

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, avgust 2009

NENA CVETKOVSKA

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**VLOGA SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA PRI VEČJI
ZAPOSLEJIVOSTI MLADIH DIPLOMANTOV**

Ljubljana, avgust 2009

NENA CVETKOVSKA

IZJAVA

Študentka Nena Cvetkovska izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Patricije Kotnik, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 31. 08.2009

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
2. DEFINICIJE POJMOV.....	2
2.1 Tretji sektor.....	2
2.2 Socialno podjetje.....	4
2.3 Opredelitev neprofitnih organizacij po slovenski legislativi.....	6
3. RAZLOGI ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA.....	9
3.1 Razlogi za razvoj socialnega podjetništva v Evropi.....	9
3.2 Razlogi za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji.....	10
3.2.1 Razmere na trgu dela v Sloveniji	10
3.2.2 Vloga socialnih podjetij	13
4. SOCIALNA PODJETJA V SLOVENIJI.....	14
5. ZAPOS LJIVOSTI MLADIH DIPLOMANTOV – ISKALCI PRVE ZAPOS LJITVE.....	17
5.1 Obstoječe stanje pri zapos ljivosti mladih diplomantov.....	18
5.2 Socialna podjetja in zapos ljivost mladih - primeri dobre prakse.....	19
5.3 Socialna podjetja in zapos ljivost mladih diplomantov – Slovenija.....	24
5.3.1 WUS (World University Service) Austria	25
5.3.2 AIESEC	28
5.3.3 CERŠ – Center za svetovanje in razvoj študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani	31
5.3.4 Mladinski Ceh	34
6. PREDLOG UKREPOV ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA IN POSPEŠEVANJE ZAPOS LJIVOSTI MLADIH V SLOVENIJI.....	35
6.1 Namen in cilji izvajanja ukrepov.....	35
6.2 Pravni okvir za razvoj socialnega podjetništva.....	36
6.3 Povezava ključnih deležnikov na področju zapos ljivosti mladih.....	37
6.4 Predlogi konkretnih projektov.....	39
6.4.1 Priznavanje neformalnega izobraževanja	39
6.4.2 Študentje svetovalci v podjetjih	41
6.4.3 Obvezne prakse	42
SKLEP.....	43
LITERATURA IN VIRI.....	45

KAZALO TABEL

TABELA 1: Oblike aktivnosti na področju družbene ekonomije in nekaj podatkov o zaposlenosti v tem sektorju v Sloveniji (2005).....	15
--	----

KAZALO SLIK

SLIKA 1: Trije sistemi ekonomije.....	3
SLIKA 2: Trenutna zaposlitev udeležencev BCC tekmovanja po končanem študiju..	28
SLIKA 3: Trenutni nivo zaposlitve BCC udeležencev po končanem študiju.....	28
SLIKA 4: Povezovalna shema CERŠ.....	32

UVOD

Sodoben svet od nas ne zahteva samo izpolnjevanja materialnih interesov, temveč tudi skrb za pozitivne spremembe v družbi ter reševanje socialnih in ekoloških problemov. Kapitalizem je svojo nepopolnost pri reševanju socialnih vprašanj že dokazal. Vedno večjo pozornost se v zadnjem času namenja hibridni obliki podjetij, ki rešujejo ta vprašanja z delovanjem na trgu. Število in vpliv takšnih socialnih podjetij v zadnjih tridesetih letih vidno narašča.

Razloge za pojav in razvoj socialno usmerjenih organizacij najdemo v izpadu delovanja tržnega sistema. Leta 2008 je imelo svetovno gospodarstvo enega izmed največjih izpadov od začetka novega stoletja, kar je povzročilo globalno recesijo in posledično socialne težave. Ta dejavnik bo še bolj pospešil razvoj socialnih podjetij, ki bodo z uporabo ustvarjalnosti in razvijanja podjetnosti poskušala uravnotežiti celoten sistem.

Prav globalna ekonomska kriza in nezmožnost svetovnega gospodarstva, da bi se z njo spopadel, sta pritegnili moje zanimanje za značilnosti socialnih podjetij in način reševanja aktualnih problemov. Namen te naloge je preučiti vlogo socialnih podjetij pri zmanjševanju strukturne brezposelnosti in pomagati državnim organom, izobraževalnim institucijam ter socialnim podjetjem, ki delujejo na tem področju, s predlogi za krepitev te vloge. Cilj naloge je predstaviti dobre prakse socialnih podjetij, ki delujejo na področju zmanjševanja strukturne brezposelnosti v svetu, in oblikovati predloge ukrepov na tem področju v Sloveniji. V diplomski nalogi se še posebej osredotočam na možen vpliv socialnih podjetij pri zmanjševanju brezposelnosti mladih diplomantov.

Osrednja teza, ki jo bom postopoma razvijala skozi diplomsko nalogo, je da socialna podjetja lahko vplivajo na zmanjševanje strukturne brezposelnosti. V uvodnih poglavjih bom predstavila pomen in definicijo socialnega podjetništva ter razloge in potrebe za razvoj le-tega. Pri tem poskušam razmejiti pojme med različnimi organizacijami, ki spadajo v neprofitni sektor. V nadaljevanju bom predstavila trenutno situacijo socialnega podjetništva v Sloveniji in opisala nekatere organizacije, ki že delujejo na tem področju. V osrednjem delu diplomske naloge se bom osredotočila na problem zaposljivosti mladih diplomantov ter možnosti za reševanje le-tega s pomočjo socialnih podjetij. Pri tem bom predstavila nekatere primere iz sveta, ki že prispevajo k reševanju omenjenega problema. Diplomsko nalogo bom sklenila s predstavitvijo svojih predlogov za izvedbo projektov, ki bi lahko zmanjšali brezposelnost mladih diplomantov v Sloveniji. Konkretni projekti temeljijo na razvoju

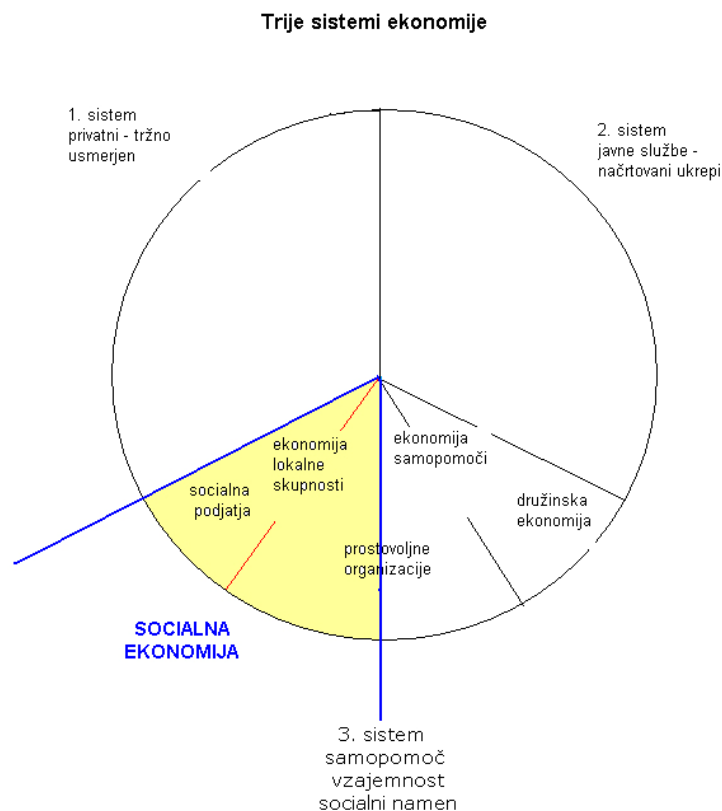
socialnih podjetij in aktivnem sodelovanju ključnih deležnikov iz vseh treh sistemov ekonomije: javnega, privatnega in socialnega.

2. DEFINICIJE POJMOV

2.1 Tretji sektor

Nezmožnost javnega sektorja in tržnega gospodarstva obvladovati že ustaljeno visoko strukturno brezposelnost v večini držav ter težave tradicionalnih ukrepov javnega sistema za učinkovitejše premagovanje novih gospodarskih in socialnih izzivov porajajo vprašanje o vlogi tretjega sektorja pri reševanju teh problemov (Defourny, 2004, str. 4). Tretji sektor, ali v večini primerov tako imenovani neprofitni sektor, predstavlja most med javnim in privatnim sektorjem, pri čemer nudi možnost za zapolnjevanje vrzeli med tema dvema (Heckl in Pecher, 2007, str. 5). Organizacije tretjega sektorja v gospodarstvu se karakterizirajo z visoko fleksibilnostjo, odzivnostjo, kreativnostjo in željo po prevzemanju odgovornosti, kar je tipično za privatni sektor (Defourny, 2004, str. 4). Po drugi strani pa je njihovo delovanje usmerjeno predvsem v reševanje socialnih problemov in k skupnem dobrem ter povečanju skupne blaginje. S temi karakteristikami so organizacije sposobne igrati posredniško vlogo med privatnim in javnim sektorjem ter ljudmi, ki so te pomoči potrebni. Trije sistemi ekonomije so predstavljeni na spodnji sliki, ki prikazuje glavne značilnosti vsakega sistema. Iz slike je razvidno, da je tretji sektor povezovalni člen med privatnim tržno usmerjenim in javnim sektorjem. Tretji sektor je sistem samopomoči, vzajemnosti in deluje v socialni namen. Iz slike je razvidna tudi njegova razdelitev na socialno ekonomijo ter ostale neprofitne organizacije.

Slika 1: Trije sistemi ekonomije



Vir: Ekonomski inštitut Maribor, Študija obstoječega stanja na področju socialne ekonomije v Sloveniji : s priporočili za pripravo modela uvajanja socialnega podjetništva : uvajanje modela socialnega podjetništva v treh pilotskih regijah v Sloveniji (študija izvedljivosti,) 2005, str.39.

V zadnjem času se je pomembnost delovanja organizacij tretjega sektorja zelo povečala. Veliko raziskav na tem področju kaže na vse večje aktivnosti (Defourny, 2004, str. 1). Poleg opaženega povečanja dejavnosti teh organizacij se vidno povečuje tudi število zaposlenih v tem sektorju. V starih članicah EU (15) zaposluje 10% aktivnega prebivalstva in ustvarja približno 10% BDP (Ekonomski inštitut Maribor, 2005, str. 9).

Preden se osredotočim na konkretni vpliv teh organizacij na gospodarstvo ter ekonomsko blaginjo, bom čim bolj natančno definirala posamezne pojme in razmejila določene oblike organizacij, ki spadajo pod tako imenovani tretji sektor.

Čeprav so v zadnjem času izvedli veliko raziskav na omenjenem področju, se tudi strokovnjaki srečujejo s težavo, kako natančno opredeliti in definirati organizacijske oblike in pojme.

Ko govorimo o tretjem sektorju, se moramo zavedati kompleksnosti njegove sestave oziroma moramo biti pozorni pri definiranju vseh organizacij in subjektov. Glede na to, da je tretji sektor sam po sebi široko definiran, se bom osredotočila na podrobno definiranje njegove sestave.

2.2 Socialno podjetje

Pojem socialno ali družbeno podjetje, kakor tudi področje socialnega podjetništva, je najnovejši v zgodovini razvoja tretjega sektorja. Začetke socialnega podjetništva lahko najdemo v poznih osemdesetih in zgodnjih devetdesetih letih v ZDA in Evropi (Defourny in Nyssens 2008, str. 4). V večini socialističnih držav je bila narodna blaginja regulirana s strani države. Razvoj prostovoljnega sektorja je bil v času socializma prekinjen. Danes v bivših komunističnih državah gledajo na socialna podjetja kot na možnost za zapolnjevanje socialne luknje, ki se je odprla po umiku države s področja socialne varnosti po letu 1989. Čeprav se je socialno podjetništvo pojavilo v Centralni in Vzhodni Evropi po razpadu socialističnih držav že v zgodnjih devetdesetih (Heckl & Pecher, 2008, str. 12), je ta pojem še vedno malo znan v Sloveniji. Razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji se odvija zelo počasi in prikrito. Tudi literature v slovenščini je o tej temi zelo malo, kar dodatno postavlja še vprašanje o pravilnem prevodu pojma, ki se v angleščini uporablja kot »*social entrepreneurship*«. Obstajata dve različici prevoda v slovenščino in sicer **socialno podjetništvo** ter **družbeno podjetništvo**. V nadaljnjem tekstu bom kot prevod angleške besede »*social entrepreneurship*« uporabljala prevod **socialno podjetništvo** oziroma **socialno podjetje** za besedno zvezo »*social enterprise*«.

Čeprav je konsistentnost uporabe edinstvenega prevoda zelo pomembna za sporazumevanje, je še bolj pomembna natančna definicija pojma ter njegova vsebina. Glede na to, da je sam pojem nov ter v večini držav še ne obstaja poenotena regulativa, se tudi definicije socialnega podjetništva razlikujejo od države do države (Heckl in Pecher, 2007, str. 11). Univerzalno definicijo je nemogoče postaviti, saj se vsebinsko socialna podjetja razlikujejo glede na kulturne, zgodovinske, politične in ekonomske značilnosti okolja, v katerem se razvijajo. Od okolja do okolja se razlikujejo tudi družbeni cilji, njihovi proizvodi in storitve, ki jih socialna podjetja razvijajo.

V Veliki Britaniji je definicija socialnega podjetja določena z nacionalno legislativo in tako opredeljuje socialno podjetje: »*Socialno podjetje je v prvi vrsti "posel". Ukvarja se z neko obliko trajnega poslovanja, ki pa je povezano s socialnimi cilji oz. nameni. Tako kot vsako podjetje teži k ustvarjanju dobička, ta pa se reinvestira za namene te*

dejavnosti ali v lokalno skupnost; osnovni cilj torej ni maksimiziranje dobička za lastnike.» (Department of Trade and Industry, 2002).

Evropska komisija ugotavlja, da splošno uporabna definicija socialnega podjetništva ne obstaja, vsa socialna podjetja pa naj bi imela določene skupne karakteristike. V študiji, ki je bila izvedena s strani Evropske komisije, navajajo naslednje karakteristike (Heckl & Pecher, 2008, str. 7):

»Socialna podjetja predstavljajo podjetja in organizacije (subjekti) s ciljem zagotavljanja družbenega blagostanja, ki izpolnjujejo naslednje ekonomske in socialne/družbene kriterije:

ekonomski:

- *osnovna dejavnost je proizvodnja izdelkov in/ali prodaja storitev,*
- *visoka stopnja avtonomije (npr. ni v večinski lasti države),*
- *tržna usmerjenost,*
- *opredeljen delež neplačanega dela;*

socialni/družbeni:

- *nastane na podlagi civilne pobude,*
- *odločanje ni odvisno od deleža vloženega kapitala (1 deležnik / 1 glas),*
- *aktivno vključevanje vseh deležnikov,*
- *delovanje v korist svojih članov, uporabnikov in skupnosti,*
- *dobiček se v večini vlaga nazaj v dejavnost ali v lokalno okolje (osnovni cilj ni maksimiziranje dobička za lastnike)«.*

Lahko pa poudarimo naslednje lastnosti, ki so karakteristične za večino socialnih podjetij in določajo pomen pojma (Heckl & Pecher, 2008, str. 12):

- ***uresničuje širše socialne ter družbene cilje,***
- ***ustvarja poslovne prihodke,***
- ***osredotočeno je na ranljivo ciljno skupino prebivalstva,***
- ***lahko deluje pod različnimi pravnimi oblikami,***
- ***uporablja prostovoljno delo,***
- ***je neprofitno ali reinvestira svoj profit,***
- ***je upravičeno do javnih sredstev.***

Če povzamemo, je delovanje socialnega podjetja usmerjeno predvsem v zagotavljanje proizvodov in storitev socialno ogroženim skupinam oziroma ljudem, ki so tega potrebni. Na ta način si socialna podjetja prizadevajo doseči širše socialne in družbene cilje ter zagotavljajo proizvode in storitve, ki normalno ne morejo biti ponujeni s strani državnega ali privatnega sektorja. Čeprav ta podjetja zasledujejo cilje širše družbene koristi, to ne pomeni, da ne ustvarjajo nobenih prihodkov ter posledično tudi ne profita. Od klasičnih profitnih podjetij, ki delujejo po ekonomskem načelu maksimiziranja profita, se razlikujejo po tem, da ustvarjanje dobička ni njihov primarni cilj, ampak je delovanje za skupno družbeno dobro. Poleg tega pa je njihov ustvarjeni dobiček naprej investiran v nadaljnji razvoj. Večina socialnih podjetij ustvarja svoje prihodke s prodajo svojih proizvodov oziroma storitev, del finančnih prilivov pa dobijo s strani državnih institucij in javnih skladov. Zgoraj omenjene karakteristike bom uporabila kot delovno definicijo pojma socialno podjetništvo.

