

# Zapošljavanje osoba s invaliditetom i potencijalna uloga socijalnog poduzetništva

---

Vale, Anela

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:472447>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-05**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

PRAVNI FAKULTET

**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

Anela Vale

**ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM I  
POTENCIJALNA ULOGA SOCIJALNOG  
PODUZETNIŠTVA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2022.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**  
Diplomski studij socijalne politike

**Anela Vale**

**ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM I  
POTENCIJALNA ULOGA SOCIJALNOG  
PODUZETNIŠTVA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Danijel Baturina

Zagreb, 2022.

## Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Koncepti ekološko-sustavske teorije i zapošljavanje osoba s invaliditetom .....	3
3. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada i modaliteti njihovog zapošljavanja .....	8
3.1. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada .....	8
3.2. Modaliteti zapošljavanja osoba s invaliditetom .....	11
4. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada i modaliteti njihovog zapošljavanja u Hrvatskoj.....	14
4.1. Zakonodavno-institucionalni okvir .....	14
4.2. Istraživanja i statistički podaci .....	16
4.3. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom .....	20
4.4. Prepreke i mogućnosti zapošljavanja .....	22
5. Socijalno poduzetništvo i osobe s invaliditetom.....	23
5.1. Pojam i obilježja socijalnog poduzetništva .....	23
5.2. Socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE).....	25
5.3. Modeli integracije socijalnih poduzeća za radnu integraciju .....	29
5.4. Uloga socijalnih poduzeća za radnu integraciju u zapošljavanju osoba s invaliditetom .....	31
6. Razvoj socijalnog poduzetništva u Hrvatskoj i uloga u zapošljavanju osoba s invaliditetom .....	36
6.1. Razvoj socijalnih poduzeća za radnu integraciju u zapošljavanju osoba s invaliditetom u Hrvatskoj.....	37
6.2. Modeli integracije socijalnih poduzeća za radnu integraciju u Hrvatskoj .....	42
6.3. Primjeri uspješnih socijalnih poduzeća u Hrvatskoj .....	44
7. Rasprava.....	48
8. Zaključak .....	53

## Zapošljavanje osoba s invaliditetom i uloga socijalnog poduzetništva

### Sažetak:

*Procesi modernizacije i globalizacije unaprjeđuju razvoj i potiču napredak društva, međutim, socijalni rizici poput nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti i dalje ostaju značajan problem pri čemu osobe s invaliditetom spadaju u jednu od izrazito ranjivih skupina koja se susreće sa brojnim preprekama koje onemogućavaju njihovo sudjelovanje u društvu na jednakopravnoj osnovi s drugima. Ekološka teorija ili teorija ljudskog razvoja povezuje spomenute probleme promatrajući ih kao posljedicu utjecaja mikro, mezo, egzo i makrosustava na pojedinca u središtu sustava. Čimbenik koji doprinosi poboljšanju kvalitete života osoba s invaliditetom i njihovoj financijskoj neovisnosti jest ostvarenje radnog statusa koje se tiče egzozustava na koje međusobno utječu i ostali sustavi. Zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi se u okviru različitih modela od kojih Hrvatska prepoznaje zapošljavanje na otvorenom tržištu rada te zapošljavanje putem zaštitnih i integrativnih radionica koje zapravo predstavljaju preteču socijalnih poduzeća za radnu integraciju te čine važan aspekt povezivanja socijalne i gospodarske misije na čemu se socijalno poduzetništvo temelji. WISE-ovi svojim specifičnim pristupom preuzimaju ulogu katalizatora promjene u načinu zapošljavanja osoba s invaliditetom te ih je potrebno razvijati u skladu s dobrim primjerima prakse i iskustvima drugih europskih zemalja.*

Ključne riječi: zapošljavanje, osobe s invaliditetom, socijalno poduzetništvo

Employment of persons with disabilities and the role of social entrepreneurship

### Abstract:

*The processes of modernization and globalization promote development and promote the progress of society, however, social risks such as unemployment, poverty and social exclusion still remain a significant problem, whereby people with disabilities are one of the extremely vulnerable groups that face numerous obstacles that prevent their participation in society on an equal basis compared to others. Ecological theory or the theory of human development connects the mentioned problems by observing them as a consequence of the influences of micro, meso, exo and macro systems on the individual at the center of the system. A factor that contributes to the improvement of the quality of life of people with disabilities and their financial independence is the achievement of work status, which concerns the exosystem that is mutually influenced by other systems. The employment of persons with disabilities is carried out within the framework of various models, of which Croatia recognizes employment on the open labor market and employment through protective and integrative workshops, which actually represent the forerunner of work integration social enterprises and represent an important aspect of connecting the social and economic mission on which social entrepreneurship is based.*

*With their specific approach, WISEs take on the role of a catalyst for change in the way people with disabilities are employed, and they need to be developed in accordance with good practice examples and experiences of other European countries.*

Keywords: employment, persons with disabilities, social entrepreneurship

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Anela Vale pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Anela Vale

Datum: 4.11.2022.

## 1. UVOD

Usprkos procesima ubrzanog razvoja društva i modernizacije, nezaposlenost, ekonomska nejednakost, siromaštvo i socijalna isključenost rezultiraju sve većim brojem ugroženih skupina koje nisu u mogućnosti adekvatno se prilagoditi tim promjenama. Jedan od društvenih problema koji se aktualizira kao posljedica ekonomske krize je dugotrajna nezaposlenost pojedinih ranjivih skupina kao što su osobe s invaliditetom. Problemi i potrebe najranjivijih skupina u društvu stavljaju zahtjev pred socijalnu državu za modernizacijom pristupa u brizi za njih kao i za adresiranjem strukturne nezaposlenosti budući da tradicionalne aktivne politike tržišta rada nemaju dovoljno uspjeha u integriranju pojedinih skupina na tržište rada od kojih su osobe s invaliditetom u posebno ugroženom položaju s brojnim preprekama za pristup tržištu rada (Marković i sur., 2017). Neizostavan segment ukupnog gospodarskog razvoja Hrvatske čini socijalno poduzetništvo koje, iako se još uvijek zadržava u domeni civilnog sektora, promiče djelovanje na demokratskim načelima i uključivanjem marginaliziranih skupina (Šimleša, i sur., 2016). Njegov je značaj prepoznatljiv u mogućnosti da se gospodarska misija spoji sa socijalnom te da se koriste modeli poduzetničkog ponašanja u pristupu rješavanja problema.

Glavni cilj socijalnog poduzetništva je stvaranje pozitivnog društvenog utjecaja te je dobrim dijelom orijentirano na uključivanje marginaliziranih skupina na tržište rada i u društvo pružanjem socijalnih usluga (Marković i sur., 2017).

Za lakše razumijevanje teme, valja definirati tko su osobe s invaliditetom pa tako definicija invaliditeta Svjetske zdravstvene organizacije iz 1986. godine "invaliditet" utvrđuje smatrajući ga rezultatom međusobnog djelovanja oštećenja kao i negativnih utjecaja socijalne okoline (Dadić, i sur., 2018). Prema Konvenciji UN-a o pravima osoba s invaliditetom (NN, 6/2007, 5/2008) koja se preklapa sa definicijom sadržanom u Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18) pa i strateškim dokumentima Europske komisije (2021), osobe s invaliditetom smatraju se osobama sa dugotrajnim, često i nevidljivim, tjelesnim, intelektualnim,



mentalnim ili pak osjetilnim oštećenjima koja zatim u međudjelovanju s različitim preprekama mogu spriječiti da u potpunosti i učinkovito sudjeluju u društvu na ravnopravnoj osnovi u odnosu na druge osobe. Može se zaključiti kako se ta ravnopravna osnova odnosi na pristup obrazovanju, tržištu rada, aktivnosti u zajednici, određene usluge i sl. što osobe s invaliditetom izjednačava s ostalim članovima društva. U prilog tome ide i članak 54. Ustava (NN, 05/14) propisujući temeljnu jednakost kod zapošljavanja uz naglasak da svatko ima pravo na rad i slobodu rada.

U prvom dijelu rada predstavljene su glavne odrednice ekološko sustavske teorije prema njezinom začetniku Urie Bronfenbrenneru kao i način na koji su razine sustava povezane s osobama s invaliditetom, a uloga teorije u razumijevanju zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz socijalna poduzeća za radnu integraciju podrobnije je razrađena u posljednjem dijelu rada. Treće poglavlje objašnjava različite modele zapošljavanja osoba s invaliditetom od kojih se prema Gottlieb i suradnicima (2010) ističu zaštitno (*sheltered*), poduprto (*supported*) i prilagođeno (*customized*) zapošljavanje. U Hrvatskoj su prepoznatljivi modeli zapošljavanja na otvorenom tržištu rada kao najprihvatljiviji model te zaštitno zapošljavanje. Nakon toga, predstavljen je položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada najprije na široj razini, a potom kroz zakonodavno-institucionalni okvir u Hrvatskoj te pružanjem vrijednih spoznaja na temelju istraživanja provedenog 2011. godine od strane Leutar i suradnika.

