

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nikolaj Tomaž Benedik

**Socialno podjetništvo: primerjalna analiza invalidskih  
podjetij v Sloveniji in socialnih kooperativ v Italiji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nikolaj Tomaž Benedik

Mentorica: red. prof. dr. Zinka Kolarič

**Socialno podjetništvo: primerjalna analiza invalidskih  
podjetij v Sloveniji in socialnih kooperativ v Italiji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

*Hvala vsem, ki so z mano prehodili del poti ali pa so bili z mano na celotnem potovanju od začetka do konca te diplomske naloge. Hvala tudi vsem, ki so mi pomagali najti pot preko ovinkov, pregrad in drugih ovir na poti do cilja!*

## **Socialno podjetništvo: primerjalna analiza invalidskih podjetij v Sloveniji in socialnih kooperativ v Italiji**

Predmet mojega preučevanja je socialno podjetništvo, ki je tako širok pojem, da ga nekateri avtorji uporabljajo celo kot sinonim za družbeno odgovorna podjetja, ki so sicer strogo usmerjena v pridobivanje dobička. V ožjem pomenu pa se nanaša na podjetja, ki zaposlujejo ljudi iz ranljivih skupin in niso prvenstveno usmerjena v dobiček.

V nalogi primerjam socialno podjetništvo in socialna podjetja v dveh državah – v Sloveniji so to invalidska podjetja, v Italiji pa socialne kooperative tipa B. Njen namen je ugotoviti ključne podobnosti in razlike predvsem na področju zakonodaje pa tudi na drugih področjih.

Primerjava je pokazala več podobnosti kot razlik, se pa razlike kažejo predvsem v podrobnostih. Nekateri stvari so bolj urejene v Sloveniji, druge v Italiji. Ena pomembnejših razlik je, da je slovenska zakonodaja omogočala ugodnosti le invalidnim osebam. Novi slovenski Zakon o socialnem podjetništvu (uporabljeni se začne januarja 2012) pa bo pokrival tudi nekatere druge ranljive skupine, kar bo predvidoma še zmanjšalo razlike med obema državama.

Intervjuji, ki sem jih izvedel v dveh podjetjih – v vsaki državi po eno – pa so pokazali, da tudi razmeroma dobra zakonodaja ne zagotavlja vedno dejanskih rešitev v praksi.

**KLJUČNE BESEDE:** socialno podjetništvo, socialno podjetje, invalidska podjetja, socialne kooperative.

## **Social entrepreneurship: comparative analysis of companies for disabled in Slovenia and social cooperatives in Italy**

My subject is social entrepreneurship, a general term that is so vague that some authors even use as a synonym for corporate responsibility in primarily profit based companies. But in its more restricted meaning, it refers to companies whose primary purpose is to provide employment for vulnerable groups of workers where the profit motive is secondary.

I compare social entrepreneurship in two countries, with a focus on social companies – companies for disabled in Slovenia and social cooperatives, type B, in Italy. The aim is to discover key similarities and differences mainly in legislation as well as in other important areas.

The comparison revealed more similarities than differences, the differences being mainly in the details. Some matters are better organized in Slovenia, others in Italy. One of the important differences in the past was that legislation in Slovenia gave benefits only to disabled workers. The new Slovenian "Social Entrepreneurship Law" (to take effect in January 2012), will cover additional vulnerable groups of workers and presumably reduce the differences between the two countries.

However, the interviews conducted in two companies - one in each country - discovered that even adequate legislation cannot always guarantee implementation in practice.

**KEY WORDS:** social entrepreneurship, social companies, disabled firms, social cooperatives.

<b>UVOD</b> .....	6
<b>1 POJEM SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA IN KAKO SE URESNIČUJE V PRAKSI</b> .....	11
<b>2 PRAVNE IN SISTEMSKÉ PODLAGE ZA RAZVOJ IN DELOVANJE SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA</b> .....	15
2.1 Pravne in sistemske podlage za razvoj in delovanje socialnega podjetništva v Sloveniji.....	15
2.2 Pravne in sistemske podlage za razvoj in delovanje socialnega podjetništva v Italiji .....	21
<b>3 ORGANIZACIJSKE OBLIKE SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI IN ITALIJI</b> .....	25
3.1 Socialno podjetništvo v Sloveniji.....	25
3.1.1 Invalidska podjetja kot oblika socialnega podjetništva .....	26
3.1.2 Zaposlitveni centri .....	32
3.2 Razvoj in organizacijske oblike socialnega podjetništva v Italiji.....	34
3.2.1 Socialne kooperative .....	36
<b>4 ŠTUDIJI PRIMEROV</b> .....	43
4.1 Študij primera – Slovenija: Invalidsko podjetje Centerkontura .....	43
4.2 Študij primera – Italija: Cooperativa Sociale David Chiossone .....	47
<b>5 PRIMERJALNA ANALIZA</b> .....	52
5.1 Sistemska primerjava – podobnosti in razlike na ravni zakonodaje.....	52
5.2 Podobnosti in razlike na ravni organizacij – socialne kooperative in invalidska podjetja .....	54
5.3 Podobnosti in razlike na ravni izbranih podjetij .....	56
<b>6 ZAKLJUČEK</b> .....	59
<b>LITERATURA:</b> .....	61
<b>PRILOGA A: Vprašanja za intervju v socialni kooperativi in invalidskem podjetju....</b>	65

## UVOD

Socialno podjetništvo sem izbral za temo svoje diplomske naloge zato, ker sem prepričan, da je to nujen in hkrati zelo učinkovit način reševanja brezposelnosti ljudi, ki spadajo v ranljive skupine. Še zlasti je tematika aktualna danes, ko so zaradi gospodarske krize razmere na trgu dela zelo zaostrene. Število delovnih mest se zmanjšuje, želje delodajalcev po dobičku pa marsikdaj presegajo vse razumne meje. Idealen delavec, kot si ga želi današnji delodajalec, je mlad, poln energije, ima širok spekter sposobnosti in specifičnih spretnosti, bogato znanje na svojem strokovnem področju pa tudi drugo funkcionalno znanje. Ne manjka mu delovnih izkušenj, komaj čaka na nove izzive in je pripravljen delati v takšnem ritmu in obsegu, kakršnega delodajalec od njega zahteva.

Od nekdanj pa so živeli ljudje, ki se iz takšnih ali drugačnih razlogov niso mogli enakovredno vključevati v sfero dela. Bodisi zato, ker to sploh niso zmogli, ali pa zato, ker niso zmogli v enakem obsegu kot večina preostalih ljudi. V drugih primerih pa jih je družba, največkrat zaradi predsodkov, ali izločila iz delovne sfere ali pa jim je omejila možnosti za delo. V prvem primeru gre za ljudi, ki so kakorkoli telesno ali duševno prizadeti ali dolgotrajno bolni oziroma invalidi. Ker so večinoma vzbujali sočutje, je družba do njih, vsaj v novejši zgodovini, imela kar nekaj razumevanja, zato je danes invalidsko področje najbolj urejeno, podporo pa jim dajeta tudi sistem in zakonodaja. Iz tega razloga sem se v svoji diplomski nalogi omejil predvsem na invalide s statusom invalida, kajti slovenska zakonodaja zadeva predvsem njih.

V drugi primer bi lahko uvrstili ženske, migrante, Rome, starejše delavce, mlade brez izkušenj, odvisnike, bivše zapornike in še koga, ki jih običajno imenujemo ranljive skupine. Skozi zgodovino so si ženske pridobile že solidno emancipiranost, a praksa vseeno kaže na to, da delodajalci marsikje še vedno raje zaposlijo moškega, ker se bojijo, da bo ženska veliko odsotna zaradi nosečnosti in bolniškega dopusta zaradi otrok. Migranti so delovna sila, ki je zelo zaželena v času rastočega gospodarstva, saj so zaradi svoje finančne stiske pripravljeni opravljati najtežja in najslabše plačana dela, ki jih drugi zavračajo. V času krize in recesije pa so prvi, ki ostanejo na cesti. Problem Romov je predvsem v različnosti njihove kulture, saj njihove kulturne navade niso

nujno v skladu s standardi zahodne kulture. V zadnjem času, ko se zvišuje upokojitvena starost, se z brezposelnostjo otepa vse več starejših delavcev. Četudi imajo starejši delavci mnogo več izkušenj, kar je pri določenih vrstah dela ključno, delodajalcev večinoma to ne prepriča, da bi jih zaposlili, saj so zanje tudi dražja delovna sila kot mladi. V eni od raziskav v okviru pobude Equal se uvrščajo med starejše že tisti ljudje, ki so stari več kot 45 let (En-Power 2007, 25). In končno niti mladih brez delovnih izkušenj delodajalci ne sprejemajo odprtih rok, kar dokazujejo tudi moji brezposelni sošolci. Ne nazadnje pa je treba poudariti, da delodajalci neradi zaposlujejo ljudi iz navedenih ciljnih skupin tudi zaradi močnih predsodkov in stereotipov.

V takšni situaciji je razumljivo, da se število tistih, ki so iskani in zaželeni na odprtem trgu dela, močno skrči. Ostaja pa množica ljudi, ki delodajalcev ne zanimajo, saj ne dosegajo visokih standardov, ki si jih delodajalci želijo. Za te ljudi mora država tako ali drugače poskrbeti, da ostaja družba stabilna in da je zadoščeno deklariranim moralnim vrednotam. Država rešuje problem preživetja teh ljudi z različnimi oblikami socialne pomoči, kar je izrazito pasivna oblika. Po eni strani za to država namenja velika sredstva, ki jih daje nepovratno, po drugi strani pa so ti ljudje izločeni iz družbenega življenja, saj je vključitev v delo pomembna oblika družbenega vključevanja. Socialno podjetništvo se tako ponuja kot vabljiva rešitev za zaposlitev vse večjega števila ljudi, ki ne morejo konkurirati na odprtem trgu dela. Ponuja jim možnost vključevanja v družbeno življenje, dostojanstvo, da skrbijo za svoje materialne potrebe in niso odvisni, hkrati pa doprinaša k materialnemu blagostanju družbe in države. Ponuja jim možnosti za zaposlitev pod pogoji, ki so jih zaradi svojih lastnih omejitev ali zaradi omejitev, ki izhajajo iz okolja, zmožni zadovoljiti.

K odločitvi, da v svoji nalogi obravnavam socialno podjetništvo, pa je pripomoglo tudi naključje. Ko sem se leta 2008 kot absolvent prijavil prek programa Erasmus training za delo pri italijanskem delodajalcu, sem po spletu okoliščin naletel na podjetje Asso Consult, ki se ukvarja s svetovanjem in izobraževanjem predvsem na področju človeških virov. Organizira izobraževanja za zaposlene v različnih organizacijah, tudi za zaposlene v socialnih kooperativah. Za šest mesecev sem odšel v Genovo, kjer sem imel možnost od blizu videti italijanske socialne kooperative, veliko o njih pa sem izvedel tudi iz pogovorov z gospodom Masottijem, enim izmed partnerjev v podjetju Asso Consult, in drugimi ter iz različnega pisnega gradiva. V eni od kooperativ – Cooperativa

David Chiossone – sem opravil tudi intervju in jo predstavljam v nalogi kot študijo primera italijanske socialne kooperative.

V naslednjih odstavkih bom pojasnil namen in cilje svoje diplomske naloge, navedel raziskovalna vprašanja ter pojasnil metodologijo, ki sem jo uporabil. Predmet mojega preučevanja je torej socialno podjetništvo. To je zelo širok pojem, ki ga različni strokovnjaki opredeljujejo različno. Tudi v praktični vsakdanji rabi to besedno zvezo uporabljamo v najrazličnejših pomenih. V nalogi bom podrobneje **pojasnil socialno podjetništvo, kot ga vidijo strokovnjaki iz različnih zornih kotov**.

Socialno podjetništvo privzema različne organizacijske oblike in je namenjeno različnim ciljnim skupinam, vsem predstavnikom teh skupin pa je skupno, da ne morejo drugim enakovredno konkurirati na odprtem trgu dela. Za potrebe te naloge se bom v delu naloge, ki obravnava stanje na tem področju v Sloveniji, omejil na **ciljno skupino invalidov**. Družbena skrb za invalidne osebe ima najdaljšo tradicijo, zato je to področje tudi najbolj urejeno, tako sistemsko kot zakonsko. Kot organizacijsko obliko socialnega podjetništva, ki jo bom obravnaval v Sloveniji, sem izbral **invalidska podjetja**, v Italiji pa so to **socialne kooperative**. Invalidska podjetja kot oblika socialnega podjetništva so pri nas najbolj zakonsko in drugače urejena, socialne kooperative pa so najbolj množična organizacijska oblika socialnega podjetništva v Italiji in imajo tudi najdaljšo tradicijo. So skorajda nekakšen sinonim za socialno podjetništvo. Ker se **socialne kooperative tipa B** ukvarjajo predvsem z vključevanjem ranljivih skupin, in ker zaposlujejo tudi veliko invalidov, so ustrezne za primerjavo z našimi invalidskimi podjetji.

V svoji diplomski nalogi **bom podrobneje predstavil invalidska podjetja v Sloveniji in socialne kooperative v Italiji** – v širšem kontekstu socialnega podjetništva v obeh državah. **Preučil in predstavil bom tudi relevantno slovensko in italijansko zakonodajo ter druge sistemske ukrepe**, ki podpirajo invalidska podjetja in zaposlovanje invalidov v Sloveniji ter zaposlovanje deprivilegiranih in socialne kooperative v Italiji. S primerjalno analizo **bom skušal ugotoviti podobnosti in razlike med obema državama**.



Podrobneje **bom preučil eno invalidsko podjetje in eno kooperativo tipa B, v Sloveniji Centerkonturo in v Italiji kooperativo David Chiossone**. S pomočjo vodenega intervjuja z vodilnim delavcem v invalidskem podjetju in v kooperativi bom pridobil podatke o konkretnem delovanju obeh podjetij. Na podlagi pridobljenih podatkov bom **skušal ugotoviti, kakšne so razlike in kako se zakonodaja odraža v praksi**.

Na podlagi vseh pridobljenih rezultatov bom skušal **oblikovati konkretne predloge za izboljšanje stanja na tem področju**.

Moje temeljno, najširše zastavljeno vprašanje, na katerega želim najti odgovor, je: **v čem se razlikuje položaj socialnega podjetništva v Sloveniji od stanja v Italiji?**

Pri tem si bom pomagal s specifičnimi vprašanji:

- Kako pojmujejo socialno podjetništvo v obeh državah?
- V kakšnih organizacijskih oblikah se socialno podjetništvo pojavlja v obeh državah?
- Katera zakonodaja in kako podpira razvoj socialnega podjetništva v obeh državah?
- Kateri konkretni ukrepi spodbujajo zaposlovanje ranljivih skupin v obeh državah?

Za doseg zastavljenih ciljev bom uporabil naslednjo metodologijo:

1. Primerjalna analiza informacij iz obstoječe literature (teoretski viri, opravljene študije, dognanja projektov, veljavna zakonodaja idr.).
2. Razgovori z relevantnimi osebami, v Sloveniji z gospo Tatjano Brumnič, poslovodno sekretarko Zavoda invalidskih podjetij Slovenije, v Italiji z gospodom Stefanom Masottijem, partnerjem v podjetju Asso Consult, podjetju za svetovanje in izobraževanje na področju človeških virov.
3. Primerjalna analiza dveh študij primera: invalidsko podjetje Centerkontura v Sloveniji (Ljubljana) in Cooperativa David Chiossone v Italiji (Genova). Podatke bom zbral s pomočjo strukturiranega intervjuja z vodilnimi delavci v podjetjih. Okvirna vprašanja za intervju so v Prilogi A.

Ob koncu uvoda pa moram pojasniti tudi dogajanje glede sprejemanja zakona o

socialnem podjetništvu v Sloveniji. Želja po oblikovanju zakonskih osnov socialnega podjetništva je prisotna že zelo dolgo, pred začetki pisanja mojega diplomskega dela. Tudi sam postopek sprejemanja zakona je bil zelo dolgotrajen in je ves čas spremljal nastanek mojega diplomskega dela. V diplomu se sicer s tem zakonom ne ukvarjam posebej, ker je bil dokončno sprejet šele po koncu pisanja tega diplomskega dela. Uporabljati pa se bo začel šele 1. januarja 2012, tako da tudi konkretnih učinkov omenjenega zakona ne moremo komentirati.

# 1 POJEM SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA IN KAKO SE URESNIČUJE V PRAKSI

Že sama besedna zveza socialno podjetništvo zajema pojma, ki si vsebinsko nasprotujeta. Beseda »podjetje« nas spomni na potrošniško usmerjeno družbo oziroma na zahodno kapitalistično in materialistično družbo. Na besedo »socialno«, ki je imela v preteklosti velik pomen in je temeljno določala nekdanjo skupno državo oziroma socialistične družbe, pa smo že kar malo pozabili. Socialno podjetništvo je torej nekakšen kompromis med skrajno pridobitniško naravnostjo naše zdajšnje ekonomije, kar je izraženo v besedi »podjetništvo«, in skrbjo za posameznika v tej družbi, na kar kaže beseda »socialno«. Lahko bi tudi rekli, da: »tržno gospodarstvo, ob pomoči države in lokalnih skupnosti, ponuja s socialnim podjetništvom možnosti zaposlitve tudi osebam, ki jih je težje zaposliti, se pravi invalidom, ženskam ali drugim brezposelnim« (Pahor in drugi 2004, 14).

Socialno podjetništvo je zelo širok pojem, ki ga najrazličnejši avtorji opredeljujejo vsak po svoje. V povezavi s socialnim podjetništvom pogosto najdemo tudi izraze, kot je »tretji sektor« ali »socialna ekonomija«. Zaradi različnih predstav o pomenu teh pojmov je kar nekaj zmede pri njihovi uporabi. Tudi pri nabiranju informacij za svojo diplomsko nalogo sem v literaturi naletel na zelo različne opredelitve teh pojmov. Tudi vsaka država ter organizacije znotraj nje poznajo svoje definicije. Vse skupaj dodatno zaplete še zelo različno pojmovanje socialnega podjetništva in socialnega podjetja v vsakdanjem življenju, v pogovornem jeziku. Razumevanje socialnega podjetništva tako lahko pomeni neko širšo paradigmo, ki se pojavlja kot dopolnilo zgolj k dobičku usmerjeni ekonomiji ali pa je definirana bolj konkretno. Socialno podjetništvo hkrati zadovoljuje potrebe družbe, saj vključuje in aktivira tudi posameznike, ki bi sicer bili na plečih družbe, hkrati pa zadovoljuje potrebe posameznika, saj mu omogoča zaposlitev, ki je kot pravica do dela ena ključnih pravic, ki so zapisane v pomembnih državnih in humanitarnih dokumentih. Menim, da je vzrok zmede pri opredelitvah tudi razmeroma kratek čas, odkar se politika in stroka intenzivneje ukvarjata s področjem socialnega podjetništva. V tem razmeroma kratkem času se izrazoslovje še ni uspelo dokončno oblikovati. Zato mislim, da se bo ščasoma ob večjem ukvarjanju s tem področjem tudi

izkristaliziralo, kaj pomenijo zgoraj omenjeni pojmi. V diplomu bom predstavil različne definicije, glede na različne avtorje.

