila, je tako pozabljena skupina. Tudi ženske nad 55 let so prikrajšane, a imajo vsaj velike otroke, mlade mame pa so tako	Delno urejeno podporno okolje družbe Sistemska urejenost področja zaposlovanja oseb s statusom invalida Nove skupine zaposlenih niso umeščene Sistemske selektivno omejevanje oziroma ignoriranje drugih skupin Prezrte skupine žensk nad 55 let in mame samohranilke Socialna vključenost mam samohranilk

	prezrte. Kot družba jih popolnoma prezremo. Družba se načeloma zaveda problematike, definitivno nismo tam, kjer bi si želeli biti, a vendar se tisti, ki se ukvarjamo z RCS, zavedamo in stremimo k izboljšanju. Nekatere stvari se počasi spreminjajo, imamo petletni projekt, ko se 30 let nihče ni ukvarjal z vključevanjem mladih s posebnimi potrebami na trg dela. Ta pilotni projekt hodimo predstavljat v tujino. Tudi v skandinavske države. Imamo spremembe, ki po mojem mnenju niso nastale zaradi sistema, pač pa zaradi posameznikov in oseb iz različnih združenj. Koliko znanja in izkušenj imajo oni ... Bolj, bi rekla, k temu prispevajo nevladne organizacije. Kajti mi kot družba moramo spreminjati sistem.	Ovire pri zaposlovanju Senzibilnost na družbeni problem prezrte skupine Socialna izključenost ali marginalizacija Primer dobre prakse Senzibilnost na problem družbene izključenosti Nevladni sektor kot oblika pomoči Potreba po spremembi sistema
Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?	Ne. Ne menim, da je spodbuden. Tisti, ki delamo v socialnem sektorju, imamo občutek, da se mešajo hruške in jabolka. Delajo (zakon) ljudje, ki ne poznajo specifik del. Vse mečejo v isti koš, kajti za vsako specifično skupino so drugačni principi dela. Jezni smo, ker je kar naenkrat lahko tudi invalidsko podjetje socialno podjetje. To je potrebno ločiti. Vedno je neka skrb za družbo, ali ekonomska ali socialna. Ljudje, ki to pišejo in delajo, res nimajo pojma. Ne poznajo ničesar, saj birokrati ne morejo poznati tovrstnega dela. Vedno pravim, tisti, ki pišejo razpise, bi morali vsaj pet let delati v enem takem podjetju, da bi vedeli, kaj in kako.	Nespodbudna zakonska podlaga Ovire pri delovanju organizacije Nepoznavanje področja Delo da skupnost Odločevalci, ki ne poznajo področja Nepoznavanje praktičnega in terenskega dela
Kaj bi spremenili?	Zakaj imamo zakon o socialnem podjetništvu, če za njega nimamo	

	pripravljenih razpisov in pogojev, da bi se socialno podjetništvo obdržalo? Tega res ne razumem. Bilo je rečeno, odprite socialna podjetja, nikjer pa nič za pomoč. Kajti večina, ki se ukvarja s socialnim podjetništvom, nima nekega kapitala za podjetje, produkte in storitve, ki jih ponuja. Znajo opravljati družbeno koristno delo. Tisto, ki bi ga morala država. Odpravljamo situacije, ki so jih uničili ti pred nami. To je dejstvo. Super je, da obstajajo potrebe o reševanje družbe, a mora biti v naprej predvideno, kdaj bodo razpisi, kaj se bo financiralo in kako.	Neskladnost zakonodaje in izvajanje praktičnega delovanja Ovire pri delu organizacije Delo za skupnost Reakcija na družbeni sistem Nujnost (so)financiranja
Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?	Najprej morajo biti finančne spodbude. Olajšave. Sploh, če začnejo na začetku in s čiste ničle. V socialni ekonomiji so ljudje, ki imajo občutek za reševanje družbenih problemov, poznajo delo z težje zaposljivimi, a vendar nimajo toliko podjetniških izkušenj in znanj. A vse to stane. Ko zaženeš podjetje, moraš biti podjetnik, če se hočeš ukvarjati s socialnim podjetništvom. Ker ti na dolgi rok drugače ne bo uspelo. Če nisi podjetnik, moraš nekoga plačevati, da opravlja to delo, za to pa ni nikakršnih spodbud. Res je vse kar nekoliko zmešano. Olajšav ni. Veliko lažje bi bilo, če bi bile finančne spodbude.	Nujnost finančnih podpor s strani podpornega okolja Senzibilni na reševanje družbenih problemov Poznavanje procesa socialnega vključevanja Slabše poznavanje podjetniških udejstvanj Nujnost poznavanja ekonomskega področja Občutek zmedenosti in prepuščenosti sami sebi
Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?	Pri invalidskem podjetju ja. Pri socialnem podjetju ne. V svoji zakonski obravnavi opredeli, da temu moramo slediti, potem pa ni mehanizmov in regulatorjev za to. In to je norost.	Odpravljanje neenakosti pri kategoriji osebe z ovirami Ne odpravljajo neenakosti

Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?	Ja, sodelujemo. Sodelujemo s tistimi, ki imajo podobno dejavnost, npr. BIC, smer pek, slaščičar itd. Njihovih dijakov, klasični delodajalci nočejo. Imajo težavo pridobiti za njih prakso – praktično delo, usposabljanje. Torej država izvaja učni program, ki za njih obstaja, a jih trg ne sprejema. Mi jih sprejmemo. Dejansko rešujemo njihovo težavo.	Sodelovanje z lokalno skupnostjo Spreminjanje družbenih povezovanj in odnosov Stigmatizacija mladih na trgu dela Socialno vključevanje mladih
Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podpirne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?	V lokalnem okolju nimamo nikakršnih bonitet. Torej nič manjše najemnine, olajšav, da bi bili v prostorih mestne občine ali kaj podobnega. Vse smo morali zgraditi sami, s svojo zgodbo, stiki z javnostjo in marketingom. Ne v Ljubljani in tudi ne v Domžalah.	Nepodpora lokalne skupnosti
Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili?	Lahko bi bilo marsikaj boljše.	Nezadovoljstvo s podporo
Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podpirne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?	Ne. Vse, kar je povezano s tujino je, da mi hodimo predstaviti naš primer dobre prakse. Pri izmenjavah ali drugih oblikah sodelovanja pa ne sodelujemo..	Primer dobre prakse projekta v tujini Ni sodelovanja s tujino

Delo z zaposlenimi Št.	Postavka	Kode
Kako poteka delo znotraj vaše organizacije/podjetja?	V podjetju imamo zaposlenega menedžerja, vodjo v kuhinji in vodjo v strežbi. Zaradi predhodnih izkušenj in ker želimo ponuditi zares kakovostno storitev, imamo zaposlene ljudi iz stroke in z dolgoletnimi izkušnjami. Zelo kakovosten kader. Zaposluje mlade, ki so bili pri nas bodisi že vključeni in zaposleni bodisi so na usposabljanju. Nato imamo osebe z statusom invalida ali mladega s posebnimi potrebami. Po osmih letih lahko rečemo, da nam ta utečeni delovni proces že lepo obratuje in je postal tako strukturiran. Vodje so izobraženi za delo z našimi skupinami ljudi.	Zaposlovanje strokovnega kadra Zaposlovanje mladih Osebe s statusom invalida Mladi s statusom posebnih potreb Ponovno vračanje mladih v Gostilno dela

	Na razpolago imamo tudi psihologinjo, socialno delavko, zdravnika. Šola poskrbi za dijake, če je problem pri nas, vskoči naša psihologinja in to kombiniramo. Pri nas je vse to tako avtomatično. Moram prav pomisliti, ker kot si opozorila, če gre za dijaka s posebnimi potrebami, obvestimo šolo, potem skupaj kaj zapeljemo itd.	Ustaljen strukturni sistem Imajo podporo strokovnega kadra Strukturna ureditev Sodelovanje z lokalnim okoljem
Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?	V osmih letih in pol smo zelo dodelali program. Danes točno vemo, kaj lahko naredimo. Vedno si naredimo plan B in C. Je treba biti precej fleksibilen. Ravno zaradi tega, ker zaposleni koristijo precej bolniške statuse itd. Zato potrebujemo dobro sposobne vodje, ki opravljajo katerakoli dela, ko so ostali odsotni. Tako moramo poskrbeti, da imamo zadostno število ljudi in zelo sposobne in razumevajoče delavce, ki to vodijo. Točno vemo, kje je naš maksimum. Od tu naprej, vem, da je nesmiselno po tolikih letih sprejemati več kot to. Pa naj gre za dodatne večerje, pogostitve ali naročila. V teh letih smo se tega naučili. Smo omejeni za naročila izven gostilnice. Čeprav je dobro imeti tudi tovrstna naročila, a kot sem rekla, smo omejeni. Kajti vedno gledam, da mi kader ne pregori. In vedno za vsako stvar naredimo plan B, da zaposleni ne bi pregoreli, ker si tega ne želimo. Nenehno imamo v zavesti, da ne moremo ljudi preveč obremenjevati z delom. Primer: če imamo en teden pogostitve, načrtno naslednji teden ne sprejemamo takšnih naročil, ker se zaposleni morajo spočiti. Vodilni morajo poznati delo v kuhinji, specifikko dela z skupinami in imeti seveda veliko občutka za toleranco in sprejemanje drugačnosti.	Zgrajena struktura dela na osnovi preteklih izkušenj Možnost alternative Fleksibilnost pri delovnih odnosih Poznavanje delovnih procesov Zavedanje o delovni produktivnosti Brez preobremenitve zaposlenih Možnost alternative Brez preobremenjenosti zaposlenih Usposobljenost zaposlenih pri socialni integraciji

	Potrebne je veliko fleksibilnosti in organiziranosti. Probleme rešujemo skupaj. Od vodij pa želimo en komplet različnih znanj. Potrebna je veliko skupinskega dela in dobrega internega komuniciranja. Komunikacija (pogovor) je ključna.	Fleksibilnost Skupinsko delo Pomembnost komuniciranja v organizaciji
Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to podrobneje opišete?	Po dostopnih podatkih je v gostinstvu zaposlenih res zelo malo invalidov. Zaposlitev pri nas definitivno vpliva na povečanje in razvoj možnosti zaposlitve invalidov tudi v tej panogi. Zaposluje mlade, ki so pri nas bodisi že bili vključeni in zaposleni bodisi so na usposabljanju.	Malo število delovnih mest v gostinstvu za osebe z invalidnostjo Možnost zaposlitve tudi v tej panogi Zmanjševanje neenakosti pri zaposlitvi mladih in oseb z invalidnostjo
Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?	Če bi imeli več prostora, bi usposabljali in zaposlili več ljudi.	Prostorska stiska
Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?	V socialnem podjetju nas je 13. Številka pa niha odvisno od oseb, koliko jih imamo na usposabljanju.	13 zaposlenih oseb in osebe na usposabljanju
Vključujete v vaši organizaciji/podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?	13 ljudi je zaposlenih. Poleg imamo še študente, vendar le čez poletje, ker je več dela. V socialnem podjetju prostovoljcev nimamo.	13 zaposlenih oseb Ni vključevanja prostovoljcev
Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?	Vsako leto imamo boljši občutek, a vendar se tudi zavedam, da bi lahko vsakič tudi več vedeli. Ko gledam za nazaj, ko smo pričeli s socialnim podjetjem, se nam ni niti sanjalo, kaj vse potrebujemo, predvsem koliko znanja je potrebnega. In še dobro. Menim, da imamo srečo, ker imamo še invalidsko podjetje in tako možnost ponuditi tudi supervizijo in ostale podporne točke zaposlenim. Vsi imajo to na razpolago. A to naši potrebujejo vedno manj. Bolj, ko smo se v osmih letih naučili, kaj je treba delati, se dobro organizirali itd., manj je tega.	Zavedanje o pridobljenih izkušnjah Zavedanje o potrebi po novih znanjih Kombiniranje z invalidskim podjetjem Psihosocialna pomoč

	Zagovarjam to, da ima vsak možnost pogovora z nadrejenimi in je psihosocialna higiena v podjetju na visoki ravni. Pomembno je pridobiti znanje o tem, kako reševati konflikte	Potrebno znanje o reševanju konfliktov
Kaj potrebujete za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?	Skupina se mora dobro počutiti, si zaupati in potekati mora komunikacija, kajti le tako se rešujejo težave. Vedno, ko dobimo novega iz RCS, se trudimo, da zaposleni sprejmejo to osebo in ona njih. V pravem času moraš reševati težave. Oseba se na delovnem mestu mora najprej počutiti varno, šele nato lahko odpravlja težave. Vedno je uvajalni čas. Naši zaposleni lahko vedno pridejo in komunicirajo z nadrejenimi tudi v top menedžmentu.	Proces integracije zaposlenih v delovno okolje Potreba po občutku varnosti
Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?	Če je vključevanje podprto s strani države, potem vedno mora potekati poročanje. Bodisi to mesečna bodisi tedenska. Že v razpisih moraš vedno opredeliti, kaj boš meril in preverjal. Da sploh razpis dobiš. A pomembneje je, kaj se zares počne. Nam je poleg specifičnega znanja pomembno, da se skupaj naučimo, da vsak dan pridejo v službo, se odprejo, nimajo težav z nadrejenimi. Njihovi mentorji to spremljajo in v teh letih je to postalo že zelo spontano. Imamo 10 do 15 stvari, ki jih želimo naučiti. Recimo: če ima čez 14 dni pregled pri zobozdravniku, nam to sporoči prej in ne tisti dan, ko pač manjka. Veliko je stvari, ki jih naučimo in od teh ni niti ena povezana s strokovnim znanjem. Prihod na delovno mesto, pravočasno javljanje na delovno mesto, celotno nalogo opraviti do konca, po korakih. Recimo, da jo v pol leta osvoji.	Če je subvencionirano vključevanje, poteka redno poročanje Vključenost merijo tudi tako, da preverjajo, ali so se ljudje zaposlili kje drugje Učenje delovnih navad Učenje odgovornosti Skupno soustvarjanje delovnega odnosa

	Seveda se to razlikuje od ciljne skupine do skupine. Žensk nad 50 let nam ni treba učiti pomembnosti pravočasnega prihoda na delovno mesto. Naš kazalnik in uspeh je recimo, če je nekdo zamujal petkrat ali šestkrat, da nato zamudi le trikrat.	Različna pričakovanje glede na ciljno skupino Prioriteta ni delovna produktivnost Strokovno drugačni zaželeni izidi
Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi? Prednosti/slabosti	Imaš osebe, ki imajo težave s tem, da povedo, kje delajo ali se usposabljaajo. Kajti v javnosti smo znani po tem, da zaposlujeemo ranljive ciljne skupine. Spet drugim je to čisto vseeno. Zanimivo pa mi je, ko mi rečejo, "da je tu pa tako drugače kot drugje". Včasih se prav vprašam, kako drugače je to drugje?!	Stigmatiziranje in predsodki Drugačni delovni odnosi Soustvarjanje delovnega odnosa
Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij/podjetij? Merite to?	Po končanem usposabljanju in zaposlovanju imamo vprašalnik oziroma evalvacijski protokol. Tu vključeni ocenijo sodelovanje, kako so se počutili, bili zadovoljni. To je standardni interni vprašalnik. Pripravijo ga naše strokovne delavke. Tudi z BIC centrom imamo dogovor, da dijak zapiše cilje, naši mentorji merijo, ali so doseženi. Lahko je to, da ima zapisano, da bo dijak pridobil samozavest in suvereno govoril s strankami. Velikokrat so zadovoljni, zgodi pa se tudi, da jim je delo v gostinskem področju pretežko.	Meritev v obliki vprašalnika Etika participacije Krepitev perspektive moči Nezmožnost opravljanja dela
Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?	Ne.	Ne sodelujejo s tujino
Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.	Zvišati cene naših produktov (smeh op. a.). Potrebujemo večji prostor. V Ljubljani nas omejuje prostor. Bolj bi nam pomagali večji prostori. Za usposabljanje potrebuješ večje prostore. Pojavi se večji stres. Kajti spremembe se ne dogajajo takrat, ko je stres, pač pa takrat, ko je mirno. Spremembe vedenja se	Preživetje zaradi participacije na trgu Omejenost s prostorom Zaradi omejitev slabši pogoji participacije Možnost boljšega dela za skupnost

	ne zgodijo, ko je stres, pač pa takrat, ko imaš čas.	Potrebna znanja iz podjetništva
	Bodoči socialni podjetniki morajo biti podjetniki. Lahko imaš še tako dobro idejo, a kako bo ta ideja uspela?	
	Socialni podjetnik mora biti tolerant in spoštljiv. Mora biti socialno usmerjen in strpen do drugačnih in različnih.	Potrebna znanja iz konceptov pomoči iz socialnega dela

4.2. Podatki o pravni obliki organizacij, vključenih v raziskavo

Tabela 4.2: Podatki o pravni obliki organizacij, vključenih v raziskavo

Pravna oblika organizacije	Število
Zasebni zavod	1
Družba z omejeno odgovornostjo	2
Zadruga	1
Društvo	2

4.3. Podatki o dejavnosti, ki jih vključene organizacije izvajajo, in številu zaposlenih oziroma vključenih v usposabljanje

Tabela 4.3: Podatki o dejavnosti, ki jih vključene organizacije izvajajo, in številu zaposlenih oziroma vključenih v usposabljanje

Naziv	Dejavnost	Število zaposlenih	Število vključenih v usposabljanje ali druge programe
Gostilna dela	Gostinstvo in catering	13	Ni podatkov
Drogart – Iz principa	Socialni marketing	17	0
Center ponovne uporabe	Recikliranje in ponovna uporaba	Ni podatkov	81
Skuhna	Gostinstvo	6	3
Stara roba, nova raba	Prodaja in ponovna uporaba izdelkov	3	2
CAAP	Podpora in mreženje	6	150

4.4. Podatki o pričetku delovanja in tipu socialnih podjetij

Tabela 4.4: Podatki o pričetku delovanja in tipu socialnih podjetij

Naziv	Število let delovanja	Tip socialnega podjetja
Gostilna dela	10 let	B
Drogart – Iz principa	8 let	B
Center ponovne uporabe	11 let	B
Skuhna	8 let	B
Stara roba, nova raba	9 let	B
CAAP	8 let	A

5. RAZPRAVA

Rezultati raziskave kažejo, da organizacije, ki delujejo po principu solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji, obstajajo. So samoobstoje, kar pomeni, da se financirajo iz prodaje svojih izdelkov in storitev na trgu. Preživijo brez pomoči države in delo lahko opravljajo. Vse spadajo v kategorijo mikro podjetij. Zaposlenih imajo od tri do 17 oseb (tabela 3.) Pet podjetij zaposluje deprivilegirane skupine ljudi na trgu dela, ena nima zaposlenih ljudi po kategorijah, kot jih opredeljuje država, pač pa deluje kot podporni organizacija za razvoj socialne ekonomije (tabela 4.).

5.1. Spreminjanje družbenih odnosov

V teoretičnem delu naloge povzemamo, da Steger in Roy vidita neoliberalizem kot način vladanja ali *governmentalite*, kjer gre za mentaliteto oblasti, načinov upravljanja in vladanja, ki so zasnovani na določenih premisah, logiki in razmerjih moči, kar se pri neoliberalizmu kaže kot usmerjenost v podjetniške vrednote, tekmovalnost, sebični interes in decentralizacijo. Poudarjata se samostojnost in moč posameznika ter prenos centralne državne oblasti na manjše lokalizirane enote. V središče vladanja se kot primer pravilnega vladanja postavlja samoregulacijski prosti trg. Namesto javnemu interesu, socialni pravičnosti in razvijanju civilne družbe se sledi podjetniški logiki profita (Steger in Roy, 2010).

Kot kažejo odgovori sodelujočih v raziskavi, pa se socialna podjetja vidijo nasprotno, kot korektiv neoliberalističnemu načinu vladanja in trga, ki je velikokrat neizprosno, diskriminatorno in izključujoč. Ustanovitev socialnih podjetij kot odgovor na potrebe družbe vidijo skozi delovanje v luči alternativnih sprememb, saj kot pravijo, ljudje sami kličejo k spremembam. *Ljudje to hočejo. Že podnebni štrajk, zdrava prehrana, pravice živali in druga gibanja, ki se rojevajo, so posledica zavedanja, da globalni sistem razmišljanja ni dober. Torej izkoristi vse na račun dobrin. Ob tem to ne pelje do osebne sreče. Ljudje kličejo k spremembam,* nam je povedala direktorica CPU.

Socialna podjetja so bila že od samega začetka ustanovljena na osnovi **samoorganiziranja** in kot **odgovor na potrebe v družbi**. To lahko razberemo iz intervjuja organizacije Center alternativne in avtonomne produkcije – CAAP, saj so bili ustanovljeni kot odgovor na družbeni dogodek Maribor kot evropska prestolnica kulture. Njihova želja je bila pridobiti organizacijo, ki bo razvijala trajnostno obliko in povezovala programe socialnih podjetij na področju hrane,

dela z romsko populacijo, dela z migranti, trajnostne mobilnosti itd. Vsebine so razvijali skozi ustanavljanje podjetij, ki bi te funkcije izvajali. *CAAP so ustanovile socialna podjetja in zadruge. V prvih letih so bile tudi edine članice.*

Podobno oziroma enako lahko zasledimo tudi pri drugih organizacijah/podjetjih, vključenih v raziskavo. Vodja projektov v Drogartu za potrebe intervjuja opiše začetke samoorganiziranih pričetkov delovanja: *Drogart obstaja od leta 1999. Že takrat so razmišljali inovativno in o tem, kako razvijati organizacijo, ki se ukvarja z mladimi uporabniki drog in alkohola. Kako na različne načine zmanjševati škodo oziroma situacije, v katerih se znajdejo? Ena od rešitev je bila tudi razvoj socialnega podjetništva. Strokovno usposabljanje in delovno reintegrirati ljudi, ki imajo izkušnjo z uporabo drog in alkohola, so v program odvajanja ali so ga nedavno zaključili. Tako se je 2012 rodil Iz principa.*

Sam začetek razvoja in strokovne podpore tudi državi pri izhodiščih za pripravo sprememb zakonodaje je bilo podjetje Center ponovne uporabe, ki je svojo dejavnost razvilo kot prvo registrirano socialno podjetje v Sloveniji. Menijo, da je njihovo samoorganiziranje in odgovor na potrebe v družbi slabo prepoznano, saj se na trgu in v družbi spremljajo finančni kazalniki, ti pa, kot pravijo: *Klasični računovodski izkazi še danes ne obravnavajo teh dveh kategorij, ki pomembno vplivata tudi na vrednotenje podjetja. Vemo, da finančni kazalci ne povedo natančno, koliko smo lahko pozitivno usmerjeni v reševanje problemov, ki pa dejansko stanejo več. Danes to iz bilanc sploh ni razvidno. Podjetja z dejavnostjo vstopajo v področja ekološke ozaveščenosti, tudi krožnega gospodarstva.*

Socialna podjetja prispevajo k spreminjanju družbenih odnosov. Najbolje nam to v raziskavi opiše vodja CPU, ki pravi: Socialna podjetja delujejo na različnih področjih, od predelave hrane do izobraževanja. To so res različna področja, a vsako od njih vpliva na spremembo mišljenja, da se družba spreminja. Bolj specifično in globoko pa lahko zasledimo spreminjanje družbenih odnosov skozi primer socialnega podjetja Stara roba, nova raba, ko zase pravijo, da zmanjšujejo brezdomstvo, sočasno pa gredo vstric z okoljevarstvenimi organizacijami in antipotršništvom, ki zagovarja recikliranje. Namesto dobrodelnosti želijo nakup omogočiti vsakemu. Njihove cene izdelkov so zelo sprejemljive oziroma se pri cenah da pogajati. Človek, ki si lahko privošči nakup skodelice, ima drugačen občutek, kot če odide na Rdeči križ in mu tam skodelico podarijo. Imajo svoje stalne stranke, ki jim tudi redno podarjajo uporabne stvari.