Cilj ovog rada je predstaviti mogućnosti socijalnog poduzetništva u zapošljavanju osoba s invaliditetom kroz socijalna poduzeća za radnu integraciju u Hrvatskoj. Sadržan je u šestom poglavlju koji najprije nastoji pružiti pregled socijalnog poduzetništva i njegovih karakterističnih obilježja, zatim definirajući socijalna poduzeća za radnu integraciju pod nazivom WISE kao specifičnog oblika socijalnih poduzeća i naposljetku se osvrnuti na ulogu integrativnih i zaštitnih radionica kao prototipova takvih poduzeća u Hrvatskoj. Na tragu toga, prikazani su primjeri dobre prakse odnosno uspješnih socijalnih poduzeća koja trebaju potaknuti daljnji razvoj i otvaranje novih s ciljem radne integracije osoba s invaliditetom.

U posljednjem dijelu rada, raspravlja se o ekološko sustavskoj teoriji koja je utemeljena na ideji da okolina čovjeka i njegova interakcija s njom na pojedinim razinama

sustava imaju važan utjecaj na čovjekovu ulogu u društvu pa tako i mijenjanje iste. U svezi s tim, prikazano je zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz odrednice ekološko sustavske teorije budući da je radna uloga od posebnog značaja posebice za osobe s invaliditetom koji ju teže ostvaruju.

## **2. KONCEPTI EKOLOŠKO-SUSTAVSKE TEORIJE I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM**

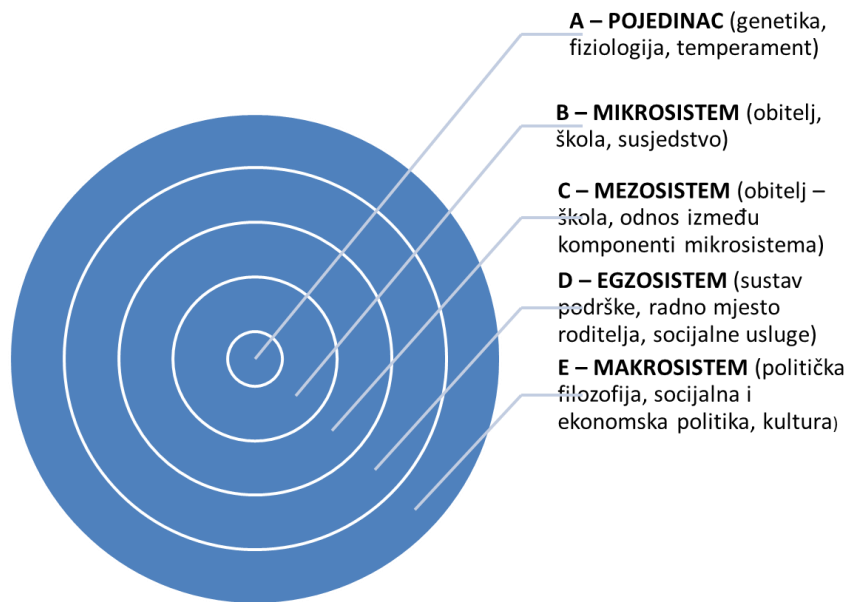
Socijalni rad međunarodno je definiran kao profesija čiji je cilj promicanje socijalnih promjena, rješavanje problema i sukoba te osiguravanje blagostanja uz osnaživanje svakog pojedinca upućujući ga da se aktivno uključi u proces ostvarenja tih ciljeva (Knežević i sur., 2013). Definicija svjedoči važnosti profesije socijalnog rada da primjenjujući teorijske pristupe i do sad otkrivene spoznaje štiti te promiče ljudska prava i zadovoljavanje potreba posebice kada je riječ o obespravljenim i marginaliziranim skupinama kojima pripadaju osobe s invaliditetom. Teorije ljudskog ponašanja i socijalnih sustava omogućuju socijalnim radnicima da djeluju na područjima gdje se pojavljuje interakcija ljudi i njihovog okruženja u svrhu razvijanja ljudskih potencijala i resursa (Leutar i sur., 2015). Navedeno je značajno u vidu radne integracije osoba s invaliditetom i jačanja njihova kapaciteta za aktivan angažman u zajednici prema svojim mogućnostima. Među teorijama čikaških sociologa koji su postavili teorijski korpus socijalnog rada ističu se teorija društvene dezorganizacije, teorija diferencijalnih asocijacija, teorija kulturnog konflikta, simbolički interakcionizam te može se reći najvažnija, a to je ekološka teorija (Knežević i sur., 2013). Ona je ujedno jedna od najrazvijenijih teorija korištena od strane socijalnih radnika te se u literaturi pronalazi i pod nazivom ekološko-sustavska teorija. Teorija ekoloških sustava poznata je i kao teorija ljudske ekologije ili teorija ljudskog razvoja koja ispituje kako okruženje oblikuje pojedinca. Glavnim začetnikom teorije smatra se Urie Bronfenbrenner tvrdeći da je za cjelokupno poimanje ljudskog razvoja potrebno sagledati cjelokupni ekološki sistem u kojem se taj razvoj odvija (Grebenac, 2017). Bronfenbrenner (1994) je stvarao teoriju ljudskog razvoja kojom bi se objasnili utjecaji različitih sustava koji imaju određenu ulogu ostavljajući trag na proživljena

iskustva pojedinca bez obzira na veličinu tog traga. Sustav u kojem se osoba razvija sastoji se od četiri razine koje uključuju mikrosustav, mezosustav, egzosustav te makrosustav.

Teorija se temelji na ideji da promjena okoline može utjecati na osobu i da su svi sustavi

Slika 2.1 Razine sustava u ekološkoj teoriji sustava

u međusobnoj interakciji zbog čega je normalno da netko tko mijenja okruženje, kulturu, a posebice svoju društvenu ulogu u jednom od sustava, mijenja i svoje bivanje (Psychology instructor, 2022). Dakle, naglasak je u interakciji između ljudi te njihovog socijalnog i prirodnog okruženja. Slikoviti prikaz gdje je pojedinac u središtu sustava koji uključuje mikro, mezo, egzo i makro razinu s njihovim obilježjima prikazani su na Slici 2.1.



Izvor: (Urbanc, 2018)

Mikrosustav odnosi se na neposrednu okolinu osobe te je definiran kroz obrasce aktivnosti, uloga i međuljudskih odnosa kao i odnosa koje osoba u razvoju doživljava tijekom određenog vremena u međudjelovanju s različitim fizičkim i materijalnim karakteristikama odnoseći se prvenstveno na osobnost, temperament i uvjerenja pojedinca (Bronfenbrenner, 1983b). U mikrosustav spadaju osobe koje su pojedincu najbliže

uključujući obitelj i druge članove kućanstva ili osobe izvan kućanstva ako su u redovitom kontaktu s pojedincem što za djecu mogu predstavljati škola ili vrtić dok za odrasle osobe to može biti njihovo radno mjesto, teretana ili kafić u koji odlaze (Brim, 1994; Bronfenbrenner i Evans, 2004). Spomenuti sustavi koji čine cijeli mikrosustav utječu na pojedinca kako odvojeni jedan od drugog tako i u međudjelovanju jedan s drugim (Bronfenbrenner, 1979). Mnogim mladima s intelektualnim teškoćama je od velikog značaja mikrosustav odnosno obitelj koju sadržava što s jedne strane predstavlja izvor podrške, ali s druge strane postoje i izazovi s kojima se suočavaju s obzirom da ta podrška ne može biti trajna radi protoka vremena odnosno starenja kako djece, ali tako i roditelja čije se mogućnosti podrške smanjuju (Small i Raghavan, 2013). Važnost ove razine sustava ogleda se u činjenici da predstavlja nacrt procesima koji utječu na psihički razvoj i promjene u ponašanju pojedinca naglašavajući kako su iskustva pojedinca ključna za razumijevanje kako djeluju utjecaji u mikrosustavu budući da izravna iskustva proizašla iz kontakata unutar mikrosustava ostavljaju veći utjecaj od neizravnih kontakata u drugim ili u odnosu s drugim razinama sustava (Bronfenbrenner i Evans, 2004; Bronfenbrenner, 1979).

Druga razina sustava odnosi se na mezosustav koji se definira kao „sustav mikrosustava” sastavljen od povezanosti različitih mikrosustava koji postoje u životu pojedinca odnosno način međudjelovanja primjerice škole i obiteljskog doma stvara mezosustav (Crawford, 2020; Bronfenbrenner, 1979). Dakle, može se reći da interakcije koje se odvijaju između više mikrosustava stvaraju slojeve mezosustava te tako različiti sustavi funkcioniraju jedan s drugim ili protiv drugog (Bronfenbrenner, 1979). Za mezosustav je vezan koncept uzajamnog djelovanja razvojno poticajnih ili pak inhibitornih procesa koji su prisutni u svakom od okruženja pojedinca (Bronfenbrenner, 1983a). Radno mjesto pruža dobar primjer ovog koncepta gdje radno mjesto kao takvo, poslodavac i drugo zaposleno osoblje predstavljaju mezosustav za pojedinca. Potrebno je ukorijeniti posebice mlade osobe u održiv i raznolik mezosustav putem zapošljavanja, osiguravanja aktivnosti u slobodno vrijeme te kroz susjedstvo (Small i Raghavan, 2013), među kojima su osobe s invaliditetom u još većoj potrebi za integracijom.