V sedemdesetih letih 20. stoletja so se v evropskem prostoru pod socialno ekonomijo uvrščale kooperative in skupnostne organizacije. Leta 1997 pa je evropska komisija oblikovala »tretji sistem«, ki poleg kooperativ zaobsega tudi različna društva in zveze ter neprofitne organizacije. Nastalo je novo, »tretje« področje ekonomije, ki je dopolnilo že obstoječi javni in zasebni profitni ter javni in zasebni neprofitni sektor. V okviru direktorata za industrijo so ustanovili tudi enoto za socialno ekonomijo, ki ureja in spodbuja področje socialne ekonomije oziroma socialnega podjetništva. Socialno podjetništvo se tako uvršča v tako imenovani »tretji sektor« oziroma ga Evropska unija pojmuje kot tretji steber gospodarstva (Lužar Šajt in drugi 2005, 9).

V EU, kot pravi Lužar-Šajtova: »prevladuje splošno mnenje, da je socialna ekonomija sistem socialnih podjetij, katerih vrsta aktivnosti se primarno veže na socialne (družbene) cilje ter katerih dobički se načeloma reinvestirajo za tovrstne namene nazaj v podjetje ali v skupnost« (Lužar Šajt in drugi 2005, 9).

Socialna ekonomija oziroma sistem socialnih podjetij je po mnenju EU pomemben del evropskega ekonomskega sistema in pomaga pri promoviranju socialne kohezije ter spodbuja socialni in gospodarski razvoj. Vendar pa si socialno ekonomijo oziroma socialno podjetništvo zaradi zakonskih razlik vsaka država interpretira po svoje.

Po Lužar-Šajtovi gre pri socialni ekonomiji v EU za: »organizacije in podjetja, katerih ustanovitelj ni država, ki proizvajajo tržne in ne-tržne proizvode in storitve, vendar so ustanovljene s socialnim (družbenim) ciljem, ki delujejo po demokratičnem principu članov, uporabnikov in zaposlenih ter temeljijo na solidarnosti njenih članov in ne delijo dobička med ustanovitelje« (Lužar Šajt in drugi 2005, 9).

V EU se za socialno ekonomijo uporablja naslednja definicija (CMAF – Co-operatives, Mutuals, Associations and Foundation):

*Organizacije socialne ekonomije so ekonomski in gospodarski akterji, ki jih najdemo v vseh sektorjih. Zaznamujejo jih njihovi cilji in svojevrstne oblike.*

*Socialna ekonomija vključuje organizacije, kot so kooperative, združenja, vzajemna društva in fundacije. Ta socialna podjetja so še posebej aktivna na področjih, kot so socialno varstvo, socialne storitve, zdravstvo, bančništvo, zavarovalništvo, pridelovalne dejavnosti, razne storitve za potrošnike, posredništvo, razne obrti, stanovanjske storitve, oskrbovanje, storitve v lokalnem okolju, izobraževanju in usposabljanju, na področju kulture, športa in aktivnosti za prosti čas (Lužar Šajt in drugi 2005, 9).*

Definicija socialnega podjetništva po CEFEC (Konfederacija evropskih socialnih podjetij, zaposlovalskih pobud in socialnih združenj), ki so jo oblikovali leta 1996 v Linzu na konferenci CEFEC, se glasi: »Socialno podjetje je ustanovljeno z namenom zaposlovanja ljudi z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju in drugimi težavami na odprtem trgu dela« (Uršič in Tabaj 2008, 57). Znotraj podjetja vsak delavec dobi polno plačo, ne glede na produktivnost. Večji del zaposlenih so delavci z zmanjšano delovno sposobnostjo. Samo podjetje se ukvarja z: »dejavnostjo, ki uporablja svojo tržno naravnost proizvodnje blaga in izvajanja storitev za izpolnjevanje svojega socialnega poslanstva« (Uršič in Tabaj 2008, 57). Če s svojimi produkti ali storitvami pridela dobiček, ga je mogoče tudi izplačati lastnikom oziroma se večinoma porabi za razvoj podjetja. Ali, kot pravijo Pahor, Petrovčič in Kaučič: »se v celoti ali deloma vrača nazaj v lokalno skupnost in v podjetje« (Pahor in drugi 2004, 14).

Lužar-Šajtova pravi, da se socialna podjetja pretežno ukvarjajo s socialnimi in okoljskimi storitvami. Najdemo jih v različnih oblikah, in sicer kot: »podjetja, katerih lastniki so zaposleni, kooperative, kreditna združenja (Credit Unions), fundacije, društva, vzajemne družbe, humanitarne organizacije, specializirane družbe za zagotavljanje usposabljanja in delovnih izkušenj za dolgotrajno brezposelne« (Lužar Šajt in drugi 2005, 9–10).

Socialno podjetništvo je lahko poseben tip organizacije ali pa gre za, kot pravi Brancov Pahor, Petrovčič in Kavčič: »Socialna podjetja so tudi profitne družbe, ki prispevajo k družbeni blaginji kot družbeno odgovorna podjetja. To so čisto tržna podjetja, ki ustvarjajo dobičke, jih obračajo, a imajo poseben posluš za teme, ki obravnavajo okolje, človeške vire in drugo. Tudi ta del, ki ga ustvarjajo sicer tržna podjetja, lahko obravnavamo kot del socialne ekonomije« (Branco v Pahor in drugi 2004, 16).

Z vidika posameznika je pravica do dela gotovo ena najpomembnejših. Razen tega, da si človek z delom zagotovi svoje osnovne materialne potrebe, je zaposlitev tudi eden izmed pogojev, da ne trpi socialne izključenosti, ki bi vodila do povečevanja socialnih in drugih neenakosti v družbi. Hkrati s povečevanjem brezposelnosti se zmanjšuje bruto družbeni proizvod. Socialno podjetništvo omogoča teže zaposljivim poleg očitne zaposlitve, kot pravi Pavel, tudi: »integracijo na odprtem trgu dela, zaposlitveno rehabilitacijo, pozitiven vpliv na duševno zdravje, dvig posameznikovega standarda in posledično boljšo kakovost življenja« (Pavel v Uršič in Tabaj 2008, 58).

Socialno podjetništvo je po direktivah EU, kot povzema Lužar-Šajtova, ključni instrument zmanjševanja brezposelnosti, ustvarjanja novih delovnih mest, spodbujanja podjetništva in inovativnosti, socialne povezanosti in vključenosti zlasti depriviligiranih skupin (Lužar Šajt in drugi 2005, 11).

Socialno podjetništvo pa ne rešuje le eksistencialnih problemov posameznika, ampak pomembno prispeva tudi k družbeni blaginji. Leta 2005 je na primer v »starih« državah članicah EU socialna ekonomija zaposlovala 9 milijonov ljudi, kar je predstavljalo 10% celotne zaposlenosti. Teh 9 milijonov ljudi je ustvarilo skupno 10% BDP (Lužar Šajt in drugi 2005, 9).

Socialno podjetništvo očitno prinaša mnogo koristi ljudem, ki sicer ne bi mogli konkurirati na odprtem trgu dela. Ne smemo pa pozabiti, da je v ozadju socialnega podjetništva tudi kapitalaska logika, ki stremi predvsem k pridobitvi cenejše delovne sile. Po navedbah Holmqvista se zaposlitve v socialnih podjetij dogajajo znotraj zaprtega kroga, ki zaposlenim ponavadi ne omogoča osebnega napredka, saj je mobilnost majhna in tako ne omogoča novih delovnih izkušenj. Razen tega socialno podjetništvo omogoča zaposlitev predvsem ljudem na delovnih mestih z zelo nizko izobrazbo (Holmqvist 2009, 153–154).

Evropska unija spodbuja socialno podjetništvo z najrazličnejšimi programi in projekti. Pridobitev sredstev pa je lahko problem zlasti za manjše organizacije, ki se zaradi prevelike konkurence in slabega poznavanja evropske birokracije težko dokopljejo do še kako potrebnih sredstev.

## **2 PRAVNE IN SISTEMSKE PODLAGE ZA RAZVOJ IN DELOVANJE SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA**

V tem poglavju bom navedel ključne veljavne zakone, uredbe, direktive in druge dokumente, ki obravnavajo področje socialnega podjetništva in področja, ki so povezana s socialnim podjetništvom, tako v Sloveniji kot Italiji. Da bi lahko socialno podjetništvo in socialna podjetja delovala v taki ali drugačni organizacijski obliki, so potrebne določene zakonske podlage in drugi dokumenti, ki urejajo to področje. V zakonodaji so definirani tudi nekateri ključni pojmi.

### **2.1 Pravne in sistemske podlage za razvoj in delovanje socialnega podjetništva v Sloveniji**

Iz različnega gradiva lahko razberemo, da je slovenska politika naklonjena razvoju socialnega podjetništva, vendar bodo konkretni učinki vidni šele po 1. januarju 2012, ko se bo zakon o socialnem podjetništvu začel uporabljati. To pomeni, da vse do zdaj v Sloveniji področja socialnega podjetništva celovito ne ureja nobena zakonodaja. Je pa podrobneje opredeljena invalidska zakonodaja, ki obravnava tudi invalidska podjetja, ki jih lahko uvrstimo v socialno podjetništvo. V svoji nalogi se bom osredotočil na tisti del zakonodaje, ki obravnava invalidska podjetja in ljudi, ki so v njih zaposleni – to so pretežno ljudje, ki imajo status invalida.

Področje zaposlovanja invalidov oziroma zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji ureja *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (na kratko ZZRZI). Zakon bo v kratkem dopolnilnjen in v nekaterih segmentih spremenjen, v svoji nalogi pa ga predstavljam takega, kot velja danes. Ker je to pomemben zakon, ki spodbuja zaposlovanje invalidov, ga bom razčlenil podrobneje kot preostale zakone.

Sprejet je bil leta 2004 in od takrat je bil že nekajkrat spremenjen. Njegov namen je: »povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela, z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti« (ZZRZI-UPB 2 2007, 2. čl.).

Ureja različna področja, kot je na primer pravica do zaposlitvene rehabilitacije, in nekatera druga vprašanja zaposlovanja invalidov ter določa ukrepe in spodbude za zaposlovanje invalidov ter način njihovega financiranja. Zakon opredeljuje tudi vrste nadzora ter organe in institucije, ki so pristojne za izvajanje tega zakona (ZZRZI-UPB 2 2007).

Določa, da invalidska podjetja nimajo posebnih statusno-pravnih značilnosti. Na trgu nastopajo tako kot drugi gospodarski subjekti, lahko pa imajo poseben pravni položaj na področju davkov, delovnih razmerij, socialne varnosti in podpor (Branco in drugi 2004, 38). Več o invalidskih podjetjih bom povedal v posebnem poglavju.

Zakon tudi izrecno prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo pri postopkih zaposlovanja, zaposlitvi in prenehanju zaposlitve. V splošnih določilih definira invalidno osebo, zaposlitveno rehabilitacijo, postopek uveljavljanja pravic in uporabo drugih predpisov, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo ter potrebna znanja in strokovno izobrazbo strokovnih delavcev in sodelavcev, ki ponujajo podporne storitve invalidom na področju zaposlovanja invalidov in zaposlitvene rehabilitacije (ZZRZI-UPB 2 2007).

Zakon opredeli tudi nekaj pojmov, med drugimi v 3. členu pojem **invalid**. Invalid je: »oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje« (ZZRZI-UPB 2 2007, 3. čl.).

V 4. členu govori o **zaposlitveni rehabilitaciji**. Pomen zaposlitvene rehabilitacije je predvsem v tem, da z določenimi, jasno opredeljenimi storitvami usposobi invalida za neko delo oziroma zaposlitev, ga zaposli, poskrbi, da zaposlitev obdrži in v njej tudi napreduje ali pa ga po potrebi usmeri, da spremeni svojo poklicno kariero (ZZRZI-UPB 2 2007, 4. čl.). Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije ureja 18. člen, ki pravi, da se izvaja kot javna služba, v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, v katero se lahko vključijo javni zavodi in druge pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo predpisane pogoje (ZZRZI-UPB2 2007, 18. čl.). Fizične in pravne osebe, ki niso javni zavodi,



morajo pridobiti koncesijo za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije (ZZRZI-UPB 2 2007).

V 15. členu so podrobno opisane vse vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije. Storitve obsegajo med drugim oceno invalidovih delovnih sposobnosti, osebnostnih lastnosti in interesov, svetovanje in motiviranje, usmerjanje v ustrezne poklice, pridobitev potrebnih socialnih veščin, pomoč pri iskanju zaposlitve, prilagoditve delovnega mesta, usposabljanje za konkretno delovno mesto, morebitno potrebno dodatno izobraževanje in drugo strokovno pomoč (ZZRZI-UPB 2 2007, 15. čl.).

Zaposlitvena rehabilitacija pa ni edina oblika pomoči pri ponovnem vključevanju v zaposlitev. V Sloveniji imamo tudi poklicno rehabilitacijo. To je: »celostni proces, v katerem se zavarovanec, strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko premesti na drugo delovno mesto oziroma zaposli, oziroma ponovno vključi v delovno okolje« (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 2010).

Invalid se torej lahko zaposli v *običajnem delovnem okolju*, kjer ima možnost *podporne zaposlitve*, v *invalidskem podjetju* ali v *zaposlitvenem centru*, kar pomeni, da gre za *zaščitno zaposlitev*. Če ni zaposljiv, se lahko vključi v posebne enote, ki izvajajo *programe socialne vključenosti*.

**Podporna zaposlitev** je »zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju« (ZZRZI-UPB 2 2007, 48. čl.). Invalid in delodajalec sta upravičena do strokovne podpore, in sicer invalid do strokovne podpore »pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje« (ZZRZI-UPB 2 2007, 48. čl.). Zagotovljena pa mu je ta podpora »z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti« (ZZRZI-UPB 2 2007, 48. čl.). Zagotovljena mu je tudi »tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo« (ZZRZI-UPB 2 2007, 48. čl.). Delodajalec pa dobi strokovno podporo z informiranjem in svetovanjem (ZZRZI-UPB 2 2007).

**Zaščitna zaposlitev** je po ZZRZI »zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu« (ZZRZI-UPB 2 2007, 41. čl.). Organizacija, ki ponudi zaščiteno delovno mesto, je zaposlitveni center. Zakon dopušča invalidu tudi opravljanje dela na domu, kar je prav tako lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto (ZZRZI-UPB 2 2007, 41. čl.).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa opredeljuje tudi **kvotni sistem**. To je v Sloveniji relativna novost, ki nedvomno pomeni vzpodbudo za zaposlovanje invalidov. S 1. januarjem 2006 je bila uvedena nova obveznost delodajalcev, ki so dolžni zaposliti predpisano število invalidov. Tako mora vsak delodajalec, ki zaposluje več kot 20 zaposlenih, zaposliti oziroma zaposlovati določeno število invalidov, in sicer najmanj 2% in največ 6%. Če kvote ne izpolni, so možne tudi druge rešitve. Če delodajalci ne izpolnijo kvote, so deležni finančnih sankcij, ki so navedene v poglavju o invalidskih podjetjih. Čeprav se od uvedbe kvotnega sistema zaposlovanje brezposelnih invalidov povečuje, je ta porast še zmeraj počasnejši kot zaposlovanje vseh brezposelnih. V letu 2007 se je na primer število zaposlenih invalidov povečalo za 1,1%, število vseh zaposlenih pa za 3,6% (Statistični urad Republike Slovenije 2008).

Drugi pomembnejši zakon, ki posega v področje socialnega podjetništva, je **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**. V 226. členu govori o odstopu prispevkov invalidskim podjetjem. To so prispevki, ki jih morajo sicer plačati tako zaposleni kot njihovi delodajalci: prispevek za pokojninsko zavarovanje (zaposleni in delodajalci), prispevek za invalidsko zavarovanje (zaposleni in delodajalci), prispevek za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter prispevek delodajalca za zavarovalno dobo (samo delodajalci). Podjetja, zavodi in druge organizacije, ki zaposlujejo invalide in bi sicer morali plačati prispevke, odvajajo vse to na poseben račun. Tako zbrana sredstva lahko porabijo le namensko za materialni razvoj podjetja. Vsem zaposlenim, ki jim ni treba plačati prispevkov, te krije Republika Slovenija iz državnega proračuna (ZPIZ-1-UPB 4 2006, 204. čl. in 226. čl.).

Invalidska podjetja in zaposlitveni centri imajo po **Zakonu o javnem naročanju** (ZJN-2) prednost pri javnih naročilih. Prednost so **pridržana naročila**, ki jih določa 19. člen

ZJN-2, ki pravi, da mora naročnik izdati pridržano javno naročilo, nato pa izbrati ponudnika, ki dokaže, da ima status invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra. Določa pa tudi, da: »ponudbena cena (invalidskega podjetja, oziroma zaposlitvenega centra), oziroma ekonomsko najugodnejša ponudba ni višja kot 5% ponudbene cene najugodnejšega ponudnika, ki ni invalidsko podjetje ali zaposlitveni center« (ZJN-2 2006, 19. čl.).

Glede na to, da so zaposleni invalidi v delovnem razmerju z delodajalcem, njihove razmere ureja tudi **Zakon o delovnih razmerjih**. V nekaterih členih posebej obravnava tudi invalide, tako na primer določa, da ima delavec invalid pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (ZDR 2002, 159.čl.). Ker pa ta zakon velja tudi za vse druge zaposlene, ga ne bom podrobneje obravnaval.

Omenil bi še **Zakon o davku od dohodka pravnih oseb**, ki govori o davčnih olajšavah za invalidska podjetja (ZDDPO-2 2006).