Kot sem že omenila, socialna podjetja nimajo edinstvene pravne oblike in lahko delujejo v vsaki obliki ali strukturi, v kateri obdržijo lastnosti, ki so opisane v zgornjem odstavku. Podjetja so lahko organizirana kot že tradicionalne zbornice, združenja in fundacije, lahko pa prevzamejo poslovne modele, tipične za profitni korporacijski sektor, kot so d.o.o., d.d. itn. (Heckl & Pecher, 2008, str. 2). Čeprav so d.o.o.-ji in d.d.-ji tipična pravna oblika socialnih podjetij v Veliki Britaniji, na Irskem in v skandinavskih državah ostaja organiziranost neprofitnih in nevladnih organizacij v asociacijah, fundacijah in zbornicah še vedno značilnost za Centralne in Vzhodno Evropske države (Heckl & Pecher, 2008, str. 2).

Tendenca družbeno orientiranih nevladnih organizacij je formiranje mreže med seboj, da bi lahko povečali svoje kapacitete in vpliv pri lobiranju. Mrežna organiziranost s ponavadi eno krovno organizacijo jim omogoča lažjo komunikacijo z javnostjo, prenos znanja in izkušenj med organizacijami ter lažji dostop do finančnih sredstev.

2.3 Opredelitev neprofitnih organizacij po slovenski legislativi

V Sloveniji ne obstaja zakon, ki bi urejal obstoj in delovanje socialnih podjetij. Različni zakoni določajo nekatere oblike organizacij, ki lahko spadajo pod pojem socialnega podjetništva. Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS št. 42/2006; v nadaljenavnju ZGD-1) določa, da lahko gospodarske družbe v vseh svojih pravnih oblikah v celoti ali deloma opravljajo dejavnost, ki ni pridobitna. Zakon o davkih pravnih in fizičnih oseb iz leta 2005 uvaja določene ugodnosti za zavode, združenja in društva. Zakon o društvih in Zakon o ustanovah (fundacijah) pa bolj podrobno obravnavata delovanje neprofitnih organizacij in njihovih oblik.

1. člen Zakona o ustanovah (Ur. l. RS št. 70/2005) opredeljuje ustanove kot na določen namen vezano premoženje. V 2. členu istega zakona (Ur. l. RS št. 70/2005) je natančno določen namen ustanove in sicer: *»Namen ustanove mora biti splošnokoristen ali dobrodelen in praviloma trajen. Namen ustanove je splošnokoristen, če je ustanova ustanovljena za namene na področjih znanosti, kulture, športa, vzgoje in izobraževanja, zdravstva, otroškega, invalidskega in socialnega varstva, varstva okolja, varstva naravnih vrednot in kulturne dediščine, za verske namene in podobno. Namen ustanove je dobrodelen, če je ustanova ustanovljena z namenom pomagati osebam, ki so pomoči potrebne. (...) Ustanova lahko opravlja dejavnost, ki je nujna za uresničitev namena, za katerega je ustanovljena, ali je namenjena njeni promociji, če z zakonom ni določeno drugače.«*

Ustanove ali fundacijske sklade po mojem mnenju ne moremo šteti med socialno podjetništvo, ker je njihova dejavnost omejena enostavno na prerazdelitev premoženja iz enega sklada na več subjektov, ki so tega premoženja na tak ali drugačen način potrebni. Primer takšne ustanove je slovenska Karitas, dobrodelna ustanova rimskokatoliške cerkve na Slovenskem ustanovljena 1. maja 1990 s strani Slovenske pokrajinske škofovske konference. Namen institucije je uresničevati karitativno in socialno poslanstvo cerkve preko zbiranja donacij in njihovega prerazdeljevanja. Čeprav je pri tovrstnih organizacijah socialna plat zelo poudarjena, primanjkuje element podjetništva oziroma opravljanje nekakšne dejavnosti.

Zakon o društvih pa po drugi strani ureja delovanje društva, ki vsebuje več karakterističnih elementov za socialna podjetja. V 1. členu tega zakona (Ur. l. RS št. 61/2006) je društvo opredeljeno kot: *»... samostojno in nepridobitno združenje, ki ga (...) ustanovitelji, skladno s tem zakonom, ustanovijo zaradi uresničevanja skupnih interesov. (...) Namen ustanovitve in delovanja društva ni pridobivanje dobička. Presežke prihodkov nad odhodki iz vseh dejavnosti in drugih virov društvo trajno namenja za uresničevanje svojega namena in ciljev in jih ne deli med člane.«*

Čeprav je zakon o društvih generaliziran za vse organizacije, ki opravljajo nepridobitne dejavnosti, se te organizacije razlikujejo med seboj glede na namen njihovega delovanja ter končnih ciljev, ki jih skušajo doseči. Meja med različnimi vrstami je zelo težko določljiva, ker je za razvrstitev po posameznih skupinah potrebno poznati njihove cilje in namene. Društva oziroma združenja, ki so ustanovljena s ciljem povezovanja ali sodelovanja fizičnih in/ali pravnih oseb s skupnimi interesi, ne prispevajo pa k doseganju socialnih ciljev, kot so združenja pravnikov, ekonomistov, kmetov itn., niso relevantni za mojo temo in jih v nadaljevanju ne bom upoštevala.

Kot relevantno skupino društev pa štejem društva, ki delujejo v javnem interesu in jih opredeljuje in ureja 30. člen Zakona o društvih (Ur. l. RS št. 61/2006). *»Določeni skupini se lahko podeli status društva, če deluje v javnem interesu, na področju kulture, vzgoje in izobraževanja, zdravstvenega varstva, socialnega varstva, izvajanja družinske politike, varstva človekovih pravic, okolja, živali, športa, obrambe ter varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, gospodarstva, kmetijstva, gozdarstva, veterinarstva ali prehrane, zunanjih zadev, razvoja demokracije ali na drugih področjih, če njihovo delovanje presega interese njegovih članov in je splošno koristno«.* To so društva, katerih delovanje je usmerjeno k doseganju ciljev, ki pripomorejo k izboljšanju položaja določenih ciljnih skupin ali celotne populacije.

V 25. členu, Zakon o društvih (Ur. l. RS št. 61/2006) dovoljuje posameznim društvom, poleg nepridobitnih opravljanje tudi pridobitne dejavnosti. Možni profit, ki bi ostal, pa se seveda reinvestira v nadaljnjem delovanju organizacije. *»Društvo lahko opravlja pridobitno dejavnost pod pogoji, ki jih za opravljanje te dejavnosti določa zakon. Pridobitna dejavnost mora biti določena v temeljnem aktu in mora biti povezana z namenom in cilji kot dopolnilna dejavnost nepridobitni dejavnosti društva ter se lahko opravlja le v obsegu, potrebnem za uresničevanje namenov in ciljev, oziroma za opravljanje nepridobitne dejavnosti«.* Karakteristična lastnost društev je njihovo članstvo, ki je spremenljivo v času. Pogosto so člani glavna gibalna moč društva, hkrati pa tudi uporabniki storitev samega društva.

Od vsega povedanega je razvidno, da slovenska zakonodaja nima jasno določene meje med posameznimi neprofitnimi organizacijami, še manj pa ima uporabno legislativo, ki bi obravnavala delovanje socialnih podjetij.

Če povzamemo vse definicije slovenske zakonodaje ter opredelitev posameznih organizacij v tuji literaturi, v tretji sektor lahko uvrstimo naslednje organizacije (Babič, 2009):

- zadruga (kooperativa),
- invalidska podjetja,
- privatne neprofitne institucije (neprofitni d.o.o.),
- združenja, ki ponujajo socialne storitve,
- razne fundacije,
- kulturne organizacije,
- izobraževalne organizacije,
- športne in turistične organizacije,
- podeželske razvojne agencije in centre,
- komunalna storitvena podjetja,

- organizacije za zaščito kulturne dediščine,
- mladinske centre,
- zaposlitvene agencije in centre,
- humanitarne organizacije,
- okoljevarstvene organizacije,
- v tujini tudi: etične banke, socialne trgovine ipd.

Samo del teh organizacij poseduje lastnosti prej omenjene delovne definicije, in sicer neprofitni karakter, ustvarjanje prihodka, zasledovanje širših socialnih ter družbenih ciljev, osredotočenost na ranljive skupine prebivalstva, uporaba prostovoljnega dela itn.

3. RAZLOGI ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA

3.1 Razlogi za razvoj socialnega podjetništva v Evropi

Eden izmed največjih problemov, s katerimi se sooča sodobna Evropa, je spreminjanje demografije prebivalstva in je predmet mnogih debat. Karakteristika skoraj vseh evropskih držav je hitro in progresivno staranje prebivalstva (Evropska komisija, 2007). Kar je bilo do zdaj značilnost Japonske, se je spremenilo v hudo evropsko realnost (Avramov & Maskova, 2003). Na primer po najnovejših raziskavah in napovedih bo Italija glede na starost prebivalstva zelo kmalu postala evropska Japonska. To pomeni, da se je in se bo še morala delovna doba prebivalstva povečevati ali pa se bo razmerje med delovno aktivnim in neaktivnim prebivalstvom zviševalo. Vse te spremembe povzročajo dodatne pritiske na socialni sistem in javno upravo, saj se bodo zmanjšale pokojnine, povečevali izdatki delovno aktivnega prebivalstva ter zdravstvenega sistema, potrebe prebivalstva se bodo na splošno spremenile. Za izhod iz takšnega stanja bo potrebna večja fleksibilnost in inovativnost, česar toga javna uprava ne more ponuditi.

Naslednji problem predstavlja visoka strukturna brezposelnost med določenim skupinam prebivalstva. Nezmožnost tradicionalnih državnih ukrepov, da bi te težave rešili, ter potreba po inovativnih načinih za integriranje dolgotrajno brezposelnih, mladih diplomantov ter prebivalstva s posebnimi potrebami na trg dela, so bili največji razlogi za razvoj socialnih podjetij v Evropi (Defourny & Nyssens 2008, str. 6). Socialna podjetja, ki se ukvarjajo z integracijo težje zaposljivih (*angl. Work Integration Social Enterprises - WISEs*), je najbolj razširjena oblika socialnih podjetij v Evropi in so prisotni v skoraj vseh evropskih državah (Defourny & Nyssens 2006, str. 13). Takšne vrste podjetij preko inovativne sheme pomagajo težje zaposljivim ali izključenim skupinam prebivalstva, da se reintegrirajo v delovno silo in izboljšajo svoj

socialni položaj v družbi (Defourny & Nyssens 2008, str. 6). Glede na pozitivne učinke povečanja zaposljivosti in zmanjšanje strukturne brezposelnosti, so te vrste podjetij dobile podporo, finančno ali v obliki pravnih aktov, tudi s strani državnih in javnih organov.

Odstopanja v razvoju posameznih regij v Evropski uniji so bili tudi razlog za ustanovitev socialnih podjetij, ki delujejo predvsem na področju razvoja lokalne skupnosti. Posredno zagotavljajo tudi nova delovna mesta za prebivalstvo regije, v kateri delujejo. Po Defourny et al. (2008, str. 10) so v Franciji in na Švedskem zelo razširjena socialna podjetja na področju otroškega skrbništva kot odgovor na nezmožnost državnih organov, da uredijo to področje. Ta podjetja vodijo strokovnjaki ali kar starši. V podobni smeri se giblje tudi razvoj socialnega podjetništva v Veliki Britaniji, kjer poleg otroškega skrbništva delujejo tudi na področju stanovanjskih problemov, kulture, umetnosti, športa itn. (Defourny, 2004, str. 13). Na Irskem in v Grčiji so socialna podjetja osredotočena predvsem na razvoj lokalne skupnosti in nerazvitih regij. Po drugi strani pa Italijanski zakon o socialnih podjetij, ki je bil sprejet leta 2005, odpira nova področja delovanja, ki povečujejo socialno korist. To so okoljevarstvo in ekologija, varstvo kulturne dediščine, socialni turizem, raziskave in razvoj ter izobraževanje (Defourny & Nyssens 2008, str. 10).

3.2 Razlogi za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji

3.2.1 Razmere na trgu dela v Sloveniji

Tranzicija iz prejšnjega političnega sistema v tržno ekonomijo je povzročila neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Reorganizacija v prejšnjem sistemu državnih podjetij v podjetja z večinsko privatno lastnino je povzročila potrebe po večji optimizaciji uporabe delovne sile in kapitala. Višek delovne sile, zaposlen v prejšnjem sistemu, je v tržni ekonomiji ostal brez dela. Leta 1993 je bila v Sloveniji registrirana največja brezposelnost in sicer 137 000 ljudi (Ekonomski institut Maribor, 2005, str. 7). Čeprav se je stopnja brezposelnosti od takrat zmanjšala na račun visoke gospodarske rasti, jo je gospodarska kriza tudi v Sloveniji spet aktualizirala.

Problem brezposelnosti je tesno povezan z demografskimi trendi ter glavni povzročitelj revščine prebivalstva. Trenutno stanje na teh treh področjih je podobno v večini evropskih državah. V nadaljevanju prikazujem ključne podatke, ki povzemajo stanje na teh treh področjih v Sloveniji in na podlagi katerih lahko zaključimo, da obstaja prostor za krepitev socialnega podjetništva tudi v Sloveniji.

a) Demografski trendi

Delež prebivalstva v EU-25, starejšega od 65 let, naj bi se po predvidevanjih povečal s 15,7 % leta 2000 na 22,5% v letu 2025 ter 29,9 % v letu 2050. Delež starejših od 80 let naj bi se do leta 2050 potrojil in znašal 11,4 %. (...) Pričakovana življenjska doba se je enakomerno podaljševala za 8 let od leta 1960. (...) Stopnje rodnosti so se od 60. let prejšnjega stoletja znižale za 45 %. (...) Leta 2003 je stopnja rodnosti v EU-25 znašala 1,48. (Liddle & Lerais, 2006, str. 27)

Podobne demografske trende lahko najdemo tudi v Sloveniji, kjer naj bi se po projekcijah Eurostata leta 2025 delež prebivalstva starejšega od 65 let povečal na 22,83 %, do leta 2050 pa na 31,15 %, kar je tudi višje kot poprečje EU-25. Delež prebivalstva nad 80 let naj bi bil 10,55 % (Eurostatove projekcije prebivalstva Slovenije 2004-2050, 2009). Leta 2006 je bila stopnja rodnosti v Sloveniji pod povprečjem EU, in sicer 1,3 (Osnovni demografski kazalniki rodnosti, evropske države, letno, 2009). V letu 2006 v EU-27 je bil delež skupine mladih od 15 do 24 let v celotnem prebivalstvu 12,7 %, projekcija za leto 2050 je, da se bo ta delež zmanjšal na 9,7 %, v Sloveniji pa bo znašal 9,09 % (Eurostatove projekcije prebivalstva Slovenije 2004-2050, 2009).

Z večanjem števila starejšega prebivalstva se povečuje razmerje med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom. V Sloveniji je bilo leta 2002 razmerje med delovno aktivnimi in upokojnimi v prid aktivnih, in sicer 2 aktivna na 1 upokojenca (Osnovne značilnosti prebivalstva po aktivnosti in spolu, Slovenija, popisa 1991 in 2002, 2009). *»Staranje prebivalstva bo povzročalo številne socialne, ekonomske in geopolitične spremembe; prav tako bodo zaznavni vplivi na gospodarsko rast, ritem tehnološkega razvoja, strukturo trošenja prebivalstva in nenazadnje na sistem socialne zaščite in (širše) sistem javnih financ.«* (Stanovnik, 2007, str. 51) Posledično se bo breme vse večjih odhodkov države za pokojnine preneslo na višje izdatke delovno aktivnih prebivalcev, ki plačujejo prispevke za pokojnine, ki jih nikoli ne bodo imeli, po drugi strani pa se zmanjšujejo pokojnine vse večjem številu novih upokojencev. Porast staranja prebivalstva v Evropi je bil razlog za prevzemanje iniciative za spreminjanje veliko zakonov, ki so povezani z upokojitvijo, in podaljševanje delovne dobe aktivnemu prebivalstvu. Čeprav se bo s temi in podobnimi ukrepi pritisk na javne finance nekoliko zmanjšal, se javni sektor ne bo sposoben spopasti s problemi in zagotoviti ustrezne socialne varnosti prebivalcem Slovenije.