5.2. Delo za skupnost

Z oblikami usposabljanja na delovnem mestu, zaposlitvijo, uveljavljanjem demokratičnosti in enakovrednosti v podjetjih in družbi pa **odgovarjajo na potrebe v skupnosti**. To smo prepoznali že pri samoorganiziranju, kjer so se podjetja kot odgovor na potrebe v skupnosti samoiniciativno odločila, da se organizirajo v pravno obliko. Prepoznajo potrebo v družbi in skupnosti, kjer delujejo. Zavod Skuhna migrantom omogoča umestitev na trg dela na področju kulinarike in kulture v Ljubljani. S tem ne samo da rešujejo eksistenčno situacijo migrantov, pač pa tudi omogočajo, da so v družbi sprejeti in obravnavani človeku dostojno. To podkrepijo z izjavo: *Imajo svoj dohodek, ki so ga pridobili v okolju, kjer se počutijo sprejete*.

Podjetja so prepoznala, da znotraj delovanja v skupnosti lahko zapolnijo določene potrebe in povpraševanja. To je tudi razlog, da so samoobstoja. Center ponovne uporabe je prepoznal potrebo po procesih ponovne uporabe izdelkov, waste managementu in pri preprečevanju nastajanja novih odpadkov. To je za Slovenijo ključnega pomena, saj tega v Sloveniji nihče ne dela. CPU svoje delo opravlja že več kot deset let.

Vključenost v lokalno skupnost vidijo kot nujno potrebno. Lokalne skupnosti z veseljem vidijo prisotnost socialnih podjetij. Na začetku je bila lokalna skupnost takoj za, ker na eni strani zmanjšuješ odpadke, stopnjo brezposelnosti in usposabljaš ter zaposluješ ljudi. Seveda bi vsi v lokalnih skupnostih imeli taka podjetja, nam je povedala direktorica Centra ponovne uporabe.

Podpora lokalne skupnosti je vidna skozi omogočanje prostorov njihovega delovanja. Tovrstno pomoč lokalna skupnost opredeljuje kot **trajnostno usmeritev** ali področje tako imenovanih zelenih usmeritev. V Centru ponovne uporabe, v zadrugi Stara roba, nova raba in Gostilni dela bi si želeli brezplačne prostore, a to ni mogoče. Za svoje delo potrebujejo velike prostore, ki pa so dotrajani, stari, tudi premajhni. *Poleg minimalne najemnine plačujemo še visoke stroške obratovanja, ogrevanja starih prostorov itd.* Podobno je s Centrom alternativne in avtonomne produkcije, ki bi si želel popolnoma tržne najemnine nadomestiti z vsaj delno subvencioniranimi.

Vključeni v raziskavo pravijo, da se lokalno okolje načeloma zaveda problematike, definitivno pa jo rešuje počasi in še zdaleč niso tam, kjer bi si želeli biti. Prav tako podjetja sodelujejo v lokalni skupnosti, in sicer s podobnimi podjetji, kot so sami ali imajo podobno dejavnost.

Odzivi družbe na njihovo delovanje so različni. Pogosto se srečujejo s **stigmatizacijo in predsodki**. To ponazorijo z naslednjim odgovorom v intervjuju. *Dober primer je, ko v našo*

trgovino vstopijo ljudje in vprašajo, če vemo, kje je tista »klošarska trgovina«? In nato povemo, da smo to mi. Vidimo, da so zelo začudeni, ko vidijo, kako je trgovinica urejena, poskrbljeno je za čistočo, v njej so »normalni« ljudje.

V zadrugi Stara roba, nova raba so izpostavili stigmatizacijo kot vidik družbene neenakosti ter nekatere strategije izogibanja neposredni stigmatizaciji. *Vedno se predstavimo kot zadruga in načrtno izpustimo, da smo iz Kraljev ulice. Ker je takoj etiketa.*

O stigmatizaciji mladih poročajo tudi iz Gostilne dela, ko zaznavajo, da država za njih izvaja učni program, klasični delodajalci pa jih nato nočejo. Srečujejo se s težavo pridobiti praktično delo – prakso in usposabljanje za njih.

Nakateri mladi težko povedo, kje delajo. Imaš osebe, ki imajo težave s tem, da povedo, kje delajo ali se usposabljaajo. Kajti v javnosti smo znani po tem, da zaposlujeemo ranljive ciljne skupine. Spet drugim je to čisto vseeno.

O socialnih podjetjih, ki so vpeti v družbo in možnost zaposlitve ter delovanja, nam pove direktorica Skuhne, ki pravi, da o njih kroži šala: *Ko migrant pride v Slovenijo, najprej izve, kje je azilni dom, nato pa Skuhna.* Citat močno ponazori vpetost v družbo in vzorec ustnega prenosa informacij, ko se migranti poskušajo v novi družbi znajti in tkati nove mreže poznanstev in preživetja. Ta primer ponazarja pomen socialne ekonomije in s tem tudi socialnih podjetij, ne le za razvoj gospodarstva, ampak predvsem za družbeno povezanost in možnost vključevanja migrantov v novo okolje.

5.3. Delo z zaposlenimi

Klasična podjetja, katerih glavni cilj je maksimizacija dobička, ne ponujajo prostora za delovno usposabljanje in zaposlitev. Medtem pa socialna podjetja kažejo **senzibilnost za družbeno prezrte skupine ljudi**. Velikokrat so bili zaposleni v socialnih podjetjih v postopku usposabljanja na delovnem mestu, pa tudi v vlogi prostovoljca. Menijo, da je treba spodbujati zmožnosti in potencial v osebah (Drogart). Kritično se opredeljujejo do spodbujanja konkurenčnosti, ki gre vedno na račun ljudi in okolja. Zavestno so zavezani geslu »ljudje pred dobičkom« v tem družbenem sistemu, v katerem je kapital namenjen produciranju še več kapitala in ne boljšemu življenju vseh ljudi. Zavedajo se, da je zaradi tega njihova rast počasnejša in jim status socialnega podjetja ni konkurenčna prednost (DrogArt – Iz principa).

Zelo pomembno za razumevanje razvoja in delovanja socialnih podjetij je, da ne ustvarjajo presežkov kapitala, ne morejo si privoščiti visokih cen in ne ustvarjajo rezerv. Imajo premalo virov za razvoj in delo z zaposlenimi. Upoštevajo dejavnik zmogljivosti dela zaposlenih in

internih procesov. To pomeni, da ne postavljajo normativov ali pa so ti zelo ohlapni. Delo prilagajajo zaposlenim.

Vodja programa socialnega marketinga iz Principa pravi: Seveda nismo tako ekspeditivni, kot v klasičnih kapitalskih družbah, kjer se ne ukvarjajo s tem, kako se nekdo počuti in ali opravlja poleg rednega dela še nadure, koliko dela lahko še opravi itd. Tudi pri nas so obdobja, ko imamo visoko produktivnost dela, a se tudi zavedam, da je treba za dolgotrajno vzdržnost, osebno in poslovno, narediti procese dela vzdržne, kar je izrednega pomena. Torej skrbiš za relativno visok tempo, po drugi strani pa paziš na svoje zaposlene in nase. To je velik izziv. Ob tem imaš pa diskrepanco, ko potrebuješ več časa za nek izdelek, ker kreativno delo ni rutinsko. To s premiki rok ne moreš izračunati. Ne veš, koliko časa bo kreativni delavec za to potreboval. Zahteva visoko mero čustvene inteligence, skrbi za zaposlene in hkrati izpolnjevanje rokov.

V letih delovanja so si podjetja uredila ustaljen strukturni sistem dela. **Socialna integracija** se kaže skozi usposabljanje, izobraževanje in zaposlovanje ljudi znotraj njihovih podjetij.

V Centru ponovne uporabe imajo že od samega začetka njihovega delovanja zaposlene iste ljudi, kot pravijo, osebe, ki so bile na psihičnem robu s kupom različnih težav. Ob zaposlitvi so se tudi te težave začele odpravljati. V postopku usposabljanja in rehabilitacije so se opolnomočili. Mi jih ne uvrščamo več v to ciljno skupino, pač pa so del menedžmenta, ki pokrivajo tiste, ki prihajajo na novo.

Zaposlijo tiste ljudi, ki po končanem usposabljanju želijo zaposlitev. Se pa nekateri ne odločijo za zaposlitev oziroma niso zmožni sami opravljati dela, zato potrebujejo mentorstvo. Tega pa podjetja v obliki socialnih podjetij nimajo. To opredelijo kot problem, ki jih spremlja. Podobno so v Gostilni dela, ki se ukvarja z gostinstvom, ugotovili, da na vodilnih funkcijah enostavno ne more biti oseba, ki nima znanj in ni izobražena za delo z različnimi deprivilegiranimi skupinami ljudi.

V podjetjih se zavedajo, da je treba nuditi in imeti **strokovno podporo** za različne ciljne skupine. Tako imajo v Gostilni dela na voljo psihologinjo, socialno delavko, zdravnika. V Drogartu imajo na voljo skupino zunanjih strokovnih delavcev. Oni ki delajo z mladimi, ki se občasno srečujejo z uporabo drog in alkohola. V zadrugi Stara roba, nova raba imajo zaposleno strokovno delavko, ki je zaposlena prek javnih del in si jo financirajo z Zavoda za zaposlitev. V Centru ponovne uporabe imajo skupino, ki jo sestavljajo svetovalne delavke, psihologinja, zunanja supervizorka itd.

Možnost dostopanja do strokovnega kadra socialna podjetja kombinirajo iz drugih virov dejavnosti in možnosti. To so invalidska podjetja, dnevni centri, nevladni sektor, Zavod za

zaposlovanje itd. Ponekod pa so sami s področja socialnega dela. Pri tem pravijo, da je to izredno težko in tu je potrebne ogromno iznajdljivosti.

Strukturni procesi dela z zaposlenimi so pretežno opredeljeni kot **horizontalni**. Ponekod so tako majhna skupina v socialnem podjetju, da si delo enakovredno v celoti porazdelijo. Kako vidijo horizontalno strukturo dela in vodenje, nam pove direktorica Centra ponovne uporabe: *To pomeni, da je vsak posameznik pomemben pri svojem delu, ki ga opravlja. Gre tudi za horizontalno odgovornost in pri posameznikih se to vidi tako, da lahko vsak napreduje. V praksi to pomeni, da so nekateri prišli k nam izgubljeni, nefunkcionalni in so danes tudi vodje določenih enot. Torej ima možnost v horizontalnem delu, širiti svoje znanje, veščine in delo.*

Prilagajamo se ljudem glede na to, kaj želijo. Sprejeli smo dve osebi, ki sta težje zaposljivi, brez ustrezne izobrazbe, in jim plačujemo šolnino za dodatno izobraževanje. S tem opolnomočimo osebo in ji razširimo možnosti delovanja.

5.4. Zmanjševanje družbene neenakosti kot poslanstvo socialnih podjetij

Vsa vključena podjetja so odgovorila, da imajo v svojem poslanstvu na nek način opredeljeno zmanjševanje neenakosti. Vsa podjetja si želijo zmanjševati neenakost v družbi. To je tudi njihov prispevek za družbo.

Podjetja menijo, da zmanjšujejo družbeno neenakost tudi skozi postavljeno strukturo horizontalnega odločanja. Podjetja so znotraj svojega delovanja ustvarila mehanizme in pogoje, da vsi vključeni sodelujejo pri upravljanju podjetij. Pri upravljanju ni hierarhije, izvajajo horizontalni princip delovanja in vodenja. Zaposlujejo različne ciljne skupine.

Zmanjševanja družbene neenakosti se lotijo preudarno. V Gostilni dela skozi svoje delovanje na področju gostinstva in **zaposlovanja oseb s hendikepom** zmanjšujejo neenakost. Na področju gostinstva v Sloveniji je namreč po dostopnih podatkih zelo malo zaposlitev, ki so prilagojene in omogočene hendikepiranim osebam. Prav to pa omogočajo v Gostilni dela. Omogočajo okolje, delovne pogoje, stokovno delo in sprejemanje posameznikov. Opažajo pa zelo malo odhodov drugam, večina jih ostane pri njih. Poleg oseb z ovirami usposablajo in zaposlujejo tudi mlade s čustvenimi in vedenjskimi težavami, ki jih k njim napoti Biotehnoški izobraževalni center Ljubljana, ki izobražuje poklic slastičar – kuhar. Pri mladih opazijo, da po usposabljanju ali delu, radi odidejo še kam drugam, a se številni vrnejo in komentirajo, *da tam je vse tako drugače.*

Skuhna se je zmanjševanja družbene neenakosti lotila strateško. Pripravili so novinarske konference, kjer so sporočili, da **zaposlujejo migrante**. Odzivi so bili pozitivni. Trenutno ne

nagovarjajo javnosti o zaposlitvah, ker ciljna skupina sama pride do njih. Vključevanje migrantov in zmanjševanje neenakosti na področju migracij ter zaposlitev migrantov merijo interno, s poročanjem Zavodu za zaposlovanje. Vsako leto imajo tudi več prostovoljstev in krivulja vključevanja oseb v Skuhna programe raste. Zaposlijo lahko le tiste migrante, ki imajo urejeno bivanje in status v Sloveniji. Torej tudi dovoljenje za delo. **Strukturno neenakost in diskriminacijo** do migrantov opažajo tudi v tem, da migranta, ki je v postopku pridobivanja statusa, ne morejo primerno plačati. Plačajo ga lahko le kot prostovoljca. *Kaj namreč lahko ponudiš osebi, ki nima delovnega dovoljenja? Ne morem ga kar sprejeti in zaposliti v Skuhni, če nima urejenih dokumentov za delo v Sloveniji. Če bi to naredili, bi bili takoj kaznovani s strani različnih institucij, ki redno spremljajo naše delo.* Prav to pa je v nasprotju z njihovimi socialnimi vrednotami, saj si želijo vključevati ljudi z manj priložnostmi in tiste, ki se s težavo vključijo v družbo. V Skuhni pravijo: *Migranti, ki nimajo osnovnih sredstev za življenje, bi morali imeti možnost za delo. Po drugi strani pa jih zakonodaja omejuje. Človekova pravica bi morala biti dovoljenje za delo. Oziroma vsaj socialna podjetja bi morala imeti to možnost – zaposlovati osebe, ki nimajo delovnega dovoljenja, so pa ciljna skupina organizacije.*

Glede na njihova finančna sredstva bi lahko še zaposlili in vključevali migrante, a jim to enostavno ni omogočeno, ker mnogi med njimi nimajo pravnih podlag za bivanje in delo.

5.5. Pomanjkanje sistemske podpore

Socialna podjetja družbeno neenakost občutijo pri svojem poslovanju tako, ko ne dobijo ustrezne podpore za svoje delo z ljudmi, ki so potisnjeni na rob družbe. To vključuje tudi neurejeno financiranje. Pri Centru ponovne uporabe pravijo, da bi socialna podjetja morala imeti financiranih vsaj 30 ali 40 odstotkov stroškov. Kot socialno podjetje občutijo neenakost na področju okolja in ekologije, nimajo možnosti pridobiti koncesijo, tako kot jo imajo državna podjetja. Koncesije ne morejo pridobiti, ker nimajo primerne infrastrukture in ne primerne finančne stanja. Pravijo, da bi *pričakovali minimalne najemnine, pa tudi tega nimamo.* Do njih se obnašajo, kot da so klasična tržna podjetja, ki imajo na voljo mikrokredite, delovne kapacitete in nepovratna sredstva. Realnost pa je, kot pravi direktorica CPU: *Socialna podjetja delujejo na socialnem ter družbeno odgovornem področju, v zameno za to ne dobijo nič.* Zaradi tega ne se morejo razvijati na dolgi rok. Dolgoročno ne morejo vlagati in razvijati kadrovske sheme in zaposlenih. Vse to pa se odraža na kakovosti in realizaciji dela v družbi.

Opaža se, da so vodilni v podjetjih nezadovoljni s sistemsko podporo za spodbudno delovanje. Sprašujejo se, kakšna je vloga države pri ustanavljanju in podpori socialnih podjetij?

Zakon o socialnem podjetništvu imamo, prav tako imamo tudi opredeljen pojem socialne ekonomije. Področje podpore in razvoja pa ni primerno urejeno. Treba bi bilo formirati svet za socialno ekonomijo, programe, ukrepe. Treba je narediti celovito strategijo za razvoj socialne ekonomije. Trenutno ni ničesar. Gre za kršitev zakona. Ministrstvo, ki je pristojno za to, ne upošteva lastnega zakona, pravi direktorica CAAP-a.

Enotni so, da strokovno stvari niso usklajene. Kam spadajo zadrage? Invalidska podjetja, ki se nočejo povezovati s socialnimi podjetji? Terminološko, zakonodajalno in vsebinsko je treba uskladiti socialno ekonomijo. Radi bi videli, da se z njimi preveri, kako si na terenu in v praksi želijo razvijati socialno ekonomijo. Direktorica Skuhne pritrdi: *Treba je vedeti, kaj točno država počne. Tega ne vemo. V praksi ne čutim, da bi karkoli delali ... Želela bi si spremembo na področju sodelovanja. Ko se pišejo razpisi, bi bilo dobro, da pristopijo do organizacij, ki delajo v praksi, in skupaj ustvarimo koncept podpore. Če imajo oni finančna sredstva in zakonske regulative, je potem smiselno, da se združimo in se napišejo razpisi, ki so konceptualno smiselni in znotraj katerih imamo vsi potem enake možnosti. In ne individualni razpisi, ki so prirejeni za nekoga, da potem ta dobi denar.*

Potožijo, da so davčne olajšave namenjene zgolj in samo invalidskim podjetjem, socialna podjetja do teh niso upravičena. Podjetja opisujejo, da izkoristijo dostopne subvencionirane programe, a so ti zelo omejujoči, neskladni in nesistematični. V praksi opazijo večje število skupin, ki so diskriminirane na področju pridobitve dela. Ena takih so mlade ženske, mame samohranilke. S strani države opazijo ignoranco do določenih skupin ljudi. Primer iz Gostilne dela, ko so želeli zaposliti mlado mamo samohranilko, pa ji sistem podpore ni omogočal varstva otroka in izhodov iz službe v času, ko vrtci ne obratujejo.

Sistemska nepodpora se kaže tudi pri razpisih, ki jih objavlja država in so neusklajeni s potrebami na terenu in v praksi. Tako imamo sklope razpisov o izobraževanju, mentorstvu in niti enega o nakupu opreme, zaposlovanju ljudi in razvoju organizacij ter podjetij. Podjetja pa ravno slednje najbolj pogrešajo. *Zgodilo se je, da imamo več sredstev za podporo razvijanja socialne ekonomije, kot jih imamo za zagon socialnih podjetij.*

Na osnovi tega v podjetju CAAP pravijo: Velik problem in frustracija za nas je, ko pride socialno podjetje k nam, mi svetujemo, kako naj podjetje ustanovi, na kaj naj pazi itd. Potem pa nikjer ni razpisa, kjer bi se prijavili za zagon podjetja in dejavnosti. Da kupijo stroje, zaposlijo ljudi in začnejo. Imamo nesorazmerje. Trenutno imamo v Sloveniji ogromno razpisov

o usposabljanju, izobraževanju, če pa želiš 5.000 evrov za nakup stroja, jih ne dobiš. To je velik problem v podpornem okolju, ki je sistemski.

5.6. Prepuščenosti tržnim odnosom

Delo in **odgovornost posameznika** se zazna v vseh intervjujih. Veliko stvari, ki jih sistem določa pri delu v socialnih podjetjih, je preloženih na posameznika ali vodjo tovrstnega podjetja/organizacije. Vodilni v podjetjih občutijo zmedenost in prepuščenost sami sebi. Za ustanovitelje socialnih podjetij ni poskrbljeno. Socialna podjetja s strani države ali drugih podpornih okolij velikokrat dobijo financirane projekte, a so ta financiranja izplačana za nazaj in je treba v naprej zalagati finančna sredstva, čas, delo itd.

O resnosti in velikosti odgovornosti nam povedo izjave direktorice CPU, ki vodi in skrbi za sedem centrov po celi Sloveniji.

Nimamo pogojev, infrastrukture, visoke tehnologije. In zato se ves čas vrtimo v začaranem krogu. To rešujemo tako, da na klasični banki vzamemo kredit in za to zastavimo svojo lastno hišo ali nepremičnino. Le tako preživimo in ves čas smo v kreditnem odnosu. Drugače se enostavno ne moremo financirati. Osebo odgovarjaš, ker si ustanovitelj. Za ustanovitelje socialnih podjetij ni poskrbljeno, lahko propadeš, danes ali jutri. Nisi zaščiten in nikogar to ne zanima. Imaš dolžnost, da izvajáš dejavnost in to moraš narediti. A če se zgodi da zboliš, nimaš podpore. Deležni smo prekarnosti in realno gledano, če kot lastnica ne bi delala včasih tudi do 12 ur na dan, bi to zgodbo lahko zaključili. Uradno seveda delam 8 ur. Ne poznamo vikendov, dopustov. Na papirju seveda ja, drugače pa ne.

Skozi intervjuje smo dobili občutek visoke predanosti poslanstvu, ki jih ti posamezniki opravljajo za družbo, svoje zaposlene in okolico. Opravljajo delo, ki je v dobro družbe, a so ob tem prepuščeni nemilosti prostega trga. V Gostilni dela pravijo, da imajo petletni projekt, medtem ko se v 30 letih nihče ni ukvarjal z vključevanjem mladih s posebnimi potrebami na trg dela. *Ta pilotni projekt hodimo predstavljat v tujino. Imamo spremembe, ki pa niso nastale zaradi sistema, pač pa zaradi posameznikov in oseb iz različnih združenj.*

Prav tako v Zakonu o socialnem podjetništvu spodbujajo vpostavitve načela enakopravnosti v podjetjih in platformah. Potem pa je to strukturno zelo oteženo. Tako imamo v socialnih podjetjih sodelavce, ki so zelo samostojni in delo ni postavljeno tako, da imajo močno strukturo nadzora in opredelitve. Prav tako se upošteva načelo različne produktivnosti. Kar pomeni, da je vsaka oseba različno produktivna in delovno sposobna. Kar pa ni primer v klasičnih podjetjih, kjer veliko vlogo igrajo prav norma in normativi produktivnosti.