Poleg obstoječe zakonodaje, ki ureja zaposlovanje in podporo pri zaposlovanju (na primer rehabilitacijo invalidov), pa so državni zbor, vlada in pristojna ministrstva na nacionalni ravni sprejeli različne dokumente, ki obravnavajo to področje. Leta 1991 je bila sprejeta **Koncepcija razvojne strategije invalidskega varstva**, ki poudarja pomen dela in zaposlitve za neodvisno življenje in socialno vključevanje invalidov (Racio 2008, 3).

Do sprejetja **Nacionalnega akcijskega programa za invalide za obdobje 2007–2013** je to področje urejal Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov. V 5. cilju je naveden ukrep, ki je namenjen spodbujanju zaposlovanja invalidov s težjo zaposlitveno oviranostjo na odprtem trgu dela, v invalidskih podjetjih in v zaposlitvenih centrih. Vsebina 5. cilja tudi pravi: »da sta delo in zaposlitev ključna za ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja ter večje dostojanstvo invalidov« (Racio 2008, 4).

Na pridobivanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada pa se osredotoča **Operativni program razvoja človeških virov 2007–2013**. Program je namenjen financiranju različnih projektov za izobraževanje in usposabljanje invalidov ter strokovnih delavcev

v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, podpira pa tudi podjetja in organizacije pri oblikovanju in ustvarjanju inovativnih oblik podjetništva in novih delovnih mest za kvalitetno zaposlovanje (Racio 2008, 4).

Tudi v *Koalicijskem sporazumu o sodelovanju v Vladi Republike Slovenije* za mandat 2008–2012 je omenjeno socialno podjetništvo. Sporazum se zavzema za krepitev socialnega podjetništva in razvoj tretjega sektorja ter za sprejetje Zakona o socialnem podjetništvu. Prav tako sporazum navaja pripravo na sprejetje strategije in akcijskega načrta uvajanja socialnega podjetništva ter vzpostavitev ključnih instrumentov za njegov razvoj (Racio 2008, 6).

In končno še nekaj besed o *Zakonu o socialnem podjetništvu*. Zakon so pripravljali zelo dolgo časa. Med nastajanjem tega diplomskega dela je šel zakon skozi parlamentarne obravnave, tako je bil julija 2010 poslan v prvo, januarja 2011 v drugo in februarja 2011 v tretjo obravnavo v državni zbor, dokler ni bil 7. marca 2011 sprejet, vendar se bo začel uporabljati šele 1. januarja 2012. Z zakonom nameravajo doseči naslednje cilje: »razvoj nevladnega sektorja, prostovoljno delo, socialna vključenost ranljivih skupin, preusmerjanje iz pasivnih v aktivne oblike pomoči, zmanjševanje dela na črno, dvig stopnje zaposlenosti in povečanje zaposlenosti na področju socialnega podjetništva na raven drugih EU držav« (MDDSZ 2011b). Določa tudi posebne pogoje zaposlovanja za: »ranljive skupine ljudi, predvsem za invalide, osebe z ugotovljeno zaposlitveno oviranostjo ali upadom delovnih sposobnosti, brezposelne osebe, ki so starejše od 55 let, dolgotrajno brezposelne, iskalce prve zaposlitve, Rome in nekatere druge skupine, kot so osebe po prestani zaporni kazni, odvisniki in osipniki« (MDDSZ 2011b). Ker se doslej z večino omenjenih ciljnih skupin ni posebej ukvarjal noben zakon, je to izredno pomembna novost. V zakonu so predvidene spodbude za stabilno poslovanje socialnih podjetij, vendar ne zakonsko določene spodbude, do katerih bi bila upravičena vsa socialna podjetja, ampak bi radi ohranili: »način programskega dodeljevanja sredstev« (MDDSZ 2011b). Zasedil sem kar nekaj pomislekov in razočaranja glede novega zakona, predvsem zaradi načina dodeljevanja spodbud. Kakorkoli že, pa bodoči zakon vsekakor predstavlja velik korak naprej k razvoju socialnega podjetništva v Sloveniji.

Zakon o socialnem podjetništvu bo po letu 2012 pomembno vplival na razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji, vanj pa bodo poleg invalidov zajete tudi druge ciljne skupine ranljivih. Do takrat pa ostaja glavni zakon, ki ureja zaposlovanje invalidnih oseb pri nas, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zakon ureja različna področja, kot so na primer pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera druga vprašanja zaposlovanja invalidov, ter določa ukrepe in spodbude za zaposlovanje invalidov ter način njihovega financiranja. Zakon opredeljuje tudi vrste nadzora ter organe in institucije, ki so pristojne za izvajanje tega zakona. Za zdaj področje zaposlovanja ene ciljne skupine ranljivih – invalidov – celovito obravnava le omenjeni zakon, ki ponuja določene ugodnosti, bodisi neposredno invalidom ali pa delodajalcem, da so zaradi tega bolj motivirani za zaposlitev invalida. Ugodnosti tako za delodajalce kot invalide pa omogočajo tudi nekateri drugi zakoni, vendar v bistveno manjšem obsegu, saj se z invalidi ukvarjajo le obrobno. Za primerjalno analizo, ki jo bom prikazal v poznejših poglavjih, bom upošteval predvsem Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

## **2.2 Pravne in sistemske podlage za razvoj in delovanje socialnega podjetništva v Italiji**

Italija ima kar nekaj zakonov, ki zadevajo področje socialnega podjetništva, in, kot pravijo Branco in drugi, italijanska zakonodaja: »daje zelo dinamično in stimulatивно fiskalno in zakonodajno podporo, saj omogoča pospeševanje vzpostavljanja novih socialnih podjetij ter ohranjanje že obstoječih (v Italiji v glavnem socialne kooperative)« (Branco in drugi 2004, 26).

Republika Italija je v primerjavi s Slovenijo velika država in je zato razdeljena na različne enote. Od največje do najmanjše so to država, regije, province, metropole in občine. Vsaka od naštetih enot ima svoje pravice in funkcije, ki jih določa ustava. Regije imajo tako: »možnost dodajati svoje regijske zakone, s katerimi prilagajajo nacionalno politiko svojim regionalnim značilnostim in tako zakone razvijajo le za svojo regijo« (Branco in drugi 2004, 26). Četudi je to pomembno za avtonomijo regij, teh zakonov v svoji nalogi ne bom posebej obravnaval, ampak bom povzel samo nacionalno zakonodajo.

**Zakon 118/05** podeljuje naziv socialno podjetje vsem neprofitnim organizacijam: »ki izvajajo ekonomske aktivnosti, usmerjene v vključevanje ranljivih skupin (vsaj 30% delovne sile) in proizvodnji storitev in dobrin, ki so koristne za družbo in skupni interes« (En-Power 2007, 113).

Za mojo nalogo je najpomembnejši **Zakon 381/91**, ki govori o socialnih kooperativah. Definira jih kot: »zadružna podjetja, ki sledijo ciljem splošne koristi skupnosti z razvojem in integracijo njenih članov« (En-Power 2007, 111). Razdeli tudi socialne kooperative na tip A, ki nudi storitve, in tip B, ki nudi zaposlitev ljudem, ki sodijo med ranljive skupine, ter določi 30% kot spodnjo mejo, kolikor morajo kooperative zaposlovati oseb, ki spadajo med ranljive skupine. Zakon pa opredeljuje tudi različne spodbude za socialne kooperative, kot na primer, da jim ni treba plačevati invalidskega in pokojninskega zavarovanja in da imajo znižan davek na dodano vrednost (En-Power 2007, 110). Zakon opredeljuje tudi ciljne skupine, ki so jim namenjene storitve, in katere skupine se lahko zaposlijo (Borzaga in Loss 2002, 9).

**Zakon 448/98**, sprejet leta 1998, je namenjen spodbujanju ustanavljanja novih socialnih podjetij, večinoma socialnih kooperativ tipa B, pa tudi investicijam, modernizaciji in razvoju že obstoječih podjetij. Finančne spodbude so selektivne in namenjene le naslednjim področjem: kmetijstvo, industrija, obrt in oskrbovanja podjetij z različnimi storitvami (En-Power 2007, 111–112).

**Zakon 68/99** je dopolnil in posodobil prejšnji zakon 482/68. S tem zakonom so v Italiji poskušali promovirati delovno vključevanje invalidov in s tem zmanjšati število brezposelnih. Oba zakona govorita o tako imenovani obvezni »kvoti«, to je številu invalidov, ki jih morajo vsa podjetja, tako zasebna kot javna, obvezno zaposliti, da jih ne doletijo sankcije. Novi zakon postavi novo merilo za kvoto, ki se določa glede na število zaposlenih v podjetju. Določene pa so tudi kazni za podjetja, ki kvote ne izpolnjujejo. Sredstva od kazni se nabirajo v regionalnem skladu, ki je namenjen spodbujanju vključevanja invalidov v delo. Zakon tudi določa, da lahko socialne kooperative in podjetja sklenejo pogodbo z organizacijami, podobnimi našemu Zavodu za zaposlovanje, ki jim izdelajo zaposlitveni načrt za invalida. Te organizacije tudi ocenijo delovne zmožnosti invalida kot tudi delovne naloge, ki jih neko delovno mesto zahteva. Na podlagi obeh ocen potem ugotovijo primernost invalida za konkretno

delovno mesto ter morebitno potrebo po dodatnem izobraževanju, ki ga mora opraviti pred zaposlitvijo. Namen takšnih programov je večja delovna vključenost ljudi iz ranljivih skupin (En-Power 2007, 112).

**Zakon 30/03 in dekret 276/03** pa uvajata poskusne oblike delovne vključenosti za ciljne skupine, ki spadajo pod ranljive. To omogočajo različni programi in spodbude podjetjem, ki zagotavljajo posel socialnim kooperativam, ki zaposljujejo invalide (En-Power 2007, 112–113). Namen zakona 30/03 oziroma tako imenovanega Biaggijevega zakona je narediti nacionalni zaposlovalni sistem bolj fleksibilen in učinkovit. Uvaja nove zasebne organizacije, ki povezujejo iskalce zaposlitve z delodajalci, kot sredstvo pa uvaja tudi internet. Zakon prinaša tudi nove, fleksibilne oblike zaposlitve.

V Italiji je tudi zelo razvito prostovoljno delo. Prostovoljci pogosto delajo tudi v socialnih kooperativah. Njihovo delovanje določa in ureja **Zakon 266/91**. Zakon postavlja pravila za organizirano prostovoljno delo, ureja registre prostovoljcev in nudi davčne olajšave. Še bolj natančno pa delo prostovoljcev v socialnih kooperativah ureja **Zakon 381/91** (Zakon o socialnih kooperativah), ki določa, da delajo brez plačila, da imajo pokrito nezgodno in zdravstveno zavarovanje, povrnjene pa dobijo tudi vse stroške, ki nastanejo z delom. V zakonu najdemo tudi podatek, da število prostovoljcev ne sme preseči 50% vseh delavcev v socialni kooperativi. Njihova vloga v socialni kooperativi sta lahko le pomoč in dopolnilo preostalim zaposlenim (Branco in drugi 2004, 27).

Z **Zakonom 469/97** je država preložila funkcije iskanja zaposlitve na province in regije. Province morajo kot javno storitev zagotoviti nekakšne zaposlovalne agencije – zaposlovalne centre, in sicer na vsakih 100.000 prebivalcev po enega (En-Power 2007, 106).

**Zakon 266/97** povečuje dostopnosti posojil za majhna in srednje velika podjetja in socialne kooperative tipa B, tako da jim država daje jamstvo. Podjetja lahko dobijo posojila samo za projekte v povezavi s turizmom, trgovino in kmetijstvom. Investirajo pa lahko v osnovna sredstva, kot so na primer stroji, zemlja, poslopja, napeljava, vozila in druga tehnologija (En-Power 2007, 110).

Italijanski zakoni ponujajo nekatere ugodnosti tako kooperativam kot invalidnim osebam. Za primerjalno analizo, ki jo bom prikazal v nadaljevanju, je najpomembnejši zakon o socialnih kooperativah, ki govori o ugodnostih, ki jih imajo socialne kooperative v primerjavi z običajnimi podjetji. Socialne kooperative na primer lažje delujejo na trgu, ker jim ni treba plačevati pokojninskih in invalidskih prispevkov, imajo znižan davek na dodano vrednost, lažji dostop do posojil, nekatera gospodarska področja pa dobijo finančne spodbude. Tudi italijanski zakoni določajo obvezne kvote invalidov, ki jih mora podjetje zaposliti, podrobneje pa obravnavajo tudi prostovoljno delo.



### **3 ORGANIZACIJSKE OBLIKE SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI IN ITALIJI**

Države EU poznajo različne oblike socialnega podjetništva, ki se med seboj lahko tudi zelo razlikujejo, imajo pa nekaj skupnega. Vse spodbujajo zaposlovanje oseb, ki sodijo v ranljive skupine, kot so na primer invalidi, priseljenci, starejši in druge težje zaposeljive osebe. Država jim pomaga z različnimi ukrepi, s katerimi: »spodbujajo nove oblike zaposlovanja, ki ne temeljijo primarno na dobičku, ampak na ciljih trajnostnega razvoja, med katerimi je eden najpomembnejših zaposlovanje ciljnih skupin (ranljivih) v primernem delovnem okolju« (Racio 2008, 4).

#### **3.1 Socialno podjetništvo v Sloveniji**

Na potek razvoja socialnega podjetništva v Sloveniji sta odločilno vplivali osamosvojitve in sprememba političnega in gospodarskega sistema. V osemdesetih letih 20. stoletja je bila brezposelnost nizka, z družbenimi in gospodarskimi spremembami pa se je, kot pravi Lužar-Šajtova, tudi brezposelnost povečevala: »s 15 tisoč je skokovito porasla ter leta 1993 s 137.000 osebami dosegla najvišjo raven« (Lužar Šajt in drugi 2005, 7). S prehodom v tržno gospodarstvo se je varnost delavcev zmanjšala, manjša podjetja v zasebni lasti pa so brez državne pomoči odhajala v stečaj. V drugi polovici devetdesetih se je zviševala gospodarska rast, ki pa ni zmanjševala brezposelnosti, ampak je, kot pravi Lužar-Šajtova: »vplivala na povečanje produktivnosti dela, zato se je število registrirano brezposelnih le počasi zmanjševalo« (Lužar Šajt in drugi 2005, 7). V zadnjem desetletju so razmere v gospodarstvu postale zelo negotove, hkrati pa se je upočasnila gospodarska rast.

Ker je Slovenija kljub vsemu ohranila visoko stopnjo socialne varnosti, je s tem, kot pravi Lužar-Šajtova, povzročila: »nizke prožnosti zaposlovanja, kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (npr. invalidom, mladim, starejšim) in botruje k dolgotrajni brezposelnosti oz. ustvarja delitve med privilegiranimi in depriviligiranimi socialnimi kategorijami« (Lužar Šajt in drugi 2005, 8).

Pavel opredeljuje socialno podjetje kot: »gospodarsk/o družb/o s socialnim pristopom, oziroma s skrbjo za ranljive skupine« (Pavel v Uršič in Tabaj, 58). Domnevam, da s pojavom recesije in s povečevanjem brezposelnosti socialna podjetja ne bodo več samo dodatna možnost za zaposlovanje oseb, ki spadajo med ranljive skupine, ampak vse bolj tudi alternativa za zaposlovanje drugih brezposelnih oseb. Glavno poslanstvo socialnih podjetij v času gospodarske krize bi tako moralo biti iskanje inovativnih rešitev za spodbuditev dejavnosti, ki bi lahko nudile delo predvsem ranljivim.

V Sloveniji različne pravne statute organizacij, ki bi jih lahko uvrstili v socialno ekonomijo, ureja več zakonov. Kot pravi raziskava Racia (2008, 23): »na podlagi obstoječe zakonodaje je v Sloveniji mogoče ustanoviti naslednje vrste organizacij tretjega sektorja: društva, ustanove/fundacije, privatne zavode, stanovanjske in druge zadruge, verske organizacije, ne pa tudi socialnih podjetij«. Dejansko pa v Sloveniji že obstajajo invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki bi jih brez dvoma lahko uvrstili v kategorijo socialnega podjetništva.

V Sloveniji je sicer že sprejet zakon o socialnem podjetništvu, vendar ga do leta 2012 še ne bomo začeli uporabljati, zato bomo z dejansko uveljavitvijo in uporabo zakona šele dobili pravo podlago za razvoj socialnega podjetništva in socialnih podjetij. V resnici pa že imamo socialna podjetja, če upoštevamo definicije iz tujine.

### **3.1.1 Invalidska podjetja kot oblika socialnega podjetništva**

Invalidi predstavljajo največjo manjšinsko skupino v svetu, ki pa je edina manjšinska skupina, katere član lahko postane vsak izmed nas. Po podatkih Združenih narodov jih je po svetu več kot 650 milijonov (oziroma 10%), v Evropski Uniji 80 milijonov (16%), v Sloveniji pa je pojavnost invalidnosti in dolgotrajnih obolenj: »podobn/a kot v Evropi, in sicer je v Sloveniji med 160.000 in 170.000 invalidi (delovnih invalidov, otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, vojaških in vojnih invalidov ter zmerno, težje ali težko duševno in najtežje telesno prizadetih oseb). Poleg teh živi v Sloveniji tudi okoli 230.000 bolnikov z dolgotrajnimi boleznimi« (Statistični urad Republike Slovenije 2010). V številkah pa: »invalidnost prizadene povprečno 15–20% prebivalstva vsake države« (Statistični urad Republike Slovenije 2010).