Poleg že ustaljenega demografskega trenda staranja prebivalstva ima velik vpliv na trenutno stanje v Sloveniji tudi širitev EU in oblikovanje skupne države. Diverzifikacija prebivalstva povzroča različne potrebe prebivalstva glede na njihovo generacijo

(skupine starejših) kakor tudi etnično pripadnost. (Ekonomski institut Maribor, 2005, str. 36)

b) Stanje na trgu dela

Globalizacija in tehnološke spremembe sta spremenili tudi situacijo na trgu dela. Avtomatizacija proizvodnje in selitev delovno intenzivnih panog na cenejši trg predstavljata dopolnilni oviri za izključenost določenih skupin prebivalstva s trga dela.

Največji problem v Sloveniji, ki ga navaja strokovna literatura, je visoka strukturna brezposelnost, med katero štejemo dolgotrajno brezposelne, starejše, iskalce prve zaposlitve in ženske (še posebej v skupini 40+ in z nizko stopnjo izobrazbe, ki prihajajo iz razpadlih delovno intenzivnih panog) (Ekonomski institut Maribor, 2005, str. 36).

V priporočilu za pripravo modela uvajanja socialnega podjetništva v Sloveniji poudarjajo, da tovrstne brezposelnosti ni mogoče zmanjšati s klasičnimi načini povečanja zaposljivosti, kot so investicije in razvoj določenih sektorjev. V večini primerov je starostna struktura ter izobrazba tistih, ki spadajo v skupino strukturno brezposelnih, drugačna od povpraševanja po delovni sili na trgu dela. Za zmanjšanje števila dolgotrajno brezposelnih je potreben drugačen pristop.

Februarja 2008 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje registriranih 66.997 brezposelnih oseb. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v februarju 2008 znižala za 0,3 odstotne točke in je znašala 7,1 % (6,0 % za moške in 8,6 % za ženske). Med vsemi brezposelnimi je bilo 50,8 % ali 34.034 dolgotrajno brezposelnih – brezposelnih 12 mesecev in več (Kategorije registriranih brezposelnih oseb, junij 2009, 2009).

Med strukturno brezposelnost uvrščamo tudi brezposelnost iskalcev prve zaposlitve oziroma mladih v skupini med 15 in 24 let. Podatki kažejo, da je stopnja brezposelnosti te starostne skupine dvakrat višja od celotne brezposelnosti v EU-27. Stopnja brezposelnosti iskalcev prve zaposlitve v Sloveniji je februarja 2008 znašala 18,1 % vseh brezposelnih (Kategorije registriranih brezposelnih oseb, junij 2009, 2009).

Oblika socialnih podjetij, ki je razvita v Sloveniji, so tako imenovana invalidska podjetja, ki imajo že ustaljeno navado za zaposlovanje invalidov. S pomočjo teh podjetij in državnih ukrepov se poskuša zmanjšati brezposelnost invalidov, ki je junija 2009 znašala 14,1 % vseh brezposelnih. (Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1998 do 2008, 2009)

Poleg brezposelnosti se v Sloveniji soočamo tudi s problemom pomanjkanja prožnosti zaposlovanja. Posamezniki še vedno vidijo največjo varnost v pogodbah za nedoločen čas, kar podpira tudi država s svojimi ukrepi.

c) Stopnja revščine

Stopnja revščine v Sloveniji je na zmerno nizki ravni v primerjavi z ostalimi evropskimi državami in je leta 2007 znašala 11,5 % (Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno 2007, 2009). Nizka stopnja revščine je rezultat povečanja pasivnih socialnih transferjev, ki jih država namenja socialno ogroženim. Če v dohodek ne bi šteli družinskih in socialnih prejemkov, bi se pod pragom revščine znašlo kar 25 % prebivalstva Slovenije (Statistični urad Republike Slovenije, 2007). Med najbolj socialno ogrožene spadajo brezposelne osebe in ženske. Čeprav se stanje socialno ogroženih z državnimi ukrepi in socialnimi transferji začasno izboljšuje, ukrepi ne prispevajo k dolgoročnemu zmanjšanju revščine.

3.2.2 Vloga socialnih podjetij

Socialno podjetništvo predstavlja možno rešitev za zgoraj omenjene probleme. Na področju Evropske unije je socialno podjetništvo že prevzelo pomembno vlogo pri reševanju podobnih problemov ter ekonomski rasti držav. V EU tretji sektor ustvarja blizu 10 % BDP-ja. Čeprav je produktivnost tega sektorja težko merljiva, je v Sloveniji njegov prispevek ocenjen na manj kot 1 % BDP-ja (Ekonomski inštitut Maribor, 2005, str. 32). Glede na trende v Evropski uniji je pričakovati, da se bo z razvojem socialnega podjetništva v Sloveniji povečala gospodarska rast, produktivnost in konkurenčnost z istočasnim upoštevanjem družbenih ciljev trajnostnega razvoja.

Ustanovitev novih socialnih podjetij bo prispevala k odpiranju novih delovnih mest ter povečevanju družbene blaginje. Takšna podjetja bodo zagotavljala vključevanje ranljivih skupin na trg dela. Njihova reintegracija v družbeno življenje bo spodbudila dvigovanje samozavesti, razvoj strokovnih in osebnostnih kompetenc ter delovnih navad. V Sloveniji je v tretjem sektorju zaposlenih le 0,37 % vseh zaposlenih. Za primerjavo – povprečje EU znaša 4,9 %, v najbolj razvitih državah pa celo 9 % vseh zaposlenih delavcev (Babič, 2009).

Socialno podjetništvo zapolnjuje vrzel med privatnim in javnim sektorjem, poleg tega pa vnaša tudi inovativnost in večjo dostopnost tradicionalnim storitvam javnega sektorja ter rešuje vprašanja, ki jih obstoječi javni in privatni sektor ne more razrešiti. Podjetniški karakter omogoča tudi ustvarjanje priložnosti za odpiranje novih trgov in

ponujanje novih produktov in storitev ter zmanjševanje sive ekonomije. Z reševanjem družbenih problemov odpravlja neposredne skrbi za skupnost, posebej na lokalni in regionalni ravni. Z inovativnimi rešitvami se lahko zagotovi razvoj nerazvitejših območij z zagotavljanjem trajnostne gospodarske dejavnosti ter povečevanjem investicij v lokalnem in regionalnem razvoju.

Prevzemanje javnih storitev s strani socialnih podjetij bo pripomoglo k zmanjševanju pritiska na javne finance ter boljšo alokacijo sredstev iz državnega proračuna (Ekonomski inštitut Maribor, 2005, str. 38). Potreba po socialnih transferjih se bo zmanjšala na dva načina: preko zmanjšanja potrebe po socialnih transferjih na račun zaposlovanja njihovih prejemnikov v socialnih podjetjih, in drugič preko izboljšanja učinkovitosti zagotavljanja javnih storitev.

Preko zagotavljanja boljših javnih storitev ter zadovoljevanja specifičnih potreb prebivalstva, od zmanjševanja brezposelnosti do vključevanja ranljivih skupin v družbene aktivnosti, se zmanjšuje stopnja revščine in izboljšuje socialni položaj celotnega prebivalstva.

4. SOCIALNA PODJETJA V SLOVENIJI

V Sloveniji obstaja okoli 20.000 podjetij, ki imajo določene karakteristike socialnega podjetništva. Najbolj pogosta oblika so invalidska podjetja in zaposlitveni centri, v katerih je skupaj zaposleno okoli 13.000 ljudi (Babič, 2009). Čeprav je ozaveščenost o socialnem podjetništvu vedno večja, je pravih socialnih podjetij še vedno zelo malo. Razlogi za to so nenatančno določene definicije socialnega podjetništva ter odsotnost pravnih regulativov, ki bi določali delovanje in karakteristike socialnih podjetij. Kot sem v uvodnem poglavju že omenila, to področje zajemajo nekateri zakoni, ki pa samo delno pokrivajo določene segmente socialnega podjetništva. Poleg pomanjkanja zakonske podlage lahko počasen razvoj tega področja v Sloveniji pripišemo tudi nezainteresiranosti ključnih akterjev, saj socialna podjetja ne nudijo možnost ustvarjanje profita.

V spodnji tabeli so prikazani razpoložljivi podatki (ocene) o prisotnosti in zaposljivosti v socialni ekonomiji v Sloveniji. Ne dovolj jasno definirana in mednarodno primerljiva definicija socialnega podjetništva je vzrok, da statistični podatki ne prikazujejo natančne slike. Od razpoložljivih podatkov, ki kažejo na zelo nizko zaposlenost v obstoječih socialnih podjetjih in njim podobnim, pa je jasno razvidno, da je socialno podjetništvo v Sloveniji še vedno v povojih. Samo 0,37 % aktivnega prebivalstva v Sloveniji je zaposleno v socialnih podjetjih, kar je zelo nizko v primerjavi s povprečjem Evrope ki znaša 4,9 %. (Bunc et al., 2007, str. 16).

Tabela 1: Oblike aktivnosti na področju družbene ekonomije in nekaj podatkov o zaposlenosti v tem sektorju v Sloveniji (2005)

Vrsta	Število	Število zaposlenih	Število socialno vključenih na podlagi posebnih zaposlitvenih programov
Neprofitne organizacije/ društva	20.000 registriranih/ 67 društev	3800	1500-2000 letno
Fundacije, cerkve in druge humanitarne organizacije	255	Ni podatkov	Ni podatkov
Invalidska podjetja in zaposlitveni centri	138	13000 (6000 invalidov)	500-600 letno
Združenja	534	4530	Ni podatkov
Privatne ne-profitne organizacije	250	5300	500 letno
Podjetja za regionalni razvoj in inovacije	48	Ni podatkov	Ni podatkov
Delovne fundacije	13	Ni podatkov	Ni podatkov
Občinski, mladinski, kulturni in športni centri	150	Ni podatkov	Ni podatkov
Začasni državni projekti	1200	Ni podatkov	Povprečno 5000 letno
Skupaj	24 189	14 930	Cca. 5000 letno

Vir: Bunc et al., *Socio-ekonomska analiza ter analiza potreb po izobraževanju in usposabljanju v tretjem sektorju in družbenem podjetništvu v Sloveniji, 2007, str. 16.*

Za ponazoritev koncepta socialnih podjetij v Sloveniji v nadaljevanju predstavljam nekaj primerov delujočih socialnih podjetij.

a) Primer Zadruga PRJ Pomelaj

Primer socialnega podjetja, ki deluje na področju razvoja lokalne skupnosti na podeželju, je zadruga PRJ Pomelaj iz Velike Polane. Zadruga je bila ustanovljena s partnerstvom treh občin (Velika Polana, Dobrovnik in Črenšovci), zasebnega podjetja Dart Lendava in fizičnih oseb, med katerimi prevladujejo socialni podjetniki. Zadruga je bila ustanovljena s primarno socialnimi cilji, ima neprofitni karakter, njen dobiček pa

se reinvestira v nadaljnji razvoj podjetja in njegovih zaposlenih, kar jo šteje med socialna podjetja. (PRJ Pomelaj, 2009)

Osnovna dejavnost zadruga je ustvarjanje podpornega okolja za zagotavljanje boljših pogojev posameznikom na podeželju, ki so se znašli zunaj gospodarskih tokov. Deluje po principu inkubatorja, ki omogoča vključenim posameznikom pomoč v vseh fazah podjetniškega procesa – od informiranja in motiviranja, usposabljanja, pomoči pri ustvarjanju pogojev za registracijo dejavnosti, do trženja in zagona dejavnosti – in to v dejavnostih, ki jih razvija zadruga. Prva dejavnost, ki jo je zadruga začela razvijati, je dejavnost domačih obrti – predvsem pletenje izdelkov iz koruznega ličja in rogozovine ter lončarstvo. (PRJ Pomelaj – Aktivnosti, 2009)

Zadruga ima zaposlene tri ljudi, poleg direktorice še mentorici – eno za pletenje izdelkov iz naravnih materialov, drugo pa za peko peciva in kruha po tradicionalnih receptih. (PRJ Pomelaj – Organiziranost, 2009) Po preteku systemske podpore, ki jo je država štiri leta zagotavljala zadrugi in je predstavljala petino prihodkov, se zadruga financira iz lastnih virov (trženje lastnih storitev, produktov in izdelkov) ter iz sredstev, ki jih pridobijo na različnih razpisih za izvajanje projektov. Njihova vizija je razviti še dejavnosti ekološke pridelave in predelave kmetijskih produktov ter socialne pomoči starostnikom na podeželju in s tem prispevati k izboljšanju podjetniškega naboja podeželskega okolja in večji podjetnosti ranljivih ciljnih skupin. (PRJ Pomelaj – Funkcije, 2009)

b) Primer Mozaik – društvo za socialno vključenost

Drugi primer socialnega podjetja, ki deluje na ozemlju Slovenije, je Mozaik – društvo za socialno vključenost. Mozaik je humanitarno, prostovoljno, samostojno in nepridobitno združenje fizičnih oseb, ki si je kot osnovno nalogo zadalo povezovanje in skupno uresničevanje potreb marginalnih skupin na področju Pomurja. (Mozaik – kaj je mozaik, 2009)

Organizacija je bila ustanovljena leta 2003, ko so začeli z vključevanjem oseb iz ranljivih družbenih skupin v ekološko kmetijstvo (pričetek ekološke pridelave žitaric) in izgradnjo prve ekosocialne kmetije v naselju Krplivnik. Tri leta kasneje pa so ustanovili Zaposlitveni center Korenik v Šalovcih.