Treći sloj ekološkog sustava čini egzosustav koji se sastoji od sustava koji utječu na jedno od okruženja pojedinca, međutim, ne uključuju pojedinca dok mikrosustav i mezosustav nužno uključuje pojedinca odnosno u egzosustavu barem jedan od mikrosustava ne mora imati osobu u središtu sustava (Bronfenbrenner i Evans, 2000). Primjerice na radnom mjestu roditelja dijete nije dio tog sustava iako bi moglo biti pod utjecajem tog sustava ukoliko roditelj ima radno vrijeme koje mu onemogućava da provodi vrijeme s djetetom ili dolazi kući pod utjecajem stresa sa radnog mjesta, ali dijete nije dio radnog okruženja pa ne može biti dio mikrosustava ili mezosustava, već se ti utjecaji odvijaju na razini egzosustava (Crawford, 2020). Na primjeru se može prepoznati kako je utjecaj recipročan iako egzosustavi ne uključuju pojedinca jer tako roditelj može biti pod utjecajem radnog sustava zbog čega se može vraćati u dom pod stresom, ali i obrnuto, može biti pod stresom kod kuće i to prenijeti na posao, a uz to ako je dijete tog roditelja bolesno uzrokovat će izostajanje s posla što će pak utjecati na sustav rada iako dijete nije dio njega (Crawford, 2020). Isto tako kod osoba s invaliditetom koje nisu zaposlene ta činjenica utječe na obiteljsku situaciju i potrebu za podrškom ostalih članova obitelji, kao što i utjecaj i obilježja radnog mjesta članova obitelji mogu se prenositi na osobu s invaliditetom radi recipročnosti djelovanja između svih dionika egzosustava.

Sljedeća razina Bronfenbrennerove (Brim, 1975) strukture odnose se na makrosustav koji je definiran cjelokupnom kulturom i društvenom strukturom stvarajući obrazac između različitih mikrosustava, mezosustava i egzosustava. Na ovoj razini govori se o načinima na koje se razvija kultura obitelji unutar struktura obitelji u mikrosustavu na što potom utječu razine mezosustava i egzosustava pojedinca koji se nalazi unutar te obitelji, a na što sve sveukupno utječu cjelokupno društvo i kultura (Bronfenbrenner, 1979). Važni aspekti makrosustava tiču se kulture unutar grupa, mogućnosti pojedinca stvorene od strane sustava te načini na koje su formirani obrasci razmjene unutar grupa kao i između njih (Bronfenbrenner, 1983a). Primjerice to može biti useljenička obitelj čija se kultura razlikuje od većine kultura pa tako i njihovi jezik se razlikuje od jezika većine, međutim, oni mogu govoriti svoji jezik kod kuće, ali će djeca govoriti i njihov i jezik većine budući da će biti pod utjecajem škole i socijalizacije putem njihovih mikrosustava i mezosustava

(Crawford, 2020). Što se tiče osoba s invaliditetom aspekt makrosustava može biti način razmjene komunikacije među primjerice gluhoonijemim osobama koje se sporazumijevaju putem znakovnog jezika pri čemu stvaraju kulturu komunikacije unutar svoje grupe što se razlikuje od načina komunikacije većine.

Prilikom prvih postavka teorije ekoloških sustava Bronfenbrenner je govorio o spomenute četiri razine sustava da bi godinama kasnije dodao još jednu razinu sustava koja u obzir uzima komponentu vremena. Ta razina pod nazivom kronosustav polazi od toga da kako ljudi stare s vremenom sazrijevaju i razvijaju se jednako kao što se i njihovi biološki uvjeti mijenjaju pa tako kada se pristupa pojedincu iz aspekta ekoloških sustava ljudskog razvoja se uzima u obzir vrijeme u kojem osoba živi i razvija se (Bronfenbrenner, 1994; Crawford, 2020). Primjerice osobe koje su živjele prije ili nakon određenih svjetskih događaja ili velikih promjena biti će pod drugačijim utjecajem razina sustava pa tako se može promatrati osobe koje su rođene prije ili nakon krize izazvane pandemijom COVID-19 i načine na koje se razlikuju njihovi sustavi. Također, osim vremena, u obzir treba uzeti i mjesto u kojem se osoba nalazi jer se može raditi o suvremenom europskom ili američkom gradu 21. stoljeća što se ne može poistovjetiti s uvjetima i razinama sustava koje su prisutne kod osoba koje su živjele u brazilskoj prašumi u 19. stoljeću (Crawford, 2020). Posebice kad su u pitanju osobe s invaliditetom treba uzeti u obzir vrijeme u kojem se osoba promatra i odrasta budući da se do sada može vidjeti određeni napredak u ostvarivanju i zakonodavnoj regulaciji njihovih prava u vidu područja kao što su pravo na rad, zabrana diskriminacije i pravno na zdravstvenu zaštitu, a što se sve mijenja ovisno o stupnju razvoja društva u tom trenutku. Može se sažeti da se pod kronosustavom podrazumijeva progresivna prilagodba između pojedinca i okoline odnosno da se i pojedinac i njegova okolina mijenjaju tijekom vremena (Small i Raghavan, 2013).

Polazeći od toga, teorija se može primijeniti u radu s osobama s invaliditetom čija interakcija u zajednici nerijetko biva ograničena te pruža prostora socijalnim radnicima za unaprjeđenje kvalitete njihovog života što se može ticati obrazovanja, zapošljavanja, korištenja usluga, sudjelovanja u aktivnostima i sl. Ovakav pristup od velikog je značaja za sagledavanje aspekta zapošljavanja osoba s invaliditetom budući da odražava temeljnu

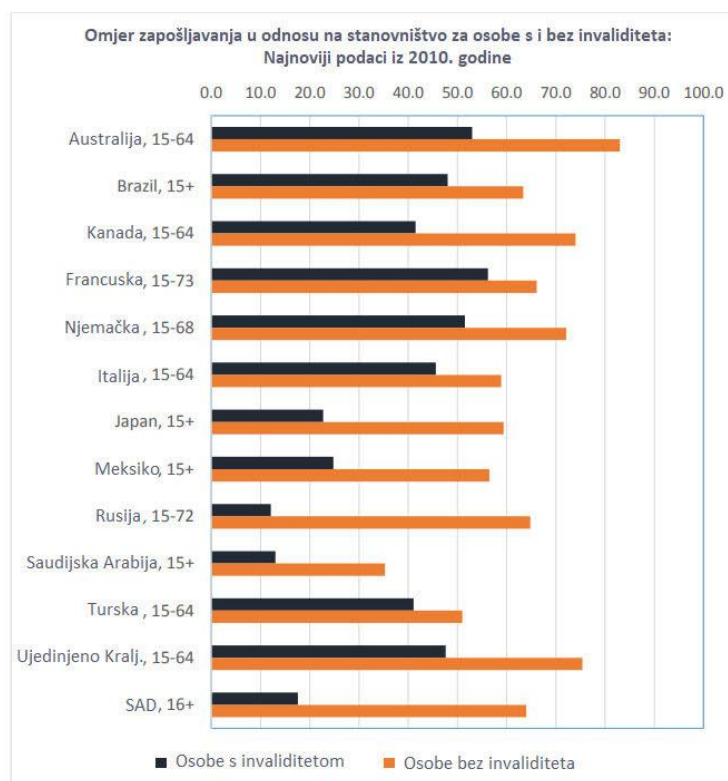
psihosocijalnu paradigmu socijalnog rada odnosno sagledava osobu u okruženju u kojem se nalazi. Samim time važnu ulogu preuzimaju socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE) koja integriraju osobe u nepovoljnom položaju uključujući ih u radni i društveni život s ciljem da se osobu s invaliditetom promatra kroz utjecaj i međudjelovanje svih spomenutih razina sustava. Ekološka teorija pomaže u razumijevanju svih sustava koji utječu na pojedinca i njegovo funkcioniranje bilo na osobnoj bilo na razini zajednice na temelju čega socijalna poduzeća za radnu integraciju imaju ulogu povezati utjecaj iz različitih dimenzija sustava pojedinca kroz osiguravanje uvjeta i mogućnosti za uključenje osoba s invaliditetom u svijet rada. Više riječi o povezanosti ekološke teorije i potencijalnoj ulozi koju socijalna poduzeća za radnu integraciju mogu ostvariti u tom pogledu biti će u djelu diskusije.

### **3. POLOŽAJ OSOBA S INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA I MODALITETI NJIHOVOG ZAPOSŁJAVANJA**

#### *3.1 Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada*

Govoreći o konceptima zapošljavanja i rada i osobama s invaliditetom na globalnoj razini teško je unificirati zaključke budući da su razlike vidljive u samom definiranju pojma invalidnosti, zakonskim regulativama i nacionalnim politikama pa i ekonomskoj situaciji pojedinih zemalja. Ono što je bitno naglasiti je da osobe s invaliditetom prema podacima Svjetske zdravstvene organizacije i Svjetskog izvješća Svjetske banke o invalidnosti iz 2011. čine 15% populacije, dok 3% čine osobe s težim invaliditetom (ILO, 2018). Prema dostupnim statističkim podacima u Grafu 3.1. vidljiv je sveprisutan trend većeg zapošljavanja osoba bez invaliditeta, nego li onih s invaliditetom uz trend većeg zapošljavanja muškaraca s invaliditetom nego žena, pri čemu određene razlike među zemljama valja pripisati različitim definicijama invaliditeta (ILO, 2018).