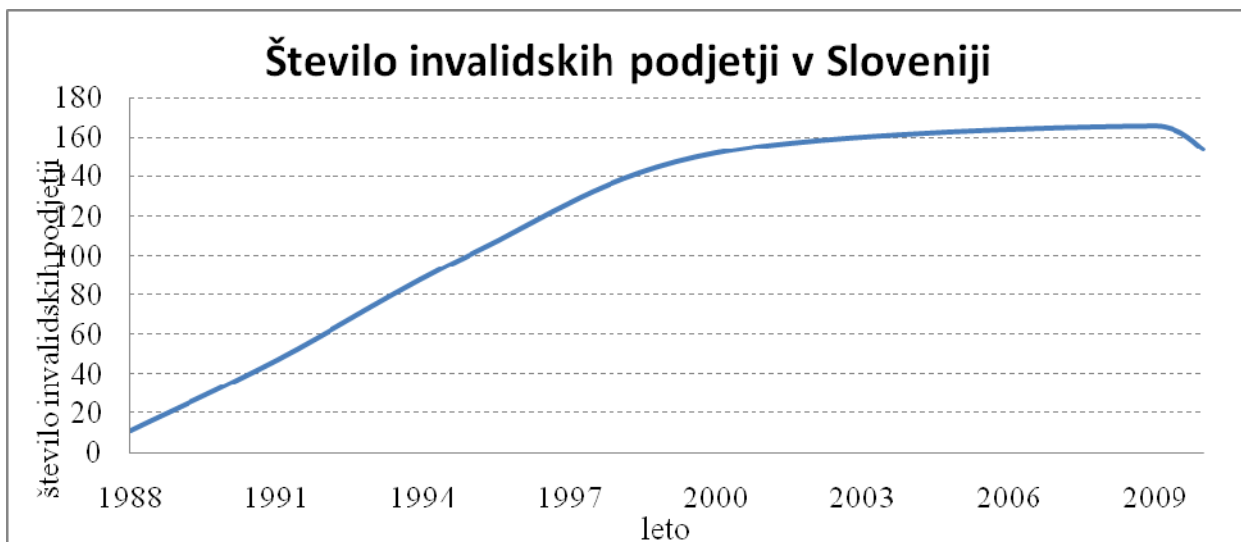
Ker je zaposlitev ključnega pomena za samostojno in neodvisno življenje vsakega posameznika, tudi invalidnih oseb, so jo poleg preostalih ukrepov omenili tudi v leta 2007 ratificirani konvenciji Združenih narodov o pravicah invalidov. Konvencija navaja ukrepe po področjih, ki so pomembni za življenje invalidov, to pa so: »dostopnost, enakost pred zakonom, samostojno življenje in vključenost v skupnost, izobraževanje, zdravje, rehabilitacija, delo in zaposlovanje, ustreza življenjska varnost in socialna varnost« (Uršič in Tabaj 2008, 13).

Prve oblike invalidskih podjetij so se razvile že pred letom 1976. Takrat so se oblikovale invalidske delavnice, ki so obstajale do leta 1988, ko so se ustanovila prva invalidska podjetja (MDDSZ 2011a). Pred tem so pri nas delovale invalidske organizacije, ki so, kot pravijo Kolarič, Črnak - Meglič in Vojnovič: »predstavljale zametke pravih avtonomnih zasebnih neprofitno-volonterskih organizacij« (Kolarič in drugi 2002, 102). To so bile razmeroma avtonomne organizacije in: »k/er so bile praktično edini producent storitev na svojem področju in ne le dopolnilo javnemu sektorju, so imele pomembnejšo vlogo kot druge neprofitno-volonterske organizacije« (Kolarič in drugi 2002, 22). Z osamosvojitvijo je nastajalo tudi vse več invalidskih podjetij, od leta 1990 do 2004 se je njihovo število povečalo kar za petkrat. S tem se je povečalo tudi število oseb, ki so bile v njih zaposlene, tako invalidnih kot neinvalidnih (Racio 2008, 3).

V invalidskih podjetjih lahko opazimo razlike v dejavnostih, ki so jih opravljali v devetdesetih letih, v primerjavi s tistimi, ki so jih opravljali po letu 2000. Po osamosvojitvi so bila invalidska podjetja večinoma usmerjena v predelovalne dejavnosti, po letu 2000 pa opravljajo zelo pester nabor različnih dejavnosti, čeprav prevladujejo storitvene dejavnosti (Racio 2008, 3). Danes se invalidska podjetja, če naštejemo samo nekatere dejavnosti, ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi: proizvodnja elektromateriala, robčkov, lepil, barv, pisarniškega materiala, drobnokovinskih izdelkov, storitve rezanja, montaže, tiska, fotokopiranja, prodaja, mizarske storitve, servisiranje, turizem, organizacija prireditev in seminarjev, organizacija tečajev in usposabljanj, svetovanje, storitve čiščenja, pakiranje, vrtnarske storitve in še bi lahko naštevali.

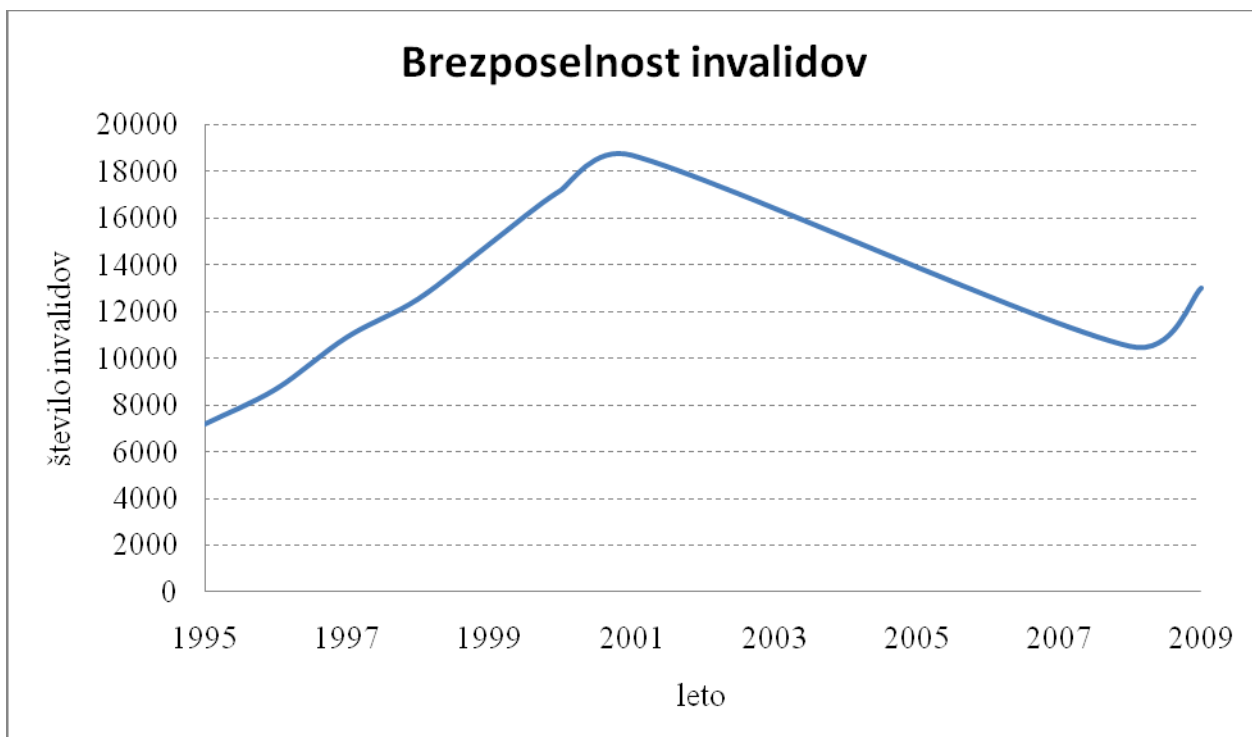
Število invalidskih podjetij, zaposlenih v invalidskih podjetjih in zaposlenih invalidov se je počasi, a vztrajno povečevalo, seveda tudi z vmesnimi nihanji.

GRAF 3.1: Število invalidskih podjetij



Vir: MDDSZ (2011a); Racio (2008, 3).

GRAF 3.2: Število brezposelnih invalidov



Vir: MDDSZ (2011a); Racio (2008, 3).

Invalidsko podjetje lahko ustanovijo različne organizacije, fizične osebe, društva, združenja in občine. Večino invalidskih podjetij so ustanovile gospodarske družbe. Ponavadi so nastala kot hčerinska podjetja že obstoječih družb. Veljajo za gospodarske družbe posebnega pomena (MDDSZ 2011a). Invalidska podjetja lahko delujejo kot družba z omejeno odgovornostjo, kot delniška družba ali kot komanditna delniška družba. Za status invalidskega podjetja morajo predhodno pridobiti soglasje Vlade Republike Slovenije (Racio 2008, 3). Ustanavljanje oziroma pridobivanje statusa invalidskega podjetja ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Celotno poslovno leto morajo usposablјati in zaposlovati najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v organizaciji.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov za invalidska podjetja določa, da morajo ta podjetja, če zaposlujejo ali usposablјajo več kot tri invalide, zaposliti enega strokovnega delavca. Nato pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov dodatnega strokovnega delavca (ZZRZI-UPB 2 2007, 9. čl.).

Ker invalidska podjetja zaposlujejo najmanj 40% invalidov, imajo zaradi manjše storilnosti zaposlenih invalidov in dodatnih stroškov usposablјanja zakonsko določene ekonomske olajšave, kar jim omogoča večjo konkurenčnost. Opravičeni so *plačevanja prispevkov za pokojninsko-invalidsko zavarovanje, plačevanja prispevkov za zdravstveno varstvo ter plačevanja prispevkov za starševsko varstvo*. Za vse zaposlene v invalidskem podjetju (tudi tiste, ki niso invalidi) se vsi naštetih prispevki vseeno obračunavajo, vendar jih ne odvedejo, ampak se izločajo na poseben račun. Sredstva na tem računu so namenjena za materialni razvoj in razvoj človeških virov v invalidskem podjetju. Uporabijo jih na primer za:

- *investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov,*
- *izboljšanje delovnih pogojev za invalide,*
- *ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide,*
- *pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti,*
- *pokrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja,*
- *izobraževanja in usposablјanja zaposlenih,*

- *plačilo revidiranja računovodskih izkazov po 59. členu tega zakona (ZZRZI) (določene organizacijske oblike v Sloveniji morajo opraviti revizijo, in to revizijo računovodskih izkazov) in*
- *druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov (Racio 2008, 13–14).*

Invalidska podjetja z omenjenimi olajšavami privarčujejo 38% bruto plače posameznega zaposlenega – invalida in neinvalida (Racio 2008, 11).

Za zaposlene invalide pa lahko v nekaterih primerih delodajalci prejemajo tudi *subvencije plač*. Do subvencije so upravičeni invalidi, zaposleni na zaščitenem delovnem mestu, invalidi v podporni zaposlitvi in invalidi v invalidskem podjetju. Pravico lahko uveljavljajo pri Skladu Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov tako, da vsak mesec podajo zahtevek za povračilo subvencije plač za zaposlene invalide. Subvencija je namenjena kot nadomestilo zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov zaradi invalidnosti (Racio 2008, 11).

Subvencija lahko znaša:

- *10% minimalne plače mesečno v primeru, če je invalid v invalidskem podjetju ali v podporni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 90% do vključno 95% delovnih rezultatov,*
- *20% minimalne plače mesečno v primeru, če je invalid v invalidskem podjetju ali v podporni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 80% do vključno 90% delovnih rezultatov,*
- *30% minimalne plače mesečno v primeru, če je invalid v invalidskem podjetju ali v podporni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 70% do vključno 80% delovnih rezultatov (Racio 2008, 11–12).*

Podjetja ki zaposlujejo invalide, imajo tudi olajšave pri davku na dohodek oziroma dobiček. Zakon o davku od dohodka pravnih oseb invalidskim podjetjem omogoča: »zmanjšanje davčne osnove v višini 50% plač invalida, vendar največ v višini davčne

osnove, če pa zaposluje invalidno osebo s stoddostno telesno okvaro ali gluho osebo, pa v višini 70% plače te osebe, vendar največ v višini davčne osnove» (Racio 2008, 12).

Višina ekonomskih olajšav, ki pripadajo invalidskim podjetjem, razen subvencioniranja plač, je odvisna od višine plač zaposlenih v invalidskem podjetju. Višino plač določajo strokovna izobrazba, zahtevnost delovnega mesta in število ur mesečne delovne obveznosti (Racio 2008, 12). Razen subvencije plač, ki je individualna pravica invalida, ki je zaposlen v invalidskem podjetju, in se nakazuje na transakcijski račun invalidskega podjetja, so vse ekonomske olajšave vezane na invalidsko podjetje (Racio 2008, 12). Invalidska podjetja morajo najmanj 60% ustvarjenega dobička, ki ga zaslužijo s prodajo na trgu, vložiti nazaj v invalidsko podjetje za povečanje osnovnega kapitala družbe, oziroma ga položiti na poseben račun, kamor položijo tudi vse prispevke, ki jih niso dolžni odvajati (Racio 2008, 12–14).

Obstajajo pa tudi druge oblike finančne pomoči invalidskim podjetjem. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) lahko sofinancira del stroškov, ki so potrebni za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev (Racio 2008, 14). Višina prispevka je odvisna od več dejavnikov: »materialnega položaja delodajalca; skupne višine sredstev predvidene prilagoditve; sredstev delodajalca in dela stroškov, ki jih je prevzel zavod za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev v zadnjih petih letih pred vložitvijo zahtevka« (Racio 2008, 14). Višina prispevka je tako največ 50% skupne višine sredstev, potrebnih za prilagoditev prostorov oziroma delovnih sredstev za posameznega invalida (Racio 2008, 14). Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pa sofinancira do 70% stroškov za prilagoditev delovnega mesta in sredstev dela delodajalcu, ko zaposli brezposelnega invalida. Delodajalec mora skladu priložiti poleg vloge za sofinanciranje tudi načrt prilagoditve delovnega mesta in delovnih sredstev (Racio 2008, 15).

Invalidska podjetja lahko skupno pridobijo 25–30% sredstev za poslovanje s pomočjo ekonomskih olajšav, ki jim jih zagotavljajo različni skladi, pravilniki in zakoni. Preostalo pa morajo prislužiti na trgu s prodajo storitev in izdelkov (Racio 2008, 16).

Invalidska podjetja kar nekaj dela pridobijo s pomočjo nadomestne izpolnitve kvote. To pa pomeni: »sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12

minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote« (ZZRZI-UPB-2 2007, 64.čl.).

Če ima neko podjetje težave pri izpolnjevanju zakonske kvote, lahko to nadomesti tudi s tem, da objavi pridržano javno naročilo in s tem podeli delo invalidskemu podjetju in tako uporabi možnost nadomestne izpolnitve kvote.

Do leta 2009 je Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov vsako leto z razpisom omogočal finančne spodbude za zaposlitev brezposelnega invalida. Od leta 2009 naprej teh sredstev ni več, tako da se lahko delodajalci, ki želijo zaposliti invalida, prijavijo le na razpis Zaposli.me ali pa na razpis Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb. Oba razpisa omogočata subvencijo vsem brezposelnim, ne samo invalidom.

V zvezi z invalidskimi podjetji je treba omeniti tudi Zavod invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS). To je nacionalno združenje, v katerega je vključenih 106 invalidskih podjetij. Nastalo je leta 1991, ko se je preoblikovalo iz Združenja invalidskih podjetij Slovenije. Članstvo je prostovoljno, tako da se vsako podjetje lahko samo odloči, ali bo član ali ne. Mesečno tudi ZIPS plačajo prispevke, kar združenju omogoča normalno delovanje. Glavne dejavnosti ZIPS so: urejanje skupnih zadev na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih, spodbujanje različnih oblik socialnih aktivnosti za invalide, skupno nastopanje pred državnimi organi pri urejanju statusa, ekonomskih olajšav in pri pridobivanju namenskih finančnih sredstev, skupna politika nastopanja na trgu ter opravljanje storitev v pravnem prometu za svoje člane (Zavod invalidskih podjetij Slovenije).

### **3.1.2 Zaposlitveni centri**

Omenil bi še zaposlitvene centre, ki so razmeroma nova oblika organizacije za zaposlovanje invalidov. Večina zaposlitvenih centrov je kot oblika organizacije registrirana kot zavod in deluje neprofitno. Zaposlujejo težje zaposljive oziroma tiste, ki so po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov opredeljeni kot nezaposljivi. Januarja 2006 je nastal prvi zaposlitveni center, leta 2007 jih je bilo



ustanovljenih 15, leto dni kasneje jih je delovalo 18 in zaposlovalo 194 invalidov, leta 2009 pa jih je delovalo že 24. Med letoma 2006 in 2008 so v območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje izdali 300 odločb o tovrstni zaščitni zaposlitvi (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča 2008; Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča 2009; Brumnič-Smrekar in Presen 2010).

Pravilnik o zaposlitvenih centrih določa, da je zaposlitveni center: »pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70% pričakovanih delovnih rezultatov in jim je o tem Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi na zaščitanih delovnih mestih« (Pravilnik o zaposlitvenih centrih 2005, 2.člen). Zaposlitveni center pa lahko zaščiteno delovno mesto invalidu zagotovi tudi doma, vendar v skladu s predpisi o delovnih razmerjih (Pravilnik o zaposlitvenih centrih 2005, 3. člen). Občine skrbijo za spodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju« (ZZRZI-UPB 2 2007, 43. čl.). Razen občin pa zaposlitveni centri sodelujejo tudi z območnimi zavodi za zaposlovanje, centri za socialno delo in z lokalno skupnostjo (Brumnič-Smrekar in Presen 2010).

Isti pravilnik določa tudi pogoje za delovanje. Zaposlitveni center mora, če zaposluje 5–10 invalidov na zaščitanih delovnih mestih, obvezno zaposliti strokovnega delavca za pomoč invalidom. Če zaposluje od 11 do 20 invalidov na zaščitanih delovnih mestih, pa mora zaposliti dodatno še 0,15% strokovnega delavca na vsakega zaposlenega invalida. Za vsakih nadaljnjih deset zaposlenih invalidov na zaščitanih delovnih mestih pa zaposlitveni center zaposli še po enega dodatnega strokovnega delavca (Pravilnik o zaposlitvenih centrih 2005, 4. člen).

Za delovanje zaposlitvenih centrov so ključnega pomena ekonomske olajšave, ki jim jih zagotavlja država. Ključne olajšave so iste kot pri invalidskih podjetjih. Skupna oprostitvev tudi pri njih znaša kar 38% bruto plače posameznega zaposlenega (Racio 2008, 17).

Višine subvencij plač pa so nekoliko višje kot pri invalidskih podjetjih:

- *40% minimalne plače mesečno v primeru, če je invalid v zaščitni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 60% do vključno 70% delovnih rezultatov,*
- *50% minimalne plače mesečno v primeru, da je invalid v zaščitni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 50% do vključno 60% delovnih rezultatov,*
- *70% minimalne plače mesečno v primeru, da je invalid v zaščitni zaposlitvi ocenjen, da dosega nad 30% do vključno 50% delovnih rezultatov (Racio 2008, 18).*

Ugodnosti imajo tudi, kar zadeva davčne olajšave (Racio 2008, 18).