Že ob ustanovitvi so razvili tudi bivalno skupnost, ki je takrat delovala v dveh najetih stanovanjskih hišah v Murski Soboti, od decembra 2005 leta pa deluje v nekdanji domačiji v Lemerju v občini Puconci. Namen bivalne skupnosti ni le zagotavljanje bivalnih prostorov, ampak tudi usposobitev za delo, ki bo stanovalcem omogočila zaposlitev v dejavnostih, kjer lahko izkažejo svoje sposobnosti in znanja. Tudi Zavetišče za brezdomce, ki je odprlo svoja vrata konec leta 2007, nudi stanovalcem

več kot bivanje, saj je veliko poudarka dano na njihovo ponovno socialno vključenost, aktivno vključitev na trg dela ali zgolj ureditev akutne socialno-ekonomske situacije. (Mozaik – naši začetki, 2009)

c) Primer Zavod za izboljšanje kvalitete življenja in razvoj (Znajdi se)

Tretji primer, ki ga lahko predstavimo kot primer dobre prakse v Sloveniji na področju socialnega podjetništva, je Zavod za izboljšanje kvalitete življenja in razvoj – Znajdi se Krško. Zavod je bil ustanovljen leta 2007 z namenom pomagati ljudem in organizacijam pri doseganju izboljšanja kvalitete življenja. Dejavnosti zavoda so osredotočene predvsem na skupino mladih. Vključujejo organizacijo raznih izobraževalnih prireditev, izdajanje ter založništvo strokovnih in znanstvenih publikacij. Zavod se povezuje tudi s strokovnjaki, ki svetujejo zainteresiranim o izboljšanju kvalitete življenja. (Znajdi se – dejavnosti zavoda, 2009)

Tržne dejavnosti zavoda so namenjene privatnemu sektorju. Nabor tržnih aktivnosti, ki jih izvaja zavod, je sestavljen iz računovodskega servisa za društva, servisnih storitev, kot so računalniške in tiskarske storitve, ter multimedijskih storitev. Dejavnosti zavoda se delijo na temeljne dejavnosti, ki so nepridobitne dejavnosti in so namenjene predvsem mladim in ogroženimi skupinami prebivalstva, ter tržne dejavnosti, s prihodki katerih na trgu financirajo svoje delovanje. V prvo skupino dejavnosti spadajo projekti in programi, namenjeni mladim in njihovem osebnem in poslovnem razvoju, ter podpora drugim nepridobitnim organizacijam. Druga skupina dejavnosti pa je namenjena širši javnosti in privatnemu sektorju. (Znajdi se – rešitve in ponudba, 2009)

V času svojega delovanja je zavod izvedel nekaj odmevnejših projektov, med katere lahko štejemo »Vikend doživetja«, »Aktivacija mladih za uresničevanje lizbonske strategije« ter »Spletni portal za osebno in poslovno uspešnost mladih«. Projekt »Vikend doživetja« je bil namenjen izboljšanju timskega dela pri skupini mladih, ki so bili postavljeni v izmišljeno nenavadno situacijo z nalogo, da s timskim delom rešijo celoten zaplet. Projekt »Aktivacija mladih za uresničevanje lizbonske strategije« je bil izveden z namenom vključiti mlade brezposelne osebe, iskalce prve zaposlitve, v delovanje neprofitnih organizacij in jim pomagati učinkovito izkoristiti svoje sposobnosti in čas za izdelavo nekega projekta. »Spletni portal za osebno in poslovno uspešnost mladih« pa je bil izpeljan zato, da mladim ponudi zanimive in napredne ideje za osebno in poslovno uspešnost. (Znajdi se – programi, 2009)

5. ZAPOSRLJIVOSTI MLADIH DIPLOMANTOV – ISKALCI PRVE ZAPOSRLITVE

5.1 Obstoječe stanje pri zaposljivosti mladih diplomantov

Kot sem že omenila v drugem poglavju, je reševanje problema zaposljivosti iskalcev prve zaposlitve pomembno za zmanjšanje strukturne brezposelnosti. Velik del iskalcev prve zaposlitve so mladi diplomanti, ki pridejo na trg dela po končani terciarni izobrazbi. V prihodnosti lahko pričakujemo še povečanje tega deleža, saj se večina dijakov odloči za nadaljnje izobraževanje. Leta 1991 je bila vključenost mladih, starosti med 19. in 23. letom, v dodiplomsko izobraževanje na visokošolski strokovni in univerzitetni ravni 18,1 %, leta 2003 pa je dosegla 42,2 % te starostne skupine. Študija iz leta 2004 izpostavlja dejstvo, da se vse večje število mladih diplomantov s končano terciarno izobrazbo, tj. univerzitetni ali magistrski program, znajdejo na zavodu za zaposlovanje (Verša, 2004 str. 4). Avtorica študije po eni strani takšno stanje razlaga z neskladnostjo med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela, po drugi strani pa lahko ta dejavnik pojasnimo z nezmožnostjo, da se diplomanti iz izobraževalnega sistema vključijo na trg dela in se prilagodijo novim razmeram.

Tudi država s pomočjo programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji (APZ) za obdobje 2007 – 2013 poskuša spodbuditi zaposlovanje težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb.

Predlagani ukrepi zagotavljajo povračilo davka na plače delodajalcem, ki zaposlijo (Program APZ 2007-2013, str. 14):

- brezposelno osebo, mlajšo od 26 let, ki je iskalec prve zaposlitve in je več kot 6 mesecev prijavljena pri Zavodu ter ima suficitarni poklic,
- brezposelno osebo, mlajšo od 28 let, ki je 24 mesecev prijavljena pri Zavodu.

Večina evropskih držav, že vrsto let pa tudi ZDA, prispeva k reševanju problema prehoda mladih diplomantov z univerz na trg dela z organizacijami in kariernimi centri, ki delujejo na samih univerzah. Karierni centri so običajno del organov univerze, ki s pomočjo svetovanja, ponujanja različnih izobraževanj, sodelovanja s podjetji ter organizacijo kariernih sejmov izboljšujejo zaposljivost mladih diplomantov in jim pomagajo, da takoj po končanem izobraževalnem procesu preidejo na trg dela. Na drugi strani so najrazličnejše organizacije, od študentskih organizacij, mladinskih centrov do neprofitnih organizacij, ki delujejo kot določena vrsta podjetij in ponujajo storitve za izboljšanje stanja na področju zaposljivosti mladih.

Delovanje teh organizacij je predvsem usmerjeno v povezovanje visokega šolstva z gospodarstvom ter ustvarjanje pogojev za vseživljenjsko izobraževanje. Poleg ostalih dejavnosti, ki jih izvajajo, je za nas najbolj relevantna njihova vloga posrednika med perspektivnimi mladimi in podjetji, ki iščejo nove zaposlene. Razlika med

organizacijami in zaposlitvenimi agencijami je dodana vrednost, sestavljena iz različnih vrst dodatnih usposabljanj, delavnic ipd., kar mladim diplomantom omogoča lažji prehod in ustrezno zaposlitev.

Skupne točke teh organizacij so, da imajo vpliv na izobraževanje mladih in njihovo vključevanje na trg delovne sile, imajo neprofitni karakter in jih lahko srečamo pod različnimi pravnimi oblikami. Poleg opravljanja neprofitnih dejavnosti s prodajo svojih proizvodov in storitev ustvarjajo tudi prihodke, s katerimi financirajo svoje delovanje. Na podlagi tega lahko sklepamo, da ustrezajo glavnim karakteristikam socialnih podjetij, opisanih s strani Heckla in Pecherja (2007), torej jih lahko uvrstimo med socialna podjetja.

5.2 Socialna podjetja in zaposljivost mladih - primeri dobre prakse

Kot sem že omenila v uvodnih poglavjih, se je socialno podjetništvo kot orodje za reševanje družbenih in socialnih problemov razvilo že v sredini prejšnjega stoletja. Pogoji, v katerih živimo, in ostali dejavniki iz okolja so zahtevali še bolj razširjeno in vplivno delovanje tovrstnih organizacij na vse več področjih in za reševanje vse večjega števila problemov. Tako lahko danes v svetu najdemo socialna podjetja na področju kulture, športa, izobraževanja itn. (Defourny & Nyssens, 2008, str. 10). Poglavitna dejavnost socialnih podjetij kljub širokemu delovanju ostaja na področju zaposlovanja in razvijanja lokalne skupnosti. V nadaljevanju se bom osredotočila na socialna podjetja, ki delujejo v smeri večje zaposljivosti mladih kot ranljive skupine prebivalstva. Po klasifikaciji, predstavljeni s strani Davister et al., ta podjetja spadajo v skupino WISE, ki omogoča ranljivi skupini prebivalstva integracijo na trg dela s pomočjo dveh (od štirih) predstavljenih modulov: preko tranzicijske zaposlitve ali treningov na delovnem mestu ter preko oblikovanja pogojev za trajne samofinancirane zaposlitve. Pri prvem modulu gre za integracijo v obstoječih podjetjih, dodatna usposabljanja na delovnem mestu in za omogočanje nadaljnega razvoja njihove kariere. Pri drugem pa se bolj poudarja podjetniška plat in oblikovanje trajnih delovnih mest za omenjeno skupino težje zaposljivih (Davister et al., 2004). V nadaljevanju predstavljam nekatere primere dobre prakse socialnih podjetij pri reševanju problema zaposljivosti mladih v svetu.

a) Podjetje TechnoServe

Podjetje TechnoServe je ustanovil leta 1968 poslovnež Ed Bullard, ki je kot prostovoljec v bolnišnici v Gani dobil idejo ustanoviti organizacijo, ki bi pomagala revnemu prebivalstvu razvijajoče se ekonomije pri ustanavljanju lastnih podjetij in izboljševanju njihovega socialnega statusa. Do leta 1989 je organizacija delovala že v desetih državah Afrike in Latinske Amerike. Postavila si je širše cilje – pomagati ne

samo posameznikom ampak tudi kmetijskim zadrugam. V začetku novega tisočletja se je poslanstvo organizacije osredotočilo na generiranje gospodarske rasti in razvoj preko delovanja na področju izobraževanja in podpore mladih. Leta 2002 je podjetje TechnoServe začelo iniciativo za organiziranje tekmovanja za najboljši poslovni načrt v El Salvadorju, ki naj bi pomagalo mladim z veliko idejami uresničiti svoje načrte in ustanoviti svoje podjetje. Uspeh tega tekmovanja je prispeval ustanovitvi takih tekmovanj še v drugih državah. TechnoServu se je uspelo povezati z največjimi in najboljšimi podjetji ter z veliko državnimi ustanovami, ki so na osnovi posredništva in povezovanja s perspektivnimi mladimi v nerazvitih državah dobila finančna sredstva za izpeljavo svojih projektov.

Osnovni vodili organizacije od začetka njenega delovanja sta bili moč privatnega podjetja za transformacijo življenja ter moralna vrednota pomagati ljudem. Načeli sta ostali temelj organizacije tudi v današnjem času.

Njeno uspešnost dokazuje tudi partnerstvo z različnimi institucijami iz privatnega in državnega sektorja, kot so U.S. Agency for International development, fundacije Rockefellerja, W.K. Kellogg, Bill in Melinda Gates, Google.org, Lenovo, Cargill in veliko drugih posameznikov. Priznanja za svoje delo so dobili tudi od Financial Times, ki jih šteje med pet najboljših nevladnih organizacij, Fundacija Schwab za socialno podjetništvo pa jih karakterizira kot »*Outstanding social entrepreneurs*«.

Fokus delovanja organizacije TechnoServe predstavljajo trije programi: razvoj podjetnikov, ustanavljanje podjetja in izkoriščanje dobrih poslovnih zamisli ter izboljševanje poslovnega okolja.

Za nas je še posebej zanimiv program za razvijanje podjetnikov. V sklopu tega programa je potekalo tekmovanje v razvijanju poslovnih načrtov, namenjeno predvsem mladim in inovativnim posameznikom iz nerazvitih držav. Za uresničevanja tega projekta v Gani je Google ponudil finančno pomoč 2 milijona \$ ter sodelovanje strokovnjakov v podjetju, da bi odigrali funkcijo mentorja za bodoče podjetnike. Od leta 2002 naprej so tekmovanja za najboljši poslovni načrt TechnoServa pripomogla k ustanavljanju in razvoju preko 205 podjetij, kreiranju več kot 10 milijonov \$ prihodka in več kot 1200 novih delovnih mest. Predstavljeni primer je opisal avtor Gardiner D. (2008, str. 26-29.)

Preko takih projektov je mladim omogočeno izobraževanje, mentorstvo, dostop do kapitala in drugih virov za razvoj podjetništva in samozaposlitvenih možnosti. Poleg tega pa razvoj takih podjetij generira tudi nova delovna mesta za tiste, ki niso direktno vključeni v ustanavljanje podjetja.

b) Podjetje Synapse Center

Kot primer dobre prakse v socialnem podjetništvu pri izboljševanju zaposljivosti mladih ter njihovo vključevanje v skupnost lahko navedemo tudi podjetje Synapse Center. Podjetje je bilo ustanovljeno v času razvoja socialnega podjetništva z namenom izboljšati življenjske pogoje ranljivih skupin v manj razvitih državah. Sedež podjetja se nahaja v mestu Dakar, Senegal.

Kot socialno podjetje je Synapse osredotočeno na izboljševanje socialnih pogojev mladine v Afriki, obenem pa daje v delovanju velik poudarek inovativnosti. Njihovo poslanstvo je stimuliranje vseživljenjskega učenja, prakticiranje pridobljenega znanja ter razvoj kreativnega vodstva in inovativnega podjetništva. To pripomore k sistematični spremembi in osebnem razvoju. Svoje poslanstvo pa uresničujejo preko razvoja mladih in podpiranja njihovih sanj in ciljev.

Dosežke na področju večje zaposljivosti mladih so dosegli s pomočjo projektov, kot so potni list zaposljivosti »Passport for employment«, »Promise Synapse« za razvoj podjetniške kulture ter »Leadership talk« in »Academy for leadership«.

Rezultati izvajanja teh projektov so:

- več kot 1500 mladih se je udeležilo treningov na delovnem mestu za izboljšanje, s strani zaposlovalcev, zahtevanih veščin v 13 večjih mestih: Dakar v Senegalu, Saint Louis, Tambacounda, Kaolack, Fatick Bignona, Ziguinchor, Kolda in Sedhiou;
- 180 študentom so svetovali in jih usmerjali k izkoriščanju najboljše zaposlitvene možnosti;
- 17 zelo motiviranim študentom je bila dana možnost preživeti 25 mesecev skupaj na treningih za osebni razvoj in uresničevanje svojih poslovnih projektov;
- narejena je bila mreža 25 mentorjev, ki so bili na razpolago študentom pri razvijanju njihovih poslovnih načrtov in ustanavljanju novih podjetij;
- približno 1200 mladih je imelo možnost udeležiti se treningov in izmenjati znanje in izkušnje;
- razvita so bila orodja za izobraževanje.

Podjetje Synapse Center je imelo velik vpliv na razvijanje podjetniške kulture in poslovnega okolja v Afriki preko direktnega vključevanja v izobraževalni proces in pomoči mladim, da iz formalnega izobraževanja lažje preidejo v poslovni svet, se vključijo v skupnost in pripomorejo k razvijanju svojih lokalnih skupnosti kakor tudi celotne države. Projekti, ki jih je Synapse Center izvajal, so bili svetovno priznani in

podprti s strani privatnih podjetij in drugih institucij na svetovni ravni. Predstavljeni primer je opisal avtor Gardiner D. (2008, str. 26-29.)

c) Karierni center UCLA

Poleg že opisanih tradicionalnih socialnih podjetij, ki želijo izboljšati zaposljivost ranljivih skupin mladih, ki so že vstopili na trg dela, se je v svetu razvila tudi vrsta podjetij, ki delujejo v sklopu državnih ali privatnih institucij. Čeprav niso povsem organizacijsko osamosvojeni in spadajo pod večje krovne institucije, imajo vse karakteristike socialnih podjetij in so relevantni za namen te raziskave.

Kot primer takšnega podjetja oziroma jedra socialnega podjetništva v neki večji instituciji sem izbrala karierni center ene največjih univerz v svetu »UCLA« v ZDA. Karierni center spada v oddelek za študijske zadeve in ponuja velik obseg storitev svetovanja in podporo pri izbiranju karierne poti študentov in alumni te univerze.

Med storitvami, ki so rezultat delovanja kariernega centra in so na voljo študentom in diplomantom Univerze »UCLA«, spadajo:

➤ **karierno planiranje in iskanje službe:**

- karierno svetovanje,
- informacije o trendu zaposlovanja,
- delavnice, predavanja in dogodki,
- povratne informacije o napisanih življenjepisih;

➤ **karierne informacije in vpogled:**

- karierna knjižnica,
- zaposlitveni teden,
- prakse,
- prakse v tujini;

➤ **zaposlitvene možnosti:**

- delovne izkušnje, praksa in razgovori za službo,
- pomoč pri procesu prijavljanja,
- pomoč pri pridobivanju štipendij in svetovanje za nadaljevanje študija,
- zaposlitveni sejmi,
- zaposlitve v tujini.

Preko zgoraj omenjenih aktivnosti karierni center promovira karierni razvoj in razvoj osebnih ciljev z namenom izboljšati profesionalne in osebne kompetence

študentov. Obenem pa omogoča študentom aplicirati teoretično znanje, pridobljeno preko formalnega izobraževanja, v praksi in izbrati najboljšo karierno pot.

Karierni center UCLA se samofinancira preko trženja svojih storitev zunanjim partnerjem – podjetjem, ki kot strategijo rekrutiranja človeških resursov za potrebe svojega podjetja izberejo karierni center na UCLA. Na ta način se karierni center pozicionira kot institucija, ki povezuje univerzo, študente in gospodarske subjekte. Tako omogočijo študentom lažji prehod iz šolskih klopi na trg dela, podjetjem ponudijo motivirane in sposobne študente za izboljšanje nabora človeškega kapitala ter posredno zmanjšajo strukturno brezposelnost mladih v državi. (UCLA Career Center – About us, 2009)

d) Projekt »Youth Employability program for European Macedonia« – primer dobre prakse

Projekt »Youth Employability program for European Macedonia«, ki se izvaja v Republiki Makedoniji, je primer dobre prakse za prevzemanje iniciative na področju zaposlovanja mladih. V projekt so vključene organizacije iz nevladnega sektorja (Balkan Children and Youth Foundation, International Youth Foundation, Foundation Open society institute in Macedonia) in privatna podjetja (Studio Moderna, Nike). Projekt so podprle tudi makedonske in evropske državne institucije ter najbolj sodobna izobraževalna institucija v tej regiji Univerza v Ljubljani.