Slika 3.1 Omjer zaposlenosti prema broju stanovnika osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta iz 2010. godine



Izvor: ILO, 2018

Autori (ILO, 2018) primjećuju kako većina zemalja u prikupljanju podataka o tržištu rada rutinski klasificira osobe s invaliditetom kao neaktivne zbog čega oni nigdje nisu registrirani kao tražitelji zaposlenja, dok oni koji jesu prijavljeni većim udjelom pripadaju skupini koja se samozapošljava što u nekim zemljama predstavlja nedostatak razvijenih mogućnosti zapošljavanja što može dovesti do neformalnog zapošljavanja.

Često se osobe s invaliditetom promatraju samo kroz fizički invaliditet iako su sve prisutniji psihički poremećaji koji kao takvi ne moraju uvijek biti vidljivi radi čega valja obratiti pozornost na tu pojavu. Podaci OECD-a (2012; 2014; 2015) ukazuju kako otprilike jedna od pet osoba tijekom života doživi blagi do umjereni psihički poremećaj među kojima su najčešći poremećaj promjene raspoloženja i anksiozni poremećaj dok je prevalencija teškog psihičkog poremećaja blizu 5%. Cook i Burke (2002) također ukazuju na istraživanja koja govore o mladima s invaliditetom koji imaju teškoće sa zapošljavanjem pri čemu nema dovoljno prikladnih radnih mjesta kao i da se suočavaju s



negativnim stavovima poslodavaca. Na tragu toga, poslodavci ističu zabrinutost u svezi sa smanjenom produktivnošću radnika s invaliditetom, iscrpljenost u smislu zapošljavanja osoba sa psihijatrijskim i intelektualnim teškoćama kao i pitanja oko neusklađenosti zakonske regulative na tom polju (Cook i Bruke, 2002). Osim navedenih, prisutan je trend ekonomske neizvjesnosti koja je pogodila sve pripadnike svijeta rada, a posebice se odrazila na osobe s invaliditetom kao posljedica pandemije COVID-19. Odgovor na krizu tijekom pandemije vezan uz zapošljavanje osoba s invaliditetom imao je ključnu ulogu u zaštiti osoba s invaliditetom kako ne bi ostali bez posla prilikom čega su poslodavci odnosno njihovi stavovi i otvorenost prema različitosti i fleksibilnosti bili preduvjet za uspješnu radnu integraciju osoba s invaliditetom (Patrini i Ahrendt, 2021).

Trenutna situacija za osobe s invaliditetom na tržištu rada upućuje na i dalje nedovoljan udio zaposlenih osoba s invaliditetom u odnosu na one bez invaliditeta kao i potrebu za prilagodbom na izazove, moglo bi se reći 21. stoljeća, koji se odnose na određene vrste invaliditeta koji nisu vidljive fizički kao i uvjete rada za vrijeme pandemije koja je poseban odraz imala na tu ranjivu skupinu. Usprkos spomenutim izazovima, valja se osvrnuti na podatke koji dodatno potvrđuju potrebu za poticanjem što adekvatnijih načina integracije osoba s invaliditetom na tržište rada budući da su koristi dalekosežne. Iako postoje skupine ljudi kojima zaposlenost ne predstavlja važan čimbenik u životu, Kozjak i Lapat (2018) navode kako se nezaposlenost kod određenih osoba manifestira kroz smanjenje životnog zadovoljstva, pojave osjećaja bespomoćnosti te narušenog psihičkog i fizičkog zdravlja. Osim ekonomske funkcije koju rad donosi, za čovjeka su značajne socijalna i psihološka funkcija rada koji ujedno predstavlja izvor društvenog statusa i prestiža (Šverko, 1991). Zaposlene osobe ističu se od nezaposlenih s obzirom na to da imaju bolju sliku o sebi, samopouzdanije su te imaju više samopoštovanja, društveno su angažiranije, ekonomski superiornije, lakše doživljavaju prilagodbu na promjene svakodnevnog života te naposljetku i manje obolijevaju od nezaposlenih (Vlada RH, 2007). Uz ekonomsku neovisnost, Europska komisija (2021) uključuje i socijalnu uključenost kao dva važna faktora kojima zaposlenje doprinosi u životu osoba s invaliditetom. Uključenost osoba s invaliditetom u društvo kroz ostvarenje njihove radne

uloge rezultira pozitivnim učincima kako na osobu tako i na društvo u cjelini. Kroz ostvarenje potencijala i talenata osoba s invaliditetom dobrobit se rasprostire počevši od pojedinca prema gospodarstvu te kao što je rečeno stvaranju kohezije društva u cjelini (Europska komisija, 2021).

### 3.2 Modaliteti zapošljavanja osoba s invaliditetom

Osobe s invaliditetom ostvaruju svoje pravo na rad kroz različite modalitete. Neki od primarnih modela zapošljavanja osoba s invaliditetom koji se primjenjuju diljem svijeta uključuju zaštitno (*sheltered*), poduprto (*supported*) i prilagođeno (*customized*) zapošljavanje (Gottlieb i sur., 2010). Kregel i Dean (2002) ističu razlikovna obilježja među spomenutim modelima koji se odnose na modele zapošljavanja gdje osobe s invaliditetom rade u izdvojenom okruženju te modele gdje osobe s invaliditetom rade u okruženju koje većinski ne uključuju osobe s invaliditetom. Putem zaštitnih radionica osobe s invaliditetom su zaposlene u posebnim tvrtkama sa svrhom da služe kao zaštitne radionice te većinski udio radnika čine osobe s invaliditetom (Malo i Rodriguez, 2022). Zapošljavanje uz podršku definira se kao konkurentno zapošljavanje u integriranom okruženju, uključujući osobe bez invaliditeta uz osiguravanje stalne podrške osobama s najtežim invaliditetom (Cook i Burke, 2002). Prilagođeno zapošljavanje određeno je kao konkurentno integrirano zapošljavanje osobe s invaliditetom ukorijenjeno na individualiziranom pristupu kojim se nastoje odrediti snage, potrebe i interesi pojedinca na temelju kojih se pokušavaju zadovoljiti specifične sposobnosti osobe s jedne strane, i poslovne potrebe poslodavca s druge strane (WINTAC, 2017).

Nadalje, govoreći o modelima zapošljavanja osoba s invaliditetom razlikuju se modeli kod kojih osobe s invaliditetom primaju i onih u kojima ne primaju konkurentnu plaću (Kregel i Dean, 2002). Konkurentna plaća odnosi se na vrijednost plaće koju osobe s invaliditetom primaju u odnosu na osobe bez invaliditeta koje rade taj posao. Kada je riječ o modelu zaštitnog zapošljavanja, autori (Lutfiyya i sur., 1988) prepoznaju prisutnost isplate manje plaće osobama s invaliditetom što smanjuje njihova primanja radi čega postaju ovisni o podršci obitelji ili državnoj pomoći.

Autori (Kregel i Dean, 2002) upućuju na zaključak da bi osobe s invaliditetom, teoretski gledano, trebale unaprijediti svoju produktivnost kako bi što prije prešle iz modela u kojem su zaposlene u izdvojenom okruženju ka modelu u kojem će biti jednako plaćeni i raditi u okruženju s ostalim radnicima. Spomenuti modeli imaju i određene nedostatke pa tako model zaštitnog zapošljavanja osoba s invaliditetom može predstavljati izazov jer kao što je već rečeno zarade su vrlo niske ili čak beznačajne radi čega pojedinci postaju ovisni o državnim programima novčanih naknada (Blanck i sur., 2003; Kregel i Dean, 2002). Nedostaci se očituju i u činjenici da bi kroz zaštitno zapošljavanje osoba trebala napredovati s jedne razine na drugu kako bi u konačnici postala dio “kompetitivnog zapošljavanja” što u praksi predstavlja vrlo mali udio osoba koje to učine (Lutfiyya i sur., 1988). Kompetitivno zapošljavanje odnosi se na rad u okruženju s osobama bez invaliditeta, s boljom plaćom, ali i očekivanjima da će osoba moći pratiti dinamiku proizvodnje. Zapošljavanje u zaštitnom okruženju često predstavlja kombinaciju “rada plaćenog na komad” (*piece-work*) i “rada plaćenog po učinku” (*make-work*) što postaje problem kada takvog posla nema budući da se osobama tada prekida rad ili bivaju poslani kući (Lutfiyya i sur., 1988). Također, ovakav oblik zapošljavanja izolira osobu s invaliditetom iz zajednice budući da radi izdvojeno samo sa osobama s invaliditetom. Kregel i Dean (2002) upućuju da takvo izdvajanje rezultira još većim preprekama zapošljavanju te takva segregacija smanjuje očekivanja i pojačava negativne stavove javnosti, otežavajući osobama s invaliditetom dobivanje smislenog zaposlenja. Naposljetku, problem koji se odnosi na otežano napredovanje na poslovima u zaštitnom modelu zapošljavanja Murphy i Rogan (1995) smatraju glavnim uzročnikom ograničenog dugoročnog učinka zaštitnog zapošljavanja na produktivnost i integraciju u zajednicu osoba s invaliditetom.