Zaključimo lahko, da do uporabe zakona o socialnem podjetništvu leta 2012, v Sloveniji še ne bomo imeli jasne opredelitve, kaj je socialno podjetništvo in kaj socialna podjetja. Ne glede na to pa v praksi že delujejo podjetja, ki jih lahko opredelimo kot socialna podjetja, njihovo dejavnost pa kot socialno podjetništvo. To so invalidska podjetja, ki imajo že kar dolgo tradicijo, in zaposlitveni centri, ki so začeli delovati po letu 2006. Tako enim kot drugim je skupno to, da zaposlujejo invalidne osebe, država pa jim na podlagi zakonskih možnosti omogoča nekatere ugodnosti, saj zaradi nižje produktivnosti sicer ne bi mogli obstati na trgu dela. Se pa že razvijajo tudi že tako imenovana socialna podjetja, ki so za zdaj še v poskusni fazi delovanja.

### **3.2 Razvoj in organizacijske oblike socialnega podjetništva v Italiji**

Izraz socialno podjetništvo so začeli uporabljati Italiji v začetku devetdesetih let, s sprejetjem zakona 381/1991, ki je uzakonil in definiral socialne kooperative. Socialno podjetništvo je s porastom števila socialnih kooperativ postajalo vedno bolj pomemben pojem. Sam pojem do leta 2005 v Italiji ni bil definiran v zakonodaji, so pa ga uporabljali v praksi za označevanje organizacij, ki bi jih lahko umestili v tretji sektor (Borzaga in Defourny 2004, 166). To so bile organizacije, ki: »nudijo stabilne in podjetniške storitve, usmerjene v boj proti socialni izključenosti ter bolj na splošno v osebne storitve in storitve, namenjene skupnosti« (Borzaga in Defourny 2004, 166).

Pomembno vlogo pri oblikovanju socialnega podjetništva v preteklosti v Italiji sta odigrala sistem socialnega skrbstva in sektor neprofitnih organizacij, ki sta se razvila po

drugi svetovni vojni. Sistem socialnega skrbstva se je razširil v sedemdesetih letih dvajsetega stoletja, vendar ni nudil socialnih storitev, ampak zgolj finančno podporo ljudem, ki so jo potrebovali. Neprofitni sektor pa tudi ni posvečal večje pozornosti socialnim storitvam. Nastala je praznina, ker ni bilo nikogar, ki bi nudil socialne storitve ljudem, ki so jih nujno potrebovali. Nastali prostor je uspešno zapolnilo socialno podjetništvo, konkretno socialne kooperative, kot inovativni ponudnik socialnih storitev in hkrati prostor za delovno integracijo (Borzaga in Defourny 2004, 166).

Oblike organizacij, ki bi jih lahko v Italiji šteli med socialno podjetništvo, so:

- a. **Socialne kooperative.** Leta 1998 jih je bilo v Italiji 4.500, od tega 70% takih, ki so posredovale socialne storitve, in 30% takih, ki so se ukvarjale z delovno integracijo (Borzaga in Defourny 2004, 166).
- b. **Prostovoljske organizacije.** Teh je v Italiji okrog 10.000 in jih opredeljuje zakon 299/1991. V njih delajo večinoma prostovoljci. Tudi te organizacije si prizadevajo za socialno vključenost, čeprav njihov primarni namen ni posredovanje socialnih storitev. Vsaj 2000 pa je takih, ki se lahko uvrščajo med socialno podjetništvo zaradi vrste in načina storitev, ki jih ponujajo (Borzaga in Defourny 2004, 166).
- c. Nekaj sto **združenj**, ki niso prostovoljske organizacije in ki jih opredeljuje civilni zakonik. Večinoma nudijo storitve svojim članom, po zakonu pa morajo slediti nekemu nepridobitnemu cilju (Borzaga in Defourny 2004, 166).
- d. **Tradicionalne kooperative.** Te opredeljuje zakon iz leta 1947 in delujejo v sektorjih skupnega interesa. Takih organizacij naj bi bilo med 1000 in 1500, niso socialne, ampak so bolj v službi svojih članov (Borzaga in Defourny 2004, 166).
- e. Različne **dobrodelne in socialno-varstvene javne institucije** (IPAB – Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficienza), še posebej tiste, ki

so se zaradi spremembe zakonodaje iz javnih institucij preoblikovale v zasebne fundacije. Bilo naj bi jih okrog 800, od tega je vsaka četrta postala zasebna (Borzaga in Defourny 2004, 166).

f. Nekaj **delniških družb** (Borzaga in Defourny 2004, 166).

Po sprejetju zakona 118/2005 pa je **socialno podjetje** z zakonom postala pravno definirana oblika organizacije. Zakon podaja definicijo in tudi opredeli obliko. Naziv socialno podjetje si tako zaslužijo: »neprofitne organizacije, ki izvajajo ekonomske aktivnosti, usmerjene v vključevanje ranljivih skupin (vsaj 30% zaposlenih), in ponujajo storitve, ki so družbeno koristne in v splošnem interesu« (En-Power 2007, 113). Po zakonu je socialno podjetje lahko vsaka zasebna neprofitna organizacija, ki za ranljive skupine išče možnosti za vključitev v delo. Treba pa je poudariti da socialno podjetje ni neka nova formalna oblika, niti nova vrsta organizacije, ampak nova pravna kategorija, pod katero spadajo vse organizacije, ki ustrezajo temu opisu (En-Power 2007, 113).

### 3.2.1 Socialne kooperative

Socialne kooperative v Italiji imajo že dolgo tradicijo in, kot pravita Borzaga in Lossova: »socialne kooperative tipa B so edina vrsta socialnega podjetništva z delovno integracijo, ki deluje v Italiji« (Borzaga in Loss 2002, 12). Dalje pravita, da bi lahko našli druge oblike organizacij, ki niso socialne kooperative in tudi delujejo na področju ranljivih skupin, ampak po kriterijih EMES (European research network) niso podjetja oziroma delovna integracija ranljivih skupin ni njihov primarni cilj (Borzaga in Loss 2002, 12).

Prve socialne kooperative so nastale proti koncu sedemdesetih let. Nastajati so začele kot posledica zmanjševanja obsega državnih institucij, ki so se ukvarjale z duševnim zdravjem. Nastala je potreba po oskrbi psihiatričnih bolnikov, ki so prišli iz psihiatričnih bolnišnic. Prve so se s problematiko bolnikov začele ukvarjati katoliške organizacije, ki so se s svojimi prostovoljci organizirale v sklopu svojih združenj. Z željo po nečem bolj organiziranem, kar bi bilo namenjeno izključno tistim, ki potrebujejo pomoč, se je gibanje nadaljevalo. V osemdesetih letih so se nadaljevale razprave tudi o zakonodaji, ki

bi uredila to področje, ter o obliki organizacij, ki bi se ukvarjale z ranljivimi skupinami. Organizacijsko so se odločili za kooperative, vendar ne kooperative, kot so jih poznali do takrat, katerih namen je bila samo enostranska korist članov znotraj kooperative. Želeli so širše delovanje, ki bi koristilo širši javnosti oziroma skupnosti. Tako je nastala filozofija, ki je tudi podlaga za zakonodajo današnjih socialnih kooperativ. Zakon, ki je temelj za delovanje socialnih kooperativ, je tako nastal leta 1991, po desetletnem uskajevanju in javni razpravi (Vanek 2001, 1).

Zakon 381/91 ureja delovanje socialnih kooperativ in jih opredeljuje kot: »zadružna podjetja, ki sledijo načelom splošne koristnosti za skupnost, tako da pomagajo pri razvoju posameznikov in njihovi integraciji« (En-Power 2007, 111). Socialne kooperative so: »podjetja, ustanovljena kot družba z omejeno odgovornostjo, in imajo namen spodbuditi interes lokalne skupnosti za humano in socialno integracijo prebivalcev« (Branco in drugi 2004, 25). Socialne kooperative se delijo na kooperative tipa A, ki opravljajo in ponujajo socialno-zdravstvene in izobraževalne storitve (tudi oskrba starejših), ter na kooperative tipa B, ki izvajajo delovno integracijo in si prizadevajo vključiti čim več ranljivih skupin na trg dela (Borzaga in Loss 2002, 9). Obstajata pa še dve obliki socialnih kooperativ. Ena je socialna kooperativa, ki opravlja obe dejavnosti, tako storitve, ki jih opravljajo kooperative tipa A, kot zaposlovanje, ki ga izvajajo v tipu B. Druga oblika pa so konzorciji, ki delujejo kot socialne kooperative. To so zveze več kooperativ različnih tipov, tako A kot B. Zakon 381/91 konzorcijem postavlja pogoj, da mora biti v konzorciju povezanih vsaj 70% socialnih kooperativ (Gosling 2002, 25).

Ciljne skupine, ki so jim namenjene socialne kooperative, se razlikujejo po tipu kooperative. Za socialne kooperative tipa A so prejemniki storitev naslednji: »starejši, ljudje s psihično ali fizično oviranostjo, mladi ljudje z oviranostmi, odvisniki od drog, jasli in vrtci, osebe z aidsom« (Branco in drugi 2004, 25). V socialnih kooperativah tipa B pa so zaposleni: »psihično ali fizično ovirani, uporabniki psihiatričnih storitev, odvisniki od drog, dolgotrajno nezaposleni in priseljenci« (Branco in drugi 2004, 25). Različne javne ustanove v administrativnih postopkih odločajo in potrjujejo, kdo se lahko zaposli v kooperativi, bodisi na podlagi invalidnosti ali drugega razloga, ki mu onemogoča zaposlitev na odprtem trgu dela. Socialne kooperative tipa B morajo imeti zaposlenih vsaj 30% invalidnih ali drugih oseb, ki sodijo v skupino ranljivih.

Socialne kooperative se že glede na tip kooperative razlikujejo po dejavnosti, ki jo ponujajo ali izvajajo. Socialne kooperative tipa A ponujajo naslednje storitve: »pomoč na domu, dnevni centri, socialno-izobraževalni centri, terapevtske skupnosti, jasli in vrtci, oskrbovalni domovi« (Branco in drugi 2004, 25). Glavne dejavnosti socialnih kooperativ tipa B, katerih glavni cilj je delovna vključenost, pa so: »kmetijstvo, ekologija, založništvo in tiskanje, informatika, industrijske pralnice, čiščenje, gradbeništvo, vzdrževanje parkov, negovanje« (Branco in drugi 2004, 25).

Podatke o socialnih kooperativah zbira vsaka regija posebej in jih pošilja v Istituto nazionale di statistica, ki od leta 2001 zbira podatke, vendar ne za celotno Italijo. Tri regije, Campania, Calabria in Sicilia, so izvzete, ker še ne vodijo registrov socialnih kooperativ. Podatki kažejo, da je deset let po ustanovitvi prvih socialnih kooperativ delovalo že 5515 socialnih kooperativ, leta 2003 pa že 6159. Zadnji dostopen podatek, ki mi ga je uspelo pridobiti od Instituta nazionale di statistica, je od 31. decembra leta 2005, ko je delovalo 7363 socialnih kooperativ. Od tega jih 652 še ni začelo delovati ali pa začasno niso delovale. Od leta 2003 do 2005 se je tako število socialnih kooperativ povečalo za 19,5%, od leta 2001 do 2005 pa za 33,5% (Istituto nazionale di statistica 2005).

Če pogledamo, kako so kooperative zastopane glede na tip kooperative, ugotovimo, da prevladuje tip A. Leta 2005 je bilo socialnih kooperativ tipa A 59%, tipa B 32,8%, mešanih 4,3% in konzorcijev kooperativ 3,9% (Istituto nazionale di statistica 2005).

Socialne kooperative so leta 2005 zaposlovale 244.000 plačanih delavcev, od tega 211.000 redno zaposlenih, 32.000 pogodbenih delavcev in nekaj več kot 1000 občasnih delavcev. V socialnih kooperativah pa dela tudi 34.000 ljudi, ki za svoje delo ne prejemajo nobenega plačila. Večji del teh so prostovoljci, (30.000), osebe, ki služijo civilni vojaški rok (3000) in okoli 700 prostovoljcev iz različnih verskih organizacij (Istituto nazionale di statistica 2005). Zakonodaja izrecno določa, da imajo lahko socialne kooperative samo do 50% vključenih prostovoljcev. Vloga prostovoljcev je zgolj dopolnitev oziroma pomoč zaposlenim plačanim delavcem. Prostovoljci lahko dobijo le majhna denarna nadomestila za svoje delo, krijejo pa jim nezgodno in zdravstveno zavarovanje (Vanek 2001, 2).

Socialne kooperative so leta 2003 ustvarile dobrih 4,6 milijarde evrov, leta 2005 pa že 6,4 milijarde evrov. Levji delež leta 2005 so prispevale socialne kooperative tipa A (64,7%), sledi tip B z 21,2%, nato mešane kooperative z 3,4% in konzorciji kooperativ z 10,7%. Povprečno so kooperative tipa A ustvarile 951.000 evrov na enoto, kooperative tipa B in mešane kooperative pa v povprečju nekoliko manj, in sicer 700.000 evrov na enoto, konzorciji kooperativ pa v povprečju več kot 2 milijona evrov na enoto (Istituto nazionale di statistica 2005).

Socialne kooperative se zaradi boljšega zadovoljevanja skupnih potreb združujejo v različna nacionalna združenja kooperativ. Največji med njimi sta Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue ali na kratko Lega Coop in Confederazione Cooperative Italiane ali na kratko Confcooperative. Lega Coop je bila kot prva ustanovljena leta 1886 in je bolj socialistično usmerjena, prve kooperative s katoliškimi vrednotami pa so začele nastajati v letu 1870. Leta 1919 se je tako oblikovalo tudi katoliško združenje Confederazione Cooperative Italiane. Danes je to največja organizacija, ki ima največ članov. Poudaril bi, da so lahko socialne kooperative članice tudi več združenj hkrati. Socialna kooperativa David Chiossone, ki sem jo obiskal v Genovi, je na primer članica obeh največjih združenj. Vloga teh združenj je podobna slovenskemu ZIPS-u. Kot nacionalne organizacije imajo neposreden stik s socialnimi kooperativami po vsej državi. Tako pridobijo podatke o tem, kaj so glavni problemi kooperativ, in tudi oblikujejo neko skupno politiko, ki jo poskušajo uveljaviti pri vladi v Rimu. Njihove glavne naloge so, da nastopajo kot predstavniki interesov kooperativ, tudi socialnih, jim pomagajo in jih ščitijo. Člani na leto plačujejo članarino, v zameno pa dobijo vsa obvestila glede sprememb na področju kooperativ pa tudi pravno pomoč, če jo potrebujejo (Confcooperative 2010; Lega Coop 2010).

Zaradi nižje produktivnosti socialne kooperative ne morejo enakovredno konkurirati na odprtem trgu, zato imajo socialne kooperative tipa B različne zakonsko določene olajšave. Socialne kooperative tipa B so po zakonu 381/91 opravičene **plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje** za vse zaposlene osebe, ki spadajo v ranljive skupine (En-Power 2007, 111).

Socialne kooperative tipa B po zakonu 448/98 lahko pridobijo **finančne spodbude**, vendar samo, če delujejo na področju kmetijstva, industrije, obrti ali nudenja storitev podjetjem (izvzete so socialne in zdravstvene storitve). Namen teh spodbud je ustanavljanje novih in podpora delovanju že obstoječih kooperativ. Razlikuje pa se delež finančne pomoči, glede na to, v katerem delu Italije je kooperativa. V Severni Italiji lahko spodbuda znaša od 60% do 80% celotne investicije, na jugu pa tudi do 90% (En-Power 2007, 111–112).

Priznane so jim tudi različne **davčne olajšave**. Zakon 633/72 iz leta 1972 jim zagotavlja **znižan davek na dodano vrednost**, kar pomeni, da lahko svoje blago in storitve ponujajo po samo 4% davku namesto 20%, ki velja za vsa preostala podjetja. 4% davek pa potrjuje tudi zakon 381 iz leta 1991. Iz 10. člena zakona 633/72 pa je razvidno, da so socialne kooperative sploh oproščene davka na dodano vrednost. Da bi se to neskladje uredilo, je italijansko ministrstvo za finance junija 1998 izdalo dokument, v katerem je obrazloženo, da ima kooperativa možnost, da izbere tisto rešitev, ki je zanjo bolj ugodna (Gosling 2002, 25). Domnevam, da je za kooperative boljša možnost, če davka ne obračunajo, saj so s tem bolj konkurenčne.

Socialne kooperative tudi nimajo **obdavčitve na zaloge**. Ni jim tudi treba plačati **davka na prispevek v Marconijev sklad**. To je sklad, v katerega socialna podjetja na leto plačajo 3% dobička in ga uporabljajo za financiranje ustanavljanja novih kooperativ. **Znižano** imajo tudi **stopnjo davka na dobiček podjetja** (IRPEG oziroma IRES, ki ga je nadomestil). Opravičeni so **plačila davka na zasebne donacije neprofitnim organizacijam**, kar pomeni, da če dobijo sredstva iz zasebnih donacij, ne plačajo nobenega dodatnega davka. Hkrati so tudi priznane **davčne olajšave tistim, ki kupujejo »solidarnostne obveznice«**, ki so namenjene financiranju neprofitnih organizacij (Gosling 2002, 10-11). Socialne kooperative imajo tudi za 25% **znižan davek na nepremičnine** in določene druge ugodnosti v zvezi z nepremičninami (Vanek 2001, 2).

V Italiji je država z zakonodajo vpeljala kvotni sistem zaposlovanja invalidov. Prvič že z Zakonom 482/68, ki je bil sprejet leta 1968, vendar so ga leta 1999 spremenili (Zakon 68/1999) in postavili kvotni sistem, ki je velja še danes. Sistem obvezuje podjetja, da



zaposlujejo predpisano število invalidov. Število invalidov, ki jih mora podjetje zaposliti, je odvisno od velikosti podjetja. Velja naslednje:

- a) podjetja, ki imajo zaposlenih manj kot 15 delavcev, niso obvezana, da zaposlijo invalida,*
- b) podjetja, ki imajo zaposlenih 15–35 delavcev, morajo zaposliti enega invalida,*
- c) podjetja, ki imajo zaposlenih 36–50 delavcev, morajo zaposliti dva invalida,*
- d) podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 50 delavcev, pa morajo zaposliti vsaj 7% invalidov (En-Power 2007, 13).*

Če podjetja ne zapolnijo določene kvote, imajo dve možnosti, kako se rešiti visokih kazni. Namesto da bi zaposlili brezposelnega invalida, lahko plačajo določeno vsoto v sklad, katerega sredstva se uporabljajo za izboljšanje in podporo pri vključevanju invalidov v delo. Iz sklada se financirajo tudi stroški podjetij za prilagajanje delovnih mest in delovnih sredstev, ki jih za delo potrebujejo invalidi (na primer odstranjevanje arhitekturnih ovir). Druga možnost pa je, da podjetje, ki ne izpolnjuje kvote, ponudi neko delo kooperativi tipa B in s tem nadomesti kvoto. Pri tem mora to delo prinesiti kooperativi ustrezno ekonomsko nadomestilo. Taka oblika nadomeščanja kvote lahko traja samo dve leti, potem pa morajo zaposliti ustrezno, zakonsko določeno število invalidov. Če pa nikakor ne dosežejo zahtevane kvote, morajo plačati visoke zneske (En-Power 2007, 104-105; Borzaga in Loss 2002, 8).