In čeprav je struktura odločanja horizontalna, je vseeno na koncu ena oseba, ki se podpiše pod dokument in za to tudi odgovarja. Tu se vsekakor kaže, da je odnos do pojma ekonomske demokracije zahteven, je stvar posameznikov, ki si med seboj morajo zaupati in spoštovati drug drugega.

Podjetja se srečujejo s številnimi ovirami pri organizaciji in delovanju podjetja.

Tako se iz dneva v dan srečujejo z birokratskimi ovirami, ko zaposleni v vladnih institucijah ne poznajo zakonodaje, ne poznajo postopkov, različnega poslanstva itd. V Zadrugi stara roba, nova raba pravijo: *Dva dni smo potrebovali, da su naju pošiljali od upravne enote, notarjev, sindikatov in sodišča. Nihče ni poznal pojma zadruga. Že sama javna uprava ne ve, kam z zadrugami.*

Občutek imam, da pomoči nisem nikjer dobila, ne glede na to kam sem pritisnila,. Na koncu sem odnehala in se operativno usmerila v delo, nam pove direktorica Skuhne, ko jo povprašamo o državni pomoči pri vodenju podjetja. Na osnovi podobnih odgovorov je moč opaziti, da so podjetja obupala nad sistemsko podporo in so se zaradi obstoja in delovanja osredotočila na tržno delovanje, torej kako preživeti na trgu. Trg namreč nudi redne finančne dohodke (prodaja artiklov in storitev), s katerimi si lahko zagotovijo delovanje in organizacijo svojih podjetij. Tudi po 8 -10 letih delovanja jim je še vedno prvotni namen obstati in delovati. Želijo si nekomercialnega, netržnega razvoja in bolj kreativnega sodelovanja z zaposlenimi, a je zaradi sistemskih ovir oziroma pomanjkanja sistemske podpore za socialna podjetja njihov prvotni namen ustanovitve drugotnega pomena. Osnovni cilj je delati kontinuirano, zato tudi ne rastemo ali rastemo počasi, predvsem na področju socialnega podjetništva. Pomembno pa je, da smo tu, kar je že samo po sebi visok cilj. Naš cilj ni zgolj zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin, pač pa zagotavljanje trajne zaposlitve, pridobivanje poklicnih kompetenc. (Drogart – Iz principa). Na strukturirano in sistematično delovanje države in drugih podpornih mehanizmov ne računajo več.

A vendar se socialna podjetja v številnih letih obstoja zavedajo, da je namen solidarnostne in socialne ekonomije spreminjati družbo organsko. Spremembe družbe se dogajajo desetletja, stoletja in ne čez noč. Treba je ujeti val sprememb in se zavedati dolgotrajnega procesa.

6. POVZETEK UGOTOVITEV

Iz intervjujev ugotavljamo, da podjetja oziroma organizacije v Sloveniji želijo delovati na področju socialne ekonomije. Želijo si širiti dejavnost, zaposlovati več oseb in vključevati ljudi v usposabljanje in druge programe. Podjetja so uveljavljena, poslujejo in so vključena v družbo že vrsto let. Natančneje, vsa podjetja v slovenskem okolju delujejo vsaj osem let. Intervjuvali smo pet podjetij, ki se po starem zakonu o delitvi socialnih podjetij opredeljujejo kot tip B, in eno podjetje, ki se opredeljuje kot tip A. Pet podjetij zaposluje določene skupine ljudi, eno nudi podporo socialnim podjetjem in zadrugam. Čeprav je ta razdelitev tipa A in B socialnih podjetij odpravljena z dopolnitvijo Zakona o socialnem podjetništvu, je ta omejitev še kako živa in prisotna pri podjetjih. Kot je razvidno iz intervjujev, so vprašani poznali razlike med tipi in se tudi takoj opredelili. Socialna podjetja zaposlujejo naslednje ciljne skupine:

- migrante,
- osebe, stare 50 let in več,
- dolgotrajno brezposelne,
- osebe z gibalnimi ovirami,
- osebe z izkušnjo uporabe drog in alkohola,
- mlade dijake s statusom s posebnimi potrebami (Mladi s čustvenimi in vedenjskimi težavami),
- osebe s težavami v duševnem zdravju,
- brezdomne osebe itd.

Delujejo tudi na področju širjenja in podpore socialnemu podjetništvu in združništvu v Sloveniji.

Vsa podjetja se opredeljujejo kot socialna podjetja in delujejo po načelih in principih socialne ekonomije. Kljub različnim pravno-formalnim okvirjem imajo podjetja priponko socialno podjetje oziroma imajo status socialnega podjetja.

Poznajo koncept socialne ekonomije, še bolj pa koncept socialnega podjetništva, ker je ta opisan v Zakonu o socialnem podjetništvu. Poznajo tudi koncept združništva. Nekatera podjetja delujejo na osnovi združništva kot pravnega formalnega okvirja. Izhajajo iz ideje solidarnostne ekonomije, skupnega dobra, dela za in v skupnosti, vključenosti in sprejemanja ljudi prek zaposlitve, ...

Na osnovi opravljenih intervjujev ugotavljamo, da podjetjem pri delovanju in zaposlovanju veliko težavo predstavljajo naslednje ovire: nestrukturirano, pomanjkljivo financiranje s strani

države in pristojnih ministrstev, slabo ali nikakršno lokalno, državno ali mednarodno podporno okolje in prepuščenost lastni iznajdljivosti, izkušnje in pričakovanja trga.

Socialna podjetja že vrsto let osebam, ki imajo zaradi ovir in deprivilegiranosti manj možnosti na trgu dela, omogočajo zaposlitev in usposabljanje v različnih programih. Želijo si več zaposlitev, a se soočajo z različnimi strukturnimi in podpornimi omejitvami.

Socialna podjetja, ki smo jih vključili v raziskavo in jih intervjuvali, delujejo na različnih področjih, kot so: gostinska dejavnost, kultura, socialni marketing, recikliranje, povezovanje, podpora drugim socialnim podjetjem, zadrugam in trgovina rabljenih izdelkov.

Socialni podjetniki svoje delo vidijo kot obliko podjetništva ali ekonomije, ki delujejo na različnih področjih in poleg podjetništva in tržne dejavnosti opravljajo še pomemben socialni ali družbeni efekt. Delujejo na področju brezdomstva in aktivacije ljudi, ki imajo izkušnjo brezdomstva. Večjemu številu migrantov omogočajo vstop na trg dela, ob tem pa ustvarjajo medkulturne odnose. Izvajajo krožno gospodarstvo, waste menedžment, prednostno ponovno uporabo in preprečevanje nastajanja odpadkov. Socialno aktivacijo vključevanja izvajajo z mladimi in hendikepiranimi osebami v gostinstvu in kulinariki, delujejo na področju zmanjševanja posledic drog in alkohola. Obenem pa so tudi podporne organizacije za razvoj socialne ekonomije, združništva in drugih oblik solidarnostne ekonomije. Pri usposabljanju in zaposlovanju se poslužujejo inovativnih pristopov.

Zavedajo se, da pripadajo manjši nišni skupini podjetij in s tem dostopajo do manj potencialnih uporabnikov, kupcev, manj sredstev na trgu in manj sredstev od države. Srečujejo se s problematiko zaposlovanja migrantov (in s tem povezano legalizacijo njihovega zaposlovanja), s prostorsko stisko in visokimi najemnini (zlasti CPU in Stara roba, nova raba), z odročnostjo na obrobju mesta, kar bi lahko strnili v problem gentrifikacije mestnih središč. Srečujejo se s tem, da uradniki, ne poznajo področja, na katerem organizacije delujejo (kot je denimo združništvo), in stigmatizacijo ter predsodki.

Glede na to da so podjetja dokaj majhna in spadajo v skupino mikro podjetij, merijo vključevanje in zadovoljstvo zaposlenih le, če od njih država, drugi organi oziroma posredniško telo financiranja to zahteva. V nasprotnem primeru takega evalviranja ne izvajajo, ali pa ga po lastni presoji. Podjetja se opredeljujejo, da je to področje, za katerega nimajo časa, a menijo, da bi to morali uvesti oziroma izvajati.

Nekaj podjetij uporablja izraz ranljive ciljne skupine, spet druga ne in tudi izrecno povedo, da ne rangirajo zaposlenih na ranljive in neranljive ljudi, čeprav so ustanovljeni, da pri svoji dejavnosti zaposlujejo določeno ciljno skupino. Zaposleni so vključeni v različne vrste dela, od

vodilnih do izvrševalnih. Nekatera podjetja imajo na vodilnih mestih zaposlene strokovno izobražene ljudi in ne osebe iz deprivilegiranih skupin.

Večina intervjuvanih vodilnih v podjetju je povedala, da vodijo podjetje po principu horizontalnega vodenja podjetja. Kar pomeni, da vodijo podjetje po demokratičnih ekonomskih modelih upravljanja. Zanima jih in spodbujajo enakost v podjetju ter večanje tega. Zavedajo se, da je horizontalno delovanje zahtevno in ni nikakršna pravljica in romantika. Zahteva redne sestanke, skupno odločanje in skupne odgovornosti.

Zaposlenim omogočajo urejeno delovno okolje, ki mora biti in je velikokrat prilagojeno njim. Podjetja so se načrtno specializirala za eno ali več ciljnih skupin, ki jih nato usposabljujejo na delovnem mestu in zaposlujejo. Ker omogočajo različnim ciljnim skupinam zaposlitev in s tem reševanje njihove eksistenčne situacije, so za družbo in lokalno okolje, kjer delujejo, še kako potrebni. Velikokrat opravljajo funkcijo vključevanja tudi skozi druge oblike, kot so učenje jezika, mreženje in spoznavanje družbe, finančne in druge oblike pomoči, pomoč pri urejanju dokumentov itd. Zavedajo se, da si prizadevajo za spremembo družbenih odnosov in jo tudi izvajajo. Tudi skozi zaznavanje neenakosti v družbi in njenim zmanjševanjem. Skozi svoja poslanstva si jo želijo zmanjšati, a so omejena pri poslovanju. Prepuščena so tržnim odnosom, pri tem pa so njihova formalna in neformalna izhodišča za delo drugačna od tržnih podjetij.

Zadovoljstvo zaposlenih v podjetjih je mogoče prepoznati po tem, da so številni v podjetju zaposleni od ustanovitve ali dolga leta. Izhajajo iz skupine samoiniciativnih malo bolj aktivistično naravnanih ljudi, ki želijo delati za dobro družbe in okolja. Nekateri zaposleni odidejo poskusit delo kam drugam in se nato zopet vrnejo v socialno podjetje. Spet drugi po končanem usposabljanju ali programu socialne aktivacije ne nadaljujejo dela pri njih. Največje zadovoljstvo socialnim podjetjem je, ko osebe, ki so vključene v usposabljanje, na delovnem mestu opravijo usposabljanje in nato povprašujejo po zaposlitvi. Poročajo, da so usposabljanja dobro sprejeta. Tako med brezdomci kot med mladimi ali osebami z dolgotrajno brezposelnostjo.

7. PREDLOGI

- Nujno je treba socialnim podjetjem urediti sistemsko, smiselno in sistematično sofinanciranje države in drugih organov financiranja (Evropska unija, Evropska komisija itd.).
- Zagotoviti je treba pogoje za možnost avtonomnega odločanja o izvajanju socialne ekonomije pri delu oziroma na terenu s strani socialnih podjetij.
- Ustanoviti in registrirati je treba sindikat ali drugo obliko platforme, ki bi ščitila, varovala in svetovala zaposlenim v socialnih podjetjih.
- Treba je urediti usklajevanje vladnih institucij s podjetji, ki delujejo na terenu, in odpravo ter poenostavljanje birokratskih obveznosti.
- Treba je urediti odpravo davka na dodano vrednost pri ponovni prodaji izdelka oziroma pri storitvah socialnih podjetij.
- Treba je smiselno strukturno urediti in poenotiti področje (socialna ekonomija, solidarnostna ekonomija, družbena odgovornost itd.) in strukturo uvesti kot učni program v srednjih šolah in višjih stopnjah.

8. LITERATURA IN VIRI

- Arrighi G. 2009. Dolgo dvajseto stoletje: kapitalizem, denar in moč. Ljubljana: Založba Sophia.
- Amin S. 2009. Evrocentrizem. Kritika neke ideologije. Ljubljana. Založba Sophia.
- Braudel F. 2010. Dinamika kapitalizma. Ljubljana: Založba Sophia.
- Dragoš S. In Leskošek V. (2016). Gospodarstvo za 1 %, Slovenska smer. Ljubljana.
- Eeso_Evropski Ekonomsko-socialni odbor 2017. Nedavni razvoj socialne ekonomije v Evropski uniji. Dostopno na: <http://eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-sl-n.pdf> dne 2. 10. 2019
- Friedman M. (2011). Kapitalizem in svoboda. Ljubljana: Seleco.
- Haralambos M. in Hoborn M. (1995). SOCIOLOGIJA Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.
- Haralambos M. in Hoborn M. 2005. Sociologija: Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.
- Harvey D. 2005. A brief History of Neoliberalism. New York: University press.
- Horvat S. 2016. Noam Chomsky, jezikoslovec, politični analitik in aktivist. Dostopno na: <https://www.mladina.si/176766/noam-chomsky-jezikoslovec-politichni-analitik-in-aktivist/> dne 20. 11. 2019
- ICA – mednarodna zadružna zveza. 2018. Zadružna identiteta, vrednote in načela. Časopis za kritiko znanosti XLVI (271)137–138.
- Klarič M. 2011. Kapitalizem, nastanek, razvoj in rezultati. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani. Fakulteta za družbene vede.
- Kocbek D. 2016. Neoliberalizem je ideologija, ki je vir vseh naših problemov. Dostopno na: <https://www.mladina.si/175086/neoliberalizem-je-ideologija-ki-je-vir-vseh-nasih-problemov/> dne: 2. 10. 2019.
- Laville J., 2010. The Solidarity Economy: An International Movement. RCCS Annual Review 2.
- Mance A., 2007. Solidarity Economics. Turbulence: Ideas for Movement. Dostopno na <http://solidarius.com.br/mance/biblioteca/turbulence-en.pdf> dne 2. 10. 2019.
- Marx K. 2009. Kapital: kritika politične ekonomije. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Marx K. 2012, Kapital: kritika politične ekonomije. Ljubljana: Založba Sophia.
- Marx K. 1986. Komunistični manifest. Ljubljana: Sanje.

- Mastnak T. 2011a. Korupcija v senci neoliberalizma. Dnevnik. 2.4. 2011. leto 61. št.77. str. 18.
- Ministrstvo za gospodarstvo, razvoj in tehnologijo. Delovno področje, socialno podjetništvo. Dostopno na: http://mgt.arhiv-spletisc.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/ dne 2. 10. 2019.
- Mikuš Kos A. 1999. Različnim otrokom enake možnosti. Ljubljana: Zveza prijateljev mladine.
- Močnik R. 2006. Svetovno gospodarstvo in revolucionarna politika. Ljubljana: Založba /*cf.
- Mesojedec, T. in drugi (2012). Socialno podjetništvo. Ljubljana: Salve d. o. o.
- Novak M. 1994. Dober dan, revščina. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
- Polajnar in Zajc, (2009). Naši in vaši: Iz zgodovine slovenskega e-časopisnega diskurza v 19. in začetku 20. stoletja. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Poirier Y. 2014. Solidarity Economy and Related Concepts: Orgins and Definitions. The Canadian CED Network. Dostopno na <https://www.ccednet-rdec.ca/en/toolbox/solidarity-economy-and-related-concepts-origins-and> dne 1. 10. 2019.
- RIPPES. 2015. Global Vision for a Social Solidarity Economy:Convergences and Differences in Concepts, Difinitions and Frameworks. Dosopno na: http://www.ripest.org/wp-content/uploads/2017/08/RIPES_Vision-Global_EN.pdf dne 2. 10. 2019.
- Sahakian M., in Cristophe D., 2013. Conceptualizing SSE towards Sustainable Consumption and Production. UNRISD. Dostopno na: [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/\(httpPublications\)/62EB4C5DD5814282C1257B5F005D63AD?OpenDocument](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/(httpPublications)/62EB4C5DD5814282C1257B5F005D63AD?OpenDocument) dne 2. 10. 2019.
- Santos B. in drugi 2006. Intruducion. Expending the Economic Canoon and Searching for Alternatives to Neoliberal Globalization. London/NY:Verso.
- Singer P. 2002. Introducao a Economia Solidaria. San Paulo: Fundacao Perseu Abramo.
- Smajić Šupuk J. (2016). Socialno podjetništvo kot možna oblika zaposlitve: študija primera delavnice za popravilo koles (Diplomsko delo). Fakulteta za uporabne družbene študije.

- Socialni-inovatorji. Pridobljeno: 24. 2. 2018 s <http://www.socialni-inovatorji.si/knjiga/socialno-podjetnistvo/22-socialna-ekonomija-nevladne-organizacije>.
- Standing G. 2018. Prekariat. Nevarni novi razred. Ljubljana: Založba Krtina.
- Steger, M. B., & Roy, R. K. (2010). Neoliberalism: A Very Short Introduction. Oxford: Oxford University Press.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2019. Dostopno na <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8140> dne 28. 9. 2019.
- 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.
- Uradni list, Pridobljeno: 24. 2. 2018 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6175>
- Varufakis, J. (2015). Globalni minotaver, Amerika, Evropa in prihodnost svetovnega gospodarstva, Analiza vzrokov za gospodarsko krizo 2008. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Velikonja M., (2018). Solidarnostne ekonomije. Ljubljana: Inštitut Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo.
- Wright, O. (2016). How to be Anticapitalist for 21st Century. Dostopno na: <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/How%20to%20be%20an%20anticapitalist%20for%20the%2021st%20century%20--%20full%20draft,%20July%2025%202018.pdf> dne: 30. 11. 2019.
- Yunus, M. (2008). Creating a world without poverty. Paris: JC Lattes.
- Zaviršek D. 2018. Skrb kot nasilje. Ljubljana: Založba *cf.
- Žižek S. 2000. Krhki absolut: Enajst tez o krščanstvu in marksizmu danes. Ljubljana: Analecta.

9. PRILOGE

9.1. Priloga A: Gostilna dela so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Gostilna dela je socialno podjetje. Smo družba z omejeno odgovornostjo in smo se poleg tega preoblikovali še v socialno podjetje. Ukvarjamo se z usposabljanjem ranljivih skupin v gostinstvu, predvsem najtežje zaposljivih invalidov v gostinski dejavnosti.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Podjetje je družba z omejeno odgovornostjo, ki ima status socialnega podjetja.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Naše podjetje deluje na področju gostinstva, imamo namreč dve restavraciji. Eno v Ljubljani, drugo v Domžalah.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: Za tovrstno ureditev, pridobitev socialnega podjetja, smo se odločili zato, ker smo vedeli, da bo država za to področje namenila določena sredstva in razpise, mi pa smo si želeli delovati na področju usposabljanja in učenja. Drugače pa sočasno podobno že izvajamo v drugem podjetju, kjer je pravna oblika družba z omejeno odgovornostjo, a ima status invalidskega podjetja. Bila so obljubljena finančna sredstva in spodbude, zato smo se odločili vstopiti tudi na to področje, področje usposabljanja ranljivih ciljnih skupin. Naša ciljna skupina so ljudje, ki imajo status oziroma odločbo invalida – invalidnosti (odločbo dobijo na Zavodu za zaposlovanje) in dijaki gostinskih smeri, ki imajo status dijakov s posebnimi potrebami. V glavnem imamo dve ciljni skupini, lahko pa se zgodi, da zaradi razpisov in drugih pogojev ciljne skupine tudi razširimo.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij ali podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Naše podjetje spada pod tip B. Delamo z ranljivimi ciljnimi skupinami.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruge, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: Absolutno. Že dvajset let delamo na področju zaposlovanja invalidov in zaposlovanje v gostinstvu je samo po sebi dokaj težko. Usposabljanje in omogočiti zaposlitev invalidov v gostinskih obratih je skoraj nemogoče. Zato smo se odločili to ponuditi, ker verjamemo, da lahko ljudje z invalidnostjo opravljajo delo tudi v gostinstvu na različnih delovnih mestih. Delovna mesta so lahko prilagojena. Zato smo se odločili, da skozi proces usposabljanja, ki traja različno dolgo, naučimo in vključimo invalide v delovni proces in jih tudi zaposlimo. Neenakost pa na podlagi dvajsetletnih izkušenj prepoznamo dokaj hitro. Iz izkušenj povemo, da je osebe z invalidnostjo v gostinstvu težko usposabljanje in zaposliti. A to možnost imajo pri nas. Verjamemo, da oseba, če ji daš prostor in čas izbrusiti svoje kompetence in veščine, lahko lažje vstopi na trg dela in se zaposli. To je tudi osnovna ideja. Ne samo, da jih pri nas zaposlimo, kajti večina vseeno ostane pri nas, ampak poskušamo skupaj z njimi poiskati zaposlitev tudi drugje.

Po dostopnih podatkih je v gostinstvu zaposlenih invalidov res zelo malo. Z zaposlitvijo pri nas gotovo vplivamo na povečanje in razvoj možnosti zaposlitve invalidov tudi v tej panogi. V podjetju spremljamo vključene v usposabljanje in tudi zaposlene. Spremljamo, koliko časa se usposabljaajo, koliko časa so pri nas zaposleni, v primeru odhoda v drugo podjetje spremljamo, koliko časa so potem zaposleni drugje itd. Večina mladih, ki se usposablja pri nas, odidejo kam drugam in poizkusijo kaj drugega, a izkušnje pravijo, da se jih veliko vrne k nam. Vse to beležimo in spremljamo.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?

O: Ja.

V: Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Na začetku, ko je bil še projekt Tovarna dela, smo delali z osipniki – mladimi, ki nimajo ustrezne izobrazbe, starih od 18 do 24 let. Sicer z osipniki ne delamo več, je zahtevna populacija, ki hitro pobegne. Mladi brez ustrezne izobrazbe so bili pri nas na 6-mesečnem usposabljanju, pridobili so NPK (nacionalno poklicno kvalifikacijo) in se nato tudi zaposlili. Imamo pa tri primere, ko so po šestih mesecih odšli drugam, delali tam nekaj časa in nato prišli spet k nam vprašat za službo in delo. Tako imamo enega v kuhinji in dva v strežbi. Tovrstni gredo malo v svet in nato pridejo nazaj. Enostavno jim tako ustreza. Dekle v strežbi je na lastno željo zaposleno prek podjetne pogodbe. To ji daje svobodo, da odide in pride, ko hoče. Dejansko skrbimo za mlade, če je le mogoče. Problematično je, ker drugi delodajalci nimajo posluha za to. To vem zato, ker mi mladi povedo in tako ne obdržijo služb drugje.

Pri delodajalcih pa še danes opazimo stereotipe o invalidih in napačno predstavo o njih.