Zapošljavanje uz podršku odnosno poduprto zapošljavanje predstavlja integrirani model zapošljavanja u kojem se radnicima s invaliditetom pomaže tijekom cijelog procesa zapošljavanja te ima za cilj zaposliti ljude na poslovima koji zarađuju konkurentne plaće, iako u praksi to nije uvijek slučaj (Gottlieb i sur., 2010). Organizacije civilnog društva uz zavod za zapošljavanje čine važan aspekt zapošljavanja osoba s invaliditetom uz podršku kroz pružanje usluga karijernog savjetovanja čiji je cilj pomoći nezaposlenim osobama s

invaliditetom da odaberu pravo zanimanje, steknu određene kvalifikacije, ispitati njihove interese i profesionalne talente (Garbat, 2013). Dio procesa zapošljavanja uz podršku čini savjetovanje i pružanje informacija o raznim profesijama, trenutnom tržištu rada kao i mogućnostima za osposobljavanje i obrazovanje osoba s invaliditetom (Garbat, 2013). Ovakav model utemeljen je na filozofskom konceptu samoodređenja koji je prisutan i u praksi socijalnog rada posebice kada su u pitanju ranjive skupine kojima pripadaju i osobe s invaliditetom. Koncept samoodređenja svoje postavke pronalazi u temeljnim vrijednostima koje naglašavaju pravo na rad, sposobnost obavljanja posla, snagu pojedinca, osobne ciljeve i izbore te ulogu zajednice u rastu i razvoju osobe (Wehman i sur., 2003; prema Gottlieb i sur., 2010).

Prema Lutifyya i suradnicima (1988; prema Božić-Žalac i sur., 2019) četiri su glavna modela zapošljavanja uz podršku: individualno zapošljavanje, grupno zapošljavanje, mobilne skupine i mala poduzeća. U odnosu na vrstu i način pružanja podrške, razlikuju se (O' Brien, 1995; prema Božić-Žalac i sur., 2019):

- *Job coach* model (podršku pruža radni asistent)
- Model mentorstva (redovni zaposlenik u ulozi mentora)
- Model dijeljenja posla (zaposlenik uz podršku dijeli radno mjesto s redovnim zaposlenikom koji preuzima dio odgovornosti za pružanje podrške)
- Model savjetodavnog treninga (konzultant educira redovne zaposlenike za pružanje odgovarajuće podrške zaposleniku uz podršku)

Spomenuvši prethodne modalitete zapošljavanja osoba s invaliditetom valja zaključiti kako se podjela može diferencirati na različite načine ovisno o autorima i području djelovanja, međutim, u radu je naglasak na modelima karakterističnim za Hrvatsku o kojima je više riječi u idućem poglavlju.

## **4. POLOŽAJ OSOBA S INVALIDITETOM NA TRŽIŠTU RADA I MODALITETI NJIHOVOG ZAPOŠLJAVANJA U HRVATSKOJ**

### *4.1 Zakonodavno-institucionalni okvir*

Zakonska regulacija zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj pomaže razumijevanju njihova položaja i otkriva uređene mogućnosti zapošljavanja. Hijerarhijski gledano, Ustav RH (NN, 05/14) najprije predstavlja uporište zapošljavanju osoba s invaliditetom propisujući temeljnu jednakost kod zapošljavanja te naglašavajući da svatko ima pravo na rad i slobodu rada kao i da osobe s invaliditetom imaju pravo na posebnu državnu skrb u interesu njihove zaštite uz uključivanje u društveni život i posebnu zaštitu na radu. Od zakona ističe se Zakon o radu (NN 149/09) koji antidiskriminacijskim odredbama zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i radnih uvjeta u ovom slučaju posebice diskriminaciju kroz kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju kada su u pitanju osobe s invaliditetom.

Sukladno tome važan je i Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, 85/08, 112/12) kojim se propust da se osobama s invaliditetom, u skladu s njihovim specifičnim potrebama, omogući pristup radnom mjestu kao i odgovarajući uvjeti rada kroz prilagodbu infrastrukture i prostora, omogućavanjem opreme i druge načine koji nisu nerazmjerni teret poslodavca ili onoga tko je to dužan omogućiti, smatra diskriminacijom. Uz to, Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN, 16/17) omogućava osobama s invaliditetom da povećaju svoje prilike za zaposlenje osiguravajući im pravo na profesionalnu rehabilitaciju kako bi stekli znanja i vještine koja su im neophodna za zapošljavanje. Neizostavan je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) koji jamči pravo na profesionalnu rehabilitaciju osoba sa smanjenom radnom sposobnošću. Članak 8. navedenog Zakona (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) definira kvotno zapošljavanje osoba s invaliditetom propisujući da su poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika dužni zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju pod uvjetom da se radi o primjerenom radnom mjestu,

u primjerenim radnim uvjetima te prema vlastitom odabiru. Broj osoba s invaliditetom koje je poslodavac dužan zaposliti izračunava se po stopi od 3% od ukupnog broja zaposlenih (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Od obveznika kvotnog zapošljavanja Zavod je u prosincu 2021. godine evidentirao 9 546 obveznika kvotnog zapošljavanja, od kojih je 2 672 obveznika iz javnog sektora, 6 751 obveznika iz privatnog sektora te 123 obveznika koji su organizacije civilnog društva (HZZ, 2022).

Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2021) ističe tri ministarstva koja se izdvajaju među ostalima te predstavljaju pozitivan primjer ispunjavanja obveze zapošljavanja isključivo osoba s invaliditetom: Ministarstvo obrane ukupno zapošljava 1 951 osobu na osnovu čega treba zaposliti 58 osoba s invaliditetom što i ispunjava, zatim Ministarstvo unutarnjih poslova na 25 869 osoba koje su zaposlene ima obvezu zaposliti 130 osoba s invaliditetom, a zapošljava 220 te Ministarstvo hrvatskih branitelja koje zapošljava 240 osoba, od kojih 7 trebaju biti osobe s invaliditetom, a zapošljavaju 8 (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2021).

Iako se obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom ne odnosi na sve poslodavce, oni koji nemaju obvezu, a zapošljavaju osobe s invaliditetom ili imaju obvezu, a zapošljavaju više osoba s invaliditetom od propisane im kvote mogu ostvariti novčanu naknadu (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). U Hrvatskoj ima 20-ak pravnih osoba koje zapošljavaju više od 50% osoba s invaliditetom među kojima su primjerice „Domino dizajn d.o.o.“, „Punkt d.o.o.“ te „Naš izvor d.o.o.“ (ZOSI, 2022). Međutim, oni poslodavci koji ne zapošljavaju kvotu niti zapošljavanjem niti zapošljavanjem osoba s invaliditetom na zamjenski način prema uvjetima propisanim zakonom, dužni su plaćati novčanu naknadu u iznosu 20% minimalne plaće, mjesečno, za svaku osobu s invaliditetom koju su bili dužni zaposliti (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Kako bi se osigurala lakša primjena navedenih odredbi, Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom osigurava poticaje za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom koji se odnose na: subvenciju plaće, sufinanciranje troškova obrazovanja, troškova prilagodbe mjesta rada, troškova prilagodbe uvjeta rada,

naknadu u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, sufinanciranje troškova stručne podrške, posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom te potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom (ZOSI, 2022).

Od strateških dokumenata važno je istaknuti Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine koji predstavlja akt strateškog planiranja kojim Republika Hrvatska nastavlja kreirati politiku prema osobama s invaliditetom poštujući UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom i ostale suvremene međunarodne standarde kako bi postavila okvir za daljnji razvoj prava za osobe s invaliditetom (Vlada RH, 2021). Jedan od posebnih ciljeva sadržan u spomenutom Nacionalnom planu cilja usmjeren je na pripremu osoba s invaliditetom za tržište rada, njihovo intenzivnije zapošljavanja i ostanak u zaposlenosti kako bi se osiguralo povećanje broja zaposlenih osoba s invaliditetom, ali također i implementacija Konvencije o pravima osoba s invaliditetom s ciljem da se osobe s invaliditetom ostvare pravo na rad, na ravnopravnoj osnovi s drugima u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujući i dostupno osobama s invaliditetom (Vlada RH, 2021). U ožujku 2021. godine Europska komisija donijela je Strategiju o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. koja ima za cilj osigurati da sve osobe s invaliditetom u Europi, bez obzira na spol, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, dob ili spolnu orijentaciju uživa svoja ljudska prava, između ostalog, imaju jednake mogućnosti i jednak pristup sudjelovanju u društvu i gospodarstvu što uključuje pristup tržištu rada i osiguranje radnog statusa (Europska komisija, 2022).