Za izpolnjevanje kvote oziroma za spodbujevanje zaposlovanja invalidov pa so predvidene tudi spodbude. Podjetjem, ki dosežajo kvoto, država krije davek za socialno varnost, v skladu s stopnjo invalidnosti, ki jo imajo zaposleni invalidi. Zagotovljen pa jim je tudi prispevek do višine 50% za prilagoditev delavnega mesta invalidu (Borzaga in Loss 2002, 8).

V Italiji urejata socialno podjetništvo in kooperative kot oblike socialnega podjetništva Zakon 118/2005, ki predvsem postavi socialno podjetje v položaj pravno definirane oblike organizacije, in Zakon 381/91, ki ureja delovanje socialnih kooperativ. Socialne kooperative so v Italiji prevladujoča oblika socialnega podjetništva, ki ima že dolgo tradicijo, četudi sta se njihov namen in ciljna usmerjenost z leti tudi spreminjala. Danes

obstajajo v Italiji štiri vrste socialnih kooperativ: socialne kooperative tipa A, tipa B, mešane in konzorciji kooperativ. Med seboj se razlikujejo predvsem po dejavnostih, ki jih ponujajo ali izvajajo. Skupno pa jim je to, da zaradi nižje produktivnosti ne morejo enakovredno konkurirati na trgu dela. Zato jim država z različnimi zakoni zagotavlja nekatere ugodnosti. Za primerjavo z našimi invalidskimi podjetji so najbolj primerne kooperative tipa B.

## 4 ŠTUDIJI PRIMEROV

### 4.1 Študij primera – Slovenija: Invalidsko podjetje Centerkontura

Intervju z gospodom Karlom Destovnikom je potekal 1. februarja 2011 v Ljubljani.

Podjetje Centerkontura je bilo ustanovljeno leta 1996. Kot invalidsko podjetje posluje od leta 1999. Sedež podjetja je v Ljubljani. Gre za zasebno podjetje v lasti gospoda Karla Destovnika, ki je bil do nedavnega tudi direktor podjetja, zdaj pa dela kot prokurist. Pravno ima podjetje status družbe z omejeno odgovornostjo.

V podjetju je bilo v času intervjuja zaposlenih 46 oseb, od tega 19 invalidov (s statusom). Od 10 od 46 je bilo sicer zaposlenih v Centerkonturi, vendar so opravljali dela pri drugem delodajalcu oziroma uporabniku. Približno četrtnina jih ima višjo ali visoko izobrazbo, ena oseba ima magisterij.

Cilj celotne dejavnosti podjetja je ustvarjanje novih delovnih mest za invalide. Glavne dejavnosti, ki jih opravljajo v skladu s splošnim ciljem, so:

1. **Agencija za zaposlovanje.** V agenciji se ukvarjajo s posredovanjem dela invalidom in zagotavljanjem delavcev drugemu delodajalcu. Nekatere delavce, ki so sicer pri njih zaposleni, na podlagi posebne pogodbe posredujejo drugemu delodajalcu, da opravljajo delo pri njemu. To je tako imenovani »kadrovski lizing«.
2. **Program socialnega varstva** ima več registriranih dejavnosti. Pridobiti so morali koncesijo za pomoč na domu, opravljajo pa tudi gospodinjsko pomoč, za kar koncesije ne potrebujejo.
3. **Programi usposabljanja in izobraževanja.** Pri tem opravljajo največkrat organizacijske naloge za različne naročnike. Včasih so pripravljali tudi lastne programe za specifične ciljne skupine, danes pa to delajo le redko, ker je konkurenca izredno huda. Zdaj kot izobraževalni in izpitni center izvajajo tudi usposabljanje za spričevalo poslovne odličnosti EBC\*L.

4. **Svetovanje in raziskave.** Imajo zelo razvito pravno, kadrovsko in poslovno svetovanje. Predvsem pa iščejo različne mednarodne in domače projekte, na katere se prijavljajo. Podjetje je registrirano tudi kot raziskovalna organizacija s svojo raziskovalno skupino, ki lahko sodeluje pri različnih raziskavah od kadrovske dejavnosti, socialnega varstva in posebej tudi zaposlitvene rehabilitacije. Za vse to je treba imeti ustrezne kadre, prostorske in tehnične pogoje ter seveda znanje. V preteklosti je bilo raziskovalnega dela več.
5. **Poslovne storitve.** Ponujajo računovodske storitve, predvsem zato, ker so znotraj računovodstva razvili delovna mesta za tiste invalide, za katere so morali najti bolj zahtevna delovna mesta. V tem programu imajo zaposlenih šest invalidov (tri z univerzitetno izobrazbo). Če ne bi razvili tega programa, bi ti ljudje zelo težko dobili delo drugje.
6. **Zaposlitvena rehabilitacija.** Za zaposlitveno rehabilitacijo imajo koncesijo, ta dejavnost pa zaposluje največje število univerzitetno izobraženih zaposlenih v podjetju.
7. **Založniška dejavnost.** Ukvarjajo se tudi z založništvom, izdajajo knjige, priročnike, zbornike, delovne zvezke. Izdajajo tudi nekaj revij, na primer skupaj z Zavodom za varstvo pri delu izdajo vsaka dva meseca strokovno revijo Delo in varnost. Skupaj z Društvom specialnih in rehabilitacijskih pedagogov in Skupnostjo organizacij za usposabljanje Slovenije so izdajatelj in založnik specializirane strokovne in znanstvene revije Defektologica Slovenica – Specialna in rehabilitacijska pedagogika.

Invalidi delajo v prav vseh naštetih programih. Odnose v podjetju ocenjujejo kot dobre.

Niso člani Zavoda invalidskih podjetij Slovenije, so pa povezani v Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije in v Skupnost organizacij za usposabljanje oseb s posebnimi potrebami v Republiki Sloveniji. So tudi član Gospodarske zbornice Slovenije.

V Sloveniji ni podobnega podjetja, ki bi opravljalo vse naštete dejavnosti, so pa podjetja, ki opravljajo posamezne od navedenih dejavnosti. Nekatera tudi več od navedenih programov oziroma dejavnosti.

Njihove stranke so glede na dejavnost in programe različne. V primeru tako imenovanega »kadrovskega lizinga« delodajalci, ki so zainteresirani, sami ne zaposlijo invalidne osebe, ampak to naredijo prek kadrovske agencije. Najbolj tipičen primer so podjetja, kjer imajo iz različnih razlogov omejitve na področju zaposlovanja, na primer javna uprava. Tako imajo trenutno dva primera, ko sta osebi zaposleni pri njih, delata pa za drugo organizacijo, ki se sicer ne sme kadrovsko širiti.

Na področju računovodskega servisa je največji naročnik javni sektor. Dva največja naročnika so pridobili po sistemu pridržanih naročil. Izločilni kriterij je bil nadomestna kvota, tako da so lahko prišli do posla. Predvsem pa seveda zato, ker delajo dobro. V založništvu imajo nekaj stalnih naročnikov, vendar morajo še zmeraj iskati nove. Nekaj izdelkov prodajajo tudi s pomočjo distributerja. Kupci oziroma uporabniki njihovih storitev so tako fizične kot pravne osebe.

Na trgu imajo konkurenco zlasti na področju izobraževanja, pa tudi pri dejavnostih agencije za zaposlovanje, saj obstaja še kar nekaj drugih agencij, ki izvajajo podobne storitve. Posebnih prednosti pred običajnimi podjetji nimajo, storitve morajo opravljati ravno tako dobro kot druga podjetja. Prednost imajo samo glede oproščenih prispevkov za zaposlene in pri morebitni subvenciji plače za invalida posameznika. Vendar od 19 invalidov ima oziroma uveljavlja subvencijo samo sedem invalidov.

Neke vrste prednost je tudi ta, da lahko nadomestno izpolnjujejo kvoto drugemu podjetju, zaradi česar so bolj zanimivi za sodelovanje oziroma je to lahko prednost na razpisu pred drugim podjetjem, ki ni invalidsko podjetje. Ta prednost seveda pride prav takrat, ko je na drugi strani podjetje, ki je zavezanec za zaposlitev invalida ter še nima izpolnjene kvote.

Naročnik projektov s področja Evropskega socialnega sklada (trenutno jih je pet), v katerih sodelujejo, je država oziroma posamezno ministrstvo (MDDSZ in MŠŠ). V tem času se ukvarjajo s petimi projekti, od tega se trije končujejo. Letos začneta nov, triletni projekt, eden pa se bo končal prihodnje leto. V treh primerih so prijavitelj sami, drugače pa so povezani v konzorciju več partnerjev. Pogosto sodelujejo z drugimi in na svojem strokovnem področju naredijo projekt tudi na vsebinski ravni, sicer pa sodelujejo bolj z organizacijsko-administrativnimi deli kot partnerji v projektu. Eden od

petih projektov je s področja socialnega podjetništva, drugi pa s področja socialnega vključevanja. Za projekte so na novo zaposlili šest mladih oseb. V preteklosti so izvajali tudi nekaj regijskih projektov, med drugim za MOL, opravljali pa so tudi raziskavo o možnostih razvoja invalidskega turizma v Sloveniji. Vrednosti projektov, ki jih opravljajo, znašajo od 50.000 do 200.000 evrov, pri partnerskih projektih pa tudi veliko več. Pri projektu CASA so sodelovali tudi s tujimi partnerji, konkretno iz Italije, Nemčije, Poljske in Grčije.

Lokalna skupnost jih finančno ne podpira, tudi dela jim ne posreduje neposredno. Pridržana naročila, ki so sicer po zakonu mogoča, se zelo redko izvajajo, ker naročniki večinoma ne poznajo te možnosti. Raje uporabijo bolj znane javne razpise, kjer invalidsko podjetje kandidira s preostalimi podjetji, čeprav dejansko ni povsem v enakem položaju. Če bi namesto javnih naročil veljala pridržana naročila, bi morali dati delo samo invalidskim podjetjem, tako da bi si konkurirali samo med seboj, namesto da so prisiljeni biti na odprtem trgu dela. Na splošno je v njihovem interesu pridobiti posel za čim daljši čas.

Letni prihodki podjetja znašajo od 800.000 do 1,200.000 evrov. V lasti podjetja je oprema. Poslovne prostore na treh lokacijah v dveh krajih imajo v najemu. Po potrebi pri poslovanju uporabljajo tudi likvidnostne kredite, ker morajo pri nekaterih projektih, kjer gre za refundacijski način financiranja projektov, upravičene stroške plačevati vnaprej, kar pa se jim kasneje (po več mesecih) povrne. Pri najemanju kreditov nimajo nobenih ugodnosti. Dobičku, ki ga ustvarijo, se je gospod Destovnik kot lastnik podjetja odpovedal, da lahko izpolnjujejo pogoje za neprofitno delovanje. Dobiček gre tako v materialni razvoj oziroma v ustvarjanje in odpiranje novih delovnih mest.

Invalidi dobijo subvencioniranih 10% minimalne mesečne plače. Drugih sredstev lani niso dobili, tudi za nove zaposlitve ne. Včasih so podjetja lahko pridobila subvencijo ob novi zaposlitvi brezposelne invalidne osebe od Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, zdaj je to mogoče samo ob izpolnjevanju pogojev prek Zavoda RS za zaposlovanje in razpisa Zaposli.me.

Nove kadre večinoma dobijo prek obravnave znotraj zaposlitvene rehabilitacije, specifične strokovnjake pa prek razpisov ali drugače. Neposredno prek Zavoda RS za

zaposlovanje jim ne posredujejo brezposelnih oseb. Vsako leto se prek kadrovskega lizinga zamenja od 5 do 10 ljudi. Vsi strokovni delavci imajo ustrezno visoko izobrazbo, ena oseba ima magisterij. Zaposlujejo različne poklicne profile, med drugimi: psihologa, defektologa, socialnega delavca, delovnega terapevta. Vsi zaposleni opravijo zakonsko predpisane državne izpite za zaposlovanje ter izobraževanje za varno in zdravo delo. Ko sami organizirajo izobraževanje za različne aktualne teme, se izobraževanja udeležijo vsi zaposleni. Imajo tudi interno usposabljanje, ko zainteresiran posameznik od zaposlenih pripravi usposabljanje za določeno aktualno temo.

Zaposleni delajo 8 ur na dan, tako invalidi kot vsi drugi. Plačano dobijo tudi prehrano med delom in prevoz na delo ter regres. Od vseh zaposlenih je 43% zaposlenih za nedoločen čas, preostali za določen čas. Predvsem delavci na kadrovskega lizingu, ki so zaposleni pri njih, delajo pa pri drugih delodajalcih, so zaposleni za določen čas, običajno za leto dni, ki pa se po preteku tega roka lahko podaljša. Povprečna bruto plača je več kot 1000 evrov, dva od 46 zaposlenih pa imata minimalno plačo.

V Sloveniji so dovolj prepoznavni, z nekaterimi dejavnostmi in projekti bolj v lokalnem okolju, z drugimi tudi širše. So v fazi pridobivanja certifikata kakovosti na področju zaposlitvene rehabilitacije.

## **4.2 Študij primera – Italija: Cooperativa Sociale David Chiossone**

Intervju sem opravil z gospodom Simoneom Torretto 27. marca 2009 v prostorih socialne kooperative David Chiossone, v Genovi, v Italiji. Gospod Torretta je bil takrat podpredsednik kooperative. Moram pa omeniti, da sem imel kar nekaj težav pri komunikaciji zaradi jezikovnih ovir. Moje znanje italijanskega in njegovo znanje angleškega jezika sta bila nekoliko skromna.

Cooperativa Sociale David Chiossone je kooperativa tipa B in je kot vse kooperative neprofitna organizacija. Ustanovljena je bila decembra 2004 kot odziv na potrebe po delovnih mestih za mlade v lokalnem okolju. Ustanovila sta jo Istituto David Chiossone, ki se ukvarja z rehabilitacijo slepih in slabovidnih, ter konzorcij Agora. Prvi so imeli strokovno znanje o ciljni skupini invalidov, drugi pa potrebno znanje za

vodenje kooperative. Večinoma zaposlujejo mlade invalidne osebe ne glede na vrsto invalidnosti. Ker imajo invalidne osebe v Italiji po zakonu enake pravice do dostopa do informacij kot zdrave, so se v kooperativi lotili prilagajanja internetnih strani ljudem z okvarjenim vidom. Izvajajo tako programske kot strojne prilagoditve, kar je njihova temeljna dejavnost.

Število zaposlenih se spreminja glede na potrebe. Zdaj imajo 5 zaposlenih (4 moške in 1 ženska), ki so v povprečju stari 30 let. Dva imata končano visoko šolo, eden je pravnik, drugi psiholog, preostali imajo srednješolsko izobrazbo. Dva od zaposlenih sta invalida, eden je slep in drugi slaboviden, ostali trije pa niso invalidi.

Ker je dostopnost interneta za vse skupine invalidov bolj priporočilo kot zakonska zahteva, se podjetja in ustanove tega v praksi ne držijo dosledno. Tako poleg prirejanja spletnih strani izvajajo dejavnosti, s katerimi usposablajo in ozaveščajo ter tako spodbudujejo organizacije, da naredijo internet invalidom prijazen. Osredotočajo se predvsem na javno upravo. Za opravljanje te dejavnosti so potrebni strokovnjaki (na primer sociolog, strokovnjak za ergonomijo...), so pa tudi eno od desetih podjetij v Italiji, ki je dobilo državno licenco. Ta jim omogoča, da ne samo izvajajo to storitev, ampak tudi ocenjujejo ustreznost priredb, ki so jih izvedli drugi. Če so te ustrezne – torej invalidom prijazne – jim Cooperativa Sociale David Chiossone lahko podeli certifikat, ki pomeni, da dosegajo določen standard dostopnosti. Poleg dostopnosti internetnih strani omogočajo tudi dostopnost za invalide na drugih področjih, na primer dostopnost do kulturnih in drugih dobrin (galerije, muzeji, parki), tako da imajo na primer slepi in slabovidni možnost dotika pa tudi boljšo označenost v določenem prostoru.

Lastništvo podjetja je v rokah tistih, ki so v kooperativi zaposleni, in še drugih štirih partnerjev. Podpredsednik na primer ni zaposlen v podjetju in za svoje delo tudi ni plačan. Odnosi v podjetju so zelo neformalni, tudi zato, ker je malo zaposlenih.

Cooperativa Sociale David Chiossone je član Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) in La Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative) ter tudi konzorcija Agora. To je za njih zelo koristno, ker obe združenji skupaj bolje zagovarjata njihove potrebe in interese v vladnih organih, kot bi jih lahko sami.



Legacoop in Confcooperative se na primer zavzemata za ustrezno zakonodajo po meri invalidov, pripravljata kolektivne pogodbe, s katerimi so določene plače delavcev, lahko pa kooperativa zaradi njihovega posredovanja tudi pridobiva posle. Informirata jih o pomembnih dogodkih (izdajajo glasilo) in jim nudita pravna pojasnila, kar pa ni povsem brezplačno, saj morajo plačevati članstvo v združenju. Višina članarine je odvisna od velikosti kooperative.

Cooperativa Sociale David Chiossone je bila v Italiji prva, ki se je začela ukvarjati z dostopnostjo invalidov do interneta. Kasneje je to delo začelo opravljati še nekaj kooperativ in drugih podjetij. Ti delujejo na odprtem trgu dela, večinoma delajo za javne ustanove, nekaj pa tudi za male podjetnike. Z javnimi ustanovami imajo pogoste težave, ker se težko dogovorijo o obsegu dela, ki naj bi ga opravili. Z manjšimi zasebnimi podjetji imajo manj težav. Sicer pa morajo stalno zagotavljati kakovost storitev, drugače ne bi v prihodnje dobili poslov.