V: Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

O: V podjetju spremljamo vključene v usposabljanje in zaposlene. Spremljamo, koliko časa se usposabljaajo, koliko časa so pri nas zaposleni, v primeru odhoda v drugo podjetje spremljamo, koliko časa so potem zaposleni drugje itd.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Seveda opazimo tako ugodnosti kot tudi deprivilegiranost. Gotovo smo nagajeni s strani svojih kupcev, ker imamo ugled "o, kako lepo, kako fajn", ker zaposlujeemo tovrstne skupine ljudi. Vedno je pozitivna povratna informacija in odziv ljudi. Če imaš status invalidskega podjetja, si oproščen plačevanja določenih prispevkov. Mogoče lahko tudi to označimo kot ugodnost. To govorimo o invalidskem podjetju. Prednosti pri javnih naročilih pa nimamo. Tudi pri dobaviteljih ne, prav tako nismo v prednosti glede daljših obdobj plačil. Vse je stvar dogovora in kako se podjetje samo znajde.

Ko smo začeli z Gostilno dela, ljudje niso zaupali v kakovost našega dela. Danes, 8 let in pol po obstoju Gostilne dela, pa to ni več vprašanje. Je pa moralo preteči kar nekaj časa, glede na to da je to nov pojav v družbi. Ljudje so za svoj denar želeli kakovosten izdelek, ko so to pri nas dobili, so se težave z zaupanjem odpravile. Pravzaprav je stalnim naročnikom naše poslanstvo zelo všeč. S tem se lahko pohvalimo.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Na začetku delovanja našega socialnega podjetja smo imeli podporo razpisa in tako pridobili določena sredstva, a se je po dveh letih tovrstno financiranje končalo, nato smo se začeli financirati izključno s trga. Poleg

smo imeli subvencionirane učne delavnice za RCS za šest mesecev in v primeru zaposlitve osebe tudi enoletno subvencioniranje. Izkoristimo vse subvencije, če so dostopne, a teh subvencioniranih finančnih podpor ni. Danes smo na trgu 100 % samodržni. A vendar brez drugih virov financiranja, našega dolgoletnega obstoja in mreženja ne bi mogli obstati. V Ljubljani je treba ponuditi zelo kakovostno storitev, da lahko obstaneš. Ljudje, strokovnjaki, ki so specializirani za to področje, pa stanejo. In če to želiš opravljati še z zaposlovanjem ranljivih ciljnih skupin, je to zelo naporno. Za isto storitev imamo mi več zaposlenih, kot jih imajo druge. Ker nekdo ne more 100 % opraviti svojega dela. Delovno produktiven je 20 ali 30 %. In nekdo mora opraviti preostalih 70 %. Izračunali smo, da imamo 2,3 % več zaposlenih ljudi, kot če ne bi imeli tega poslanstva.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: Menim, da delno je urejena, a odvisno, za katero ranljivo skupino gre. Zelo dobro je urejeno zaposlovanje invalidov. Izvajanje je dobro. Za ostale na novo pridobljene skupine pa ne. Vsako leto imamo vedno več novih ranljivih skupin. To se kar razširi. Rekla bi, da je malo ignorance do določenih skupin. Recimo ženske nad 55 let ali mlade ženske samohranilke. Teh delodajalci sploh ne opazijo. To me še bolj zaboli, bolj kot vse ostalo. Ker bi lahko imele službo, pa nimajo varstva. V programu učnih delavnic smo imeli ženske iz te skupine. Ko sem videla to stisko mam ... Ker sem jih želela zaposliti, pa nisem mogla. Kajti otroka ni imela kam oddati, če bi bil bolan, bi manjkala, popoldne bi morala prej oditi in je rekla, da ne more imeti službe. Njena stiska se me je res dotaknila, je tako pozabljena skupina. Tudi ženske nad 55 let so prikrajšane, a imajo vsaj velike otroke, mlade mame pa so tako prezrte. Kot družba jih popolnoma prezremo.

Družba se načeloma zaveda problematike, definitivno nismo tam, kjer bi si želeli biti, a vendar se tisti, ki se ukvarjamo z RCS, zavedamo in stremimo k izboljšanju. Nekatere stvari se počasi spreminjajo, imamo petletni projekt, ko se 30 let nihče ni ukvarjal z vključevanjem mladih s posebnimi potrebami na trg dela. Ta pilotni projekt hodimo predstavljat v tujino. Tudi v skandinavske države. Imamo spremembe, ki po mojem mnenju niso nastale zaradi sistema, pač pa zaradi posameznikov in oseb iz različnih združenj. Koliko znanja in izkušenj imajo oni ... Bolj, bi rekla, k temu prispevajo nevladne organizacije. Kajti mi kot družba moramo spreminjati sistem.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: Ne. Ne menim, da je spodbuden. Tisti, ki delamo v socialnem sektorju, imamo občutek, da se mešajo hruške in jabolka. Delajo (zakon) ljudje, ki ne poznajo specifik dela. Vse mečejo v isti koš, kajti za vsako specifično skupino so drugačni principi dela. Jezni smo, ker je kar naenkrat lahko tudi invalidsko podjetje socialno podjetje. To je potrebno ločiti. Vedno je neka skrb za družbo, ali ekonomska ali socialna. Ljudje, ki to pišejo in delajo, res nimajo pojma. Ne poznajo ničesar, saj birokrati ne morejo poznati tovrstnega dela. Vedno pravim, tisti, ki pišejo razpise, bi morali vsaj pet let delati v enem takem podjetju, da bi vedeli, kaj in kako.

V: Kaj bi spremenili?

O: Zakaj imamo zakon o socialnem podjetništvu, če za njega nimamo pripravljenih razpisov in pogojev, da bi se socialno podjetništvo obdržalo? Tega res ne razumem. Bilo je rečeno, odprite socialna podjetja, nikjer pa nič za pomoč. Kajti večina, ki se ukvarja s socialnim podjetništvom, nima nekega kapitala za podjetje, produkte in storitve. Nato pa se opravlja delo za družbeno korist. Tisto, ki bi ga morala država. Odpravljamo situacije, ki so

jih uničili ti pred nami. To je dejstvo. Super je, da obstajajo potrebe o reševanje družbe, a mora biti v naprej predvideno, kdaj bodo razpisi, kaj se bo financiralo in kako.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: Najprej morajo biti finančne spodbude. Olajšave. Sploh, če začnejo na začetku in s čiste ničle. V socialni ekonomiji so ljudje, ki imajo občutek za reševanje družbenih problemov, poznajo delo z težje zaposljivimi, a vendar nimajo toliko podjetniških izkušenj in znanj. A vse to stane. Ko zaženeš podjetje, moraš biti podjetnik, če se hočeš ukvarjati s socialnim podjetništvom. Ker ti na dolgi rok drugače ne bo uspelo. Če nisi podjetnik, moraš nekoga plačevati, da opravlja to delo, za to pa ni nikakršnih spodbud. Res je vse kar nekoliko zmešano. Olajšav ni. Veliko lažje bi bilo, če bi bile finančne spodbude.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Pri invalidskem podjetju ja. Pri socialnem podjetju ne. V svoji zakonski obravnavi opredeli, da temu moramo slediti, potem pa ni mehanizmov in regulatorjev za to. In to je norost.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Ja, sodelujemo. Sodelujemo s tistimi, ki imajo podobno dejavnost, npr. BIC, smer pek, slaščičar itd. Njihovih dijakov, klasični delodajalci nočejo. Imajo težavo pridobiti za njih prakso – praktično delo, usposabljanje. Torej država izvaja učni program, ki za njih obstaja, a jih trg ne sprejema. Mi jih sprejmemo. Dejansko rešujemo njihovo težavo.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: V lokalnem okolju nimamo nikakršnih bonitet. Torej nič manjše najemnine, olajšav, da bi bili v prostorih mestne občine ali kaj podobnega. Vse smo morali zgraditi sami, s svojo zgodbo, stiki z javnostjo in marketingom. Ne v Ljubljani in tudi ne v Domžalah.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili?

O: Lahko bi bilo marsikaj boljše.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Ne. Vse, kar je povezano s tujino je, da mi hodimo predstaviti naš primer dobre prakse. Pri izmenjavah ali drugih oblikah sodelovanja pa ne sodelujemo.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije/podjetja? Recimo en delovni dan.

O: V podjetju imamo zaposlenega menedžerja, vodjo v kuhinji in vodjo v strežbi. Zaradi predhodnih izkušenj in ker želimo ponuditi zares kakovostno storitev, imamo zaposlene ljudi iz stroke in z dolgoletnimi izkušnjami. Zelo kakovosten kader. Zaposlujemo mlade, ki so bili pri nas bodisi že vključeni in zaposleni bodisi so na usposabljanju. Nato imamo osebe z statusom invalida ali mladega s posebnimi potrebami. Po osmih letih lahko rečemo, da nam ta utečeni delovni proces že lepo obratuje in je postal tako strukturiran. Vodje so izobraženi za delo z našimi skupinami ljudi. Na razpolago imamo tudi psihologinjo, socialno delavko, zdravnika. Šola poskrbi za dijake, če je problem pri nas, vskoči naša psihologinja in to kombiniramo. Pri nas je vse to tako avtomatično.

Moram prav pomisliti, ker kot si opozorila, če gre za dijaka s posebnimi potrebami, obvestimo šolo, potem skupaj kaj zapeljemo itd.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: V osmih letih in pol smo zelo dodelali program. Danes točno vemo, kaj lahko naredimo. Vedno si naredimo plan B in C. Je treba biti precej fleksibilen. Ravno zaradi tega, ker zaposleni koristijo precej bolniške statuse itd. Zato potrebujemo dobro sposobne vodje, ki opravljajo katerakoli dela, ko so ostali odsotni. Tako moramo poskrbeti, da imamo zadostno število ljudi in zelo sposobne in razumevajoče delavce, ki to vodijo. Točno vemo, kje je naš maksimum. Od tu naprej, vem, da je nesmiselno po tolikih letih sprejemati več kot to. Pa naj gre za dodatne večerje, pogostitve ali naročila. V teh letih smo se tega naučili. Smo omejeni za naročila izven gostilnice. Čeprav je dobro imeti tudi tovrstna naročila, a kot sem rekla, smo omejeni. Kajti vedno gledam, da mi kader ne pregori. In vedno za vsako stvar naredimo plan B, da zaposleni ne bi pregoreli, ker si tega ne želimo. Nenehno imamo v zavesti, da ne moremo ljudi preveč obremenjevati z delom. Primer: če imamo en teden pogostitve, načrtno naslednji teden ne sprejemamo takšnih naročil, ker se zaposleni morajo spočiti.

Vodilni morajo poznati delo v kuhinji, specifikko dela z skupinami in imeti seveda veliko občutka za toleranco in sprejemanje drugačnosti. Potrebne je veliko fleksibilnosti in organiziranosti. Probleme rešujemo skupaj. Od vodij pa želimo en komplet različnih znanj. Potrebne je veliko skupinskega dela in dobrega internega komuniciranja. Komunikacija (pogovor) je ključna.

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to podrobneje opišete?

O: Po dostopnih podatkih je v gostinstvu zaposlenih res zelo malo invalidov. Zaposlitev pri nas definitivno vpliva na povečanje in razvoj možnosti zaposlitve invalidov tudi v tej panogi.

Zaposluje mlade, ki so pri nas bodisi že bili vključeni in zaposleni bodisi so na usposabljanju.

V: Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

O: Če bi imeli več prostora, bi usposabljali in zaposlili več ljudi.

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: V socialnem podjetju nas je 13. Številka pa niha odvisno od oseb, koliko jih imamo na usposabljanju.

V: Vključujete v vaši organizaciji/podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: 13 ljudi je zaposlenih. Poleg imamo še študente, vendar le čez poletje, ker je več dela. V socialnem podjetju prostovoljcev nimamo.

V: Smatrate, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: Vsako leto imamo boljši občutek, a vendar se tudi zavedam, da bi lahko vsakič tudi več vedeli. Ko gledam za nazaj, ko smo pričeli s socialnim podjetjem, se nam ni niti sanjalo, kaj vse potrebujemo, predvsem koliko znanja je potrebnega. In še dobro. Menim, da imamo srečo, ker imamo še invalidsko podjetje in tako možnost ponuditi tudi supervizijo in ostale podporne točke zaposlenim. Vsi imajo to na razpolago. A to naši potrebujejo vedno manj. Bolj, ko smo se v osmih letih naučili, kaj je treba delati, se dobro organizirali itd., manj je tega. Zagovarjam to, da ima vsak možnost pogovora z nadrejenimi in je psihosocialna higiena v podjetju na visoki ravni. Pomembno je pridobiti znanje o tem, kako reševati konflikte.

V: Kaj potrebujejo za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: Skupina se mora dobro počutiti, si zaupati in potekati mora komunikacija, kajti le tako se rešujejo težave. Vedno, ko dobimo novega iz RCS se trudimo, da zaposleni sprejmejo to osebo in ona njih. V pravem času moraš reševati težave. Oseba se na delovnem mestu mora najprej počutiti varno, šele nato lahko odpravljaj težave. Vedno je uveljavljani čas. Naši zaposleni vedno lahko pridejo in komunicirajo z nadrejenimi tudi v top menedžmentu.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: Če je vključevanje podprto s strani države, potem vedno mora potekati poročanje. Bodisi so to mesečna bodisi tedenska. Že v razpisih moraš vedno opredeliti, kaj boš meril in preverjal. Da sploh razpis dobiš. A pomembnejše je, kaj se zares počne. Nam je poleg specifičnega znanja pomembno, da se skupaj naučimo, da vsak dan pridejo v službo, se odprejo, nimajo težav z nadrejenimi. Njihovi mentorji to spremljajo in v teh letih je to postalo že zelo spontano. Imamo 10 do 15 stvari, ki jih želimo naučiti. Recimo: če ima čez 14 dni pregled pri zobozdravniku, nam to sporoči prej in ne tisti dan, ko pač manjka. Veliko je stvari, ki jih naučimo in od teh ni niti ena povezana s strokovnim znanjem. Prihod na delovno mesto, pravočasno javljanje na delovno mesto, celotno nalogo opraviti do konca, po korakih. Recimo, da jo v pol leta osvoji. Seveda se to razlikuje od ciljne skupine do skupine. Žensk nad 50 let nam ni treba učiti pomembnosti pravočasnega prihoda na delovno mesto. Naš kazalnik in uspeh je recimo, če je nekdo zamujal petkrat ali šestkrat, da nato zamudi le trikrat.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah in podjetjih o njihovem delovanju v družbi?

Prednosti/slabosti

O: Imaš osebe, ki imajo težave s tem, da povedo, kje delajo ali se usposabljaajo. Kajti v javnosti smo znani po tem, da zaposlujeemo ranljive ciljne skupine. Spet drugim je to čisto vseeno. Zanimivo pa mi je, ko mi rečejo, "da je tu pa tako drugače kot drugje". Včasih se prav vprašam, kako drugače je to drugje?!

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: Po končanem usposabljanju in zaposlovanju imamo vprašalnik oziroma evalvacijski protokol. Tu vključeni ocenijo sodelovanje, kako so se počutili, bili zadovoljni. To je standardni interni vprašalnik. Pripravijo ga naše strokovne delavke.

Tudi z BIC centrom imamo dogovor, da dijak zapiše cilje, naši mentorji merijo, ali so doseženi. Lahko je to, da ima zapisano, da bo dijak pridobil samozavest in suvereno govoril s strankami. Velikokrat so zadovoljni, zgodi pa se tudi, da jim je delo v gostinskem področju pretežko.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Ne.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: Zvišati cene naših produktov (smeh op. a.). Potrebujemo večji prostor. V Ljubljani nas omejuje prostor. Bolje bi lahko delali v večjem prostoru. Za usposabljanje potrebuješ večje prostore. Pojavi se večji stres. Kajti spremembe se ne dogajajo takrat, ko je stres, pač pa takrat, ko je mirno. Spremembe vedenja se ne zgodijo, ko je stres, pač pa takrat, ko imaš čas.

Bodoči socialni podjetniki morajo biti podjetniki. Lahko imaš še tako dobro idejo, a kako bo ta ideja uspela?

Socialni podjetnik mora biti tolerant in spoštljiv. Mora biti socialno usmerjen in strpen do drugačnih in različnih.

9.2. Priloga B: Center ponovne uporabe so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Center ponovne uporabe, socialno podjetje, deluje od leta 2012, ko je tudi registrirano. Že leta 2009 smo razvili to dejavnost in smo kot prvo socialno podjetje pripravili izhodišča za nujne spremembe zakonodaje na področju socialnega podjetništva. Podjetništva, ki uravnava socialne učinke in družbene odgovornosti. Klasični računovodski izkazi še danes ne obravnavajo teh dveh kategorij, ki pomembno vplivajo tudi na vrednotenje podjetja. Vemo, da finančni kazalci ne povedo natančno, koliko smo lahko pozitivno usmerjeni v reševanje problemov, ki pa dejansko stanejo več. Danes to iz bilanc sploh ni razvidno. Center ponovne uporabe v osnovi uresničuje koncept krožnega gospodarstva. Kot prvi v Sloveniji smo razvili ponovno uporabo kot sestavni del prednostnega reda ravnanja z odpadki. Naše področje dela posega v Waste Management, torej najprej ponovna uporaba in preprečevanje nastajanja odpadkov, v drugem delu pa socialna aktivacija v smislu vključevanja ranljivih skupin. Tretji del pa pokriva svetovalni del podjetništva, kjer omogočamo razvoj socialnega podjetništva tudi drugim, ki se ukvarjajo s podobnimi ali drugimi programi. Vsa ta področja vzporedno prilagajamo glede na možnosti financiranja in tržnih vzpostavitev. Odvisni smo namreč tudi od tega, koliko lahko pridobimo od prodaje izdelkov na trgu.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Pravna oblika je d. o. o. – družba z omejeno odgovornostjo s statusom socialno podjetje.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Prvo področje je Waste Management, vključuje pet postopkov. Prvi je preprečevanje nastajanja odpadkov. Pridobljene izdelke vrnemo v ponovno uporabo, to pa je ta drugi del, ko izdelek prenovimo, obnovimo oziroma izdelamo manjkajoči del. Primer: nek manjkajoči del, lahko tudi s 3D-tiskanjem natisnemo in popravimo. Torej gre za procese ponovne uporabe. V Waste Managementu pa nato sledijo še postopki sortiranja, kompostiranja, kar pa ni več naše področje. Kot podjetje izvajamo prvi dve prednostni področji. To je za Slovenijo ključnega pomena, ker to v Sloveniji ne dela nihče. V Sloveniji je bilo najprej devet takšnih centrov, nato se je to število zmanjšalo na sedem, ker smo dva predali drugim in jih naučili, kako delovati na tem področju. Tako se želimo specializirati in se ne želimo širiti, pač pa krepiti dejavnost. Ugotovili smo, da je veliko bolj učinkovito, če to dejavnost namesto nas prevzame pravna oseba iz lokalnega okolja, ki tam dela. Pri vključevanju ranljivih ciljnih skupin je namreč treba biti prisoten in vpet v delo tam, kjer se to izvaja.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: Imamo zaposlene s kategorijo težje zaposljivi oziroma dolgotrajno brezposelne. Imeli smo tudi osebe s psihičnimi težavami.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij ali podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Spadamo pod tip B. To je naše poslanstvo. Vključeni so dolgotrajno brezposelni. Ko preidejo fazo 3–4 let brez zaposlitve, jih dodelijo v to kategorijo. Nekateri so pri nas že 10 let. Tako oseba ne spada več v to kategorijo.

Ali osebe, ki so bile na psihičnem robu s kupom različnih težav. Ob zaposlitvi so se tudi te težave začele odpravljati. V postopku usposabljanja in rehabilitacije so se opolnomočili. Mi jih ne uvrščamo več v to ciljno skupino, pač pa so del menedžmenta, ki pokrivajo tiste, ki prihajajo na novo. 76 % oseb v podjetju ima takšno ali drugačno obliko statusa, lahko invalidnosti ali česa drugega. Zaposlimo tiste, ki po končani fazi usposabljanja želijo ostati zaposleni. Medtem ko določen odstotek ljudi tudi po končanem usposabljanju na delovnem mestu ni zmožen sam opravljati dela. Taki nenehno potrebujejo mentorstvo. Kar pa lahko predstavlja problem, če mentorstvo ni pokrito iz virov financiranja.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruga, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: Čeprav zakon o socialnem podjetništvu v svoji strukturi predvideva, da bi socialna podjetja poleg javnih ustanov, kot so recimo bolnišnice, domi za starejše, prevzemale določene storitve, temu ni tako. Recimo pralnica poleg bolnišnice, kuhinja v domu upokojencev itd. Vemo pa, da tega v Sloveniji ni. Prej obratno, deinstitalizacija to še kako onemogoča. Poleg tega se namreč kot socialno podjetje sploh ne moreš prijaviti. Ni pravne osnove, ker nisi javna institucija itd. Ta oblika podjetništva je zares težka, prilagajati se moraš lokalni skupnosti, koliko župan in drugi razumejo, da naša socialna podjetja s svojim delovanjem spreminjajo širšo populacijo in kako ona deluje. Socialna podjetja delujejo na različnih področjih, od predelave hrane do izobraževanja. To so res različna področja, a vsako od njih vpliva na spremembo mišljenja, da se družba spreminja. Želijo si sprememb družbenih vzorcev in vrednot.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi? Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Deficit neenakosti čutimo pri mentorstvu in ne strukturiranosti financiranja. Socialna podjetja bi morala dobiti pokrito vsaj 30 ali 40 % pokritih stroškov. Socialna podjetja nimajo vključene politike mentorstva. Nič ni sistemsko. Kot socialno podjetje na področju okolja in ekologije nimamo možnosti pridobiti koncesije (tako kot državna podjetja), zavedati pa se je treba, da podjetje kot tako ne opravlja ne vem kako dobičkonosne storitve. Koncesije ne moremo pridobiti, ker nimamo primerne infrastrukture in ne primerne finančne stanja. Nenazadnje je tudi vstopanje v razmerje z javnimi podjetji zelo težavno. Delamo po konceptu, da bi bil del službe, ki jo javne službe izvajajo (kar je opredeljeno tudi po zakonodaji in zakonu), dodeljen socialnim podjetjem. Konkretno v našem primeru bi to pomenilo, da če izvajamo dejavnost ponovne uporabe, bi že iz tega naslova morali dobiti konkretna denarna sredstva. Tu nastanejo stroški, kot je zbiranje tekstila, popravljanje izdelkov in infrastruktura. Vse to kupujemo in plačujemo na lastne stroške, tega nam nihče ne povrne. Potem pa imamo komunalno podjetje, ki vse to dobi plačano z naslova položnic. Tu se kaže konkretna neenakost. Nenazadnje se izvaja delo, ki bi ga morale opravljati javne službe.