#### *4.2 Istraživanja i statistički podaci*

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022) za 2021. godinu u Hrvatskoj bilo je ukupno zaposleno 151 439 osoba od čega ih je 2 740 bilo osoba s invaliditetom što je u usporedbi sa 2020. godinom povećanje od 10,7%. Gledajući zaposlene osobe s invaliditetom prema spolu, 1 494 (54,5%) čine muškarci, a 1 057 (45,5%) žene (HZZ, 2022). Udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih prema evidenciji HZZ-a neznatno je povećan u odnosu na prošlu godinu (za

0,7%) te iznosi svega 1,8% (HZZ, 2022). U odnosu na spolnu i dobnu strukturu nezaposlenih osoba s invaliditetom, podaci govore da u evidenciji prijavljenih prevladavaju muškarci kojih je 54,8%, iako kod ukupne populacije svih prijavljenih nezaposlenih osoba u evidenciji Zavoda prevladavaju žene (56,2%) te mlade osobe u dobi od 20 do 24 godine, kojih je 13,8% od svih nezaposlenih osoba s invaliditetom unatoč tome što se mlade osobe s invaliditetom najviše zapošljavaju (HZZ, 2022). S obzirom na vrstu invaliditeta, najviše je nezaposlenih s intelektualnim teškoćama (29,3%) dok 23,3% od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom ima višestruke kombinirane smetnje, a 17,7% ih je s tjelesnim invaliditetom. Većina nezaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu srednju školu (75,9%) od čega je 57,4% završilo trogodišnju, a 18,4% četverogodišnju srednju školu, međutim, samo 5,6% je završilo više ili visoko obrazovanje što je u usporedbi s općom populacijom gdje visokoobrazovane nezaposlene osobe čine 16,5% ukupnog broja nezaposlenih osoba vrlo mali postotak. Nadalje, HZZ (2022) izvještava kako je od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, njih 2 650 (96,7%) zaposleno temeljem zasnivanja radnog odnosa dok je preostalih 90 (3,3%) zaposleno temeljem drugih poslovnih aktivnosti poput registriranja trgovačkog društva, obrta, ugovora o djelu i drugih. Što se tiče djelatnosti zaposlenja osoba s invaliditetom, 2021. godine najviše ih se zaposlilo u Prerađivačkoj industriji (15,9%), potom u Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (12,9%) te u Javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (11,1%) (HZZ, 2022).

Prema podacima prikazanim u Tablici 4.2.1. vidljivo je da se indeks kretanja zaposlenosti kroz godine mijenjao s time da je 2015. godine iznosio 139,2 nakon čega je 2018. pao na 96 i nastavio padati kroz 2018. (87,3) i 2019. (87,8) godinu, dok je 2021. iznosio 110,7 (HZZ, 2022). Analizirajući dostupne podatke kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti osoba s invaliditetom vidljiv je rast broja zaposlenih osoba s invaliditetom, međutim, 2018. je ipak uslijedio pad na što upućuju i podaci za prošlu godinu. Jedan od mogućih razloga tomu, HZZ (2022) pripisuje kriznoj situaciji pod utjecajem pandemije korona virusom koja je prije svega utjecala na povećanje nezaposlenosti svih skupina, a zatim posebice na kretanje zaposlenosti i nezaposlenosti osoba s invaliditetom, međutim, u 2022. godini broj zaposlenih osoba s invaliditetom ponovno počinje rasti uslijed reakcije



na krizu. U isto vrijeme, broj nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciju Zavoda počeo je nakon dvije godine opadati.

Slika 4.1 *Kretanje broja zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom prema evidenciji HZZ-a*

<b>Godina</b>	<b>Zaposleni do 31.12.</b>	<b>Indeks kretanja zaposlenosti</b>	<b>Nezaposleni na 31.12.</b>	<b>Indeks kretanja nezaposlenosti</b>
<b>2015.</b>	<b>2.613</b>	<b>139,2</b>	<b>7.303</b>	<b>107,7</b>
<b>2016.</b>	<b>2.853</b>	<b>109,2</b>	<b>7.204</b>	<b>98,6</b>
<b>2017.</b>	<b>3.366</b>	<b>118,0</b>	<b>6.497</b>	<b>90,2</b>
<b>2018.</b>	<b>3.231</b>	<b>96,0</b>	<b>5.843</b>	<b>89,9</b>
<b>2019.</b>	<b>2.820</b>	<b>87,3</b>	<b>5.948</b>	<b>101,8</b>
<b>2020.</b>	<b>2.475</b>	<b>87,8</b>	<b>6.231</b>	<b>104,8</b>
<b>2021.</b>	<b>2.740</b>	<b>110,7</b>	<b>6.179</b>	<b>99,2</b>

Izvor: HZZ, 2021

Što se tiče mjera aktivne politike zapošljavanja 2021. godine dolazi do povećanja uključenih osoba s invaliditetom na ukupno 1 560 osoba što je za 53,1% više od 2020. godine, kada ih je uključeno 1 019 (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2021). Gledano počevši od 1. siječnja 2021. godine 765 je novouključenih osoba s invaliditetom odnosno 487 (63,7%) muškaraca i 278 (36,3%) žena s invaliditetom sudjeluju u mjerama aktivne politike zapošljavanja što je u odnosu na prošlu godinu povećanje za 23% budući da je u 2020. godini novouključenih bilo 622 osobe s invaliditetom (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2021). U ovoj godini najviše ih je zaposleno putem financiranja/sufinanciranja javnih radova, njih 372 (48,6% od ukupnog broja novouključenih osoba s invaliditetom u mjere) te ih je u potporu za zapošljavanje uključeno ukupno 194 osobe s invaliditetom (25,4%), što je 21,3% više nego prošle godine (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2021). Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2022) također izvještava kako je osoba s invaliditetom, zaposlenih u zaštitnim i integrativnim radionicama za koje su poslodavci koristili mjeru Potpora za očuvanje

radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom bilo ukupno 52.

Osim podataka dobivenih putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, neizostavno je pružiti pregled istraživanja u području zapošljavanja osoba s invaliditetom posebice što se tiče osvrta na trenutno stanje i uvid u komponente života osoba s invaliditetom na koje njihov radni status utječe. Uz obrazovanje, materijalne prilike i zadovoljstvo životom, zapošljavanje predstavlja jednu od važnih komponenti socijalne uključenosti osoba s invaliditetom kao i odrednica njihovog položaja u društvu (Leutar i sur., 2014). Leutar i suradnici (2011) proveli su istraživanje kojim su ispitali uključenost osoba s invaliditetom u društvo odnosno u život zajednice prilikom čega se ta uključenost odnosila na dostupnost resursa i mogućnosti u zajednici poput postojanja adekvatnih primanja, dostupnosti zdravstvenih i socijalnih službi, zapošljavanja, obrazovanja, rekreacijskih programa, usluga te drugih događaja i aktivnosti. Istraživanjem su došli do rezultata koji su ukazali da se čak 40,5% njih ne smatra aktivnim članovima zajednice kao i da postoji povezanost između stupnja invaliditeta i prilagođenosti okoline sa uključenosti u zajednicu odnosno da je sa težim stupnjem invaliditeta prilagođenost okoline osoba s invaliditetom manja (Leutar i sur., 2011). Također, istraživanje svjedoči podatku da osobe s invaliditetom koje se percipiraju kao aktivni članovi svoje zajednice imaju lakši stupanj invaliditeta, smatraju svoju okolinu bolje prilagođenu prema svojim potrebama, zaposlene su, žive u većim gradovima, uključeni su u kulturna događanja, aktivnosti provođenja slobodnog vremena te politički život zajednice u odnosu na ispitanike koji se ne doživljavaju aktivnim članovima zajednice (Leutar i sur., 2011). Prepoznata je i povezanost sa političkim angažmanom ispitanika i zaposlenošću. Unatoč tome što više od 65% osoba s invaliditetom nije politički aktivna u životu zajednice, pojedinci koji sudjeluju u političkom životu su češće zaposleni, boljih materijalnih prilika pa rako i općenito u većoj mjeri uključeni u zajednicu (Leutar i sur., 2011). Od aspekata koji su također povezani sa zaposlenošću, spominju se aktivnosti zajednice te kulturna događanja kao što su posjete kazalištima i muzejima ili korištenje Interneta pri čemu je istraživanje pokazalo da ispitanici koji su zaposleni češće sudjeluju u spomenutim aktivnostima, češće čitaju i koriste Internet (Leutar i sur., 2011). Sumirajući istraživanje Leutar i suradnika

(2011), može se zaključiti kako je radni status odnosno zaposlenost osoba s invaliditetom važan prediktor njihove uključenosti u društvo. Također, istraživanje socijalnog položaja s invaliditetom u Hrvatskoj (MOBMS, 2009) potvrđuje da osobe s invaliditetom koje su zaposlene su ujedno i uključeniije u život lokalne zajednice, imaju veću socijalnu integraciju te su boljih materijalnih prilika.

#### *4.3 Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom*

U Hrvatskoj su prisutna dva osnovna modela zapošljavanja osoba s invaliditetom, a odnose se na zapošljavanje na otvorenom tržištu rada te zaštitno zapošljavanje. Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada predstavlja najprihvatljiviji model jer se provodi kroz radne jedinice u otvorenom gospodarstvu, zapošljavanje uz podršku ili potporu te samozapošljavanje (Žunić, 2003; Rački, 1997; prema Smojver, 2019). Na otvorenom tržištu rada potiče se zapošljavanje osoba s invaliditetom putem sustava kvotnog zapošljavanja čime se, pozitivnom diskriminacijom, osobe s invaliditetom stavljaju u povoljniji položaj od drugih osoba o čemu će više biti riječi kasnije (Božić-Žalac i sur., 2019). Za osobe s invaliditetom koje nisu u mogućnosti pristupiti otvorenom tržištu rada, prihvatljiv je model zaštitnog zapošljavanja koji može se reći da je u jednom dijelu obuhvaćen i u Hrvatskoj te dolazi u obliku zaštitne radionice, radnih centara te centara za radnu okupaciju (Žunić, 2003) odnosno recentnije podijeljenim na zaštitne i integrativne radionice za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Božić-Žalac i sur., 2019).