Prva faza projekta je bila izpeljana leta 2007, v okviru le-te pa so bili izvedene naslednje aktivnosti:

- organizacija Business Leaders Forum-a, na katerega so bili povabljeni predstavniki najbolj uspešnih podjetij v Makedoniji, kjer je bil predstavljen celotni projekt, podjetniki pa so bili povabljeni aktivno sodelovati pri njegovi izvedbi;
- izvedba delavnice na temo »Strategies to secure Network Capacities with the Common Goal of Promoting Youth Employment in and with South East Europe« v Budimpešti, v sodelovanju z Evropskim svetom ter profesorji iz nekaterih univerz iz regiona;
- »Cross border exchange« ali izmenjava izkušenj med makedonskimi nevladnimi organizacijami in uspešnimi nevladnimi organizacijami v tujini;
- posredovanje in organizacija praks za zainteresirane študente in podjetja;
- določene nevladne organizacije so dobile finančno pomoč za organiziranje treningov in delavnic na temo zaposljivosti mladih ter izboljšanje določenih kompetenc študentom za večje možnosti zaposlitve.

Rezultati izvedbe prve faze so:

- 73 mladih diplomantov je dobilo službo že po prvem letu,
- organizirali so 90 praks (več kot 60% praktikantov se je potem zaposlilo),
- 20 mladih je bilo vključenih v programe za izmenjavo z namenom učenja na delovnem mestu,
- 100 podjetij je bilo vključenih v program,
- 400 mladih je dobilo zaposlitvene sposobnosti.

Uspešnost prve faze projekta je bil razlog, da se še naprej razvija na ozemlju Makedonije, podobni pa se aplicirajo tudi v ostalih državah, kot so Srbija, Albanija, Kosovo. Cilj projekta je izboljšanje sposobnosti za zaposlovanje 3 300 mladim in razširiti možnosti za njihovo redno zaposlitev. Ta cilj bo dosežen predvsem s pomočjo ukrepov na področju priznavanja neformalnega izobraževanja (sodelovanje z ustreznimi vladnimi organi in poslovnim sektorjem, nevladnimi organizacijami in akademskimi ustanovami). (Youth Employability Programme for European Macedonia, 2009)

Glede na pozitivne rezultate tega projekta je njegovo izvajanje možno razširiti tudi na območje Slovenije oziroma implementirati podoben projekt.

5.3 Socialna podjetja in zaposljivost mladih diplomantov – Slovenija

V Sloveniji lahko identificiramo kar nekaj organizacij, ki delujejo na področju večje zaposljivosti mladih ter povezovanja med gospodarstvom, univerzami in študenti. Večino teh organizacij pa lahko uvrstimo tudi v skupino socialnih podjetij glede na v začetku predstavljene delovne definicije, ki karakterizirajo socialna podjetja kot organizacije, ki lahko delujejo pod različnimi pravnimi oblikami, pri doseganju socialnih in družbenih ciljev ustvarjajo prihodke s prodajanjem svojih proizvodov in storitev, ne ustvarjajo pa dobička oziroma ga reinvestirajo. Za te organizacije je tudi značilno, da uporabljajo prostovoljno delo in so predvsem osredotočene na ranjive skupine prebivalstva.

Čeprav so zaradi pomanjkanja pravne podlage na področju socialnega podjetništva v Sloveniji te organizacije opredeljene kot enostavno neprofitne organizacije ali del večjih državnih ali privatnih institucij, posedujejo vse zgoraj omenjene karakteristike, ki so tipične za socialna podjetja v svetu. Da bi pokazala, kako lahko te organizacije vplivajo na večjo zaposljivost mladih in zmanjšanje strukturne brezposelnosti v Sloveniji, bom v nadaljevanju predstavila štiri organizacije, ki so se s svojim delovanjem že izkazale pri reševanju tega problema.

5.3.1 WUS (World University Service) Austria

World University Service (WUS) je združenje, ki se zavzema za razvijanje človekove pravice do izobraževanja na podlagi akademske svobode in univerzitetne avtonomije. WUS je organizirana kot internacionalna zveza več kot štiridesetih samostojnih državnih odborov, katerim trenutno predseduje WUS Kanada. Ima posvetovalni status pri Združenih narodih in UNESCO. Ustanovljena je bila leta 1983 v Gradcu kot nevladna organizacija, ki promovira visoko šolstvo v različnih državah sveta, predvsem v Afriki in Latinski Ameriki. Leta 1994 je postala zanimiva jugovzhodna Evropa, posebej Balkan, zato so v tej regiji ustanovili podružnice in lokalne pisarne. WUS Austria zaposluje okoli štirideset ljudi in sodeluje z več kot 100 zunanjimi partnerji. Na letni ravni organizacija razpolaga z 2,5 milijonov velikim proračunom, ki ga dobi iz donacij, javnih razpisov in s trženjem svojih storitev privatnemu sektorju. WUS Austria je nevladna organizacija, ki je registrirana v Avstriji kot neprofitno združenje. Organizacijska struktura je naslednja: skupščina, odbor direktorjev, svetovalni odbor, revizorji in arbitražno sodišče.

Delo organizacije je bilo skozi leta podprto s strani veliko državnih in privatnih institucij iz tega področja, kakor tudi Avstrije in Evropske unije. Za podporo izvedbe svojih projektov WUS Austria neprestano sodeluje z Avstrijskim ministrstvom za evropske in zunanje zadeve, Avstrijsko razvojno agencijo, Avstrijskim ministrstvom za znanost in raziskave, Evropsko unijo ter drugimi internacionalnimi organizacijami in univerzami v regionu, Avstriji in EU. Dokaz uspešnega delovanja so tudi priporočila vodilnih ljudi, kot so ambasador Emil Brix, Erhard Busek, bivši namestnik kancelar in rektor na Univerzi v Salzburgu, Ursula Plassnik, bivša ministrica za zunanje zadeve v Avstriji in drugi. WUS Austria opisujejo kot ključno institucijo za razvoj visokega šolstva in povezovanja izobraževalnega, gospodarskega in interkulturalnega področja.

S svojim delovanjem na področju izobraževanja in visokega šolstva je bila WUS Austria najbolj aktivna v procesu tranzicije in obnove v regionu. Po razpadu Jugoslavije in večkratnih konfliktih na tem področju je odigrala pomembno vlogo v reformi visokega šolstva in uvajanju sprememb iz bolonjske deklaracije s pomočjo povezovanja izobraževalnega sektorja, gospodarstva, študentov in strokovnjakov iz razvitih držav. (WUS Austria – Overview, 2009)

Organizacija je usmerjena predvsem na štiri področja: razvoj visokega šolstva, povezovanje visokega šolstva z gospodarstvom, kultura in umetnost ter visoko šolstvo in človeške pravice.

Med mnogimi projekti, ki se izvajajo v sklopu delovanja organizacije na omenjenih štirih področjih, bom predstavila tiste, ki so relevantni za mojo raziskavo in prispevajo k zmanjševanju brezposelnosti med mladimi. To so predvsem projekti, ki se osredotočajo na izboljšanje izobraževalnega procesa in omogočajo lažji prehod z univerz na delovna mesta, ter projekti, s katerimi se mladi diplomanti direktno povezujejo z gospodarskim sektorjem.

V sklopu področja razvijanja visokega šolstva WUS pomaga določenim univerzam prilagoditi svoje študijske programe trenutnim potrebam v gospodarstvu in evropskim trendom. Povezuje jih z evropskimi strokovnjaki, svetuje uvajanje metode študije primerov, vključevanja praktičnega izobraževanja ter omogočanja mobilnosti med akademskim in raziskovalnim kadrom.

Na področju povezovanja visokega šolstva z gospodarstvom pa so aktualni trije projekti: razvijanje raziskovalnega področja na štirih univerzah jugovzhodne Evrope, ponujanje platforme za razvoj akademskega sektorja ter razvijanje človeških resursov. V sektorju razvijanja človeških resursov je delovanje organizacije osredotočeno na tri glavne projekte, in sicer: »*Experiencing Europe*« – omogočanje prakse mladim profesionalcem iz Srbije v Avstriji in na ta način zviševanje zaposljivosti le-teh; »*Competence*« – pridobivanje in razvoj kompetenc, ki jih zahtevajo delodajalci, v procesu študija in projekt »*Balkan Case Challenge*« – tekmovanje v študijah primerov. Cilj vseh teh projektov je zapolnjevanje vrzeli med visokim šolstvom ter gospodarskim sektorjem in na ta način povečevanje zaposljivosti mladih diplomantov. (WUS Austria – Target areas, 2009)

Malo več pozornosti bom posvetila projektu Balkan Case Challenge, preko katerega je WUS Austria dejavna na področju Slovenije. Balkan Case Challenge (BCC) je tekmovanje na podlagi študije primera in zaposlitveni dogodek na področju jugovzhodne Evrope. Cilj tega projekta je odpiranje možnosti in nove perspektive za odlične študente iz jugovzhodne Evrope s krepitevijo povezav med visokošolskim izobraževanjem in zaposlovanjem ter z zagotavljanjem konkretnih možnosti zaposlitve. Poleg tega Balkan Case Challenge prispeva k večji ozaveščenosti o potencialih jugovzhodne Evrope / Balkana in pomaga k hitrejši integraciji v evropsko skupnost. Projekt Balkan Case Challenge izvajajo že 9 let v 12 državah: Albaniji, Avstriji, Bolgariji, Bosni in Hercegovini, Črni Gori, Hrvaški, na Kosovem, Makedoniji, Moldaviji, Romuniji, **Sloveniji** in Srbiji.

Tekmovanje je bazirano na sodobni metodi študije primera, ki so jo razvili na harvardski univerzi, danes pa se uporablja na vseh boljših univerzah v svetu, še posebej v programih MBA. Visoko motivirani študenti dobijo priložnost, da dokažejo in uporabijo svoje teoretično znanje v praksi. Študentje skozi simulacije s pomočjo

akademskih strokovnjakov, pridobivajo praktična znanja, ki so zelo potrebna za njihovo večjo zaposljivost. Njihovo uspešnost ocenjuje žirija, ki jo sestavljajo strokovnjaki iz gospodarskega sektorja ali drugih institucij. (Balkan Case Challenge, 2009)

Študentom je omogočeno tekmovanje v naslednjih disciplinah:

- *Business Case Competitions* - za študente ekonomije, managementa in marketinga;
- *ICT Case Competition* - za študente iz informacijskih tehnologij;
- *Law Moot Court* - za študente prava;
- *Model European Council* - za študente političnih ved, mednarodnih odnosov in diplomacije.

Struktura celotnega projekta je razdeljena na štiri faze, in sicer prijave preko spleta, kjer izberejo najboljše in najbolj motivirane študente, predtekmovanja v vsaki od dvanajstih držav, finalnega tekmovanja na Dunaju ter kariernega sejma. V vsaki od teh faz je omogočena interakcija med delodajalcem in študentom, ki končuje študij in se bo kmalu pojavil na trgu dela. Že v začetni fazi oziroma prijavi preko spleta je od študenta tudi zahtevano, da priloži svoje CV-je, ki se shranijo v bazo, dostopno vsem partnerjem, podjetjem in institucijam, ki sodelujejo v projektu. V drugi fazi projekta imajo delodajalci (partnerji BCC-ja, ki sponzorirajo tekmovanje s ponujanjem konkretnih problemov, s katerimi se soočajo v podjetjih) priložnost, da se neposredno prepričajo v sposobnosti potencialnih kandidatov za zaposlitev (reševanje konkretnih problemov) in najboljšim ponuditi konkretne zaposlitvene možnosti. Že v tretji fazi imajo študentje priložnost, da se izkažejo pred mednarodnimi podjetji in dobijo možnost za delo v tujini. Najboljšim, katerim uspe uvrstiti se med zmagovalce tekmovanja v konkurenci 140 odličnih študentov, je ponujena vsaj ena priložnost, da se zaposlijo v enem izmed podjetij, ki so partnerji Balkan Case Challenge-a. Četrta faza pa je izključno namenjena zaposlitvenim priložnostim in to je karierni sejem. Sejem je namenjen posebej udeležencem Balkan Case Challenge in je izjemna priložnost za interakcijo med partnerji in udeleženci. (Balkan Case Challenge – Competitions, 2009)

Uspešnost projekta dokazujejo tudi statistični podatki, ki so bili zbrani leta 2008 na osnovi ankete med BCC tekmovalci od leta 2000 do 2008. Kot je razvidno iz spodnjega grafa, je samo 4% tistih, ki so že končali študij, brezposelnih. Skoraj 20% jih je na visokih položajih, 8% pa v državni upravi.

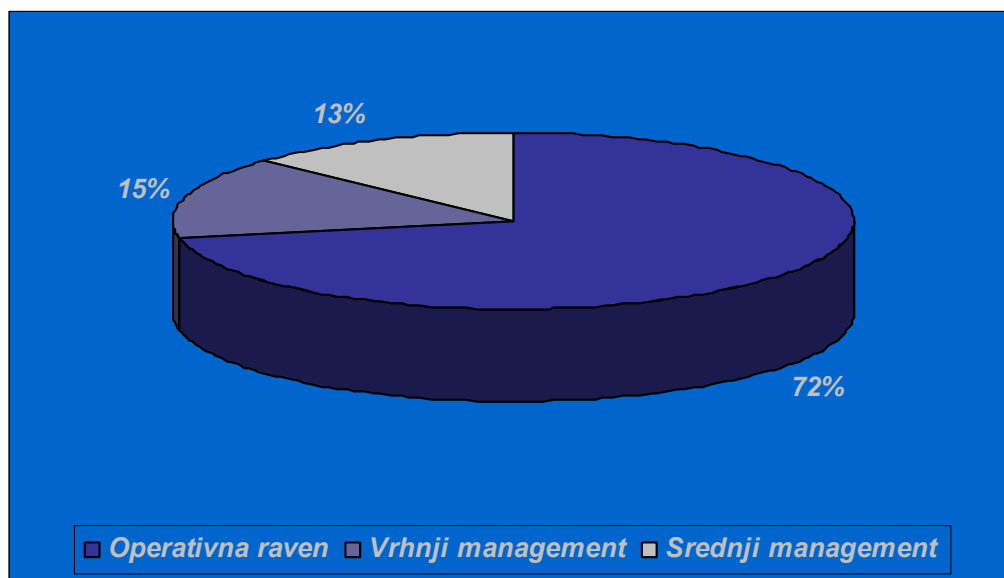
Slika 2: Trenutna zaposlitev udeležencev BCC tekmovanja po končanem študiju



Vir: »Alumni statistics«, Interna raziskava WUS Austria, 2009.

Dobrih 15 % udeležencev na BCC tekmovanjih je trenutno zaposlenih v najvišjem managementu, 13 % pa v srednjem managementu.

Slika 3: Trenutni nivo zaposlitve BCC udeležencev po končanem študiju



Vir: »Alumni statistics«, Interna raziskava WUS Austria, 2009.

5.3.2 AIESEC

AIESEC je globalna, nepolitična, neodvisna, izobraževalna organizacija, ki jo vodijo študenti in mladi diplomanti na preko 1700 univerzah v 107 državah. Glavni interesi članov so globalne teme, vodenje in management. Mednarodna platforma AIESEC-a

omogoča mladim odkrivanje in razvoj njihovih vodstvenih potencialov, s katerimi bodo izvajali pozitiven vpliv na družbo, v kateri živijo. AIESEC svojim članom ponuja celostno razvojno izkušnjo, sestavljeno iz: vodstvenih priložnosti, visoko kvalitetnih mednarodnih praks in sodelovanja v globalnem učnem okolju.