Ker koncesije nismo mogli pridobiti in ker nimamo niti petletne garancije, da to delo lahko nemoteno opravljamo tudi v prihodnje, smo se odločili, da pri razvoju poslovnega modela vstopimo v to tako, da smo povezani z občinami in komunalnimi podjetji. Tako smo se dogovorili z občinami, da imamo vsaj subvencionirane prostore v lokalni skupnosti, obratovalni stroški in vsi ostali stroški pa pripadajo in ostanejo nam. Tudi pravna podlaga ne omogoča pomoči. Čeprav zakon o socialnem podjetništvu v svoji strukturi predvideva, da bi socialna podjetja poleg javnih ustanov, kot so recimo bolnišnice, domi za starejše, prevzemale določene storitve. Recimo pralnica poleg bolnišnice, kuhinja v domu upokojencev itd. Vemo pa, da tega v Sloveniji ni. Prej obratno,

deinstitucionalizacija to še kako onemogoča. Poleg tega se namreč kot socialno podjetje sploh ne moreš prijaviti. Ni pravne osnove, ker nisi javna institucija itd. Ta oblika podjetništva je zares težka, prilagajati se moraš lokalni skupnosti, koliko župan in drugi razumejo, da naša socialna podjetja s svojim delovanjem spreminjajo širšo populacijo in kako ona deluje. Socialna podjetja delujejo na različnih področjih, od predelave hrane do izobraževanja. To so res različna področja, a vsako od njih vpliva na spremembo mišljenja, da se družba spreminja. Želijo si sprememb družbenih vzorcev in vrednot. Nek izdelek gre lahko ponovno v krog linearne porabe, star izdelek ni treba zavreči ali namesto njega kupiti novega. Da bi prišlo do ponovne uporabe, kot podjetje potrebujemo zaposlene, opremo, infrastrukturo itd. Pri tem nastanejo stroški, ki pa jih kot socialna podjetja nismo zmožni kriti. Socialna podjetja ne občutijo vložkov in tu se kaže ta družbena neenakost. Podobno je z razpisi. Številni imajo izredno zahtevna merila, če le enemu ne ustrezaš ali ne zadovoljiš enega kriterija, padeš ven iz razpisa. Pri nas imamo nihanja. Imamo razpis za socialna podjetja, podjetja se registrirajo in izvajajo dejavnost. Ko razpisa ni, podjetja usihajo in jih ni. Ta nihanja bodo prisotna, dokler to ne bo sistemsko rešeno. V tujini je to urejeno tako, da so socialna podjetja financirana do 50 odstotkov iz različnih javnih sredstev. Socialna podjetja delajo na družbeno odgovornem področju in socialnem, a v zameno ne dobijo nič.

V: Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

Ne merimo. Ko človeku spremeniš življenje do te mere, da je zaposlen in sam sebe ne vidi kot tistega, ki potrebuje pomoč, potem veš, da je tvoje poslanstvo uspešno. Ni enostavno, a je praksa in mogoče.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Mi naše delo opravljamo že več kot 10 let. Na začetku je bila lokalna skupnost takoj za, ker na eni strani zmanjšuješ odpadke, brezposelnost in usposabljaš ter zaposluješ ljudi. Seveda bi vsi v lokalnih skupnostih imeli taka podjetja. A vprašanje je, kako to izpeljati? Podpora se vidi pri omogočanju prostorov, ker lokalna skupnost s tem tudi kaže svojo trajnostno usmeritev. Tako imenovane zelene usmeritve.

Pričakovali ali želeli bi si, da ne plačujemo minimalne najemnine. Kajti naše najemnine so visoke. Opravljamo delo, za katerega potrebujemo ogromno prostora in v skladu s tem so visoki tudi stroški. Če bi npr. novela zakona omogočala popolnoma brezplačne prostore, kar danes to ni mogoče. Delo opravljamo v prostorih, ki so dolgotrajni, stari. Lahko si predstavljate, kako visoki so stroški ogrevanja. Te stroške rešujemo sami.

Tudi z naslova DDV-ja bi s strani družbe in države lahko imeli posluh. Vsi ti izdelki, ki jih mi prodajamo, so namreč že imeli plačan DDV. Ko mi izdelek ponovno prodamo, še enkrat plačamo 22 % davek. Ne zdi se nam higiensko predvsem s strani spodbujanja razvoja socialnega podjetništva, kajti v tujini tega ni.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Vsa socialna podjetja se financirajo tudi iz razpisov. A teh ni veliko. Stroški dela niso upravičeni. Upravičeni so recimo le stroški usposabljanja ali izobraževanja. A le s podporo na področju izobraževanja ne moreš veliko narediti. Če so razpisi aktualni, gre za spodbujanje težje zaposljivih, tu vso finančno podporo nameniš temu in s tega naslova spodbude nič ne ostane. Zmanjka za razvojni del. Kot taki se namreč moramo razvijati. Moramo razvijati nove izdelke, nove storitve, a ob aktualnem delu in nefinanciranju tega enostavno ne moreš. 50 % že lahko dobimo od prodaje na trgu, a kje dobiti ostalo? Ravno zato pogrešamo sistemsko urejenost tega področja. Klasična podjetja imajo ogromno denarja, namenjenega za razvoj. Mi na teh razpisih ne moremo kandidirati. Nimamo pogojev, infrastrukture, visoke tehnologije. In zato se ves čas vrtimo v začaranem krogu. To

rešujemo tako, da na klasični banki vzamemo kredit in za to zastavimo svojo lastno hišo ali nepremičnino. Le tako preživimo in ves čas smo v kreditnem odnosu. Drugače se enostavno ne moremo financirati. Osebo odgovarjaš, ker si ustanovitelj. Za ustanovitelje socialnih podjetij ni poskrbljeno, lahko propadeš, danes ali jutri. Nisi zaščiten in nikogar to ne zanima. Imaš dolžnost, da izvajaš dejavnost in to moraš narediti. A če se zgodi da zboliš, nimaš podpore. Deležni smo prekarnosti in realno gledano, če kot lastnica ne bi delala včasih tudi do 12 ur na dan, bi to zgodbo lahko zaključili. Uradno seveda delam 8 ur. Ne poznamo vikendov, dopustov. Na papirju seveda ja, drugače pa ne.

Financiramo se 50 odstotkov s trga in 50 odstotkov iz razpisov. Ko so na voljo. Vključeni smo v program aktivne politike zaposlovanja.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: Ljudje to hočejo. Že podnebni štrajk, zdrava prehrana, pravice živali in druga gibanja, ki se rojevajo, so posledica zavedanja, da globalni sistem razmišljanja ni dober. Torej izkoristi vse na račun dobrin. Ob tem to ne pelje do osebnostne sreče. Ljudje kličejo k spremembam.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: Zakonodajno in sistemsko je v redu napisano, a obravnava in izvajanje s strani zakonodajnega telesa ni primerno.

V: Kaj bi spremenili?

O: Spremeniti bi se moral ves sistem, dvojni sistem financiranja. Financiranje 50/50. Trg in razpisi. Da se plačajo mentorstva in zmanjša neenakosti med podjetji. Nameniti bi morali sredstva za težje zaposljive in tudi za razvoj njihovih pogojev ter delovnih mest. Velikokrat opravljajo operativna dela.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: Določene škodljive subvencije. Taksa za odložene odpadke. Več odložiš, več dobiš plačano. Zakaj? Več se bo predelalo in nato odložilo. Tako se bo za to dobilo več izplačila. Komu je namen, da se bo manj odložilo? Denar je nujno potrebno usmeriti v preventivo. Nelogične spodbude. Na energetske področje se ne vlaga v alternative. Spodbujanje konkurenčnosti gre namreč vedno na račun ljudi in okolja. Spodbujati je treba kapital v ljudeh. Nam ni cilj izkoriščati ljudi za dobiček. Tam lastniki niso znani, so skladi in podobno. Pri slehernem socialnem podjetju pa se kaže ime in priimek lastnika/kov in za to smo tudi odgovorni. Nas zelo zanima, kako naši zaposleni znotraj podjetja delujejo, funkcionirajo. Vsak človek ima v sebi kapital.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Ni sistemske podpore, kljub temu da mi to delamo. V slovenski družbi imamo invalidska podjetja, zaposlitvene centre in socialna podjetja. Invalidska podjetja in zaposlitveni centri imajo plačana mentorstva, oproščene davke in prispevke itd. Socialna podjetja vse to morajo plačati sami. Kažejo se oblike neenakosti.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Sodelujemo z drugimi socialnimi podjetji, različnimi drugimi društvi. Pri socialni aktivaciji sodelujemo z bolnišnicami, domovi, centrom za socialno delo, zdravstvenim delom. Dejansko smo že zaradi izvajanja poslanstva in programov povezani s 15 drugimi organizacijami.

Naša ciljna skupina, ki se vključi v socialno podjetje, so večinoma osebe, ki imajo psihološke težave in potrebujejo dodatno pomoč. Normalno je, da jim omogočimo specifična znanja in pomoč. Pri podjetniškem delu sodelujemo z zadrugami, trgovinami itd. Sodelovanje poteka tako, da lahko mi osebo, ki se je pri nas usposabljala, napotimo za delo v njihovi trgovini, oni pa pri nas kupujejo izdelke oziroma jim mi te dobavljamo.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: Bolj v meri sinergij med organizacijami in podjetji. Recimo kot primer: Center za krepitev znanja ima v svojem delovanju s strani države plačane programe za pridobivanje znanja, mi pa imamo ciljno skupino. Naši zaposleni tako dobijo možnost in prostor za učenje. Zavedati se moramo, da klasična gospodinja v lokalnem okolju ob 10. uri ne bo šla poslušat predavanja, če pa je del te skupine, se vključi in udejanji. Če želimo opolnomočiti zaposlene iz deprivilegiranih skupin, potrebujemo širok nabor znanj in učenja. En del izvajamo mi, drugi del pa črpamo iz lokalnega okolja.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili?

O: Bolj ozaveščene javne institucije. Javne institucije ne poznajo te oblike podjetništva. Srečujemo se z: "ah, kaj to kr neki socialni; ah, to je kr nekaj, država si je nekaj izmislila, ..." in podobno. Javne institucije to morajo poznati. Še danes njihovi zaposleni ne vedo, kaj so cilji socialnega podjetništva. Dober primer tega so občine in upravne enote. Tudi centri za socialno delo. Ne poznajo področja in dela.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Seveda. Sodelujemo projektno in tudi na osnovi podobnega – istega delovanja. Sodelujemo s podjetji v Belgiji in na Nizozemskem. Podjetja imajo sistemsko urejeno delovanje. Primer: v Belgiji delajo že več kot 30 let in imajo ogromna postrojenja, na ravni Bauhausa. Tam infrastrukturo dobijo v najem, plačajo minimalno najemnino, imajo pa potem z naslova prihodkov države 60–70 % financiranja. Vključene imajo predvsem migrante. Prek regij v državi od občin zahtevajo, da so odgovorne za ljudi in podjetja. Nimajo razpisov in ne dogaja se, da občina ne pozna podjetja ali kaj se v njem dogaja. Ravno obratno, občina je tista, ki za to skrbi in vse je sistemsko urejeno.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije/podjetja?

O: Že od samega začetka razvijamo horizontalni koncept delovanja. To pomeni, da je vsak posameznik pomemben pri svojem delu, ki ga opravlja. Gre tudi za horizontalno odgovornost in pri posameznikih se to vidi tako, da lahko vsak napreduje. V praksi to pomeni, da so nekateri prišli k nam izgubljeni, nefunkcionalni in so danes tudi vodje določenih enot. Torej ima možnost v horizontalnem delu, širiti svoje znanje, veščine in delo.

Prilagajamo se ljudem glede na to, kaj želijo. Sprejeli smo dve osebi, ki sta težje zaposljivi, brez ustrezne izobrazbe, in jim plačujemo šolnino za dodatno izobraževanje. S tem opolnomočimo osebo in ji razširimo možnosti delovanja. Obe namreč delata na področju marketinga. Želita si osebnostnega razvoja in mi jim to omogočamo. Zaposleni imajo možnost spreminjati delo, doprinesiti k posodobitvam in spremembam.

So pa tudi tisti, ki tega ne želijo. Torej, zaposleni so in želijo opravljati izvajalska dela ali delo, ki ga opravljajo že ves čas. Včasih vsaka mala sprememba vpliva na njih. Tudi to upoštevamo.

Imamo redne sestanke, kjer debatiramo in rešujemo tekoče stvari. Srečujemo se z odvisnostjo od nikotina in drugih zasvojenosti. Z zaposlenimi poskušamo delati tako, da osebnostno zrastejo in zdravstveno opolnomočijo.

Delo poteka različno, odvisno je od lokacije. Delo v Ljubljani se razlikuje od dela v Ormožu.

Zaposleni, ki delajo na projektu, so vključeni tako v projekt kot tudi v proces izvajanja. Proces izvajanja poteka tako, da zaposleni pridejo v službo in se pripravijo. Nekateri delajo na zbiranju, sortiranju, drugi na diagnosticiranju in predaji v drugo fazo, ko se izdelek pripravi za ponovno prodajo. Bodisi gre na polico, izrez bodisi kako drugo predelavo. Ves čas je mrežno sodelovanje. Težko je določiti točen postopek, ker je vsak izdelek drugačen in oseba se sama odloči, kaj bo z izdelkom. Ob tem vsi vodijo evidence, kar pomeni, da smo vse naučili delati z računalnikom. Kakorkoli se sliši smešno, a nekatere smo naučili komunikacijskih veščin pogovora po telefonu. Nato imajo svobodo prodaje in komunikacije naprej. Tisto, kar vidimo, je, da radi opravljajo svoje delo. Večina je spremenila življenjski stil in živijo po principu ponovne uporabe.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: En element je gotovo ponotranjenje dela in koncepta ponovne uporabe. Razvija se počasi in individualno. Mi razvijamo alternativo, ki živi, počasi in ni toliko prepoznavna, a živi. Dejstvo je, da vseh ne moremo spremeniti, je pa to proces, ki raste. Ljudje se vedno bolj zavedajo, da imajo dolžnost spreminjati družbeno politične smernice in tega ne pričakujejo od politike. Ključno je, da je na eni strani konflikt interesov med ekologijo in ekonomijo, narava sama pa ne more nenehno polniti supermarketov itd. Nočemo vedeti o pretirani porabi virov, posledicah pretirane uporabe itd. Ni sistemskega izobraževanja. Včasih je bil še izbirni predmet v 8. in 9. razredu, sedaj tudi tega ni več. Torej ni več vsečno. Ko v družbi govorimo o odpadkih, ves čas govorimo o sortiranju. Pasé. Kako pa preprečiti in razvijati preventivni del ekonomije, ki bi vplival na nastale težave, pa ni govora. Nenehna rast je le rakova celica, ki potem sama sebe uniči. Kot družba to delamo in učimo. Zato imamo kopico mladih, ki se zaradi preobilice vsega utaplja v sistemu in ne vidi več smisla.

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to bolj podrobno opišete?

O: Pokrivanje mentorstva dolgotrajno brezposelnim. Te skupine ljudi ni mogoče opolnomočiti, če ni izvajanja mentorstva in učenja na delovnem mestu. Ne moti nas, če gredo naši zaposleni potem naprej in napredujejo tudi kje drugje. A če želimo biti vstopna točka usposabljanja in zaposlovanja, moramo imeti programe mentorstva.

V: Kaj smatrate, da bi bilo potrebno popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: V proces usposabljanja oziroma socialne aktivacije imamo vključenih 75 oseb, v aktivne politike zaposlovanja pa 6.

V: Vključujete v vaši organizaciji/podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: Vključujemo prostovoljce, a le občasno. Zunanje izvajalce pa vključujemo predvsem na področju grafičnega dizajna, marketinga, informacijske tehnologije in računovodstva.

V: Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: V programu socialne aktivacije imamo predvideno skupino svetovalne delavke, osebe, ki neposredno dela z zaposlenimi, psihologinje itd. Imamo tudi podporno okolje za podjetništvo in socialno podjetniški vidik ter multifunkcionalno skupino, kot so: psiholog, zunanja superrevizorka, medicinsko osebje. Imamo vključeni še dve koordinatorki s strani Ministrstva, ki aktivno sodelujeta le na našem področju socialne aktivacije. Za vsako osebo pripravimo individualni načrt in ga spremljamo. To je pogoj, da lahko izvajamo svoje delo.

Naša socialna delavka pokriva socialno podporo, mi pa podjetniške dejavnosti in druge vidike.

V: Kaj potrebujejo za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: Prostor je ključna stvar. Tega nam največ primanjkuje. Večje vedenje družbe, da ti ljudje za boljše vključevanje potrebujejo možnost sprejetosti in vključevanja. Tudi dela.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: Merimo na osnovi kazalnikov. Koliko se potem uspešno zaposlijo naprej ali pri nas in koliko so še vključeni v različne terapevtske programe. Številni namreč po zaposlitvi opustijo programe pomoči itd. Pomembno nam je, da jih priučimo in usposobimo, kako se nato zaposliti v klasičnem podjetju.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi? Prednosti/slabosti

O: V podjetju na nikakršen način ne želimo izpostavljati predznakov, ki jih opredeljujejo v družbi. To opazijo tudi zaposleni in vključeni, zato radi komentirajo, da "tu je pa drugače, kot kje drugje". Odziv strank do zaposlenih pa je različen. V Ljubljani imamo zaposleno pokrito dekle, ki odlično opravlja svoje delo. Komentarji na naši Facebook strani so bili negativni, nesprejemljivi in primitivni. Takšnih komentarjev nikoli nismo bili deležni, če je nekdo šepal ali težje govoril. Osebnostni odnos Slovencev se še vedno odraža v nesprejemanju drugačnosti.

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: En element je gotovo ponotranjenje dela in koncepta ponovne uporabe. Razvija se počasi in individualno. Delo poteka skladno, kar je tudi nekakšen pokazatelj.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Ravno v septembru smo imeli delegacijo iz Belgije. Tri strokovne delavke iz socialnega podjetništva. Znotraj našega podjetja spremljajo, sodelujejo in nam predlagajo, kako še bolj opolnomočiti ljudi, popraviti delo, kako označiti, poenostaviti artikle itd. Torej, kako čim bolj prilagoditi delo, da bodo zaposleni razumeli ali uporabljali bližnjice itd.

Ves čas sodelujemo v mednarodni mreži, kar se mi zdi nujno. Smo pa tudi znotraj projekta Mentorske sheme prek MGRT tri zaposlene poslali v Bruselj, kjer so bili v enem od podobnih podjetij in se učili ter sodelovali v njihovih procesih. Učili so se, kako prenašati znanje na zaposlene uporabnike.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: V več kot 265 podjetjih lahko na prste obeh rok preštejemo, koliko jih je v teh podjetjih zaposlenih. To je alarmanten podatek, torej je treba nekaj nujno popraviti. Definitivno je treba urediti strukturirano financiranje in

podporno okolje, ki je namenjeno velikim podjetjem. Socialna podjetja niso ovrednotena in gledana kot manjvredna. Če želimo sektor razviti na sanjskih 10 %, potem moramo nekaj spremeniti. Varovala socialnim podjetnikom in večje investiranje ter podpora družbe in sistema.

9.3. Priloga C: Združenje Drogart – Iz principa so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Združenje Drogart ima status nevladne organizacije in status socialnega podjetja. Ima dva stebra delovanja: nevladniški vsebinski steber, ki deluje na področju zmanjševanja škode zaradi uporabe droge in alkohola, in socialno-podjetniški, kjer delujemo kot socialni marketing Iz Principa. Ta svoje storitve trži na trgu z ustvarjanjem družbenih ozaveševalnih kampanj socialnega marketinga.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Smo nevladna, prostovoljska, humanitarna organizacija. S statusom socialnega podjetja.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Drogart že 20 let deluje na področju zmanjševanja posledic drog in alkohola. Od leta 2012 pa delujemo na področju socialnega podjetništva, enota socialni marketing Iz principa. Tu pa delujemo kot botična agencija za socialni marketing. Razvijamo komunikacijske akcije za podjetja, storitve in lastne potrebe z družbenim učinkom.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: Drogart obstaja ob leta 1999. Že takrat so razmišljali inovativno in o tem, kako razvijati organizacijo, ki se ukvarja z mladimi uporabniki drog in alkohola. Kako na različne načine zmanjševati škodo oziroma situacije, v katerih se znajdejo? Ena od rešitev je bila tudi razvoj socialnega podjetništva. Strokovno usposabljanje in delovno reintegrirati ljudi, ki imajo izkušnjo z uporabo drog in alkohola, so v program odvajanja ali so ga nedavno zaključili. Tako se je 2012 rodil Iz principa. Najprej z usposabljanjem na področju grafičnega dizajna, nato pa s statusom socialnega podjetja. Področje so izbrali, ker je moral biti Drogart zelo inovativen pri svojih komunikacijskih pristopih, saj deluje v glavnem na področju mladih. Mladih, ki so že tako težko ulovljivi. Če pa je prisotna še uporaba drog in alkohola, nočno življenje itd., pa je potrebna velika inovativnost v odnosih in njihovi vključenosti.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij ali podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Spadamo v skupino tipa B. V resnici smo tudi tip A. Kajti vsi naši projekti delujejo na področju reševanja družbenih problemov itd.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruga, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: V odnosu do uporabnikov definitivno zmanjšujemo razlike. Drogartove svetovalnice so brezplačne. Pri ponudbi socialnega marketinga pa na osnovi naše cenovne tržne pozicije omogočamo dostop do plačljivih storitev tistim, ki si v osnovi tega ne bi mogli privoščiti.

Odzivi so pozitivni. Naše naročnike izobražujemo, ker mislijo, da naročijo grafično oblikovanje, dobijo pa tudi komunikacijsko storitev.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?

O: Seveda, kot organizacija Drogart vsekakor.

V: Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Odzivi so pozitivni. Naše naročnike izobražujemo, ker mislijo, da naročijo grafično oblikovanje dobijo pa tudi komunikacijsko storitev. Zdi se mi, da gradimo trg na področju nevladnih organizacij, socialnih podjetij in entitet, ki nimajo tako zelo razvite trženjske funkcije.

V: Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

O: Težko je meriti. To bi morala preveriti tudi z drugimi sodelavci.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagrajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Drogart je kot nevladna organizacija v družbi dobro sprejeta. Naše delo s strani različnih deležnikov je cenjeno. Ocenjeno je kot kakovostno.

Kot socialno podjetje na trgu, ki ima status, pa ne deluje kot konkurenčna prednost. Težko bi rekla, da je status socialnega podjetja konkurenčna prednost.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Če gledamo iz principa kot tisti del Drogarta, ki deluje po načelih socialnega podjetništva, je financiranje kombinacija dveh strani. Ena je sofinanciranje lastnih projektov, kjer razvijamo lastne družbene kampanje in jih potem prijavljamo na različne vsebinske razpise ministrstev, drugi del je pa s strani naročnikov. Torej delujemo na trgu in to tržimo naročniku. Kombinacija trga in javnih virov.