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 39/18, 75/18) razlikuju se tri načina zapošljavanja na otvorenom tržištu rada:

- zapošljavanje bez potpore ili podrške – odnosi se na zapošljavanje bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške budući da je osoba s invaliditetom u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu u odnosu na njezin invaliditet i utvrđenu preostalu radnu sposobnost
- zapošljavanje uz potporu – uključuje zapošljavanje uz korištenje određene financijske potpore kako bi se prevladale teškoće vezane uz invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju

- zapošljavanje uz podršku – način zapošljavanja uz korištenje određene stručne podrške i financijske potpore radi prevladavanja teškoća vezanih uz invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju

Kao vrlo uspješan način zapošljavanja od prethodno navedenih ističe se zapošljavanje uz podršku što potvrđuje i Smojver (2019) navodeći da za osobe s intelektualnim teškoćama zapošljavanje u integriranim uvjetima predstavlja za njih mnogo učinkovitiji način zapošljavanja od drugih oblika radno-socijalne integracije. Takav način predstavlja plaćeno zapošljavanje osoba s invaliditetom kojima je kompetitivno zapošljavanje potpuno ili gotovo nemoguće i koje zbog teškoća trebaju trajnu podršku na radnom mjestu (Smojver, 2019) čime se slijede načela normalizacije i socijalne inkluzije smještanjem osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada uz sustavnu i kontinuiranu podršku (Wilson, 2003, prema Božić-Žalac i sur., 2019).

Može se reći da se u Hrvatskoj model zapošljavanja uz podršku kao način radnog uključivanja osoba s intelektualnim teškoćama, prepoznaje u trgovačkim društvima Grupe Calzedonia, premda bez adekvatne zakonske regulative i sustavne potpore (Božić-Žalac i sur., 2019).

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 39/18, 75/19) također prepoznaje samozapošljavanje kao mogućnost zapošljavanja osoba s invaliditetom što uključuje osnivanje trgovačkog društva i zapošljavanje u tom trgovačkom društvu, osnivanje zadruge i zapošljavanje u zdruzi, osnivanje udruge i zapošljavanje u toj udruzi, obavljanje obrta, obavljanje domaće radinosti ili sporednog zanimanja na temelju kojeg je osoba osigurana na mirovinsko osiguranje, obavljanje djelatnosti slobodnog zanimanja (profesionalne djelatnosti) te obavljanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva.

Osim zapošljavanja na otvorenom tržištu rada i samozapošljavanja, Zakon (NN, 39/18, 75/19) predviđa i posebne uvjete zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz:

- Integrativne radionice - zapošljavanje osobe s invaliditetom u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju

- Zaštitne radionice - zapošljavanje osobe s invaliditetom u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici na temelju nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju

#### 4.4 *Prepreke i mogućnosti zapošljavanja*

Jedan od temeljnih ljudskih prava jest pravo na rad, međutim pojedinci s različitim teškoćama ili invaliditetom svjedoče neravnopravnosti i barijerama u pogledu ostvarivanja tog prava. Upozoravajući podaci po pitanju broja nezaposlenih osoba s invaliditetom te njihov stupanj i profil obrazovanja neminovno ukazuju na prisutnost neadekvatnog i zastarjelog programa obrazovanja koji se takvim osobama pruža (Babić i Leutar, 2010). Pored programa obrazovanja, javljaju se fizičke prostorne prepreke odnosno nepristupačnost javnim ustanovama otežavajući kako obrazovanje tako i zaposlenje osobama s invaliditetom. Mihić i Glavaš (2010) govore o utjecaju prirode teškoća s kojima se osoba suočava naglašavajući prednost u zapošljavanju ostalih osoba s invaliditetom u odnosu na osobe s intelektualnim teškoćama. Knežević (2014) spominje nedostatke uvođenja kvote za zapošljavanje, jer unatoč povećanoj zaposlenosti, značajan dio osoba s invaliditetom i dalje ostaje bez posla radi poslodavaca koji pribjegavaju zaobilaženju obaveze zapošljavanja. Istraživanje koje je 2007. proveo Program ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) Hrvatska govori o neprilagođenosti radnih zadataka, nedostatku radnog iskustva, teškoćama u komunikaciji s drugim osobama te nedostatak radnog asistenta kao neke od prepreka zapošljavanja (Glavaš, 2009). Pojedini autori (Vajda Halal i sur., 2014; Kiš Glavaš i sur., 2008) kao jednu od glavnih prepreka zapošljavanju osoba s invaliditetom navode i činjenicu da oni nemaju radnog staža, a velik dio njih su dugotrajno nezaposleni. Izvještaji Pravobranitelja za osobe s invaliditetom (2020, 2019, 2018) također ukazuju da najveći broj osoba s invaliditetom pripada skupini dugotrajno nezaposlenih što rezultira gubitkom stečenih znanja i vještina, a u konačnici umanjuje njihovu konkurentnost na tržištu rada. U odnosu na prethodno radno iskustvo osoba s invaliditetom, podaci iz 2021. (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom) govore o 1 796 osoba odnosno 28,8% osoba s invaliditetom koje uopće nemaju radno iskustvo. Na

izbjegavanje zapošljavanja osoba s invaliditetom utječu također predrasude, neinformiranost o njihovim sposobnostima uz pretpostavku radne nekompetentnosti te manjak senzibiliziranosti poslodavaca. Social Economy Europe (2020; prema Galera i sur., 2022) potvrđuje kako su glavni razlozi nezapošljavanja osoba s invaliditetom zabluda i osude naspram osoba s invaliditetom koje nisu potkrijepljene empirijskim podacima, već se temelje na predrasudama kao i procjenama od strane nesavršenog tržišta rada.

## **5. SOCIJALNO PODUZETNIŠTVO I OSOBE S INVALIDITETOM**

### *5.1 Pojam i obilježja socijalnog poduzetništva*

Pojam i koncept socijalnog poduzetništva prisutan je na svjetskoj razini dugi niz godina radi čega je u literaturi prisutna raznolikost pristupa i teorijskih određenja. Pojedini autori govore da još uvijek ni ne postoji konsenzus oko definiranja socijalnog poduzetništva kao ni da je prepoznat konzistentan okvir u vidu teorija koje bi mu se pripisale (Goldstein i sur., 2009). Unatoč tome, u ovom radu predstavljena su neka od mogućih objašnjenja koja pobliže određuju pojam. Bill Dayton prvi koristi pojam socijalnog poduzetništva tumačeći ga kao poduzetništvo s etičkim integritetom kojemu je cilj jačanje društvenih vrijednosti, a ne maksimiziranje profita ili osobne koristi (Vidović, 2012). Socijalno poduzetništvo je kompleksan fenomen koji može biti inicijativa svakog sektora - profitnog, ekonomskog i neprofitnog, a odnosi se na svako nastojanje usmjereno na pomoć drugim ljudima (Yunus 2009; prema Vidović, 2012). Pristupajući definiranju socijalnog poduzetništva može se reći da predstavlja kišobran termin koji pokriva velik raspon inovativnih i dinamičnih internacionalnih praksi kao i diskursa u socijalnom i ekološkom području (Baturina i Babić, 2021). Teorijski gledano, Hibbert i suradnici (2002) definiraju socijalno poduzetništvo kao oblik poduzetništva u kojem se koristi poduzetničko ponašanje kako bi se u većoj mjeri ostvarili društveni, a ne toliko profitni ciljevi na način da se generirani profit koristi za dobrobit određene potlačene skupine. Može se reći da su socijalna poduzeća “posredničke organizacije” i sve se mogu označiti kao “hibridi” budući da se kroz prizmu tržišne logike izdvajaju različite vrste operativnih modela socijalnih poduzeća pa tako su pojedine temeljene na misijskoj orijentiranosti,

prirodi ciljanih tržišta te stupnju integracije poslovnih aktivnosti u socijalnim programima (Defourny i sur., 2020; Doherty i sur., 2014; Alter, 2007).

Potrebno je razlikovati i obilježja između profitnog i socijalnog poduzetništva. U socijalnom poduzetništvu prisutna je ekonomska aktivnost, međutim, socijalno poduzetnički pothvati u prvom redu imaju za svrhu stvoriti pozitivan društveni učinak (Baturina i Babić, 2021). Dakle, motiv socijalnih poduzetnika prvenstveno je usmjeren na zadovoljenje društvenih ciljeva, a ne nužno stvaranje profita. Socijalnim poduzetništvom se nastoje ostvariti visoke vrijednosti transformacijskih dobrobiti koje se odražavaju u značajnom dijelu zajednice ili društva u cjelini posebice kada je u pitanju zanemareno ili ugroženo stanovništvo koje karakterizira nedostatak financijskih sredstava ili nedostatak političke moći da ostvare promjene u vlastitu korist (Martin i Osberg, 2009).

Znanstvenici Mair i Marti (2006:3) vide socijalno poduzetništvo kroz sljedeće načine:

- 1) „neprofitna inicijativa u potrazi za alternativnim osnivačkim strategijama ili upravljačkim shemama”
- 2) društvena odgovornost komercijalnih poduzeća uključenih u međusektorska partnerstva
- 3) sredstvo za rješavanje društvenih problema i kataliziranje transformacije društva u cjelini“

Socijalno poduzetništvo može se razmatrati u širem i užem smislu. Autori (Austin i sur., 2006) socijalno poduzetništvo u širem smislu definiraju kao inovativnu aktivnost sa socijalnim ciljem koja se pojavljuje u profitnom, neprofitnom i međusektorskom prostoru, a u užem smislu odnosi se na aktivnosti u kojima neprofitne organizacije počinju primjenjivati tržišne mehanizme u stjecanju financija. Zajedničke odrednice obuhvaćaju stvaranje društvene vrijednosti nasuprot osobnog ili dioničarskog bogatstva, socijalne inovacije kao aktivnosti umjesto dosadašnje prakse te barem djelomično oslanjanje na poslovne mehanizme i tržišno poslovanje (Baturina, 2013).