Globalna mreža AIESEC-a šteje več kot 35 000 članov in jo podpira več kot 4000 privatnih in državnih institucij z različnimi načini sodelovanja. Preko mednarodne platforme znanja in povezovanja je članom AIESEC-a omogočeno opravljanje internacionalne prakse v vseh državah, kjer je AIESEC prisoten, kar izkoristi več kot 8.000 študentov vsako leto. V Sloveniji je povprečno število tistih, ki gredo na prakso v tujino oziroma pridejo na prakso v Slovenijo, okrog 100 na leto. (AIESEC – o AIESEC-u, 2009)

AIESEC je bil ustanovljen leta 1948 v Franciji z namenom, da bi omogočili enake pogoje izobraževanja in razvijanja svojih potencialov vsem študentom. V 60 tih letih obstoja se je fokusno področje spreminjalo glede na razmere v gospodarstvu. Organizacija se je neprestano osredotočala na reševanje aktualnih problemov, med katerimi so bili energetika, zdravje, HIV, izobraževanje, podjetništvo, informatizacija, enakost ipd. Osnovna dejavnost pa je vseskozi ostala mednarodna izmenjava študentov, ki so dobili priložnost razvijati svoj potencial preko celostne razvojne izkušnje. Lahko so pridobili konkretne praktične izkušnje na vodstvenih pozicijah v samem AIESEC-u in tudi v mednarodnih praksah svetovno priznanih podjetjih ter tako izboljšali svoje zaposlitvene možnosti. (AIESEC – History, 2009)

Študentje lahko svojo praktično izobraževanje opravijo na področjih, kot so:

- management prakse: management, organizacija, računovodstvo, finance, trženje, projektno delo in ravnanje s človeškimi viri itd;
- razvojne prakse: prakse v nevladnih organizacijah povezane z razvojem skupnosti, pomočjo marginalnim skupinam pri vključevanju v družbo itd;
- tehnične prakse: informacijske tehnologije, inženiring in druge tehnične vede;
- izobraževalne prakse: pedagogika, poučevanje predmetov, karierna svetovanja, sestavljanje učnih načrtov ipd. (AIESEC – prakse, 2009)

Da so organizacija AIESEC odprta vrata proti boljšim kariernim možnostim, so dokaz že dolgoletna partnerstva z najboljšimi svetovnimi podjetji, katerim je partnerstvo z AIESEC-om najboljša kadrovska strategija. Med večje globalne partnerje lahko uvrstimo Microsoft, ki organizacijo podpira ter ponuja kratkotrajne prakse in zaposlitvene možnosti za člane AIESEC-a že od leta 2003. Naslednje priznane svetovno podjetje, ki podpira delo in filozofijo AIESEC-a, je Cadbury Schweppes, ki je globalni partner že od leta 2000. Podjetje članom organizacije ponuja prakse na odgovornih delovnih mestih z možnostjo zaposlitve po končanem študiju.

PricewaterhouseCoopers (PwC) ima najdaljše partnerstvo z AIESEC-om, že 34 let od leta 1974. Po besedah Karla De Bearea, ki je partner in globalni informacijski vodja PwC-ja, je AIESEC način, kako najlažje dostopati do velikega števila zelo talentiranih oseb in najbolj priljubljeni način rekrutiranja v podjetju. Dodana vrednost, katero predstavlja študentska institucija prenaša svojim članom, je dokaz za PwC, da imajo njeni člani nadpovprečne kompetence in vodstvene sposobnosti. Sodelovanje PwC in AIESEC-a je razširjeno tudi na druga področja: strokovno svetovanje, različne delavnice, konference, sodelovanje v svetovalnih odborih itn. Med ostalimi partnerji naj omenim tudi Electrolux, ki je partner od leta 2003 in je imel praktikante že iz štiriindvajsetih držav in štiridesetih nacionalnosti, DHL pa je partner od leta 1996 z več kot 500 praksami itn. (60 years of activating youth leadership, 2009)

AIESEC je bila ena prvih organizacij v Sloveniji, ki je ponujala možnosti študentom za opravljanje strokovne prakse v tujini. Kmalu po ustanovitvi leta 1953 je postala najbolj priljubljena študentska organizacija pri nas. Spomine, ki so se dogajale v državi in okolju, pa so vplivale tudi nanjo, kar je prineslo slaba in dobra obdobja.

Zveza AIESEC Slovenija združuje nacionalni odbor ter tri lokalne odbore v Ljubljani, Kranju in Mariboru. Čeprav je vsaka entiteta dokaj samostojna s svojim upravnim odborom, nacionalni odbor koordinira aktivnosti na območju celotne Slovenije, globalno pa je direktno povezan s centralnim sedežem organizacije AIESEC International na Nizozemskem.

Da bi uspešno izvajal svoje dejavnosti, je AIESEC Slovenija tesno povezan z najbolj pomembnimi izobraževalnimi institucijami, z drugimi nevladnimi organizacijami ter s privatnim sektorjem. Podporo organizaciji nudijo Ekonomska fakulteta in Študentska organizacija (ŠOU) Univerze v Ljubljani, Fakulteta za organizacijske vede v Kranju, Ekonomska-poslovna fakulteta ter Študentska organizacija (ŠOUM) Univerze v Mariboru, Ad Futura in drugi.

Med partnerji slovenskega AIESEC-a so nekatera izmed največjih in najbolj uspešnih podjetij v Sloveniji, kot so Microsoft, PwC, A.T. Kearney, P&G, Banka Koper ipd. Povezava z ekonomijo in pridobivanje partnerjev je v večini primerov narejena s pomočjo AIESEC alumni člani, ki so sedaj na visokih položajih v uspešnih podjetjih, po drugi strani pa poznajo resnično vrednost organizacije in njeno dejavnost ter vedo, da bo partnerstvo koristilo njihovemu podjetju. (AIESEC – partnerji, 2009)

Poleg zagotavljanja strokovne prakse v tujini izvaja AIESEC projekte, ki pozitivno vplivajo na večjo zaposljivost mladih diplomantov. K njim štejemo »TOP JOB«, »Company Days«, »EnPro« ter različne seminarje in konference.

TOP JOB je projekt, ki se je izvajal pred nekaj leti. Je prvi in največji zaposlitveni sejem v Sloveniji. Vsako leto se je na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani zbralo okrog petdeset najboljših podjetij, ki so predstavljala svoje dejavnosti in zaposlitvene možnosti, katere so neposredno ponujala študentom in mladim diplomantom. AIESEC je preko tega projekta zbiral finančna sredstva za izvajanje svoje dejavnosti in izboljševanje storitev za svoje člane. Čeprav je bil projekt zelo uspešen in je v celoti izpolnjeval svoje cilje, se zaradi različnih dejstev v sami organizaciji ter v gospodarskem okolju ne izvaja več.

Company Days je projekt, ki je bil ustvarjen kot nadaljevanje Top Job-a v manjšem obsegu in z večjim poudarkom na individualni predstavitvi podjetij. Preko tega projekta so podjetja dobila možnost, da se promovirajo med študenti in jim neposredno predstavijo svoje zaposlitvene možnosti. Zaradi konkurence, ki obstaja med kariernimi centri na posameznih fakultetah, je bil ta projekt izpeljan le nekajkrat.

EnPro je projekt, ki je namenjen podjetništvu. Projekt je skušal približati ta pojem mladim preko celovitega pristopa izobraževanja in vzpodbuditi razvoj podjetništva ter samozaposlitve med mladimi diplomanti. Vključeval je predavanja in okrogle mize z najbolj znanimi slovenskimi podjetniki, praktična izobraževanja na področju ustanavljanja podjetij in iskanja finančnih virov ter sodelovanje z Ljubljanskim univerzitetnim inkubatorjem.

V sklopu AIESEC-a se z namenom neprestanega izobraževanja in razvijanja svojih članov organizira veliko konferenc. Na njih so prisotni tudi partnerji, ki ta neformalna srečanja izkoriščajo tudi za rekrutiranje iskanih profilov, potrebnih za njihove človeške resurse. Avtorica te diplomske naloge je bila tudi sama vključena v izvajanju zgoraj omenjenih projektih.

5.3.3 CERŠ – Center za svetovanje in razvoj študentov Ekonomske fakultete v Ljubljani

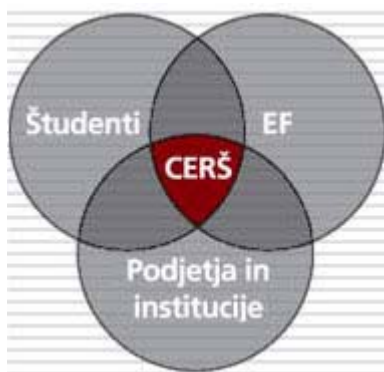
Center za svetovanje in razvoj študentov (v nadaljevanju CERŠ) je del Ekonomske fakultete v Ljubljani. Spada pod Službo za študijske zadeve ter deluje v okviru same fakultete. Čeprav je del organizacijske strukture fakultete, deluje kot samostojna enota s ciljem, da bi se v prihodnosti samofinancirala od prihodkov, ki bi jih pridobivala z opravljanjem predvidenih dejavnosti.

CERŠ se je razvil znotraj Ekonomske fakultete z namenom, da bi sledil svojim ciljem, tržil svoje inovativne dejavnosti in ustvarjal prihodke. Enota ni bila predvidena kot profitno mesto, ustvarjala naj bi toliko, da bi lahko sama financirala svoje delo, tekoče stroške ter vlagala v nadaljnji razvoj svoje dejavnosti. Njen osnovni namen torej ni

ustvarjati presežen profit, ampak so širši družbeni cilji – pomagati študentom pri študiju, načrtovanju kariere in osebnega razvoja, da si bodo kot diplomanti lažje utrli pot v poslovni svet, na ta način pa zmanjšali strukturno brezposelnost v državi. Vse zgoraj omenjene karakteristike nas pripeljejo do dejstva, da lahko na Center gledamo kot na socialno podjetje znotraj večje institucije, ki posredno vpliva na zmanjšanje brezposelnosti.

CERŠ predstavlja povezovalni člen med tremi pomembnimi skupinami oz. institucijami: študenti, Ekonomsko fakulteto ter gospodarskim sektorjem (podjetja in institucije). Preko tega povezovanja študentje lažje dostopajo do potencialnih delodajalcev, pridobivajo kakovostna svetovanja za svoje poklicne poti ter razvijajo svoje veščine in kompetence. (CERŠ – o centru, 2009)

Slika 4: Povezovalna shema CERŠ



Vir: CERŠ – delodajalci, 2009

V sklopu CERŠ-a so študentom na voljo naslednje storitve:

- organizacija delavnic in predavanj;
- organizacija različnih dogodkov, ki omogočajo povezovanje s potencialnimi delodajalci;
- vnos življenjepisa preko uporabniških strani CERŠ;
- pomoč pri načrtovanju poklicne poti;
- svetovanje;
- obveščanje o prostih delovnih mestih, razpisih, dogodkih in novostih na trgu dela po elektronski pošti, internetu ali v sporočilnih predalčkih;
- različne oblike sodelovanja z delodajalci.

Storitve, ki jih ponuja CERŠ, so razdeljene v tri večje skupine: razvoj študentov, svetovanje ter povezovanje med študenti in delodajalci. V prvo skupino spadajo

različne delavnice in predavanja znanih predavateljev in strokovnjakov, ki pomagajo študentom pri razvijanju veščin in kompetenc, potrebnih pri gradnji nadaljnje kariere.

Druga skupina je namenjena profesionalnemu svetovanju študentom za izbor najboljše karierne poti, razvijanju in doseganju svojih ciljev. V ta namen Center sodeluje s psihologinjo, ki je študentom na voljo za vse njihove težave, vprašanja in skrbi. Poleg tega so razvili tudi priročnik za načrtovanje poklicne poti, ki omogoča študentom, da po korakih usvojijo potrebna znanja ter tako pridejo do končnega cilja, tj. ustrezne zaposlitve. V spletnem priročniku so podani zelo pomembni napotki za lažje iskanje zaposlitve ter učinkovit pristop do delodajalca.

Tretja skupina storitev je najbolj obširna in ponuja študentom stik z delodajalci preko različnih aktivnosti in projektov. S pomočjo Centra imajo ažuriran dostop do aktualne ponudbe dela najboljših podjetij v Sloveniji preko rednih obvestil na spletni strani CERŠ-a ter preko elektronske pošte. Na spletni strani je omogočen tudi vnos svojega življenjepisa v bazo, do katere imajo dostop delodajalci, ki iščejo nove kadre. S pravočasnim in rednim posodabljanjem življenjepisov imajo študentje večje realne možnosti, da jih kontaktirajo potencialni delodajalci. CERŠ pogosto organizira tudi predstavitve podjetij, ki iščejo kadre, na katerih lahko študentje pridobijo informacije o organizacijah, pridejo v neposreden stik z delodajalci, se jim predstavijo ter dogovorijo za razgovor.

En največjih projektov na področju povezovanja delodajalcev in iskalcev zaposlitve, ki jih izvaja CERŠ v sodelovanju s študentsko organizacijo Management group, je zaposlitveni sejem Delo Mene išče. Izvaja se enkrat letno v prostorih Ekonomske fakultete in je namenjen vsem študentom te fakultete, ki si želijo že v času študija ali tik pred diplomiranjem spoznati podjetje, pridobiti informacije in izboljšati zaposlitvene možnosti. Dogodek je razdeljen v štiri sklope: predstavitev podjetij, klepet s strokovnjaki, okrogla miza in informativno-svetovalni kotiček. (CERŠ – o centru, 2009)

Kot sem omenila na začetku poglavja, je cilj CERŠ-a, da se samofinancira s trženjem svojih storitev podjetjem in naprej razvija svojo dejavnost. Za ta namen po tržni ceni ponuja svojim partnerjem iz gospodarstva določene storitve. Preko CERŠ-a lahko podjetja oglašujejo prosta delovna mesta ali prakse na njegovi spletni strani, preko elektronske pošte in oglasne deske za 150€ na objavo. Podjetja se lahko tudi odločijo, da namesto njih preverja ustreznost kandidatov in naredi preliminarno selekcijo za 300€ na delovno mesto. Poleg tega pa jim ponuja dostop do baze CV-jev, testiranje kandidatov ali opravljanje prvega intervjuja.

Če želijo podjetja predstaviti svoje dejavnosti in zaposlitvene možnosti, pa se lahko odločijo za posamično predstavitev na fakulteti pred širšo množico ali zaključeno

skupino študentov, ali pa si zagotovijo udeležbo na zaposlitvenem sejmu Delo Mene išče. (CERŠ – delodajalci, 2009)

Rezultati dosedanjega delovanja CERŠ-a in njegovega potenciala za nadaljnji razvoj storitev so prikazani z naslednjimi številkami (CERŠ – o centru, 2009):

- preko 9500 študentov/diplomantov v bazi;
- preko 2500 življenjepisov v bazi (možnost pošiljanja po elektronski pošti, tiskanja; delodajalci imajo možnost dostopa do življenjepisov);
- 20-30 delavnic letno;
- preko 100 oglasov letno za zaposlitev, študentsko delo ali prakso;
- preko 10 različnih predstavitev podjetij, predavanj, dogodkov, okroglih miz ipd.

5.3.4 Mladinski Ceh

Mladinski Ceh je mladinska neprofitna organizacija, ki deluje na področju neformalnega izobraževanja in pospeševanja zaposljivosti mladih v Sloveniji. Ustanovljena je bila leta 1992 z namenom reševati probleme mladih. Od takrat se je njihova dejavnost razširila na veliko področij. So soustanovitelji mednarodne mreže Don Bosco Youth-Net, Centra nevladnih organizacij Slovenije, zavoda Socialna akademija, do leta 2003 so posedovali koncesijo za nadomestno civilno služenje vojaškega roka, izdajajo veliko publikacij na temo problemov mladih ter vodenja nevladnih organizacij, pomagajo novim organizacijam s svetovanjem pri ustanovitvi, vodenju itn. V delovanju organizacijo podpira veliko državnih organov, pri večini projektov pa sodeluje z ostalimi nevladnimi in mladinskimi organizacijami. Financira se z različnimi viri, od javnih razpisov za sofinanciranje do trženja svojih produktov in storitev. Na trgu prodajajo svoje različne publikacije, projekte privatnemu sektorju ter storitve svetovanja drugim organizacijam. (Mladinski Ceh – predstavitev, 2009)

Njihov najbolj pomembni projekt, ki je bil zasnovan s namenom evidentiranja neformalnega izobraževanja, povečanja zaposljivosti mladih in trenutno predstavlja jedro njihove dejavnosti, je neformalni indeks Nefix. Modra knjižica Neformalni indeks Nefiks je sistemsko orodje za beleženje neformalnega učenja za mlade od 14. leta starosti naprej. Posameznik lahko s pomočjo indeksa sistematično in na enem mestu zbere vse, kar je poleg rednega sistema izobraževanja še počel. V praksi to pomeni, da v modro knjižico vpisuje vsa svoja neformalno pridobljena znanja in veščine.