Za nove posle imamo premalo virov, tako kot druge klasične agencije, ki imajo zaradi višjih cen ustvarjene rezerve. Kot socialno podjetje ne generiramo dobička. Ne ustvarjamo presežka kapitala, kar pomeni, da imamo omejene vire za razvoj. Smo relativno skromno udeleženi na t. i. "pitchih", prijavljamo pa se na razpise za oglaševalske agencije. Tudi tu že raziskujemo smotrnost prijave, kajti vsaka prijava vzame ogromno časa za pisanje, pripravljanje in organizacijo, potem pa seveda obstaja možnost, da projekta ne dobimo. Baza naših virov so naročniki, ki si želijo delati z nami. Pomembna jim je vizija socialnega marketinga in projekti družbenega učinka.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: S spremembo zakona se je to področje malo bolj odprlo oziroma razrahljalo na način, da je bolj dostopno in realno nastavljeno. Je tudi bolj storitveno naravnano in ne toliko kadrovske. Pred dopolnitvijo zakona je bilo pogojeno kadrovske, kar pomeni, da do bile dodeljene kvote, ki jih je socialno podjetje moralo izpolnjevati pri zaposlovanju RCS. Vemo pa, da je specifična delovnega procesa pri vključevanju ranljivih ciljnih skupin dolgotrajnejša. Težje je priti do točke, da imaš konkurenčen izdelek. V resnici pomeni, da generiraš višje stroške, na trgu pa si udeležen z nižjimi cenami.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: V zgodovini našega obstoja smo bili deležni dveh financiranj. Prvi je bil financiranje zagona, nato pa smo dobili še sredstva z Ministrstva za gospodarstvo, razvoj in tehnologijo, in sicer kot podpora za start up. Trenutno nimamo nikakršne tovrstne podpore.

V: Kaj bi spremenili?

O: Seveda bi bilo smiselno v nacionalni strategiji podpirati in preferirati socialna podjetja pred klasičnimi. Tudi v razpisih in kot recimo oblika ali možnost "buying social", kjer bi dobili točke, če bi delovali po teh načelih. Tako imaš primerjalno prednost pred klasičnim podjetjem.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: V nacionalni strategiji podpirati in preferirati socialna podjetja.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Nam sistem pri tem nič ne pomaga. Nimamo podpore mentorskih shem. Trenutno so javna sredstva namenjena mentorskim shemam, mi pa na tem področju ne delujemo. Naša ključna dejavnost ni sofinancirana.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Na področju socialnega podjetništva nismo ne lokalno ne nacionalno vključeni v podporne sisteme.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: Občina sofinancira programe delovanja Drogart. Vendar to je na področju nevladne organizacije. Kot socialno podjetniško usmerjeni pa s strani občine nismo deležni ničesar.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili?

O: Tako nacionalno kot lokalno bi bilo več kot zaželeno, da obstaja podpora socialnim podjetjem. Lahko v obliki pomoči pri pridobivanju prostorov izvajanja dejavnosti in s tem, da bi bili odjemalci naših storitev. Torej zaradi našega statusa nimamo bonitet, tudi v lokalni skupnosti ne.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Nismo povezani s tujino in tam delujočimi podjetji in organizacijami. Delujemo lokalno in smo majhna skupina. Izvajamo storitveno dejavnost, kjer je še za tako majhen projekt potrebno ogromno dela, da si konkurenčen in obstojen. Trenutno sploh ne vidim neke mednarodne aktivnosti.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije?

O: Drogart kot celota ima strukturo, kjer je na vrhu predsednik društva, nato sledijo vodje posameznih programov. Osebnost sem vključena kot vodja programa za socialni marketing Iz Principa. V tej enoti smo trenutno štiri zaposlene. Smo na ločeni lokaciji. Tudi naša dinamika in specifika dela je drugačna. Ključen je pretok informacij in skupinsko delo pri našem delu.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: Pri izvedbi projektov se zelo trudim postaviti realne roke. Tu je močno upoštevan dejavnik naših zmogljivosti in internih procesov. Ti seveda niso tako ekspeditivni kot v klasičnih kapitalskih družbah, kjer se ne ukvarjajo s tem, kako se nekdo počuti in ali opravlja poleg rednega dela še nadure, koliko dela lahko še opravi itd.

Tudi pri nas so obdobja, ko imamo visoko produktivnost dela, a se tudi zavedam, da je treba za dolgotrajno vzdržnost, osebno in poslovno, narediti procese dela vzdržne, kar je izrednega pomena. Torej skrbiš za relativno visok tempo, po drugi strani pa paziš na svoje zaposlene in nase. To je velik izziv. Ob tem imaš pa diskrepanco, ko potrebuješ več časa za nek izdelek, ker kreativno delo ni rutinsko. To s premiki rok ne moreš izračunati. Ne veš, koliko časa bo kreativni delavec za to potreboval. Zahteva visoko mero čustvene inteligence, skrbi za zaposlene in hkrati izpolnjevanje rokov. Pomemben je dober odnos z naročniki, da gre sodelovanje z njimi "z roko v roki".

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to bolj podrobno opišete?

O: Imamo to botičnost, ki je značilna za nas. Torej je naša vizija ohranjanje zaposlitev in ne generiranje visokih številkl vključenih. Osnovni cilj je delati kontinuirano. Za to tudi ne rastemo oziroma rastemo počasi, predvsem na področju socialnega podjetništva. Pomembno pa je, da smo tu, kar je že samo po sebi visok cilj. Naš cilj ni bil zgolj zaposlovanje ranljivih ciljnih skupin, pač pa zagotavljanje trajne zaposlitve, pridobivanje poklicnih kompetenc itd.

V: Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

O: Mi smo tako majhni, da težko posplošujem. Tisto, kar smo že zelo zgodaj spoznali iz izkušenj o socialnem podjetništvu, je, da absolutno velik pretok ljudi ni dober. Dobro je, če nekoga usposobiš in nato gre v "svet", a pri naši poslovni ideji tovrstno razmišljanje ni sprejemljivo, ker bi potem mi propadli. Kajti nimamo zaledja konstantnega financiranja, ampak moramo v vsakem trenutku zagotavljati storitev na trgu. In če usposabljaš, vodiš in izobražuješ, potrebuješ za to še vzporedno dodatne kapacitete, ki pa jih mi nimamo. Skupaj rastemo z zaposlenimi in si postavljamo realne, a vedno bolj ambiciozne cilje, da zadostimo poklicno in karierno rast. Menjavanje zaposlenih se pri nas ni pokazala kot rešitev.

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: Delamo dolgoročno. Ne razvrščamo zaposlenih glede na ranljivost. Za nas so vsi zaposleni. Trenutno je na Drogartu približno 17 oseb, dve sta na porodniški odsotnosti. Za delo z uporabniki imamo tudi skupino zunanjih sodelavcev, ki so delno zaposleni, delno prostovoljci. V socialnem marketingu pa smo zaposlene štiri osebe.

V: Vključujete v vaši organizaciji ali podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: Imamo široko bazo zunanjih sodelavcev, delno prostovoljcev. So zelo pomemben kanal in delajo s ciljno skupino. Tako kot sem omenila, ciljna skupina so mladi, ki so aktivno udeleženi v nočnem življenju in se občasno srečujejo z uporabo drog in alkohola. Tu je okoli 30 terenskih delavcev.

V: Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: Drogart ima redno supervizijo. Jaz v to nisem vključena, ker ne delam konkretno z uporabniki. Ta srečanja pa so stalnica. In so potrebna.

Podhranjeni smo z izobraževanjem. Če bi imeli zadostno sredstev in časa, bi jih namenili izobraževanju.

V: Kaj potrebujete za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: Zagotovo so izziv investicije in finančna sredstva. Cilj je zagotavljati redne plače in jih dvigniti na ustrežnejšo raven.

Podhranjeni smo z izobraževanjem. Če bi imeli zadostno sredstev in časa, bi jih namenili izobraževanju. Tega bi si zagotovo želela. Tako zase kot za ostale zaposlene.

Prav tako bi potrebovali čas, ki je sicer manjši problem, a vseeno je problem. Če namreč tebe kot zaposlenega tri dni ni, potem tri dni ne delaš in je odmik med prihodki in odhodki večji, po možnosti to storitev opravi še nek zunanji izvajalec, kar generira dodatne stroške. To je povezano s cenovno pozicijo in generiranjem dobička. Zato so sofinanciranja tako koristna. Dejansko smo jih v ta namen tudi uporabili. Nakup opreme, izobraževanja itd.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: Ne merimo.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi?

Prednosti/slabosti

O: Naša osnovna filtracija pri zaposlovanju je bila, da se srečajo osebne in strokovne vrednote na najvišji mogoči ravni. Torej pri vsem. Vsak naš projekt, ki ga delamo, je osebno izpraševanje samega sebe. Dotikamo se različnih družbenih področij in težko v njih deluješ, če ne razmišljaš in ne ponotranjš vrednot. Vsi verjamemo v to, kar delamo.

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: Usposabljanja smo imeli na začetku našega dela. Bila so zelo pozitivno ocenjena. Lansko leto smo imeli na usposabljanju oziroma praksi osebo, ki je iskala področje za usposabljanje. Ponudili smo mu delo na področju grafičnega oblikovanja.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Smo člani svetovne organizacije za socialni marketing. Bila sem tudi na konferenci, a tega je že nekaj let nazaj. To je tudi vse. Poznamo akterje in iščemo priložnost za mednarodno sodelovanje, a so naše kapacitete omejene. Raje naredimo manj in je dobro opravljeno, kot obljubimo nekaj in potem to težko izvedemo. Kajti papir prenese marsikaj.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: Profesionalizacija. Greš s časom naprej. Konkretno v našem primeru, nove komunikacijske poti, nove tehnologije, ki jih moramo osvojiti in obvladovati pri rešitvah. Želimo si dodatnega usposabljanja in krepitve strokovnih kompetenc. Tako lahko bolj široko in prodorno konkuriramo naprej.

Če se iskreno lotiš socialnega podjetništva, si lahko primer delovanja, ki bi moral biti opredeljen in predstavljen v splošno podjetništvo in ekonomijo. Kot tak bi bil status socialnega podjetja nepotreben. Delovali bi po načelih, kjer maksimizacija dobička ni cilj, ki nato pripelje do tega, da se bijejo bitke za ceno zdravja, življenj in okolja.

9.4. Priloga Č: Skuhna so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Skuhna je socialno podjetje. Socialni vidik je ta, da želimo reševati dve družbeni težavi.

Omogočiti večjemu številu migrantov, da vstopijo na trg dela in združevanje ljudi večinske in manjšinske populacije. Pri tem se ustvarjajo medkulturni odnosi. Kot tržni del za uresničitev teh poslanstev uporabljamo kulturo in kulinariko. To poslanstvo izvajamo skozi restavracijo na Trubarjevi, kjer nudimo kosila in večerje. Opravljamo tudi storitev v obliki cateringa in sodelujemo na Odprti kuhni. Glede kulturnega dela izvajamo različne aktivnosti, ki jih poskušamo sofinancirati iz različnih projektov. Saj so brezplačne za širšo populacijo in migrante, ki v obliki delavnic dobijo neko ustrezno plačilo.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Smo zasebni zavod s statusom socialnega podjetja.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Delujemo na področju kulinarike in kulture.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: Predhodno smo že imeli zavod in na osnovi dosedanjih izkušenj smo šli ponovno v registracijo socialnega podjetja v obliki zavoda. Lažje nam je bilo, poznali smo, kako se pripravi akt, kakšni so pogoji itd. Kopirali smo strukturo, ki je razvil Skuhno. Ciljna skupina so migranti.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij/podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Spadamo v tip B.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruga, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: Vplivamo na zmanjševanje neenakosti. Sicer tega strateško ne merimo. Gremo bolj individualno. Skuhna se je na mikro ravni tudi razvijala.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?

O: Želimo biti platforma, ki bo migrantom omogočila umestitev na trg na področju kulinarike in kulture. S tem so aktivni in ne samo, da rešujejo svojo eksistenčno situacijo, ampak do nje sploh ne pride. Imajo svoj dohodek, ki so ga pridobili v okolju, kjer se počutijo sprejeti. Lahko delajo tisto, kar znajo, ter se razvijajo in gradijo. To je trda osnova, kjer nato lahko gradijo še vse ostalo. Prijatelje, družino, ...

V: Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Na začetku delovanja smo se vključevanja lotili strateško. Torej smo pripravili novinarske konference, kjer smo sporočili, da zaposlujeimo migrante. Ob tem smo imeli različne predstavitve v javnih organizacijah, nevladnem sektorju, knjižnicah itd. Za tem pa se je samo po sebi razširilo. Trenutno je vzorec tak, da drugi govorijo o nas in nato migranti sami pridejo k nam. Obstaja šala na ta račun, ki gre takole: »Ko migrant pride v Slovenijo, najprej izve, kje je azilni dom, nato pa Skuhna«. Odzivi so pozitivni. Beseda se sama vali naprej. Trenutno nimamo časa in tudi ne potrebe, da bi nagovarjali javnost.

V: Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

O: Lahko bi merili. Če bi pregledali število vključenih prek Zavoda za zaposlovanje. Vsako leto več imamo prostovoljcev in ta krivulja na vseh področjih raste. Kot primer lahko navedem fanta, ki je dobil kontakt od Slovenske filantropije, da pri nas lahko dela kot prostovoljec. Takrat je komaj prišel v Slovenijo in želel se je nekam vključiti. Govoril je le svoj materni jezik, ki pa ga niti Google ni poznal. Sprejeli smo ga in začel je pomivati posodo. Z njim smo komaj kaj spregovorili, ker je bila komunikacija res otežena. Tako je prihajal in odhajal in na neki točki smo naredili slikovni slovar in ga prek Zavoda za zaposlovanje vključili v projekt vključevanja. Z oktobrom pa smo ga zaposlili. Fant nima končane osnovne šole, a je že osvojil osnove slovenskega jezika in udeležuje se naših sestankov.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagrajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Prej smo nagrajeni kot deprivilegirani. Sprejeti smo pozitivno. Tudi na trgu. Predvsem s stališča medijev. Vedno so o nas lepo pisali.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Financiramo se iz razpisov, ko so na voljo, in s trga prihodkov.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: Tu bi se veliko moralo postoriti. Za nas konkretno velja naslednje: če MDDSZ ne bi objavilo razpisa, nas danes tu ne bi bilo. Takrat je bil to odličen korak. Govorim za leto 2012. Po letu 2015 smo komaj obstali. Brez osebnega zavzemanja v ožjem pomenu, v obliki številnih nadur, financiranja s strani Zavoda Global, ki je Skuhni posodil denar, bi zaprli podjetje in prenehali delovati. Sama osnovna infrastruktura ni zadostna, da bi se socialna podjetja lahko razvila. Socialna podjetja opravljajo socialne dejavnosti, ki so drugače pod javno zadolžitvijo. Del podpore, ki je smiselno, mora obstajati. Subvencije bi morale biti tako narejene, da ne pogojujejo obstoja, pač pa ga olajšajo in podprejo. Mentorske sheme so super. V vrednosti 25.000 evrov smo si mi lahko zasnovali učenje po lastni meri. V enem letu se nam je razvoj konkretno premaknil naprej. Po mojem mnenju socialna podjetja potrebujejo pomoč, ki otipljivo prinese podporo. Ne potrebujemo samo nekaj lepega na papirju.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: Kakšna pa je zakonska ureditev? Iskreno ne čutim, da bi nam to kakorkoli pomagalo in bila podpora. Nič ni spodbudnega na tem področju.

V: Kaj bi spremenili?

O: Treba je vedeti, kaj točno dela država. Tega ne vemo. V praksi ne čutim, da bi karkoli delali. Letos prvič naj ne bi plačevali davka na dobiček. Do sedaj smo tudi to plačevali.

Vsaj ti razpisi so nekaj pozitivnega. Slabost je to, da nikoli ne veš, kdaj bodo javni, v kakšni obliki in kaj bodo podpirali. Želela bi si spremembo na področju sodelovanja. Ko se pišejo razpisi, bi bilo dobro, da pristopijo do organizacij, ki delajo v praksi, in skupaj ustvarimo koncept podpore. Če imajo oni finančna sredstva in zakonske

regulative, je potem smiselno, da se združimo in se napišejo razpisi, ki so konceptualno smiselni in znotraj katerih imamo vsi potem enake možnosti. In ne individualni razpisi, ki so prirejeni za nekoga, da potem ta dobi denar.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: Seveda je treba nadgrajevati v sami strukturi, da bi se to poznalo na terenu. Kakšne organe imajo, kaj delajo, pa ne poznam. Občutek imam, da pomoči nikoli nisem dobila, ne glede na to, kaj sem pritisnila karkoli sem pritisnila, kot pomoč nič nisem ven dobila. Na koncu sem odnehala in se operativno usmerila v delo.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Najverjetneje imajo neke poskuse. Bi bilo pa definitivno potrebno tega še več.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Sodelujemo s Slovensko filantropijo, in sicer na področju prostovoljstva. Kaj lahko namreč ponudiš osebi, ki nima delovnega dovoljenja? Ne morem ga kar sprejeti in zaposliti v Skuhni, če nimam urejenih dokumentov za delo v Sloveniji. Če bi to naredili, bi bili takoj kaznovani s strani različnih institucij, ki redno spremljajo naše delo. Po drugi strani imamo to socialno vrednost, ko si želimo vključevati ljudi z manj priložnostmi, ki imajo težavo vključiti se v naše okolje. Migranti, ki nimajo osnovnih sredstev za življenje, bi morali imeti možnost za delo. PO drugi strani pa jih zakonodaja omejuje. Človekova pravica bi morala biti dovoljenje za delo. Oziroma vsaj socialna podjetja bi morala imeti to možnost – zaposlovati osebe, ki nimajo delovnega dovoljenja, so pa ciljna skupina organizacije. Lahko bi namreč zaposlili osebo, ki je prosilec za azil in ni dobil statusa begunca ter je v težki življenjski situaciji (imamo nekaj takih primerov, ki se s tem soočajo), pa ga ne moremo, ker nam zakonodaja tega ne dovoljuje. Za njih imamo finančna sredstva in oni bi svoje delo z veseljem opravljali, a je to enostavno nemogoče.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: Če gledamo izven okvirjev, potem nekaj malega ja. Filantropija nam je pomagala, da smo po njihovih vzorcih spisali pogodbe, da smo se registrirali v različne portale za prostovoljstvo itd. Prek njih smo tudi izvedeli, da so dovoljene »nagrade« za prostovoljce, ki nimajo delavnih dovoljenj, torej za prosilce za azil ali za tiste, ki so pred deportacijo. Torej se do neke mere sistem lahko spreminja in Skuhna je dejansko to tudi naredila. Predvsem na primeru ljudi, ki so prostovoljci in prosilci za azil. Letos nam je davčna kontrola pregledala dokumente in bila popolnoma presenečena nad tovrstno prakso. Srečali so se z izjemo in sploh niso vedeli, kam jo umestiti.

Potem smo jim s pomočjo Filantropije razložili, na osnovi katere zakonodaje mi delujemo in so odobrili tovrstni primer dela. Prvič so se srečali s tem. Z del, ki ni pokrit iz denarja klasične restavracije, torej spreminjanjem sistema, in delom, ki ljudem pomaga, lažje živeti. Ko osebo opolnomočiš, v bistvu to osebo rešiš še mnogih drugih težav, ki bi se lahko pokazale v prihodnje.

A če se vrnem na sodelovanje, lepo sodelujemo z Ekonomsko fakulteto. Oni naročajo catering in večerje, torej plačajo naše izdelke in storitev, predstavljajo nas tujim partnerjem kot primer dobre prakse. Nam pa to pomeni profit, ki nam posledično omogoča uresničitev naših ciljev. Prav tako nas vabi pri sodelovanju na mednarodnem projektu v zvezi spodbujanja razvoja socialnega podjetništva. Če sistemsko razvijajo področje in smo mi primer dobre prakse ter dajemo napotke, kako dalje, nam je to več kot všeč. Prav tako pa smo v dogovoru za projekt, ko

bo Ekonomska fakulteta posredovala študente, ki bi pri nas opravljali terensko delo. Mi bomo tako dobili plačane mentorske storitve, študentje pa honorar.

Lani smo bili povabljeni na Poljsko, kjer smo si ogledovali primere dobrih praks socialnih podjetij. Nato smo Poljake gostili pri nas.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili?

O: Vse se moramo sami dogovoriti, mrežiti in podobno. Mnogo stvari je odvisno od samega socialnega podjetja, kako se znajde v družbi. Podpornega okolja, razen univerze in drugih NVO, nimamo. Kot tak bi moral biti boljši.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Lani smo bili povabljeni na Poljsko, kjer smo si ogledovali primere dobrih praks socialnih podjetij. Nato smo Poljake gostili pri nas.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije?

O: Model smo si ustvarili sami. Direktor organizacije je Max Z. Uradno dela bolj stvari v birokraciji. Plačevanje računov itd. Tu sem potem še jaz (Teja K.), ki delujem na zelo širokem področju. Od strežbe do stvari, ki potekajo navzgor, in vključitve migrantov v Skuhno. Nato je tu še šef kuhinje Om, ki prihaja iz Indije. Osredotoča se predvsem na delo v kuhinji. Skrbi za nabavo sestavin in kakovostno pripravo hrane itd. Skrbi za urnike in dobro počutje skupine. Vloge so zelo razvejane. Sharon dela v marketingu, strežbi in enkrat tedensko v kuhinji pripravi tudi svoje jedi. Pomaga na kulturnih programih, večerjah. Zaposleni opravljajo res različne vrste del, v skladu z zmožnostmi. Pomivalec posode, ki ne pozna jezika, namreč težje osvaja nova področja. Postopek je pač daljši, ni pa nemogoč. Izhajamo iz posameznika in iščemo tisto, kar zna ta oseba početi, kaj zmore in si tudi želi naučiti.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: Predvsem se kaže na podpornem sistemu, ko nekdo pride skozi vrata Skuhne. Najprej pogledamo kakšne dokumente (papirje) ima. Pri nas potrka tudi osebe, ki nimajo urejenega delovnega dovoljenja in niti ne vedo, kje je Zavod za zaposlovanje. Pomagamo mu pri osnovnih zadevah, da se lahko vključi na trg dela. Tudi s socialnega aspekta gledamo na to, koga bomo vzeli. Kdo nujno potrebuje službo. Zato imamo na Odprti kuhni dve osebi, ki vedno stojita na stojnici in ponujata hrano. Ena je redno zaposlena, druga pa prek pogodbe. Honorar ji izplačamo takoj, da si lahko zagotovi finančna sredstva za osnovno preživetje. Vsi naši kulturni programi imajo družbeno noto.

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to bolj podrobno opišete?

O: Poznavanje jezika. Nepoznavanje načina, kako iskati službo. Kje začeti pri iskanju službe? Manj sigurna samopodoba. Izobrazba. Nekateri jo imajo, spet drugi pa zaradi okoliščin v svojih življenjih ne. Način, kako pristopiti do pridobivanja izobrazbe in dela. To so vse težave, s katerimi se osebe srečujejo. Če si jaz namreč predstavljam vojno, ki bi se zgodila tu, kaj bi me doletelo? Vzela bi kovčke in odšla. A kam? Kako se odločiti, v katero okolje? Takrat se pojavi ogromno težav, ki jih, če živiš v svojem okolju, ne občutiš in tudi ne zaznaš.

V: Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

O: Še veliko stvari je za postoriti. Želela bi si vključiti še več ljudi. Predvsem se mi zdi dobro sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje, ker sofinancirajo čas vključevanja, spoznavanja in učenja. Načrtujemo, da bomo naslednje leto izboljšali povezovanje z drugimi restavracijami, ki ves čas iščejo kader. Tu se kaže velik deficit kadra. Lahko jim ponudimo kader, našim pa bomo omogočili delo v drugih restavracijah. To se že dogaja, a se želimo razširiti oziroma urediti na sistemski ravni. Želimo si, da bi v varnem okolju podučili in usposobili ljudi, ki bi nato lahko s pridobljenimi izkušnjami in znanjem delali tudi drugje. Ljudje morajo imeti čas, se naučiti jezik, spoznati okolje, pravila zaposlovanja itd.