Iz javnih ustanov pridobivajo posle včasih neposredno, včasih pa prek javnega razpisa, kjer morajo konkurirati z drugimi podjetji. Podjetja in druge ustanove lahko dajo delo kooperativi neposredno, brez javnega razpisa, vendar tega v praksi ne delajo vedno. Sicer mora kooperativa konkurirati na javnem razpisu. Dejavnost, ki jo izvajajo – lažja dostopnost za invalide v urbanem okolju – ni vedno v interesu države. Ta namreč meni, da je investicija v dostopnost glede na število uporabnikov včasih prevelika. Tako se zgodi, da težko sploh dobijo posel. So pa zaradi kakovosti že dobro poznani, tako da v nekaterih regijah (Ligurija, Lombardija, Toskana) lažje dobijo posel. K prepoznavnosti jim pomagata tudi konzorcij Agora in ustanovitelj Istituto David Chiossone. Sicer pa v promocijo ne vlagajo sredstev, ker jih nimajo, pa tudi kadrovske so prešibke. So pa osvojili nagrado občine La Spezia za najboljšo inovacijo za invalide. Drugih standardov (ISO ipd.) nimajo, ker je to povezano s prevelikimi stroški. Pri svojem delu sodelujejo tudi z nekaterimi drugimi ustanovami, poleg ustanoviteljev med drugim tudi z genovsko univerzo, ki jim zagotavlja tehnično pomoč.

Na leto dobijo približno dva do tri večje projekte (v vrednosti okoli 100.000 evrov), ki so dve- do triletni, in nekaj manjših. Skupno pa izvedejo približno 10 projektov na leto.

Pisarno, v kateri delajo, imajo v najemu od Istituto David Chiossone, v njihovi lasti pa je tudi računalniška oprema, ki jo potrebujejo za delo. Večino opreme so dobili iz konkretnega projekta, ki so ga izvajali na začetku. Takrat jim je provinca Genova dala tudi nekatere ugodnosti, na primer denar za usposabljanje invalidov, preden so začeli delati. Nekaj je dobil invalid, ki je bil v usposabljanju, nekaj pa mentor. Drugih subvencij zdaj ne dobijo, razen če bi zaposlili novega invalida. Imajo pa davčne olajšave. Za invalida ni treba plačati prispevkov, za druge zaposlene pa jih morajo. Nekatere storitve (na primer računovodstvo) za njih izvaja konzorcij Agora, pa tudi Istituto David Chiossone, bodisi brezplačno ali za »prijateljsko« ceno.

Javne ustanove so sicer zanesljivi plačniki storitev, vendar je težava v tem, da jim plačujejo z velikim zamikom, včasih tudi enoletnim. Če vzamejo kredit, morajo plačati obresti. Kot kooperativa nimajo posebnih ugodnosti pri najemanju kreditov, zato je zanje kredit izhod le v hudi sili. Obstaja pa nekaj bank (npr. Banca Prossima in Banca Etica), ki so jih ustanovile neprofitne organizacije. Te dajejo boljše kreditne pogoje kot običajne banke.

Sicer občina prepozna in ceni njihovo delo, denarja jim pa ne da. Pa ga niti ne želijo. Želijo predvsem, da bi jim dali več dela. Letos so sicer pokrili stroške, a niso mogli nič investirati. Niti za potrebno izobraževanje kadrov nimajo denarja. Če bi imeli dobiček, bi ga investirali v razvoj trga. Zaposlili bi osebo, ki bi se ukvarjala z iskanjem poslov.

Svojo prednost vidijo v tem, da so kljub zaposlenim invalidom sposobno in profesionalno podjetje, kar njihove stranke privlači in jih te obravnavajo spoštljivo, kot resnične partnerje. Slabost pa je, da se stalno otepajo s finančnimi težavami.

Možnosti za širitev zaposlovanja za zdaj ne vidijo, veseli bodo, če bodo lahko obdržali tiste, ki so zdaj zaposleni. Kadre pridobijo večinoma neposredno iz Instituta David Chiossone, obstaja pa tudi register invalidov, za katerega je zadolžena provinca Genova. V njem je registriranih okoli 400 invalidov. Ko pride invalid v kooperativo, ga najprej usposobijo na delovnem mestu, kar traja nekako 2 do 3 mesece. Potem lahko zaprosijo za subvencijo. Pri večjem projektu je plačan tudi mentor. Delovni čas zaposlenih je različen, trije delajo polni delovni čas, kar znese 36 ur, preostala dva skrajšan, 18 in 12 ur. Koliko ur bo nekdo delal, je odvisno od prizadetosti invalida in zmožnosti

kooperative, da delo plača. Ker delajo tudi na terenu, delovni čas fleksibilno prilagajajo. Tako na primer delavec en dan dela več ur, drugi dan manj. Za polni delovni čas (36 ur, 5 dni na teden) so plačani okoli 1000 evrov. Malice ne dobijo posebej plačane, niti prevoza na delo. Jim pa plačajo potne stroške v okviru dela. Tudi večje, če gre na primer za gibalno oviranega invalida na vozičku.

V okviru finančnih zmožnosti omogočajo zaposlenim dodatno izobraževanje, precej je tudi samostojnega učenja. Za dodatno izobraževanje lahko delavec dobi tudi študijski dopust, če je izobraževanje v interesu kooperative. Ker je malo zaposlenih, si težko privoščijo daljša usposabljanja.

Po kolektivni pogodbi imajo delavci od 25 do 30 dni dopusta na leto. Regresa ne poznajo, dobijo pa »trinajsto plačo«. Če je delavec bolan en ali dva dni, mu plača kooperativa 100-odstotno plačo, če pa je zaradi bolezni odsoten več dni, plača deloma kooperativa, deloma Nacionalni inštitut za socialno varnost. V takšnem primeru dobi le od 60% do 80% plače. Ga pa mora čakati delo, ne glede na to, koliko časa je odsoten. Porodniški dopust je v celoti plačan 5 mesecev, lahko pa se ga izkoristi deloma tudi pred porodom. Po končanem porodniškem dopustu lahko mati dela 6 ur, do takrat, ko je otrok star eno leto. Mati lahko ostane doma z otrokom do enega leta in obdrži delovno mesto, vendar odsotnosti ne dobi plačane. Za bolnega otroka lahko vzame bolniški dopust.

Njihova vizija je preživeti na trgu in pridobiti nove projekte, s katerimi bi lahko razširili dejavnost, kupili novo opremo in vlagali v usposabljanje.

## **5 PRIMERJALNA ANALIZA**

V svoji diplomski nalogi sem se ukvarjal s pojmom socialnega podjetništva in ga opredelil z različnih zornih kotov, kot ga vidijo različni strokovnjaki. Razumevanje socialnega podjetništva tako lahko pomeni neko širšo paradigmo, ki se pojavlja kot dopolnilo strogo tržnoliberalni ekonomiji, ali pa je definirano bolj konkretno in je vezano na konkretne organizacijske oblike. Tako lahko imenujemo socialna podjetja tudi profitne družbe, ki prispevajo k družbeni blaginji kot družbeno odgovorna podjetja, lahko pa so neprofitne organizacije, ki tako ali drugače zadovoljujejo potrebe depriviligiranih skupin, ali pa so neprofitna podjetja, katerih primarni cilj je integracija oseb, ki sodijo v družbeno depriviligirane skupine, v delovno okolje. V svoji nalogi sem pozornost posvetil predvsem zadnjim.

Primerjal sem pojavnost socialnega podjetništva in njegove konkretne organizacijske oblike v dveh državah EU, Sloveniji in Italiji. Skušal sem ugotoviti predvsem, kje so najpomembnejše podobnosti in razlike. Četudi se podatki med seboj marsikje prepletajo, bom zaradi preglednosti predstavil svoje ugotovitve na makroravni (sistemska in zakonodajna podlaga) in na mikroravni (dve socialni podjetji in njihove značilnosti). Podatke na makroravni sem pridobil predvsem iz pisnega gradiva, nekaj pa tudi iz razgovorov z relevantnimi posamezniki, podatke na mikroravni pa z intervjujem z vodilnimi v posameznem podjetju oziroma kooperativi. Primerjava dveh konkretnih podjetij je zanimiva predvsem kot ilustracija uporabe zakonskih možnosti v praksi. Četudi zakonodaja tako v Sloveniji kot Italiji ponuja in omogoča številne ugodnosti, je vprašanje, koliko se te dejansko uporabljajo in kako jih ocenjujejo konkretni uporabniki. Primerjava je tako razdeljena v tri sklope: 1. sistemska primerjava, 2. primerjava organizacij – invalidskih podjetij in kooperativ ter 3. primerjava izbranih podjetij.

### **5.1 Sistemska primerjava – podobnosti in razlike na ravni zakonodaje**

Prva in najpomembnejša razlika med Slovenijo in Italijo na področju socialnega podjetništva je, da je Italija že leta 2005 to področje pravno uredila s sprejetjem Zakona 118/05. S tem je jasno opredelila, kaj razume pod pojmom socialno podjetništvo, pod

kakšnimi pogoji se ga lahko izvaja in kako ga bo država podpirala. V Sloveniji pa se Zakon o socialnem podjetništvu poraja že kar nekaj let in je bil, v času nastajanja te naloge, bolj natančno 7. marca 2011, že tudi sprejet. Uporabljati pa se bo začel šele 1. januarja 2012.

Slovenija je v primerjavi z Italijo bistveno manjša, zato je slednja upravno in drugače razdeljena na večje in manjše enote: regije, province, metropole in občine. V Sloveniji se zakonodaja sprejema predvsem nacionalno, medtem ko imajo v Italiji, poleg nacionalne zakonodaje manjše upravne enote, na primer regije, tudi regijske zakone, ki so prilagojeni njihovim lokalnim potrebam.

Obe državi se zavedata, da je brezposelnost invalidov in drugih oseb, ki na trgu dela težko konkurirajo, pereč problem, zato sta uvedli sistem obveznih kvot z namenom, da pospešita zaposlovanje (v Sloveniji samo invalidov). Vsako podjetje mora tako, v razmerju s številom zaposlenih, zaposlovati določeno število invalidov. Če ne izpolni kvote, plača kar znatno kazen. Podjetja v Sloveniji, ki zaposlujejo več kot 20 ljudi, so dolžna zaposliti invalida, v Italiji pa že, če imajo 15 zaposlenih. V obeh državah pa obstaja tudi možnost nadomestne izpolnitve kvote, ki socialnim podjetjem dejansko olajša pridobivanje dela. Če podjetje ne želi zaposliti invalidne osebe, sklene z invalidskim podjetjem ali socialno kooperativo pogodbo, s katero se obveže, da bo zagotovilo delo invalidskemu podjetju ali kooperativi v določenem znesku. Obe državi tudi ponujata spodbude in nagrade, če podjetje preseže kvoto, kot tudi kazni za neizpolnjevanje kvot. Tudi sredstva, nabrana s kaznimi, se porabljajo za podobne namene. Pri nas jih zbira Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, v Italiji pa se nabirajo v regionalnem skladu, ki je namenjen spodbujanju vključevanja invalidov v delo.

V Sloveniji se zelo dobro zavedamo, da je zaposliti invalidno osebo pogosto zelo težka naloga. Večkrat je treba opraviti precej priprav, preden je invalid zmožen za delo, zato posvečamo veliko pozornosti prav zaposlitveni rehabilitaciji. V Sloveniji Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov zelo podrobno opredeljuje zaposlitveno rehabilitacijo in njene postopke. V Italiji poznajo podoben postopek, kot je slovenska zaposlitvena rehabilitacija, ureja pa ga Zakon 68/99. Zakon določa, da socialne kooperative po potrebi sklenejo pogodbo s podobno organizacijo, kot je naš

Zavod za zaposlovanje, ki opravi podobno storitev, kot je zaposlitvena rehabilitacija. V obeh primerih izdelajo načrt za zaposlitev invalida in ocenijo njegove delovne zmožnosti.

## **5.2 Podobnosti in razlike na ravni organizacij – socialne kooperative in invalidska podjetja**

Število socialnih kooperativ vztrajno narašča, medtem ko so invalidska podjetja doživela svoj največji vzpon v devetdesetih letih 20. stoletja, kasneje pa se je rast močno upočasnila in rahlo niha iz leta v leto.

Bistvena razlika med invalidskimi podjetji in socialnimi kooperativami je v ciljni skupini, ki jo zaposlujejo. Invalidska podjetja zaposlujejo samo invalide, v socialnih kooperativah tipa B pa so lahko zaposleni: »psihično ali fizično ovirani, uporabniki psihiatričnih storitev, odvisniki od drog, dolgotrajno nezaposleni, imigranti« (Branco in drugi 2004, 25). V Sloveniji še nimamo socialnih podjetij (predvsem pa ne zakonodaje, ki bi to urejala), ki bi sistematično in namensko zaposlovala razen invalidnih še druge osebe, ki so težko zaposeljive na odprtem trgu dela. Zaradi gospodarske krize, v zaostrenih razmerah zaposlovanja pa bi takšna podjetja zelo potrebovali. Upamo, da bo z novim zakonom o socialnem podjetništvu ta vrzel izpolnjena, kar bo predvidoma pospešilo razvoj novih socialnih podjetij tudi za druge ciljne skupine ranljivih.

Da bi neko podjetje dobilo status invalidskega podjetja, mora med drugim zaposlovati vsaj 40% invalidov. V socialnih kooperativah je ta odstotek nižji – samo 30%, vendar zajema tudi druge ranljive skupine. To mogoče omogoča kooperativam nekoliko višjo produktivnost, vendar je vse skupaj treba gledati v kontekstu vseh bonitet, ki jih ponuja ena ali druga država.

V invalidskih podjetjih načeloma ne delajo prostovoljci, medtem ko imajo v Italiji prostovoljci precej pomembno vlogo. Njihovo vključenost v kooperative ureja tudi zakonodaja, ki določa, kakšne bonitete lahko imajo oziroma koliko jih lahko sodeluje v posamezni kooperativi. Italija ima že od leta 1991 zakon o prostovoljstvu, Slovenija pa

ga do pred kratkim še ni imela. Tretjega februarja letos je tudi Slovenija sprejela zakon o prostovoljstvu in tako uredila področje dela prostovoljcev.

Tako invalidska podjetja kot socialne kooperative se ukvarjajo z najrazličnejšo proizvodnjo in opravljajo zelo različne storitve oziroma delujejo na vseh mogočih področjih.

Če primerjamo razlike v spodbudah države, ki jih imata oba tipa organizacij, so zelo pomembne davčne olajšave. Prednost socialnih kooperativ je, da so lahko opravičene plačila, davka na dodano vrednost, tako za svoje produkte kot storitve. Pri nas invalidska podjetja nimajo te spodbude, je pa predlog v bodočem zakonu o socialnem podjetništvu, ki dopušča bodočim socialnim podjetjem znižan davek na dodano vrednost. To je zelo pomembna prednost, saj tako lahko ponudijo izdelek ali storitve po nižji ceni kot njihova konkurenca.

Kar zadeva preostale davčne olajšave, so v Sloveniji invalidskim podjetjem priznane olajšave pri davku na dohodek oziroma dobiček podjetja. Tudi v Italiji so jim priznane podobne olajšave. Dodatno pa so italijanske kooperative v celoti razbremenjene plačila davka na zaloge, ni jim treba plačati davka na prispevek v Marconijev sklad, opravičeni pa so tudi plačila davka na zasebne donacije nonprofitnim organizacijam. Znižan imajo (za 25%) tudi davek na nepremičnine, posredno korist pa imajo tudi od davčnih olajšav za tiste, ki kupujejo »solidarnostne obveznice«. Glede davčnih bonitet lahko ugotovimo, da imajo v Italiji socialne kooperative več davčnih razbremenitev, kot v Sloveniji.

V obeh državah so opravičeni plačila pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V Sloveniji velja to za vse zaposlene v invalidskem podjetju, v Italiji pa le za tiste zaposlene, ki spadajo v skupino ranljivih oseb. V Sloveniji so opravičeni še plačila prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter prispevka delodajalca za zavarovalno dobo. Na tem področju ustvarja Slovenija bolj stimulatívne pogoje za zaposlovanje invalidnih oseb.

Subvencija plač pa je boniteta, ki je v italijanskih kooperativah ne poznajo. V Sloveniji je subvencija plače invalida odvisna od ocene njegovih delovnih rezultatov, nižji kot so, višja je subvencija. V Italiji sicer obstaja možnost subvencije za plačo, vendar samo v

primeru, da se brezposelni invalid zaposli prek regionalnega »zavoda za zaposlovanje«. Subvencije ob zaposlivi brezposelne osebe pa pozna tudi Slovenija. Do pred kratkim je spodbude za zaposlovanje invalidov podeljeval Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, zdaj pa se lahko invalidska podjetja prijavijo na različne razpise, kot je na primer Zaposli.me ali pa razpis Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb.

Med spodbude za zaposlovanje ranljivih skupin lahko umestimo tudi prednosti, ki jih imata oba tipa organizacij pri pridobivanju dela. Pri invalidskih podjetjih so to pridržana javna naročila. Neka organizacija lahko, namesto da gre na javni razpis, objavi pridržano javno naročilo in izbere invalidsko podjetje, ki ga bo izpolnilo. V Italiji obstaja podobna možnost, kjer lahko socialna kooperativa neposredno, brez javnega razpisa, pridobi delo.

Dodatne spodbude pa lahko v Italiji socialne kooperative dobijo za nekatere dejavnosti, ki so posebej določene, vendar samo izbrana manj razvita območja. Tega v Sloveniji nisem zasledil.

Podobno vlogo v obeh državah imajo tudi krovne organizacije oziroma združenja, v katere se povezujejo invalidska podjetja oziroma socialne kooperative – Zavod invalidskih organizacij Slovenije (ZIPS), Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue in Confederazione Cooperative Italiane ter preostala združenja. Pri nas obstaja eno samo takšno združenje za invalidska podjetja (zaposlitveni centri na primer takega združenja nimajo), v Italiji pa je poleg omenjenih še več podobnih združenj. Vsako izmed njih pa zastopa neko politično usmerjenost.