Indeks Nefix je partnerski projekt mladinske organizacije Društva mladinski ceh in Urada RS za mladino. Projekt je podprt s stani največje študentske organizacije v Sloveniji ŠOU, kateri resor za socialo in zdravstvo je aktivno vključen v izvajanje

projekta. Mladi imajo možnost preko zaposlitvenega portala ŠOU-a (talentiran.si, 2009), uporabljati tudi elektronski indeks e-nefiks za vpisovanje svojega neformalnega izobraževanja. Temelji na ideji, da je neformalnemu učenju in izobraževanju mladih, ki poteka na različnih nivojih ter v organizaciji različnih institucij, potrebno dati večjo veljavo. Kot glavni namen projekta je bila prepoznana potreba po enotnem sistemu zapisovanja neformalno pridobljenega znanja in evidentiranju udeležbe mladih na aktivnostih v Sloveniji in po svetu. Zato se je razvil indeks neformalnega izobraževanja, v katerega vpisujejo znanja, dosežke in kompetence.

V indeks se vpisujejo znanja s šestih različnih področij:

- pridobivanje znanj z aktivnim državljanstvom in odgovornim delom na projektih;
- pridobivanje znanj z delom (delo preko mladinskih in študentskih servisov, pogodbeno, honorarno delo, ostale delovne izkušnje);
- pridobivanje znanj v organiziranih oblikah izobraževanja (tečaji in seminarji);
- pridobivanje znanj na taborih in s prostovoljnim delom;
- pridobivanje izkušenj v tujini;
- ostali načini pridobivanja znanj.

Najbolj pomembni cilji tega projekta so omogočiti sistemsko zapisovanje neformalnega učenja in razviti zavest med mladimi o nujnosti vseživljenjskega učenja. S pomočjo indeksa Nefiks je njegovim uporabnikom omogočena bolj kvalitetna izbira usposabljanj za osebno-poklicni razvoj, delodajalcem pa lažja odločitev za zaposlitev mladih diplomantov, ki ustrezajo njihovim zahtevam. Namen tega projekta je posamezniku skozi obdobje šolanja in študija pomagati pri načrtovanju poklicne poti, tako da bo hitreje našel zase ustrezno zaposlitev in imel osnovo za graditev svoje kariere. Indeks Nefiks predstavlja most med delodajalci, fakultetami in študenti, kar povečuje preglednost potreb vseh dejavnikov. (Nefix – predstavitev, 2009)

Ker je v zadnjem času vse več poudarka na neformalnem izobraževanju, je Nefiks dodana vrednost pri iskanju zaposlitve. Vse več podjetij daje prednost tistim, ki so poleg formalnega izobraževanja izpopolnjevali svoje sposobnosti preko neformalnega izobraževanja oziroma so s svojim prostovoljnim delom prispevali tudi k razvoju družbe.

6. PREDLOG UKREPOV ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA IN POSPEŠEVANJE ZAPOSRLJIVOSTI MLADIH V SLOVENIJI

6.1 Namen in cilji izvajanja ukrepov

Po pregledu trenutne situacije na področju zaposljivosti mladih diplomantov in socialnega podjetništva ter razlogov za uvajanje socialnega podjetništva kot možna rešitev obstoječih problemov bom v nadaljevanju predstavila svoje predloge za izvajanje določenih ukrepov. Program, ki ga bom predlagala, je oblikovan na osnovi potrebe izvajanja ukrepov in z vključitvijo nekaterih od že predstavljenih dobrih praks na tem področju. Celotni program je sestavljen iz postopkov, ki bi bili izvedeni s strani države, ostalih vpletenih organizacij ter državnih institucij. Sodelovanje in povezovanje med ključnimi deležniki je izrednega pomena za uspešnost izvedbe.

Namen izvedbe programa ukrepov je izboljšanje položaja mladih pri vstopu na trg dela, večja zaposljivost mladih diplomantov ter zmanjševanje strukturne brezposelnosti. Program bi pozitivno vplival tudi na vključene izobraževalne institucije, neprofitne organizacije in na splošno blaginjo v državi.

Cilji, ki bi jih po mojem mnenju s tem programom bilo možno doseči v petih letih, so:

- vzpostavljen pravni okvir za razvoj socialnega podjetništva na področju izobraževanja;
- institucionaliziran program za povečanje zaposljivosti mladih;
- 90 % študentske populacije aktivno vključene v program;
- prva generacija mladih, ki bodo imeli s pomočjo tega programa lažjo tranzicijo na trgu dela.

6.2 Pravni okvir za razvoj socialnega podjetništva

Kot sem že omenila v uvodnih poglavjih, je eden izmed razlogov za nerazvitost socialnega podjetništva v Sloveniji pomanjkanje pravne regulative na tem področju. Organizacije, ki jih lahko uvrstimo med socialna podjetja, pa ureja več različnih zakonov, med katere spadajo Zakon o gospodarskih družbah (2003), Zakon o društvih (2006), Zakon o zadrugah (1992), Zakon o fundacijah (1995), Zakon o zavodih (1999) in drugi.

Pobude za urejanje tega področja so se že začele pojavljati na različnih straneh. Stranka ZARES ima v fazi pripravljanja zakon o socialnem podjetništvu, GEA college pa je začela izvajati program študija MBA o socialnem podjetništvu, ki bi koristil vsem, ki bi bili na kakršenkoli način vključeni v vodenje ali delovanje socialnih podjetij. Poleg tega tudi v koalicijskem sporazumu o sodelovanju v Vladi Republike Slovenije za mandat 2008-2012 v poglavju o demokraciji in aktivnem državljanstvu izpostavljajo problem togega delovanja javnih zavodov. Predlagali so ukrepe za modernizacijo zakonodaje in delovanja zavodov in agencij. Kot način za učinkovitejšo in bolj sodobno delovanje javnih služb je predvidena modernizacija njihovega pravnega

statusa ter omogočanje avtonomnega upravljanja in delovanja. Koalicijske stranke predvidevajo tudi vključevanje tretjega sektorja na področju izvajanja javnih storitev, kar bi pripomoglo k večji stopnji kvalitete in povečanju inovativnosti oblikovanja njihove ponudbe za posamezne ciljne skupine uporabnikov.

Ključnega pomena je tudi vzpostavitev registra socialnih podjetij z namenom vodenja ažurnih evidenc o stanju socialnega podjetništva v Sloveniji. Razvrščene bi bile glede na njihovo dejavnost oziroma področje delovanja.

Za pravno urejanje področja socialnega podjetništva je najbolj smotrno pripraviti krovni zakon, ki bi urejal področje socialnega podjetništva. Vsebino zakona bi povzela po predlogu Ekonomskega instituta v Mariboru, ki določa naslednja poglavja: (Ekonomski institut Maribor, 2005, str. 44):

- pristojno ministrstvo;
- definicija socialnega podjetja;
- register socialnih podjetij in merila za pridobitev in ohranitev statusa socialnega podjetja;
- načini spremljanja in poročanja;
- načini spodbujanja socialnega podjetništva;
- sodelovanje med resornimi ministrstvi ter med ostalimi deležniki.

Svetovni trend je razširjanje dejavnosti socialnih podjetij na področje športa, kulture, izobraževanja ter vključevanja mladih na trg dela, zato je smiselno, da se novi zakon prilagodi tudi potrebam teh organizacij. Poda naj pravni okvir za njihovo bolj učinkovito delovanje, predvsem v smislu fleksibilnosti pravnih oblik, omogačanja davčnih ugodnosti kakor tudi enostavnejšega in fleksibilnejšega zaposlovanja v omenjenih organizacijah. Pri tem bo zelo pomembno, da bi zakon uredil tudi medsebojno povezovanje in povezovanje z državnimi institucijami.

6.3 Povezava ključnih deležnikov na področju zaposljivosti mladih

V kolikor se zagotovi primerna pravna podlaga za urejanje socialnega podjetništva v Sloveniji ter se identificirajo vse organizacije, ki vsebujejo karakteristike socialnih podjetij, bi bilo lažje, da se delovanje teh organizacij osredotoči na doseganje družbenih ciljev in izpolnjevanje namena, za katerega so bile ustanovljene. Na področju zaposlovanja mladih smo že izpostavili nekatere organizacije, katerim smo glede na njihove karakteristike pripisali naziv socialna podjetja. S pripravo zakona o socialnem podjetništvu pa bi te organizacije dobile natančen pravni status.

Za razvoj socialnega podjetništva na področju zaposljivosti mladih bi izpostavila nekatere ključne deležnike, ki bi po mojem mnenju z uporabo dobro premišljene strategije prispevali k pozitivnem stanju na trgu dela in zmanjševanju strukturne brezposelnosti, še posebej v skupini iskalcev prve zaposlitve.

Med organizacije in institucije, ki bi prispevali k zmanjševanju brezposelnosti mladih, bom uvrstila:

- WUS Austria;
- karierni center Univerze v Ljubljani (CERŠ);
- Univerza v Ljubljani;
- ŠOU;
- privatni sektor;
- državni organi (Ministrstvo za šolstvo, Ministrstvo za delo in socialo, Ministrstvo za socialno podjetništvo).

Med njimi pa bi najbolj izpostavila nevladno organizacijo WUS Austria in karierni center kot samostojno enoto, ki bi imela neposredno vlogo pri odpravljanju brezposelnosti mladih iskalcev prve zaposlitve. Ostali pa bi bili posredno vključeni v celotni proces kot podporne institucije.

Razlog, da med ključne udeležence vključujem tudi državne in izobraževalne institucije, je potreba, da nevladne organizacije ali socialna podjetja dobijo institucionalno podporo za izvajanje svojih aktivnosti. To bi pripomoglo k trajnostnem izvajanju celotnega programa.

WUS Austria bi bila kot neprofitna in nevladna organizacija povezovalni člen med vsemi naštetimi organizacijami in institucijami ter vodilna organizacija programa. Z dosedanjimi izkušnjami na področju izobraževanja in povezovanja visokega šolstva z gospodarstvom lahko replicira že obstoječe projekte, ki so bili izvedeni v drugih državah ter inicira nove inovativne projekte na področju zaposljivosti mladih.

Karierni center Univerze v Ljubljani lahko izkoristi svojo edinstveno prednost, da je del največje univerze v Sloveniji ter ima na ta način neomejen dostop do pomembnih komunikacijskih kanalov na posameznih fakultetah do akademskega kadra, po drugi strani pa do velike množice študentov, vpisanih na samih fakultetah. Poleg tega pa ima Univerza kot izobraževalna institucija možnost vplivati na odločitve posameznih fakultet za vključevanje predlaganih programov v izobraževalni proces. Karierni center, če sledi primeru CERŠ-a, ki sem ga že predstavila kot primer dobre prakse v Sloveniji, lahko igra tudi pomembno vlogo pri svetovanju študentom in podjetjem,

izvaja preliminarno kadrovanje ter pomaga študentom pridobiti praktične izkušnje tudi v času študija preko posredovanja pri iskanju prakse.

Pridobiti pozornost in zaupanje pri študentih je včasih zelo težko, če se dostop do njih izvaja samo preko formalnih izobraževalnih institucij. Zato bi bilo zelo pomembno, da se v predvideno partnerstvo vključi tudi ŠOU (Študentska organizacija Univerze v Ljubljani), ki predstavlja največje študentsko telo v državi in igra pomembno vlogo pri zavzemanju določenih stališč med študentsko populacijo.

Čeprav je vloga privatnega sektorja samo posredna, je izvedba celotnega programa brez vključevanja le-tega in zagotovitve podpore s strani privatnih podjetij nemogoča. Za pridobitev te komponente pri izvajanju programa je izjemnega pomena podpora s strani države in državnih institucij, ki predstavljajo zagotovitev za uspešno izvedbo in so pomembna referenca. Da bi privatni sektor pokazal zanimanje za vključevanje v ta program, ni pomembna sama ideja ali namen, zakaj se projekt izvaja, ampak nabor storitev, ki jih lahko ponudimo. Dobro zasnovana ponudba, ki bi lahko prinesla dodano vrednost nekemu podjetju ter trženjski pristop, bo izjemno pomembna pri pridobivanju privatnega sektorja. Pri povezovanju s privatnimi podjetji bo karakteristika socialnih podjetij za prodajo določenih storitev prišla na površino.

Ministrstva in državni organi pa bodo igrali podporno vlogo in nudili institucionalni in pravni okvir za izvajanje programa.

Večina zgoraj omenjenih organizacij delujejo na področju Ljubljane, kar ne pomeni, da je cilj osredotočanje samo na to regijo. Podobne organizacije, ki delujejo na področjih ostalih univerz, lahko prevzamejo aktivnosti v drugih krajih po državi.

6.4 Predlogi konkretnih projektov

V okviru programa za izboljšanje zaposljivosti mladih ter v zvezi s povezavami med omenjenimi organizacijami bom predlagala tri konkretne projekte na tem področju. Čeprav bi izvedba celotnega programa, v katerem bi bili zapleteni organizacije in institucije iz vseh treh sektorjev, zahtevala veliko projektov, medsebojnega sodelovanja in časa, da bi dosegla zastavljene cilje, so naslednji projekti eni izmed možnih za uspešno institucionaliziranje programa.

6.4.1 Priznavanje neformalnega izobraževanja

Opis projekta

Prvi predlagani projekt bi se osredotočil na »**priznavanje neformalnega izobraževanja**« tako s strani formalnih izobraževalnih institucij kot s strani državnega in privatnega sektorja. Namen projekta je, da študentje pridobijo določene kompetence in veščine preko sodelovanja na delavnicah, projektih neprofitnih organizacijah ali s samim delom v le-teh. Neformalno izobraževanje naj bo obvezno, plansko ter sledeno. Pri tem se lahko uporabi že obstoječe orodje za vpisovanje neformalnega izobraževanja v Indeks Nefiks ali se isti posodobi.

Neformalno izobraževanje, ki ga izvajajo nevladne organizacije, je običajno bolj sproščeno in prilagodljivo, kar omogoča izobraževancem, da brez običajnih pritiskov odnesejo čim več. Poleg tega omogoča, da posamezniki sami izberejo izobraževanja, ki jih potrebujejo, in določijo njihov obseg. Čeprav večina izobraževanj, ki jih organizira veliko organizacij in institucij, obstaja že zdaj, projekt predvideva, da se sistematizira v enem okviru in se implementira tudi v okviru formalnih izobraževalnih institucij kot obvezen del. Inputi za določitev oblike teh izobraževanj pa naj bi prišli s strani podjetja na osnovi njihovih potreb po kadrih.

Izvedba projekta

Prva faza projekta je identificiranje potencialnih neprofitnih organizacij (socialna podjetja), ki bi se vključili v mrežo neformalnega izobraževanja in pozivanje najbolj primernih med njimi, da predlagajo plan izobraževanja za študentje iz različnih fakultet. Ob istem času bi karierni center univerze v sodelovanju s podjetji oblikoval plan izobraževanja na osnovi potrebe gospodarstva. Finančna sredstva za izvedbo projekta WUS Austria in Karierni center Univerze priskrbijo od Evropskih organizacij, ki podpirajo razvoj neformalnega izobraževanja, ter iz privatnega sektorja, ki bo potem lahko pridobil kader s specifičnimi kompetencami, ki jih potrebuje in bo na ta način privarčeval veliko sredstev za nadaljnje izobraževanje svojih zaposlenih.

Druga faza projekta zajema razdelitev pridobljenih finančnih sredstev organizacijam, ki so ponudile najboljši načrt za izvedbo neformalnih izobraževanj. V tej fazi se neformalno izobraževanje vključi v učne načrte posameznih fakultet, razvije se sistem za njihovo sledenje in ocenjevanje. Na tem mestu igrata pomembno vlogo Univerza in ŠOU.