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: Imamo štiri redne zaposlitve. Imamo dve osebi, ki sta zaposleni prek Zavoda za zaposlovanje, in tri osebe, vključene prek programa EVS.

V: Vključujete v vaši organizaciji ali podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: Vključujemo vse. Čim bolj se poslužujemo rednih zaposlitev. A vendar imamo tudi druge oblike dela. Razlogi so različni, nekateri ljudje nimajo pravice biti zaposleni na drugi strani pa smo tudi mi omejeni glede zmogljivosti.

V: Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: Razpis mentorske sheme je odličen način izobraževanja in podpore. Absolutno se moramo ves čas učiti. Veliko stvari nam manjka, zato bi lahko marsikaj izboljšali. Osredotočamo se na področje kulinarike, da osvajamo nove tehnike. Osredotočamo se na znanje menedžmenta in marketinga. In na permakulturno raven poučevanja.

V: Kaj potrebujete za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: Boljšo podporo pri delovanju. Sofinanciranje učenja zaposlenih in podporne mehanizme, ki bi nam omogočali, da ponujamo migrantom sistemsko učenje kuhanja itd. Potrebni bi bili tudi brezplačni jezikovni tečaji. Zavod Apis je organiziral tečaj osnovne slovenščine, tja smo poslali tri osebe. Ta jezikovni tečaj so zelo pohvalili. Bil je brezplačen in zelo kakovosten. Nam pa to posledično olajša delo in ustvari napredek.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: S poročili, ki jih pišemo, in pogodbami, ki jih sklenemo.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi?

O: Splošna definicija je, da je oseba, ki ima službo, bolj srečna kot tista, ki je nima. V sami Skuhni je širok spekter ljudi, ki opravljajo različne delovne naloge. Stremimo k temu, da je vzdušje pozitivno. Osebe se sprejema na osnovi tega, kaj so. Človek se jemlje kot celota in vsi prihajamo iz različnih okolij.

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: Zadovoljni so, da dobijo priložnost delati ali biti vključeni v programe usposabljanja itd.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Premalo smo sodelovali s tujimi in našimi organizacijami, ki opravljajo podobno delo kot mi. Ne vem, kako Gostilna dela opravlja svoje delo. Tisto, kar sem videla, je delo na Poljskem, kjer se podobno kot mi srečujejo z delom in financiranjem organizacije.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: Treba je začeti je pri osnovnih podporah. Premalo se dogaja in razvija na tem področju. To področje je treba pametno raziskati, z dobro skupino ljudi. Ugotoviti, kaj se na terenu dogaja, kakšne so konkretne potrebe, stališča in možnosti financiranja spodbud države.

9.5. Priloga D: Zadruga Stara roba, nova raba so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Smo Zadruga Stara roba, nova raba, socialno podjetje. Kot zadruga smo registrirani od februarja 2017, kot trgovina pa obstajamo od leta 2010. Smo pa podaljšek Kraljev ulice. Ta je naša krvna organizacija, iz katere izvira tudi naša zadruga. Delamo po principu donacij. Vse stvari v trgovini so donirane.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Smo zadruga s priponko socialnega podjetja.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Delujemo na področju brezdomstva oziroma vključevanju v proces aktivacije ljudi, ki imajo izkušnjo brezdomstva, in ostalih socialno ogroženih skupin.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: Ciljna skupina so brezdomci in druge skupine. Pravna odločitev pa je zorela v Kraljih ulice, ko so videli, da ljudje poleg oblačil in obutve, nosijo še hrano in različne druge stvari. Teh stvari se je nabralo toliko, da je sobica postala premajhna in so enkrat na mesec na stojnici v središču mesta (Prešernov trg) začeli prodajati donirane stvari. Dnevni center se je spremenil v trgovino, kjer se je začela odvijati dejavnost socialne ekonomije. In tako je nastala trgovina.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij ali podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Spadamo v skupino B.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruge, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: Menimo oziroma stremimo k zmanjševanju neenakosti. Če nič drugega, vplivamo na zmanjševanje brezdomstva, sočasno pa gremo vstric z okoljevarstvenimi organizacijami in antipotrošništvom, ki zagovarjajo recikliranje itd. K nam hodijo zbiratelji, starinarji in ljudje, ki iščejo nekaj posebnega. Predvsem pa pridejo ljudje, ki si pri nas lahko privoščijo nakup. Človek, ki si lahko privošči nakup skodelice, ima drugačen občutek, kot če odide na Rdeči križ in mu to skodelico tam podarijo. Že s tem krepimo njihovo samozavest. Tega ne merimo, delamo po lastnem občutku.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?

O: Seveda.

V: Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Opazi se že v podjetju, trgovini. Dober primer je, ko v našo trgovino vstopijo ljudje in vprašajo, če vemo, kje je tista »klošarska trgovina«? In potem povemo, da smo to mi. Vidimo, da so zelo začudeni, ko vidijo, kako je trgovinica urejena, poskrbljeno je za čistočo, v njej so »normalni« ljudje.

V: Je to možno meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

O: Ne, ne merimo tega. Čisto po občutku.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagrajeni ali depriviligirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Nagrajeni smo s strani strank. Stalna stranka je največja nagrada. In ko pripelje še nekoga drugega, je to boljša reklama kot vse drugo. Mi že 7–8 let delamo sami, preživimo od tega, kar sami ustvarimo in zaslužimo. Kolikor ustvarimo, toliko imamo potem tudi zaposlenih. Smo namreč popolnoma samoobstojni.

Vzemimo primer dražbe. Prostor smo dobili v atriju SAZU-ja. Je letni projekt, kjer najboljše stvari razstavimo in prodajamo. Celo leto te stvari spravljamo, pregledujemo, popravljamo in ocenjujemo. Imamo zunanjega sodelavca starinarja, ki nam izdelke oceni, ovrednoti. V enem letu nabere približno 70–80 izdelkov, ki jih nato dražimo in prodamo. Pravkar smo zaključili deveto dražbo.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Financiramo se samoobstojno s trga. Vse, kar prodamo, se povrne v podjetje za normalno delovanje podjetja. Vključeni smo v projekt učne delavnice. Tega smo se poslužili v tem letu in se ga bomo držali še naprej. Koristno je udeležencem in nam. Letos imamo tudi prvič svojo strokovno javno delavko. Prej smo se vedno posluževali strokovnih delavcev od Kraljev ulice.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: Na papirju je že, izvaja se pa ne. Se nama zdi, da nismo še tako dozoreli kot družba. Kajti napisano je ogromno, prakticira se pa ne.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: Menimo, da sam zakon ni preveč vplival na naše delovanje. Že prej smo delovali na tem področju, ko pa je bil zakon sprejet, zaradi njega nismo občutili nekega večjega vložka ali dobička. Vemo pa, da so dali možnost, da se to zlorablja. Kar vsak je lahko imel socialno podjetje. Kar spet ni v redu!

V: Kaj bi spremenili?

O: Dogajajo se anomalije. Opazili smo, da je šla rast socialnih podjetij kar naenkrat navzgor. Tu bi morale biti varovalke. Kajti vseeno so tu neke olajšave in bonusi. Lahko dobiš denar na razpisih in mislimo, da nekateri to tudi izkoriščajo. Neki kriteriji bi morali obstajati. Kajti res je ogromno socialnega podjetništva.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: Od države pogrešamo malo več fleksibilnosti. Uradniki bi morali poznavati to področje, pa ga ne poznajo. Kot primer lahko povem, da smo pred kratkim zamenjali predsednico Zadruga. Ko smo se odločili to izvesti še

uradno, pa smo dva dni potrebovali, da so naju pošiljali od upravne enote, notarjev, sindikatov in sodišča. Nihče ni poznal pojma zadruga. Že sama javna uprava ne ve, kaj z zadrugami. Pošiljajo te od vrat do vrat. Uredili smo na okrožnem sodišču. Res je hudo, ko nihče od zaposlenih, ki tam delajo, ne pozna področja in ne ve, kako naj te obravnavajo.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Ne, sistem nam ne omogoča zmanjševanja neenakosti.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Sodelujemo z društvom Smetumet. Izmenjujemo si stvari. Mi izdelke pridobimo, one pa jih potrebujejo za nadaljnjo predelavo (papir, obleke). V zameno nam naredijo, grafično oblikujejo letake ali kakšno drugo promocijsko gradivo.

Z MOL-om ne sodelujemo. Ker so prekopali vso ulico, kjer imamo trgovino, so nam šli toliko na roko, da so dali polovično najemnino, a še istega dne, ko so položili asfalt, smo ponovno morali plačevati polno najemnino. Najemnina je tam ubijalsko visoka, a moramo biti v središču mesta. Vedno se predstavimo kot zadruga in načrtno izpustimo, da smo iz Kraljev ulice. Ker je takoj etiketa.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: Nismo deležni podpornega okolja s strani države ali občine. Smo pa deležni s strani stanovanjskega sklada.

Stanovanjski sklad nam je odstopil veliko večje prostore, kot smo jih imeli včasih. Predvsem prostor skladiščenja in še ene trgovine. To je tudi neke vrste sodelovanje z lokalno skupnostjo.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili.

O: Želeli bi si, da ostane urejena dostopnost do prostovoljcev. Mi imamo veliko število prostovoljcev. Če nam to ukinejo oziroma zmanjšajo, kot se govori, potem nam bo to predstavljalo problem. Zadruga sama ima sedem prostovoljcev. Kralji ulice jih imajo desetkrat več. Kajti ti ljudje, ki so prostovoljci, imajo vsaj interes oditi nekam. Narediti kaj. Povezano je z globljim socialnim čutom. Da pripadaš nekam, nekaj počneš in delaš. Kajti veliko ljudi, ki so na socialnih podporah, so izključeni in doma. Skozi prostovoljstvo pa se je vključil v delovanje organizacije, počel kaj, potoval itd. Spoznali so nove ljudi in tudi mi smo velikokrat tako že zaposlili človeka. Najprej je bil prostovoljec, potem pa se je zaposlil pri nas. Prav tako imajo prostovoljci pri nas 50 p% popust, kar je kot nek vid nagrade za opravljeno prostovoljno delo.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Ne.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije?

O: Pri nas delamo dvoizmensko. Ob ponedeljkih imamo kolegij oziroma sestanek zaposlenih, kjer si razporedimo delo in obveznosti. Takrat tudi dobimo urnik ali, kot mu mi rečemo, vozni red. Le takrat se dobimo vsi skupaj, ker delujemo na različnih lokacijah. Na teh sestankih se tudi dogovorimo, kdo kje dela, da ni vedno ena oseba na isti lokaciji, ampak kroži.

Trgovino in skladišče odpremo nekoliko kasneje. Skupinski sestanki so 100 % udeleženi. Odidemo tudi na boljši trg in tudi tam kaj prodamo.

Dan je odvisen od donacij. Nikoli ne veš, kaj ljudje donirajo in kdaj. Smo pa videli že vse, kar si človek lahko predstavlja. Pa tudi česar si ne more. Ljudje donirajo zelo lepe stvari, pa tudi zelo umazane, ki si jih ne upamo niti dotakniti. Res je veliko smeti. Poleg torej opravljamo še eno delo – recikliranje oziroma odnašanje smeti namesto drugih. To je postal tudi problem, kajti v mestu (Poljanska) bodo namestili potopne smetnjake, za katere bodo plačniki imeli kartice in se nam bo spet dogajalo, da nam bodo vsi tisti neplačniki pred trgovino prinašali odpadke v vrečkah. Ko zjutraj trgovino odpremo, nas namreč pred vrati pričakajo vrečke in škatle, večinoma neuporabnih smeti. To nam nikakor ni sprejemljivo, kajti potem moramo mi odlagati smeti in s tem si povečujemo stroške, obenem pa ni prijetno za okolico, kjer trgovina obratuje. V preteklosti smo imeli veliko smeti, nekako smo uspeli zajezi prinašanje oblek, a je treba biti zelo previden, kajti ljudje in okolica hitro pograbijo negativno besedo, ki jo nekdo izreče. Prej opravimo to delo, kot da bi zavrnili neustrezen izdelek oziroma smet.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: Drugačni smo že po tem, da nimamo klasične trgovine. Tudi cen nimamo na artiklih. Imamo barvne sheme, kjer vsaka barva predstavlja neko ceno. Roza je en evro, rumena dva, zelena sedem evrov, vijolična deset, zlata petnajst in črna dvajset evrov. Več kot dvajset, pa se barve seštevajo. Turistom je to zelo zanimivo. Zanimivo je to, da Kitajci pri nas kupujejo kitajske stvari. Resnično prav zanimivo je videti, ko takoj prepoznajo svoj izdelek. Dovoljeno je »barantanje«. Ne samo dovoljeno, tudi spodbujamo barantanje ali dogovarjanje o ceni izdelka. Za izdelek, ki stane sedem evrov, se lahko dogovorimo, da ga prodamo za tri ali štiri evre. Če začitimo, da nekdo nima, ali mu je izdelek všeč, mu vsekakor gremo naproti. Saj je to namen trgovine. Pomembno je, da izdelek kroži. Zavedamo se poslanstva krožnega gospodarstva. Tu pri nas bi se namreč kopičilo. Zato prodajamo za simbolično, solidarno ceno.

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to bolj podrobno opišete?

O: Mi si rečemo združna ekipa. Nimamo neenakosti. Naše vodstvo je horizontalno in sploh netipično vsakdanje. Zato imamo skupinske sestanke, na katerih predelamo vse težave, dileme in sprotne konflikte. Pri nas lahko zaposleni napreduje. V sklopu učnih delavnic pa imamo tudi zunanjo mentorico Matejo Vilfan, prej pa je to opravljal Matic Munc.

Pomembno je, da ljudem poudarimo, da jim zaupamo. Pri teh ljudeh je to zelo pomembno. Predajo se jim naloge, da dobijo odgovornost in postanejo odgovorni. Če se spremo, je to hitro in kmalu je odpravljeno. Srečujemo se z različnimi vrstami odvisnosti. Tudi od alkohola. Rešujemo jih sproti.

V: Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

O: Vsaka organizacija potrebuje izboljšave. Mi bi potrebovali še več zaposlenih. Radi bi okrepili našo dejavnost. Prav tako bi radi ponudili še druge storitve, kot so selitve, čiščenja, odvozi na deponijo, beljenje itd. Da bi se to bolj razvijalo, tu je velik prostor za širitev.

Začeli smo tudi z vrtnarjenjem, pa smo to opustili, ker smo ugotovili, da za to potrebujemo specifična znanja, mi pa jih nismo posedovali. Ljudje pa nas kličejo, če izvajamo družabništvo. Dvakrat smo tudi to že izvedli. Tu je možnost za druženje s starostnikom.

Stanovanjski sklad nam je odstopil veliko večje prostore, kot smo jih imeli včasih. Predvsem prostor skladiščenja in še ene trgovine. To je tudi neke vrste sodelovanje z lokalno skupnostjo. V tem primeru so bili dobrodelniki in družbeno odgovorni.

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: Trenutno smo zaposlene tri osebe. Dva sta zaposlena v zadrugi. Imamo strokovno delavko, ki je zaposlena prek javnih del, in jo sofinancira Zavod za zaposlovanje. Trenutno smo zaključili učne delavnice, kjer sta bili vključeni dve osebi. Načrtujemo pa vključiti še dve osebi. Potem imamo pa še sedem prostovoljcev.

V: Vključujete v vaši organizaciji/podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: Vključujemo prostovoljce, zunanje sodelavce in imamo redno zaposlene.

V: Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: Vedno se je treba učiti. Imamo možnost supervizije s strani Kraljev ulice. Podporo imamo pri socialnih delavkah iz Kraljev ulice. Ko imam težavo, se vedno lahko obrnem na njih. Največ podpore pa imam od sodelavca, s katerim skupaj na dnevni bazi opravlja delo, se posvetujeva in imava tako več delovnih izkušenj.

V: Kaj potrebujete za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: Da bi lahko zaposlili vsaj še eno osebo. Res so finance odločilnega pomena. Poleg zbiranja, prodajanja in dela z brezdomci je ogromno dela še z birokracijo, administracijo itd. Res težko to dela eden. Paziti moramo, da delovno ne pregorimo in ne pride do izgorelosti. Res smo kadrovsko podhranjeni.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: Merimo s poročili. Predvsem za te, ki so bili iz programa Želve. Res so bila potrebna zelo natančna poročila. Mi kot taki pa tega ne merimo, bolj po občutku. Res smo majhen kolektiv in se sproti evalviramo.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi? Prednosti/slabosti

O: Pozitivno. Tisti, ki z nami vztrajajo, so zadovoljni. Nudimo dobre platforme, da so del nas.

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: Usposabljanja so dobro sprejeta. Veseli so, da dobijo priložnost. Ne merimo v pisni obliki. Največje zadovoljstvo je to, da vsak, ki konča usposabljanje, sprašuje, če se lahko zaposli pri nas.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Ne.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: Kot smo rekli, poenostaviti bi bilo treba birokratske zadeve. Zavedamo se, da se spremembe ne dogajajo čez noč. Trenutno imamo dolgoročne zamisli za nove projekte. Razmišljali smo, da bi se registrirali tudi kot invalidsko podjetje. Za invalide ti namreč 70 % pokrije država. Radi bi pripravili družabne dogodke, bralne kotičke

itd. Želimo postati del soseske, ki je na začetku imela predsodke o tem, da k njim pridejo Kralji ulice. A vendar so nas presenetljivo lepo sprejeli. Videli so, da smo okolico pospravili, zasadili rože in oživel ter pobarvali fasado.

9.6. Priloga E: CAAP so. p.

Delovanje organizacije:

V: Mi lahko opišete svojo organizacijo/podjetje?

O: Center alternativne in avtonomne produkcije (CAAP) je nevladna organizacija in ima status socialnega podjetja. Pravna oblika organizacije je društvo. Ustanovljeni smo bili leta 2011/12.

Maribor je bil Evropska prestolnica kulture in v tem letu je bil eden od večjih programskih sklopov imenovane Urbane brazde, ki je podpiral okolijske in socialne vsebine. Naloga je bila, da se razvije organizacija, ki bo razvijala trajnostno obliko in povezovala programe, ki smo jih takrat razvijali. Torej socialna podjetja, na področju hrane – semenske knjižnice, delo z romsko populacijo, delo z migranti – trajnostna mobilnost. Želeli smo si, da bi vsebine, ki smo jih takrat razvijali, napredovale v obliki ustanovitev podjetij in povezav. Tako je nastal CAAP, ki je to funkcijo tudi ohranil.

V: Katere pravne oblike je vaša organizacija/podjetje?

O: Pravna oblika organizacije je društvo.

V: Na katerem področju deluje vaša organizacija/podjetje?

O: Da je podporna organizacija za razvoj socialne ekonomije: zadrug, socialnih podjetij. CAAP so ustanovile socialna podjetja in zadruge. V prvih letih so bile tudi edine članice. Zdaj pa smo to spremenili in so člani tudi osebe, strokovnjaki na različnih področjih. Torej tiste fizične osebe, ki delamo na tem področju. Ugotovili smo, da povezovanje poteka bolj skozi delo strokovnjakov in povezovanj z drugimi organizacijami, ki jih podpiramo. Do sedaj smo podprli več kot 50 različnih organizacij in podjetij. Svetovanje v času ustanovitve in razvoja, izvajanje učnega razvoja in področje združništva. Znotraj širše socialne ekonomije smo se specializirali za združništvo. Solidarnostna ekonomija je teoretski koncept, ki je v ozadju vsega tega, medtem ko nam je pravni in formalni koncept združništva pomemben. Zaradi zgodovinskega okvirja (150 let) ima vse elemente, ki se tičejo solidarnostne in socialne ekonomije. Sicer pa je solidarnostna ekonomija teoretična oblika, ki združuje različne oblike tudi gospodarstva, ki nima pravne osnove v Sloveniji, pa vseeno deluje. Tako recimo poznamo medsosedske pomoč, borzo znanja, izmenjave. To so solidarnostne oblike ekonomije, ki v družbi imajo velik doprinos. Lahko jih prepoznamo, nekaterih tudi ne. Tudi če jih ne znamo imenovati, pa so vseeno tu. To je seveda veliko širši koncept, kot mi na ravni politike, nevladnih organizacij ali pravne oblike to znamo zajeti. Mogoče jih ne opredelimo, vsekakor pa v družbi so. Naša organizacija pomaga predvsem formalno tam, kjer lahko nudi razvoj socialne ekonomije, zadruge in druge oblike socialnih podjetij.

V: Zakaj ste se odločili za tovrstno pravno ureditev in kdo je vaša ciljna skupina?

O: V letu 2011/12 smo razmišljali, da potrebujemo člansko organizacijo. Člani bodo zadruge in socialna podjetja, ki potrebujejo pomoč. Torej smo iskali, katera pravna oblika bi zadovoljila, da bi ustanovitelji, člani bili hkrati tudi uporabniki. Torej zadruge in socialna podjetja, ki potrebujejo našo pomoč. Danes smo člani tako strokovnjaki, fizične osebe, kot tudi zadruge in pravna podjetja. Vendar je težko mešati oboje. Definitivno pa je naša ciljna skupina še ne ustanovljene pravne oblike, fizične osebe in socialna podjetja ter zadruge, ki so že v postopku nastajanja in potrebujejo strokovno podporo na tem področju.

V: Če bi se opredelili po starem zakonu delitve organizacij ali podjetij, spadate pod tip A ali tip B socialnih podjetij?

O: Smo tip A. Razvijamo storitve in ne vključujemo ranljivih ciljnih skupin. CAAP ni klasično socialno podjetje, ampak smo podporni organizacija. Ker tudi tržimo storitve, smo pridobili status socialnega podjetja, ker pa se financiramo iz razpisov, delujemo kot nevladna organizacija. Če pa bi se opredelili, ali smo nevladna organizacija ali socialno podjetje, bi se opredelili, da smo nevladna organizacija.

V: Ali kot organizacija, ki se opredeljuje kot solidarnostna (organizacije, fundacije, zadruga, društva, zavodi), in podjetje, ki se opredeljuje kot socialno podjetje, vplivate na zmanjševanje neenakosti v družbi? Kako to merite in prepoznate?

O: Zagotovo skozi podpiranje razvoja socialne ekonomije. Socialna ekonomija ima poleg gospodarske v sebi veliko družbeno dimenzijo, ki vpliva na okolje in družbo.

Res pa je, da znotraj organizacije še nismo razvili sistematičnega sistema merjenja. Torej ne merimo, se pa zavedamo, da bomo morali pričeti.

V: Ali imate v poslanstvu delovanja svoje organizacije/podjetja opredeljeno zmanjševanje neenakosti v družbi?

O: Uradno v poslanstvu v dokumentih ne, a je skozi vsebine, ki jih opravljamo, to zagotovo naš cilj.