### **5.3 Podobnosti in razlike na ravni izbranih podjetij**

Tako invalidsko podjetje Centerkontura kot socialna kooperativa Cooperativa David Chiossone zaposlujeta invalide. Obe sta umeščeni v urbano okolje, opravljata pa različne dejavnosti, četudi v obeh zasledimo (tudi) intelektualne dejavnosti. Razlikujeta se po velikosti, kooperativa zaposluje le pet oseb, od katerih sta dva invalida, medtem ko je invalidsko podjetje srednje veliko in zaposluje 46 oseb, od katerih je 19 invalidov.



Obe podjetji imata večino strank v javnem sektorju. V slovenskem podjetju so poudarili pomembnost nadomestnega izpolnjevanja kvot, saj jim je to zagotovilo že nekaj del, medtem ko v socialna kooperativi tega niso navedli kot kako posebno prednost.

Do pridržanih javnih naročil so bili v slovenskem podjetju dokaj kritični. Zaradi slabega poznavanja te možnosti podjetja ne uporabljajo. Isti problem so izrazili tudi v italijanskem podjetju, kjer prav tako redko dobijo delo neposredno, tako da morajo ponavadi konkurirati na javnih razpisih z drugimi običajnimi podjetji. Oboji imajo tako enotno mnenje, da bi bilo treba nameniti več pozornosti pridržanim javnim naročilom oziroma v primeru kooperativ možnosti pridobitve dela neposredno, brez razpisov. V kooperativi bi si sicer želeli nekoliko več finančnih spodbud, vendar pa vidijo oboji glavni problem pri zagotavljanju dela oziroma poslov. Predvsem tu bi si želeli, da se v praksi več izvaja tisto, kar jim je z zakonom že omogočeno.

Obe podjetji namenjata dobiček razvoju podjetja. Slovensko podjetje ga namenja še za ustvarjanje novih delovnih mest v podjetju, kooperativa pa bi ga, če bi bilo to mogoče, prav tako namenila za zaposlitev novega sodelavca, ki bi se ukvarjal z iskanjem poslov.

Obe podjetji sta občasno prisiljeni vzeti likvidnostni kredit. V Sloveniji invalidsko podjetje nima pri tem nekih posebnih ugodnosti, v Italiji pa lahko dobijo boljše kreditne pogoje, če ga vzamejo v posebnih bankah, ki so jih ustanovile neprofitne organizacije. Za oboje pa je to le izhod v sili, ponavadi zaradi plačilne nediscipline oziroma ko delajo na projektih, kjer dobijo plačilo šele z daljšim časovnim zamikom, kar je za oboje precejšen problem.

V obeh državah se skušajo čim bolj prilagajati trgu dela, obe podjetji pa imata na svojem področju delovanja tudi konkurenco. Večinoma med podjetji, ki niso invalidska podjetja oziroma socialne kooperative. Če hočejo preživeti, morajo nenehno iskati nove priložnosti, biti morajo inovativni ter iskati nove možnosti. V tem se očitno ne razlikujejo od drugih podjetij. Ne eni ne drugi ne menijo, da bi imeli kake posebne prednosti pred drugimi podjetji oziroma organizacijami. V obeh podjetjih so poudarili, da je zanje zelo pomembna kvalitetno in strokovno opravljena storitev.

V promocijo ne vlaga nobeno od podjetij, predvsem zaradi finančnih omejitev.

Čeprav si oboji prizadevajo, da bi dobili delo za daljše obdobje, jim to ne uspe pogosto. Največkrat opravljajo projekte, ki trajajo v povprečju le eno ali dve leti.

V Sloveniji imajo zaposleni plačano malico, prevoz na delo in regres, medtem ko v Italiji zaposleni teh ugodnosti nimajo. Malico dobijo samo v primeru, da je v podjetju interna restavracija. So pa zaposleni upravičeni do trinajste plače, kar je pri nas precej velika redkost.

## 6 ZAKLJUČEK

Moje prepričanje, da je socialno podjetništvo dober odgovor na aktualne potrebe družbe, se je potrdilo. Namesto pasivnih oblik pomoči dejavno pripomore k vključevanju ranljivih skupin v sfero dela in kar pomembno doprinaša k družbeni blaginji, kar 10% BDP v EU. Sočasno pa zadovoljuje potrebe posameznika, da dejavno poskrbi za svoje materialne potrebe, uresniči svoje interese in ni izključen iz družbe.

Utemeljeno lahko predvidevamo, da bo število invalidskih podjetij, socialnih kooperativ in drugih oblik socialnega podjetništva vsaj v bližnji prihodnosti hitro raslo. Ker so zahteve delodajalcev vse večje, se vse več brezposelnih oseb znajde med ranljivimi skupinami. Omenil bi le tri take skupine, katerih zaposlovanje je v tem času (pa tudi v bližnji prihodnosti) zaradi njihove številčnosti najbolj pereče. To so starejši delavci, katerih število zaradi staranja evropskega prebivalstva in podaljševanja delovne dobe zelo hitro narašča. Potem so mladi, ki za delodajalce niso dovolj zanimivi, ker nimajo delovnih izkušenj, delovna mesta pa jim zaradi podaljševanja delovne dobe zasedajo starejši. Kljub veliki energiji in zagonu, ki ju premorejo, se običajno zaposlujejo šele po daljši brezposelnosti, kar je zanje psihično zelo obremenjujoče, saj se ne morejo osamosvojiti. In končno migranti, katerih število zaradi ekonomskih in drugih razlogov v EU stalno narašča.

Ustrezna zakonodaja, ki ureja in podpira področje socialnega podjetništva, je izredno pomembna, saj je osnovni pogoj, da se takšne oblike zaposlovanja sploh izvajajo. Brez finančne in druge podpore delodajalci v današnjih težkih gospodarskih razmerah najbrž ne bi zaposlovali delavcev, ki ne dosegajo visoke produktivnosti. Trenutna slovenska zakonodaja ponuja precej ugodnosti invalidom, ki imajo status, tako rekoč ničesar pa preostalim, ki so iz drugih razlogov teže zaposljivi. Italijanska zakonodaja že kar nekaj let pokriva tudi druge ciljne skupine, ki ne morejo enakovredno konkurirati na odprtem trgu dela. Upam, da bo novi zakon o socialnem podjetništvu to vrzel izpolnil.

Tudi ob dobri zakonodaji se pokaže, da se tisto, kar je na papirju, ne realizira vedno tudi v praksi. Možnosti, ki jih dopušča zakonodaja, je veliko, hkrati pa so razpršene po različnih zakonih in verjetno je le malo ljudi, tako delodajalcev, še manj pa

brezposelnih, ki bi poznali vse ugodnosti, ki jih država omogoča. Tudi sam sem opazil, kako težko je včasih najti pa tudi razumeti nekomu, ki ni vaje pravnega jezika, kaj vse država ponuja delodajalcu ali posamezniku. Rešitev vidim v boljšem informiranju tako delodajalcev kot brezposelnih, informacije pa bi morale biti podane preprosto, v jeziku ki ga vsakdo razume.

Glede na to, da ima Italija precej daljšo tradicijo v delovanju socialnega podjetništva, sem pričakoval večje razlike med enim in drugim sistemom. Našel pa sem več podobnosti kot razlik. Obstajajo sicer manjše razlike v podrobnostih, nekatere posamezne rešitve so boljše v Italiji, druge pa pri nas, tako da se sumarno nekako izenači.

Za konec pa bi rad poudaril dvoje. Socialno podjetništvo nedvomno prinaša ogromno koristi ranljivim skupinam pa tudi družbi na splošno. Kljub temu pa po mojem mnenju ne sme postati nekakšen »delovni geto«, v katerem bodo našli delo vsi, ki niso hiperproduktivni in jih odprti trg dela zavrača. Skupina ranljivih se namreč zelo hitro širi in obstaja nevarnost, da bomo imeli na eni strani samo še elitna podjetja, ki bodo obračala glavnino gospodarskega kapitala, na drugi strani pa socialna podjetja, ki bodo životarila z državno pomočjo in omogočala svojim delavcem le skrajno spodnjo mejo preživetja. Prizadevati bi si morali za to, da se večina ljudi iz ranljivih skupin zaposluje v običajnih podjetjih, pri tem pa jim država pomaga z različnimi subvencijami in prilagoditvami ter hkrati s tem, da predpisuje kazni za tiste, ki ne bi zaposlovali ljudi iz ranljivih skupin. Le tisti, ki tega res ne zmorejo, sodijo v socialna podjetja. Izogniti pa bi se bilo treba tudi skrajnosti, da v želji po dobičku za vsako ceno vsakogar zaposlimo. Delo je izjemno pomembna vrednota v življenju posameznika, a vendar ni edina. Nekateri ljudje so pač nezaposljivi in tudi to je treba upoštevati.

In druga sklepna misel. V obeh podjetjih, ki sem jih podrobneje opisal, so zaposleni poudarili, da ne želijo prvenstveno finančne pomoči države, ampak lažji dostop do dela, do poslov, do projektov. Ne želijo pasivno prejemati denarnih sredstev, ampak le to, da jim država ponudi ali olajša dostop do dela, ki ga bodo sami opravili in sami zaslužili plačilo za svoje delo.

## LITERATURA:

Borzaga, Carlo in Monica Loss. 2002. *Work Integration Social Enterprises in Italy*. Dostopno prek: [http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF\\_files/PERSE/PERSE\\_WP\\_02-02\\_I.pdf](http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_02-02_I.pdf) (10. december 2010).

Borzaga, Carlo in Jacques Defourny. 2004. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge.

Branco, Davide, Eugenio Gattolin, Giacinto Tommasini, Franek Johannes, Simona Zagorc in Stojan Zagorc. 2004. *Uvajanje socialnega podjetništva v Sloveniji: Primerjalna študija: Italija, Avstrija, Slovenija*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.

Brumnič-Smrekar, Tatjana in Dominik Presen. 2010. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2009*. Dostopno prek: <http://www.ir-rs.si/f/docs/RR/rc-junij10-presen-smrekar.pdf> (10. januar 2011).

*Confcooperative*. Dostopno prek: <http://www.confcooperative.it/default.aspx> (2. februar 2011).

Equal Second Phase – TCA 3975 – En-Power project. 2007. *Valorisation of Human Resources: From the individual complexity to the competitive organisation*. Ancona: Equal – European Social Fund.

Gosling, Paul. 2002. *Social co-operatives in Italy: Lessons for the UK*. Dostopno prek: <http://www.sel.org.uk/uploads/SocialCooperativesInItaly.pdf> (14. september 2010).

Holmqvist, Mikael. 2009. *The disabling state of an active society*. Surrey: Ashgate.

Instituto nazionale di statistica. 2005. *Testo integrale*. Dostopno prek: [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20071012\\_00/testointegrale.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20071012_00/testointegrale.pdf) (23. januar 2011).

Kolarič, Zinka, Andreja Črnak-Meglič in Maja Vojnovič. 2002. *Neprofitno-volonterske organizacije*. Ljubljana: Založba FDV.

*Lega Coop*. Dostopno prek: <http://www.legacoop.it/> (2. februar 2011).

Lužar Šajt, Dušanka, Sonja Gavez, Vanja Hazl, Julija Marošek, Stojan Zagonc, Simona Zagonc, Maja Gorjanc, Zdenka Kovač in Davide Branco. 2005. *Študija obstoječega stanja na področju socialne ekonomije v Sloveniji: s priporočili za pripravo modela uvajanja socialnega podjetništva*. Dostopno prek: [http://www.teses.eu/upload/book.social.entr.2\(1\).pdf](http://www.teses.eu/upload/book.social.entr.2(1).pdf) (8. maj 2009).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2011a. *Invalidska podjetja v RS*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_rs/) (13. december 2010).

--- 2011b. *Vlada RS sprejela mnenje k Predlogu zakona o socialnem podjetništvu*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/1939/6552/37404c3810/> (18. januar 2011).

Pahor, Nives, Vida Petrovčič in Primož Kaučič. 2004. Čas za socialno podjetništvo. *Podjetnik* 8 (13): 14-16.

*Pravilnik o zaposlitvenih centrih*. Ur. l. RS 117/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005117&stevilka=5162> (5. februar 2011).

Racio. 2008. *Interna raziskava za Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, glede predloga sprememb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Celje: Racio d.o.o.

Statistični urad Republike Slovenije. 2008. 3. december, mednarodni dan invalidov. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2034](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2034) (13. januar 2011).

--- 2010. *Mednarodni dan invalidov 2010*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3606](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3606) (13. januar 2011).

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča. 2008. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2007*. Dostopno prek: <http://www.ir-rs.si/f/docs/RR/gradivo-evalvacija2007.pdf> (10. januar 2011).

--- 2009. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2008*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/filelib/dodatno/rc-naloge2009/evalvacija\\_delovanja\\_zaposlitvenih\\_centrov\\_v\\_letu\\_2008.pdf](http://www.ir-rs.si/filelib/dodatno/rc-naloge2009/evalvacija_delovanja_zaposlitvenih_centrov_v_letu_2008.pdf) (10. januar 2011).

Uršič, Cveto in Aleksandra Tabaj, ur. 2008. *Zbirka: Človekove pravice in invalidi, Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost?* Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Vanek, Wilda M. 2001. *Italian Social Cooperatives*. Dostopno prek: <http://www.caledonia.org.uk/vanek.htm> (7. oktober 2010).

*Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2)*. Ur. l. RS 117/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5014> (5. februar 2011).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (22. januar 2011).

*Zakon o javnem naročanju (ZJN-2)*. Ur. l. RS 128/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006128&stevilka=5409> (20. december 2010).

*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4646> (20. december 2010).

*Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB 2).* Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200716&stevilka=720> (15. december 2010).

Zavod invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS). 2011. *Kdo smo.* Dostopno prek: <http://www.zavod-ips.si/si/kdosmo/index.html> (26. januar 2011).

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ). 2011. *Poklicna rehabilitacija.* Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/uveljavljanjepravic/poklicna+rehabilitacija> (10. januar 2011).



## **PRILOGA A: Vprašanja za intervju v socialni kooperativi in invalidskem podjetju**

### **1.) Osnovni podatki o podjetju**

Ime podjetja, družbe, zavoda, ustanove ?

Kdaj je bilo podjetje ustanovljeno? Kdo ga je ustanovil?

Koliko je zaposlenih, po spolu, starosti, po izobrazbi?

Struktura zaposlenih (število):

- a) invalidni delavci (kakšen tip):
- b) ranljivi:
- c) ostali:

Glavne dejavnosti podjetja:

### **2.) Organiziranost podjetja**

Organiziranost podjetja, tip organizacije.

Lastništvo podjetja (ali so to zaposleni ali nek drug lastnik)?

Kako bi ocenili odnose v podjetju (formalni ali neformalni)?

Ali je to podjetje član kakega krovnega podjetja oziroma nekega združenja istih oziroma podobnih podjetij? Kaj dobiva od tega združenja in kaj mora dajati temu združenju? (npr. Zavod invalidskih podjetij Slovenije oziroma Legacoop)

### **3.) Trg in okolje podjetja**

Ali obstaja kako podobno podjetje v regiji/državi s podobno dejavnostjo?

Kdo je prejemnik storitev oziroma kdo je kupec proizvodov?

Ali so tudi kakšni konkurenti v panogi, ki niso invalidska podjetja (kakšne so razlike glede na prednosti/slabosti, ki jih ima invalidsko podjetje v primerjavi z navadnim podjetjem)?

Število vseh izvedenih projektov v zadnjih nekaj letih (število projektov EU, število državnih in regijskih projektov).

Kakšne so prednosti, namenjene invalidskim podjetjem pri pridobivanju projektov (če seveda te prednosti so – na primer pri javnih naročilih)?

Velikosti proračunov teh projektov (približno)?

Ali sodelujete z drugimi organizacijami? Na kakšen način poteka sodelovanje (morda pri projektih)? (Tudi mednarodno sodelovanje z drugimi podjetji.)

Kako bi ocenili svojo prepoznavnost lokalno, državno, evropsko?

Ali dobivate kakšno podporo od lokalne skupnosti? Če da, v kakšni obliki (Direktno financiranje, oddajanje javnih naročil ipd.)?

Ali posvečate posebno skrb tudi prepoznavnosti organizacije (promocijske aktivnosti, blagovna znamka, družbeno odgovorno podjetje, okolju prijazno podjetje, otroku prijazno podjetje itd.)? Ali imate kot podjetje kakšen certifikat (npr. ISO)?

#### **4.) Ekonomsko-finančno stanje v podjetju**

Kakšni so okvirni letni prihodki invalidskega podjetja/zaposlitvenega centra? Kakšni so okvirni prihodki zadnjih nekaj let?

Premoženje podjetja (zgradbe, stroji, naprave, orodja, zemljišča)? Ali vam je pri tem država, regija, občina namenila kakšno pomoč?

Krediti podjetja (jih potrebujejo ali ne), ali so kakšne prednosti za invalidska podjetja, pri dobivanju kreditov?

Število subvencij, ki jih dobijo na zaposlenega? Vrsta subvencij; trajanje subvencij (kratkotrajne, trajne itd.)?

Od koga dobite subvencije (EU, država, regija, občina)?

Ali podjetje ustvarja dobiček? Ali je organizacija neprofitna, delno profitna?

Za kaj namenja dobiček? ( investicije, razvoj, izobraževanje, vlaganje v skupnost itd)

#### **5.) Zaposleni**

Kadrovanje – ali zaposlujete tudi nove ljudi ali imate stalno zaposlene že dalj časa ?

Kako rekrutirate nove zaposlene? (Zavod za zaposlovanje, socialno skrbstvo, ali kaj podobnega – register)

Ali se novi zaposleni udeležijo kakšnega usposabljanja? Če da, koliko časa traja usposabljanje in kdo je plačnik?

Povprečna plača zaposlenega?

Koliko časa dnevno delajo/Koliko je dolg delovnik?

Ali imajo prehrano med delom plačano?

Ali imajo plačan prevoz na delo?

Oblika zaposlenosti (nedoločen čas, določen čas, part time, druge fleksibilne oblike zaposlitve – katere oblike prevladujejo)?

Izobrazbena struktura vodilnih kadrov?

Strokovni delavci za delo z ranljivimi, tudi invalidi, kakšnih poklicnih profilov so?

Izobraževanje zaposlenih v podjetju, kako je organizirano, koliko sredstev mu namenjate na leto? Ali si lahko zaposleni vzamejo nekaj časa za izobraževanje?

Koliko dopusta imajo zaposleni? Ali dobijo regres? Ali so lahko zaradi bolezni oziroma invalidnosti dlje časa odsotni od dela? Kdo pokrije bolniško odsotnost?