Tretja faza projekta je izvedba načrtovanih delavnic, predavanj, konferenc, seminarjev, simulacij ipd. Obenem pa se predstavijo prednosti priznavanja neformalnega izobraževanja vsem podjetjem in širši javnosti. V tej fazi je zelo pomembna promocija in čim večja medijska odmevnost.

Pričakovani rezultati

Če bo izvedba projekta uspešna, lahko pričakujemo večjo proaktivnost, samozavest, in organiziranost bodočih diplomantov. Diplomanti, ki bodo deležni tega projekta bodo bolj pripravljeni vstopili na trg dela, obenem pa bodo posedovali določene kompetence, po katerih trg dela povprašuje. Moč je pričakovati, da bo projekt povečal zaposljivost mladih in prispeval k zmanjšanju strukturne brezposelnosti.

6.4.2 Študentje svetovalci v podjetjih

Opis projekta

Drugi predlagani projekt za izvedbo v okviru programa za večjo zaposljivost mladih diplomantov je **»študentje svetovalci v podjetjih«**. Ta projekt je razvit na podlagi že obstoječega projekta WUS Austria, Balkan Case Challenge. Cilj je študente že v študentskih letih vključiti v poslovanje konkretnih podjetij, in sicer kot njihove zunanje svetovalce. Sodelovanje med študenti in gospodarstvom pri reševanju poslovnih problemov je lahko začetek dolgoročnega sodelovanja z možnostjo kasnejše zaposlitve.

Izkušnje iz projekta Balkan Case Challenge kažejo, da so podjetja za takšne storitve zelo zainteresirana, ker je v večini primerov input, ki ga dobijo s strani študentov, zelo drugačen od rešitev, ki jih ponujajo njihovi zaposleni. Študentje, ki imajo zunanji pogled na stanje v podjetju, manj obremenjeno pristopajo k rešitvi problemov. Poleg tega pa so sveže ideje in novi načini vedno dobrodošli v že ustaljenih tirih delovanja podjetij. Po drugi strani je to izjemna priložnost, da bi študentje dobili praktično izkušnjo dela na resničnih primerih iz gospodarstva. Pri uspešnem sodelovanju med študenti in podjetji se ustvari priložnost za dolgoročno sodelovanje, prakso ali zaposlitev.

Izvedba projekta

Prva faza tega projekta je prilagoditev obstoječega projekta Balkan Case Challenge za izvedbo na vseh akademskih področjih. V povezavi z zgoraj omenjenim projektom je zainteresiranim študentom omogočena pridobitev potrebnih veščin preko neformalnega izobraževanja, da bi lahko uspešno odgovorili zahtevam za svetovanje v podjetjih.

Druga faza sestoji iz iskanja podjetij, ki bi bila zainteresirana za sodelovanje pri projektu ter so pripravljena zagotoviti finančno podporo. Poleg tega se v tej fazi s pomočjo akademskega kadra univerze pripravljajo materiale, ki bodo študentom v pomoč pri reševanju konkretnih problemov ali tako imenovanih študijah primerov.

Predstavitev končnih izdelkov vseh študentov se izvede v tretji fazi, ki je organizacija neke vrste tekmovanja, na katerem bodo predstavniki podjetja poslušali vse predlagane rešitve in izbrali najboljšo.

Pričakovani rezultati

Neposredni rezultati tega projekta so ponudbe za konkretne zaposlitvene priložnosti najboljšim študentom. Posredno pa bo ta projekt omogočal, da se študenti že v študijskih letih srečajo s konkretnimi poslovnimi problemi in se najdejo v situacijah iskanja rešitev in sprejemanja poslovnih odločitev.

6.4.3 Obvezne prakse

Opis projekta

Na nekaterih fakultetah Univerze v Ljubljani so študijske prakse obvezen del učnega načrta. Po prenovi programov po bolonjskem sistemu sem opazila, da obvezne prakse niso več del tistih študijskih programov, kjer so prej že obstajale. Vse skupaj se zdi malo nenavadno, saj je bolonjski sistem namenjen prav temu, da študentje dobijo več praktičnega znanja in se zato hitro vključijo na trg dela. Moj predlog je prav zaradi tega uvedba obveznih praks na vseh fakultetah v Sloveniji. Koordinator izvajanja praks pa naj bo karierni center univerze, ki bo zagotovil uspešno izvajanje praks vsem študentom.

Izvedba projekta

Prva faza tega projekta je izdelava baze podjetij, ki naj bi bila vključena v ta projekt. Podjetja bi morali sistematizirati po dejavnostih, kapacitetah ter profilih iskanega kadra. V tem projektu je najbolj pomembno privabiti zadostno število podjetij, ki bi sprejeli praktikanta. Pri tem bi pomagala državna uprava, ki lahko ponudi vsem podjetjem, ki ga sprejmejo, davčno ali drugo vrsto olajšave.

Druga faza projekta je zagotoviti ustrezen mentorski sistem v vsakemu podjetju, ki sprejme praktikanta. Brez obstoja mentorstva izvedba prakse ne bi dosegla zahtevanega učinka. S povezovanjem z nekaterimi organizacijami, ki ponujajo prakso v tujini, bi študentje pridobili priložnost, da poleg praktičnega delovnega znanja dobijo tudi kulturno izkušnjo.

Tretja faza je sledenje uspešnosti izvajanja praks in izboljšave na področju mentorstva ter prevzemanje ukrepov za nepravilno ravnanje s praktikanti.

Pričakovani rezultati

Pričakovani rezultati tega projekta so večja praktična znanja, ki jih bodo imeli študenti po diplomiranju ter možnost za zaposlitev pri delodajalcu, pri katerem so opravljali tudi obvezno prakso.

SKLEP

V diplomski nalogi sem prikazala trenutno stanje na področju socialnega podjetništva v Sloveniji in razloge za njegov nadaljni razvoj.

Socialna podjetja imajo velik vpliv na povečanje zaposljivosti mladih diplomantov. Zato sem prikazala primere dobre prakse oziroma socialna podjetja, ki s svojim delovanjem in izvajanjem določenih projektov že pripomorejo k večji zaposljivosti te ciljne skupine v svetu in v Sloveniji. V tem poglavju so bili podrobno prikazani načini ter konkretni projekti, s katerimi mladi diplomanti dobijo večje možnosti in boljše pogoje za zaposlitev. Kot je razvidno iz prikazanih primerov, so rezultati, ki so jih dosegli, veliko bolj učinkoviti kot tradicionalni ukrepi, ki jih izvajajo državni organi. Njihova največja prednost je vzdržnost in kontinuiranost delovanja dalj časa, za razliko od državnih ukrepov, ki so največkrat enkratni in imajo krajši vpliv na točno določeno ciljno skupino.

Po pregledu trenutnega stanja sem ugotovila, da Slovenija precej zaostaja za večino evropskih držav na področju razvoja socialnega podjetništva, tako po številu zaposlenih v tem sektorju kot tudi po njihovem prispevku k celotnemu BDP-ju države. Kot poglobitveni razlog za nerazvitost sem identificirala neurejenjo pravno regulativo, saj manjka natančna definicija socialnih podjetij, oblike njihovega delovanja ter natančno opredeljena pravila in obveznosti. Razvoj socialnih podjetij v Sloveniji je potreba in možna rešitev obstoječih problemov, med katerimi sem se bolj osredotočila na izboljšanje stanja na trgu dela oziroma zmanjšanje strukturne brezposlenosti in večjo zaposljivost mladih diplomantov. Področje socialnega podjetništva po svetu se hitro razvija, zato lahko pričakujemo, da se bo v naslednjih letih vidno povečala prisotnost socialnih podjetij tudi v slovenskem gospodarstvu.

Na osnovi pregleda trenutnega stanja in obstoječih rešitev sem pokazala, da socialna podjetja lahko vplivajo na povečevanje zaposljivosti mladih diplomantov in zmanjševanje strukturne brezposlenosti. Na podlagi potrjene hipoteze v zadnjem poglavju sem podala svoje predloge ukrepov za razvoj socialnega podjetništva in pospeševanja zaposljivosti mladih v Sloveniji. Izvedba predlaganih ukrepov je možna pod pogojem, da se vsi identificirani subjekti aktivno vključijo v njihovo izvajanje. Predpostavila sem, da bi bila zainteresiranost sodelovanja vsestranska, zato sem

postavila srednjeročne cilje za dobo petih let ter ocenila pričakovane rezultate izvajanja teh ukrepov.

Uspešnost predlaganih ukrepov pa bi najbolje izmerili, če bi se tudi dejansko izvedli. Sama izvedba zahteva natančno določen operativni plan za vsak posamezni projekt, podjetje in za celotni predstavljen sistem, kar je moj naslednji izziv. Med zahtevnejšimi nalogami izvedbe teh projektov je motivacija identificirane ciljne skupine študentov, zaposlenih na fakultetah, v socialnih podjetjih in nevladnih organizacijah, partnerskih podjetjih in drugih, kar bi zavzemalo velik del operativnega plana.

LITERATURA IN VIRI

1. 60 years of activating youth leadership. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.aiesec.org/cms/export/sites/default/AI/60/files/AII_60Book_08_LR.pdf
2. AIESEC – History. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/about/History.html>
3. AIESEC – o AIESEC-u. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Central%20and%20Eastern%20Europe/SLOVENIA/about_aiesec/
4. AIESEC – prakse. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Central%20and%20Eastern%20Europe/SLOVENIA/students/exchange.html>
5. AIESEC – partnerji. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Central%20and%20Eastern%20Europe/SLOVENIA/partnerji/>
6. Alumni statistics, *Interna raziskava WUS Austria*, 2008. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.bcchallenge.org/about/Alumni_statistics.pdf
7. Avramov, D., Maskova, M. (2003). *Active ageing in Europe. Population Studies*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
8. Babič, K. (2009). Zaposlovanje v tretjem sektorju - predavanje. Najdeno dne 15. 05. 2009 na spletnem naslovu:
www.zofijini.net/ZAPOSLOVANJE%20V%20TRETJEM%20SEKTORJU-predavanje.pdf
9. Balkan Case Challenge. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.bcchallenge.org/general/index.php>
10. Balkan Case Challenge – Competitions. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.bcchallenge.org/competitions/index.php>
11. Bunc, M., Kovač, Z. & Kociper, T. (2007). *Socio-ekonomska analiza ter analiza potreb po izobraževanju in usposabljanju v tretjem sektorju in družbenem podjetništvu v Sloveniji*. Ljubljana: GEA College, Visoka šola za podjetništvo.
12. CERŠ – o centru. Najdeno dne 26. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.ef.uni-lj.si/enote/cers/studenti/ocersu.asp>

13. Davister, C., Defourny, J., & Gregoire, O. (2004). Integration Social Enterprises in the European Union : an overview of existing models. *EMES Working Papers no. 04/04*. Najdeno 18. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_04_04_Trans-ENG.pdf
14. Defourny, J. (2004). Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities. *Paper presented at the conference on Social Entrepreneurship and Economic Efficiency*. Krakow: CEP-CMAF. Najdeno 05. 07. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf
15. Defourny, J. & Nyssens, M. (2006) *Defining Social Enterprise* v Nyssens, M. (ed.) *Social Enterprise - At the crossroads of market, public policies and civil society*, London: Routledge
16. Defourny, J. & Nyssens, M. (eds.) (2008). Social enterprise in Europe: Recent trends and developments. *EMES Working Papers no. 08/01*. Najdeno 03. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/News/2008/WP_08_01_SE_WEB.pdf
17. Department of Trade and Industry (2002). *Social Enterprise: a strategy for success*. London: Crown Copyright
18. Ekonomski institut Maribor (2005). *Študija obstoječega stanja na področju socialne ekonomije v Sloveniji : s priporočili za pripravo modela uvajanja socialnega podjetništva : uvajanje modela socialnega podjetništva v treh pilotskih regijah v Sloveniji (študija izvedljivosti)*. Ljubljana: JAPTI, Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije.
19. Eurostatove projekcije prebivalstva Slovenije 2004-2050. Najdeno dne 17. 05. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
20. Evropska komisija (2007). Joint publication presented at the Work session on demographic projections. Bucharest. Najdeno dne 05. 05. 2009 na spletnem naslovu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-RA-07-021
21. Gardiner, D. (2008). Building the case for business collaboration on youth employment. Najdeno dne 03. 05. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the_business_case_for_ye.pdf
22. Heckl, E., Pecher, I. (2008). *Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe – Final Report*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

23. Kategorije registriranih brezposelnih oseb, junij 2009. Najdeno dne 15. 07. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm>
24. Koalicijski sporazum o sodelovanju v vladi Republike Slovenije za mandat 2008-2012. Najdeno dne 12. 06. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.socialnidemokrati.si/file.php?id=471>
25. Liddle, R. & Lerais, F. (2006). Evropska družbena realnost: *posvetovalni dokument Urada svetovalcev za evropsko politiko*. Najdeno dne 10. 06. 2009 na spletnem naslovu:
http://ec.europa.eu/citizens_agenda/social_reality_stocktaking/docs/background_document_sl.pdf
26. Nefix – predstavitev. Najdeno dne 20. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mladinski-ceh.si/index.php?option=com_content&view=article&id=364&Itemid=250
27. Mladinski Ceh – predstavitev. Najdeno dne 20. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mladinski-ceh.si/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=198
28. Mozaik – kaj je Mozaik. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mozaik-drustvo.si/si/kaj_je_mozaik
29. Mozaik – naši začetki. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mozaik-drustvo.si/si/kaj_je_mozaik/nasi_zacetki
30. Osnovni demografski kazalniki rodnosti, evropske države, letno. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
31. Osnovne značilnosti prebivalstva po aktivnosti in spolu, Slovenija, popisa 1991 in 2002. Najdeno dne 22. 05. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
32. PRJ Pomelaj. Najdeno dne 10. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.velika-polana.si/pomelaj/index.html>
33. PRJ Pomelaj – Aktivnosti. Najdeno dne 10. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.velika-polana.si/pomelaj/aktivnosti.html>
34. PRJ Pomelaj – Funkcije. Najdeno dne 10. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.velika-polana.si/pomelaj/funkcije.html>
35. PRJ Pomelaj – Organiziranost. Najdeno dne 10. 04. 2009 na spletnem naslovu:
<http://www.velika-polana.si/pomelaj/organiziranost.html>

36. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji (APZ) za obdobje 2007 – 2013. Najdeno dne 24. 06. 2009 na spletnem naslovu: http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf
37. Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1998 do 2008. Najdeno dne 15. 06. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/slo/G16-08.xls>
38. Stanovnik, T. (2007). Demografski trendi in vzdržnost, pokojninskega sistema v Sloveniji. *E-zbornik*. Najdeno dne 17. 05. 2009 na spletnem naslovu: http://www.kapitalska-druzba.si/files/510/kad_zbornik2007_tine_stanovnik.pdf
39. Statistični urad Republike Slovenije. (2007). *17. oktober – dan boja proti revščini. 16 oktober 2007. Novice*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije
40. Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno 2007. Najdeno dne 24. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
41. Talentiran.si. Najdeno dne 20. 04. 2009 na spletnem naslovu: http://www.talentiran.si/index.php?option=com_content&task=view&id=54&Itemid=88
42. UCLA Career Center – About us. Najdeno dne 20. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://career.ucla.edu/GeneralInfo/AboutUs.aspx>
43. Verša, D. (2004), *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Najdeno dne 08. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf>
44. WUS Austria – Overview. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.wus-austria.org/content/28/15.html>
45. WUS Austria – Target areas. Najdeno dne 23. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.wus-austria.org/content/36/18.html#T2>
46. Youth Employability Programme for European Macedonia. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.balkanyouth.org/downloads/SM%20report1.pdf>
47. Zakon o društvih. *Uradni list RS št. 61/2006* (2006, 13. junij)
48. Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS št. 42/2006* (2006, 19. april)
49. Zakon o ustanovah. *Uradni list RS št. 70/2005* (2005, 26. julij)
50. Znajdi se – dejavnosti zavoda. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu: http://www.znajdise.net/index.php?option=com_content&view=article&id=81&Itemid=89

51. Znajdi se – programi. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.znajdise.net/index.php?option=com_content&view=article&id=82&Itemid=90

52. Znajdi se - rešitve in ponudba. Najdeno dne 15. 04. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.znajdise.net/index.php?option=com_content&view=article&id=83&Itemid=91