V: Mi to lahko opišete? Kako se lotite tega in kakšni so odzivi?

O: Recimo skozi način svetovanja, kako oblikovati demokratične ekonomske modele upravljanja. Ali kako naj se vzpostavi novo socialno podjetje, kjer bodo vsi vključeni v upravljanje. Na dolgi rok to vodi k večanju enakosti. Skozi demokratično ekonomske modele upravljanja. Skozi te mehanizme nas zanima enakost in njeno večanje.

V: Je to mogoče meriti, s čim in kako? Mi, prosim, opišete en primer.

O: Ne merimo tega. Kaže pa se v obliki pomoči našim članom.

V: Ste zaradi tega poslanstva (zmanjševanja neenakosti) s strani družbe in podpornega okolja nagrajeni ali deprivilegirani? Lahko to opišete, kako to občutite v družbi? Na trgu?

O: Ko se odločiš, da boš deloval na področju, kot je uvajanje novih modelov (zadruga, socialna podjetja), zagotovo pripadaš manjši nišni skupini in s tem dostopaš do manj potencialnih uporabnikov, manj sredstev na trgu in manj sredstev s strani države. A to je poslanstvo organizacije in praktično je to njen cilj. Če tega ne bo počela, se bo posledično ugasnila. Težko bi rekla, da je prišlo do diskriminacije, a odzivi so različni. Včasih naletimo na odziv, da delamo dobre stvari za družbo, da je stvar koristna itd. So pa tudi negativni, kot je komentar v smislu, da smo paraziti na javnem denarju. Bolj je to odraz nevednosti ljudi. Kajti ko pogledamo številke financiranja ali subvencioniranja socialnih podjetij, je socialne ekonomije v odstotkih manj kot klasične ekonomije.

V: Kako se kot organizacija/podjetje financirate? Ste kot organizacija/podjetje samoobstojni (delujete na trgu) ali se financirate iz razpisov? Mi opišete vaše delo na tem področju?

O: Kot nevladna organizacija smo upravičeni do prijav na razpise. Imamo tudi status organizacije v javnem interesu. Financiramo se iz razpisov. Pretežno iz evropskih, pa tudi državnih. Na občinske se ne prijavljamo. En del sredstev pa pridobivamo na trgu. To pomeni, da izvajamo naročila, analize, študije, gradiva za naročnike. Izvajamo izvedbo usposabljanj. So leta, ko je razmerje 30/70. 30 odstotkov na trgu in 70 iz razpisov, nato je naslednje leto, ko je razmerje obrnjeno. Nato je leto, ko delamo 90 odstotkov na razpisih in 10 odstotkov trga.

Odvisno, kaj se dogaja. Vemo pa, da je področje razpisov področje, ki variira. Praktično ne moremo postaviti stabilnega finančnega razmerja. Ampak se prilagajamo.

Sistem in družba:

V: Ali menite, da je trenutna sistemska ureditev družbe primerna za izvajanje solidarnostne in socialne ekonomije v Sloveniji?

O: To vprašanje je zelo kompleksno. Družba funkcionira kot živ organizem, ki ima ogromno elementov, od ideologije, morale do politične in pravne ureditve. Na vseh teh ravneh je družba ideološko kapitalistična, kar pomeni, da zagotovo ni primarno odprta za razvoj socialne ekonomije. Današnji sistem, liberalno kapitalističen, je tako moralno kot ideološko prilagojen kapitalskim družbam, kapitalskim razmerjem itd. Dejansko se solidarnostne in socialne ekonomije razvijajo kot neka alternativa, kot neka druga gospodarska možnost ureditve gospodarsko ekonomskih odnosov. Mislim, da kompletna družbena struktura ni naravnana tako, da popolnoma onemogoča solidarnostne in socialne ekonomije. Pravzaprav se te razvijajo kot odziv na pretežno kapitalistično ureditev. Tisto, kar nam nekoliko manjka, je volja, pogum ljudi, da se morajo sami angažirati, da se solidarnostna in socialna ekonomija razvija. To je tisto, kar v Sloveniji primanjkuje. Zavest ali samozavest ljudi, kot posameznikov in kot skupnosti, da sami lahko spreminjajo strukturo, in sicer skozi to, kako se povezujejo, delujejo in prevzemajo aktivnosti.

V: Je trenutna zakonska ureditev in opredelitev socialnega podjetništva in ekonomije primerna za spodbudno delovanje na vašem področju?

O: Zakon o zadrugah, ki je obstajal vseskozi oziroma več kot 150 let, in današnji zakon, ki od osamosvojitve ni optimalen in popoln, ne zavirata zadružništva kot takega. Medtem ko pa je zakon o socialnem podjetništvu, ki je začel veljati 2012, in sedaj, ko je popravljen, mogoče malo bolje na nek način nepotreben. Kajti socialne ekonomije nismo imeli razvite tako daleč, da bi bil potreben. Smiselno bi bilo razvijati to področje in nato narediti zakon. S tem ko se je formiral zakon o socialnem podjetništvu, ki v sebi tudi formira nekaj socialne ekonomije, povzroča nek kaos. Kajti zakon nekje opredeljuje socialnega podjetnika, v nekih točkah določa socialno ekonomijo, ki je sicer širši pojem. Tako da je nastala zmeda. Boljša pot bi bila, če bi v Sloveniji 10 let podpirali mehke vsebine, razpise in podpore, da se socialna ekonomija razmakne kot širši pojem, vključi v šolski sistem in nato dodelovali zakonodajo. Ta zakonodaja pa bi opredeljevala socialno ekonomijo in znotraj nje potem socialno podjetništvo in razmerja do invalidske zakonodaje, zadružne, nevladne itd. Torej bi zakon uredil razmerja. Po nepotrebem imamo narejeno zakonodajo, ki nam prav veliko ne pomaga. Sredstva za socialno podjetništvo so relativno nizka in tudi če nimaš zakona na to tematiko, je možno črpati sredstva EU. Veliko držav Evropske unije nima posebno opredeljene zakonodaje za socialna podjetja, pa kljub temu razvijajo to področje. Ne škodi, ker obstaja, ni pa neke posebne koristi.

V: Kaj bi spremenili?

O: Glede na to, da smo uvedli pojem socialne ekonomije, bi se bilo smiselno odločiti, da se to področje primerno uredi. Da se formira svet za socialno ekonomijo, ki je tudi napovedan. Svet naj bi bil sestavljen iz različnih sektorjev: nevladnih organizacij, invalidskih podjetij, zadrug in socialnih podjetij. Pripraviti se mora strategija za socialno ekonomijo, programi in ukrepi. Tako bi se res celovito povezali in okrepili področje. Ukiniti tega zakona ne moremo, ker bi naredili škodo subjektom, ki so se že razvili, ampak je potrebno, da se naredi celovita strategija za razvoj socialne ekonomije. Druga stvar, ki jo je potrebno urediti, je, da bi na ravni cele države

uskladili in povezali področja raziskovanja in izobraževanja, ki se dotikajo socialne ekonomije. Trenutno je tako, da tudi strokovno stvari niso usklajene. Kam spadajo zadrage, invalidska podjetja, ki se smatrajo kot svet za sebe in se nočejo povezovati s socialno ekonomijo. Nevladne organizacije so zadnja leta napredovale, tudi na področju plasiranja in ureditve zakonodaje, razvojne strukture. Terminološko, zakonodajno in vsebinsko je treba uskladiti socialno ekonomijo in preveriti na terenu, kako ljudje želijo razvijati socialno ekonomijo. Ekonomijo, ki je drugačna tako sistemsko, v organizacijskem in poslanskem smislu. Gre za ekonomijo, ki ni namenjena delati kapital iz kapitala, pač pa je namenjena služiti ljudem. Skupnosti za skupnost.

V: Kaj menite, da so ključni sistemski mehanizmi, ki bi jih bilo treba izboljšati, spremeniti ali ukiniti za boljše delovanje solidarnostnih in socialnih organizacij v družbi?

O: Na ravni državi naj se oblikuje svet za socialno ekonomijo. Treba je napisati tudi strategijo in se je držati. Socialno ekonomijo je potrebno uvesti v šolstvo na fakultete. Da se na fakultetah in različnih raziskovalnih organizacijah izvede poenotenje dialoga, kaj je socialna in solidarnostna ekonomija. In se nato smiselno začne uvajati v študijske programe. Kajti zanimivo je tako za humanistične vede, poslovne itd. Povezuje več področij in je tudi zanimivo za več področij.

V: Ali vam sistem omogoča, da načrtno s svojim delovanjem odpravljate oziroma zmanjšujete neenakost v družbi?

O: Sistem v smislu formalnega sistema države in financiranja ima zagotovo neke mehanizme (razpisi), ki so namenjeni zmanjševanju neenakosti, a mi v to polje kot nevladne organizacije nismo vstopali. Zagotovo pa ko iščemo sredstva za financiranje, lahko participiramo na področjih, ki financirajo ekonomsko družbeno sodelovanje, ki temelji na ekonomski demokraciji, družbeni participaciji. Torej neenakost v družbi se zmanjšuje tako, da vsi vključeni sodelujejo pri upravljanju podjetij. Da ni hierarhije pri upravljanju. Zato neka sredstva so, a obstoj ni lahek. Nesmiselno bi bilo reči, da teh sredstev ni, ampak ti viri so nesistematični. Ne moremo se razvijati na dolgi rok. Ne moremo razvijati kadrov na dolgi rok. To vpliva na kakovost in našo realizacijo.

V: Sodelujete z drugimi organizacijami in lokalno skupnostjo? Mi opišete, kako?

O: Smo izrazito povezovalna organizacija. Leta 2014 smo prešli na višjo raven povezovanja, ko smo začeli povezovati CAAP in Tkalko. Tkalka je velikanska organizacija, najeli smo 2.000 m² in v najboljših letih 2015/16 je bilo več kot 60 organizacij in zadrug v eni stavbi. Delali smo veliko povezovanje, z drugimi organizacijami, ki delujejo na podpornem okolju, kot tudi s podjetji, ki to izvajajo. Na dolgi rok se ni izšlo, ker ni posebnih virov financiranja, ki bi jih našli za to. Nismo imeli za plače zaposlenih in začela se je večati izguba na ta račun. Hkrati je bilo treba tako veliko stavbo vzdrževati in koordinirati, kar je bilo nemogoče. Tkalka se je postopoma začela ugašati. Trenutno se zapira in gre v likvidacijo. Kajti znotraj stavbe ni več članic. CAAP pa se je letos spomladi preselil v druge prostore.

Povezovanje je ključno. Cela socialna ekonomija pomeni 2,7 odstotkov celotnih zaposlenih. Tu so vključena invalidska podjetja, zadrage, socialna podjetja in NVO. Socialna podjetja in zadrage pa so en odstotek. To je tako mala populacija. Zgodilo se nam je, da smo imeli zaradi razpisov EU za socialno podjetništvo in družbeno inoviranje ogromno nevladnih organizacij in podjetij, ki se ukvarjajo s tem področjem. Nam se je zgodilo, da imamo več sredstev za podporo razvijanja socialne ekonomije, kot jih imamo za zagon socialnih podjetij. In velik problem in frustracija za nas je, ko pride socialno podjetje k nam, mi svetujemo, kako naj podjetje ustanovi, kaj naj pazi itd. Potem pa nikjer ni razpisa, kjer bi se prijavili za zagon podjetja in dejavnosti. Da kupijo stroje, zaposlijo ljudi in začnejo. Imamo nesorazmerje. Trenutno imamo v Sloveniji ogromno razpisov o usposabljanju,

izobraževanju, če pa želiš 5.000 evrov za nakup stroja, jih ne dobiš. To je velik problem v podpornem okolju, ki je sistemski.

V: Ali vam slovensko lokalno in nacionalno okolje ponuja podporne mehanizme za boljše delovanje? Mi opišete, kako?

O: Delali smo veliko povezovanje, z drugimi organizacijami, ki delujejo na podpornem okolju, kot tudi s podjetji, ki to izvajajo. Na dolgi rok se ni izšlo, ker ni posebnih virov financiranja, ki bi jih našli za to.

V: Ste zadovoljni s podpornim okoljem, ki vam ga družba kot taka ponuja? Kaj bi spremenili.

O: Mi smo podporno okolje. Potrebujemo tudi podporo drugih organizacij. Problem je povezanost podpornega okolja. Torej bi lahko zadeve izboljšali na ravni države in razpisov. Jasno je bilo opredeljeno, koliko razpisov je za različno okolje. Problem je tudi resnost na ravni države, podpornih okolij in socialnih podjetij. Da se strateško načrtovanje vzame resno in se temu sledi. Slaba lastnost Slovenije je, da delamo strategije in jim potem ne sledimo. Trenutno pa sploh strategije nimamo. Gre za kršitev zakona. Ministrstvo, ki je pristojno za to, ne upošteva lastnega zakona. Že Ministrstvo, kaj šele potem teren! Potrebno je jemati zadeve resno.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Ali imajo kot taki tudi podporne mehanizme s strani lokalne in nacionalne skupnosti?

O: Na našem področju, ki je specifično združniško, se močno mednarodno povezujemo. Imamo tudi boljše izkušnje kot doma. To so bolj profesionalizirane organizacije, svetovne organizacije, kot je SIKOpa. Na področju usposabljanja smo sodelovali tudi z Androgonom, največjim združniškim sistemom v Baskiji. To so tako visoko profesionalizirane organizacije, da se res veliko od njih naučimo. Ko delaš z njimi, se zavedaš, da bo delo opravljeno, točno veš, »kaj držiš v rokah«. To je velik doprinos k temu, da vidimo, kako se stvari v svetu razvijajo in tako prenašamo znanje drug drugemu.

Delo z zaposlenimi:

V: Kako poteka delo znotraj vaše organizacije?

O: Smo horizontalna organizacija s strokovnimi delavci na področju socialne ekonomije. Pri nas je zaposlovanje fleksibilno. Odvisno od razpisov, projektnega dela. Isti sodelavec je lahko na projektu in opravlja še dodatno delo. Pogodbeno sodelujemo. Sodelavci so zelo samostojni. Delo in organizacija ni postavljena tako, da imamo močno strukturo nadzora in opredelitev dela. Po eni strani je to dobro, ker so ljudje suvereni, po drugi pa ljudje nismo navajeni tako prevzemati odgovornosti. Včasih nam malo uidejo stvari, a to je vse stvar tudi eksperimenta. Namen društva je, da se povezujejo posamezniki, ki imajo isti interes. In mi smo posamezniki, strokovni delavci na področju socialne ekonomije. Čeprav je struktura horizontalna, je vseeno na koncu neka oseba, ki se podpiše pod dokument, gre na banko po posojilo in za to tudi odgovarja. To so zahtevne stvari, a ekonomska demokracija je zahteven pojem. Ranljivih skupin ljudi ali vključevanja ljudi z manj možnostmi pri nas ni.

V: Kje se kažejo elementi drugačne ekonomije in poslovanja?

O: V tej horizontalni ureditvi. In vse težave, ki jih imamo zaradi tega, poskušamo urediti in reševati. Kajti zagotovo to ni romantika in pravljica, kot nekdo misli. Uvajanje soupravljanja v organizacije je zahtevno, imeti redne sestanke, se skupaj odločiti in imeti skupne odgovornosti, je druga raven. Zahteva veliko časa in prinaša posebne tipe problemov v organizacijah. Nekako smo zavezani temu, da če prenašamo znanje participativne ekonomije navzven, potem tudi mi delujemo na ta način. Smo mala organizacija, v kateri dela do šest ljudi. Če pa

bi delali z osmimi ali desetimi ljudmi, bi že morali oblikovati strukturiran horizontalni način delovanja. Bi bil pa strokovni izziv.

V: Katere vrste neenakosti zasledite pri svojem delu? Mi lahko to bolj podrobno opišete?

O: V naši skupini ni neenakosti oziroma težko definiram kriterij in jo opredelim.

V: Kaj menite, da bi bilo treba popraviti in izboljšati pri vašem delu z uporabniki oziroma zaposlenimi?

O: Eno je strukturiranost ali sistemizacija. Ko namreč poskušaš delati horizontalno, prideš do vprašanj sistemizacije, ki je drugačna, kot so v organizacijah, kjer je nek močni vodja, ki poskrbi za financiranje itd. Torej bi morali izboljšati sistemizacijo dela, ki bi marsikomu prihranila dodatno delo, skrb itd. Kar bi bilo treba še izboljšati, je strokovno izpopolnjevanje na različnih področjih, da sodelavec sodelavca lahko zamenja, si lahko medsebojno pomagata in prevzmeta delo drug od drugega itd. Strokovno delo je zahtevno. Težko je preklapljati. Podobno je kot raziskovalno delo, predstavljajte si, da bi učitelj biologije namesto biologije učil matematiko. Težko je pokrivati, čeprav je z istega področja, so stvari zelo specifične. Strokovno je težko biti pripravljen na vse.

V: Koliko oseb imate zaposlenih oziroma vključenih v različne programe usposabljanja in vključevanja?

O: Imamo zaposlenih šest ljudi. V enem letu lahko v kompletu usposabljanj navedemo do 150 ljudi, ki so šli skozi proces usposabljanja, svetovanja. Torej kot naši uporabniki. Če gremo pa še širše, koga vse informiramo, je ta številka zagotovo še višja.

V: Vključujete v vaši organizaciji/podjetju samo zaposlene ali tudi prostovoljce, honorarne delavce, zunanje izvajalce?

O: Občasno honorarne delavce za kakšno specifično delo. Prostovoljce – enega ali dva v manjšem obsegu ur na leto. Za kakšno pomoč ob dogodkih. Ampak res minimalno.

V: Menite, da ste dovolj izobraženi za delo z zaposlenimi? Ali bi si želeli dodatno supervizijo pri delu s strani podpornega okolja? Mi lahko zaupate, od koga in kako naj bi to potekalo?

O: V tem letu smo se udeležili strokovnih usposabljanj. Lahko rečem, da smo naredili v tem letu velik korak na področju usposabljanja na področju združništva. In tu se še bomo veliko naučili, intenzivno celotna ekipa, vseh šest zaposlenih. Pa tudi drugi člani, ki niso zaposleni. Mislim, da smo v tem letu izrazito opravili usposabljanja in pridobili nova znanja, mogoče še za vsa leta za nazaj. To smo uspeli s podporo Ministrstva za gospodarstvo, razvoj in tehnologijo, s podporo mentorskih shem. Torej s podporo podpornega okolja.

V: Kaj potrebujete za boljše pogoje delovanja in participacijo zaposlenih?

O: V tem trenutku je zanimivo, da imamo mednarodne in domače razpise za naše področje. Torej imamo sredstva financiranja. Najem delovnih prostorov najemamo tržno in na trgu. V tem obsegu lahko delujemo, tisto, kar bi potrebovali, ko gledamo dolgoročno, pa je informacija ali struktura, če je smiselno izvajati toliko programov in izobraževati toliko kadrov. Treba je konsolidirati celo Slovenijo na področju podpornih organizacij, kajti ta trenutek imamo veliko organizacij, ki svetujejo, izobražujejo, raziskujejo področje socialne ekonomije. Veliko manj pa je financiranja zakona in socialnih podjetij. Če želimo delati na dolgi rok, potem bo treba znotraj tega poiskati smiselnost. V naši organizaciji smo strokovnjaki, ki ne mislimo v smeri "če ne bomo tega delali, bomo ostali brez zaposlitve. Ne. Če naše delo ne bo več potrebno, pač ne bo, bomo delali kaj drugega". Odzivamo se na družbo. Vsi smo nevladniki in aktivisti. Naš prvi motiv, zakaj to počnemo, je, ker smo naleteli na zavedanje, da se okolje mora razviti in iščemo način, kako naj se razvija.

V: Kako merite vključenost in usposabljanje zaposlenih?

O: Nimamo merjenja.

V: Kakšno je stališče zaposlenih v organizacijah/podjetjih o njihovem delovanju v družbi?

Prednosti/slabosti

O: Izhajamo iz skupine samoiniciativnih, malo bolj aktivistično naravnanih, ki se odzivajo na okolje. Če ne bo v tej obliki tukaj, bo pa nekje drugje nekaj podobnega. Nihče od nas ni zaposlen po naključju. Lahko bi bil kje drugje, a bi delal podobno. Iščemo neke rešitve za odzive na to, kaj v družbi ni dobro. To je skupni imenovalec vseh zaposlenih.

V: Kakšno je zadovoljstvo in mnenje zaposlenih (uporabnikov) pri izvajanju programov, usposabljanja in dela znotraj organizacij in podjetij? Merite to?

O: Ne merimo.

V: Sodelujete s podobno delujočimi partnerji v tujini? Kako njihovo delo poteka tam in kaj ste se od njih naučili in oni od vas? Mi to sodelovanje lahko opišete?

O: Da se ne ponavljam, sem že odgovorila predhodno na to vprašanje.

V: Za konec bi prosila, če mi iz svojih izkušenj opišete in konkretizirate, kaj menite, da je treba še uvesti, popraviti, odpraviti (pa tega nismo omenili v tem intervjuju) itd. za boljše delovanje vaše organizacije/podjetja in vam podobnih organizacij/podjetij v Sloveniji.

O: Konkretno v Sloveniji je čas, da se preide v bolj mirni naravni razvoj. Nekaj let so se določeni ljudje v politiki profilirali in forsirali skozi socialno podjetništvo ter področje napihovali. Posledica tega je bila, da so določeni ljudje začeli ustanavljati socialna podjetja in na ta račun ustvarjati nek imidž. Imeli smo hiter razvoj, ki je bil plod tega. Potrebujemo trajni postopni razvoj s stabilizacijo vsakega koraka. Seveda je treba zagotoviti vire, a znotraj tega, kar država namenja za razvoj. Naj bo ves čas prisotno in aktualno. Področje je postalo pop, o njem se je veliko govorilo v javnosti. 100 zadrug se je ustanovilo v nekaj letih, število zaposlenih in skupni promet pa je več let padal. Kljub temu da so se ustanovljale nove zadruge. Torej so se ustanovljale šibke nove strukture, kar pa ni dobro. Treba je iti počasi, stabilno.

Za našo organizacijo – da znotraj tega področja najdemo svojo smer, ker trenutno kljub temu da so sredstva na projektih, vlada neka apatičnost socialne ekonomije. Prvi zagon izpred let je zamrl, socialna podjetja in zadruge so nezadovoljne, ker za njih ni sredstev. Ne želijo pa si več sredstev za usposabljanje in izobraževanja, če ni podpornih sredstev. Trenutno je rahlo negativno vzdušje, kar je rezultat razpršenih projektov, ki niso enotni, fokusirani in usklajeni. Samo znanje ni dovolj. Kajti ko zadrugo, socialno podjetje podpreš z znanjem, mora podjetje pridobiti posojila, kupiti stroje, zagnati dejavnost, plačati zaposlene itd. Tega pa ni. Rast je tu počasna in hitrost, ki smo je navajeni v kapitalističnem svetu, ni smiselna. Namen solidarnostne in socialne ekonomije je, da družbo spreminja organsko. Spremembe družbe se dogajajo desetletja, stoletja, in ne čez noč. Treba je ujeti val organskega razvoja.