Kumar (2022) daje uži pregled tipologije dijeleći socijalna poduzeća na sljedeće:

- 1) Udruga - izuzeta od poreznog sustava, višak sredstava ponovno ulaže u aktivnosti ostvarenja postavljene misije

- 2) Zadruga - poslovanje je organizirano od strane svojih članova i za svoje članove. Kreditne unije i lokalne trgovine mješovitom robom neki su od primjera zadruga.
- 3) Poslovanje društvene namjene - tvrtke temeljene na ostvarenju određene društvene misije
- 4) Socijalna tvrtka - socijalna poduzeća koja zapošljavaju one u zajednici kojima je potreban posao, poput mladih i drugih u riziku od nezaposlenosti
- 5) Socijalno odgovorno poslovanje - tvrtke koje podržavaju ostvarenje društvene misije kao dio svojih svakodnevnih poslovnih operacija.
- 6) Tvrtka osnovana radi profita - donekle nejasna kategorija, tvrtke kojima je na prvom mjestu ostvarenje profita, međutim, doniraju sredstva, podižu svijest ili na neki drugi način podržavaju socijalne ciljeve

## 5.2 *Socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE)*

Instrumentima socijalne politike smatraju se zakoni i propisi te programi i mjere za njezinu praktičnu primjenu među kojima se socijalno poduzetništvo također prepoznaje kao važan instrument usmjeren pronalaženju inovativnih rješenja za aktualne socijalne probleme kao što su nezaposlenost, siromaštvo, socijalna isključenost i slični kojima pripadaju ranjive skupine ljudi (Ovčar, 2021). Sektor civilnog društva preuzima ulogu u okviru socijalne politike budući da tržište i država ne ostvaruju uspjeh u podmirenju socijalnih potreba pa se posljedično iz civilnog društva razvijaju socijalne inovacije temeljene na principima socijalnog poduzetništva (Borzaga i Santuari, 2003; prema Hulgard, 2010; Bežovan i sur., 2016; Anheier, 2004; Kendall, 2009; prema Matančević i Bežovan, 2013). Dakle, socijalno poduzetništvo svoju ulogu ostvaruje djelovanjem na području gdje djelovanje javnog i privatnog sektora izostaje ili je nedostatan zbog nemogućnosti da svojim mehanizmima ponude adekvatno rješenje pa time može ostvariti zadovoljenje potreba za koje nema ponude odgovarajućeg rješenja na tržištu (Borzaga i Tortia, 2007).

Socijalno poduzetništvo usmjereno je na područje socijalne skrbi, zdravstvene skrbi, ekološke ciljeve, ali isto tako edukaciju i uključivanje (inkluziju) marginaliziranih skupina



(Martin i Osberg, 2009; prema Zrilić i Širola, 2014) među kojima su mladi, osobe s duševnim smetnjama, osobe starije životne dobi, pripadnici nacionalnih manjina, osobe s invaliditetom i dr. Spomenuta područja čine javne i socijalne usluge u kojima socijalno poduzetništvo tradicionalnu pronalazi svoje mjesto kako bi se pružile usluge skupinama na margini društva budući da im je pristup potrebnim uslugama nedostupan zbog nedostatnosti da financijski u njima participiraju (Borzaga i Tortia, 2007). Posebice s aspekta socijalne skrbi, socijalno poduzetništvo svoju vrijednost opravdava putem organiziranja, provođenja aktivnosti kao i pružanja usluga onima koji su uslijed raznih socijalnih i ekonomskih razloga u riziku od socijalne isključenosti odnosno zbog svojih problema se nalaze u ranjivom položaju u odnosu na ostatak društva (Zrilić i Širola, 2014). Može se zaključiti da se aktivnosti i usluge socijalnog poduzetništva u suvremenom kontekstu u velikoj mjeri odnose na pristup problemu nezaposlenosti pa u tom smislu na aktivnosti usmjerene radnoj integraciji onih skupina kojima je pristup tržištu rada otežan kao što su osobe bez potrebne razine obrazovanja, znanja i vještina (Ovčar, 2021), ali i mladi, starije osobe i osobe s invaliditetom.

Socijalna poduzeća preuzimaju važnu ulogu za integraciju osoba s invaliditetom kako na tržište rada tako i u društvo. Prepoznatljivost njihove uloge preuzima značaj 60-ih i 70-ih godina 20.st. promjenom paradigme o ulozi socijalnih poduzeća kao pokretača zajednice prilikom čega se socijalna poduzeća više ne vide isključivo kao akteri koji proizvode određeni proizvod ili uslugu za zajednicu, već se promatraju i kao akteri koji promoviraju integraciju ranjivih skupina u društvo putem zapošljavanja kao dodatnu vrstu društvene vrijednosti (Marković i sur., 2017). Radna integracija osoba s invaliditetom kroz socijalna poduzeća može se ostvariti putem produktivnih aktivnosti radnika ili obukom za poboljšanje njihovih kvalifikacija s ciljem da budu što konkurentniji na tržištu rada te što prije pronadu zaposlenje (Davister i sur., 2004; Cooney i sur., 2016). Defourny i Nyssens (2008; prema Marković i sur., 2017) potvrđuju kako se osobe s invaliditetom integriraju u svijet rada pa tako i u društvo na način da im društvena poduzeća pružaju usluge poput treninga, socijalne podrške i zaposlenja na temelju čega osobe s invaliditetom razvijaju

radne vještine i kompetencije, a uz to i radne navike te u konačnici ekonomsku samostalnost.

Socijalna poduzeća vezana su uz određeni prepoznat problem koji je najčešće ignoriran ili zanemaren od strane drugih institucija stoga je za socijalno poduzeće najvažnija je maksimizacija nekog oblika socijalnog učinka (Nikić, 2016). Poseban oblik socijalnih poduzeća čine socijalna poduzeća za radnu integraciju pod nazivom WISE. Prema Borzaga i Loss (2006) definiraju se kao institucionalni mehanizmi zapošljavanja prvenstveno usmjereni na zapošljavanje osoba koje su diskriminirane od strane tradicionalnih poduzeća te kojima pružaju primjereno usavršavanje i obrazovanje za taj posao. Socijalna poduzeća za radnu integraciju doprinose zapošljavanju ranjivih skupina odnosno osoba s otežanim pristupom tržištu rada među kojima su osobe s invaliditetom u velikoj mjeri zastupljene. Većinu „pionirskih” socijalnih poduzeća za radnu integraciju osnovana su od strane aktera civilnog društva uključujući socijalne radnike, aktiviste zajednice, sindikate i druge aktere koji su bili potaknuti kontekstom nezaposlenosti nakon čega je od 80-ih inicijativa prepoznata od strane dionika politika u procesu razvoja aktivne politike tržišta rada (Marković i sur., 2017; Nyssens i sur., 2012). Socijalno poduzeće za radnu integraciju pod izvornim nazivom Work integration social enterprise (WISE) definira se kao poduzeće kojemu je primarni cilj pružiti pomoć osobama u nepovoljnom položaju na tržištu rada uključujući ih u radni i društveni život kroz učinkovit rad i druge aktivnosti (Kročil i sur., 2019; Nyssens, 2006; prema Kročil i sur., 2019). Spear i Bidet (2005) dijele socijalna poduzeća za radnu integraciju na ona koja se tiču privremenog rada, privremenog zapošljavanja ili stalnog zaposlenja. Nyssens i suradnici (2012) socijalna poduzeća za radnu integraciju prepoznaju kroz tri značajna načina:

- 1) kao legalan oblik,
- 2) putem specifičnih javnih shema potpora te
- 3) kroz davanje pristupa aktivnih politika zapošljavanja i bilo kojim drugim poduzećima.

Prema Europskoj komisiji (2015) osnovna obilježja odnosno minimalno standardi koje WISE odražavaju uključuju sljedeće:

- WISE kao privatno i samostalno poduzeće koje djeluje na tržištu
- Temeljna društvena misija WISE-a je radna integracija osoba u nepovoljnom položaju
- WISE nastoji poštivati minimalni prag radnika u nepovoljnom položaju u odnosu na ukupnu radnu snagu
- Radnici u nepovoljnom položaju imaju prava zaposlenika prema nacionalnom zakonodavstvu vezanom za rad

Socijalna poduzeća za radnu integraciju čine ključne aktere kada je riječ o borbi protiv siromaštva i isključenosti (Stručna skupina Komisije za Socijalno poduzetništvo, 2016; prema Majetić i sur., 2019). Osobe s invaliditetom pripadaju posebno ranjivoj skupini koja se suočava sa socijalnim rizicima te ih obilježava izuzetno nepovoljan položaj kako u društvu tako i na tržištu rada. Upravo radi tih razloga socijalna poduzeća za radnu integraciju predstavljaju iznimnu vrijednost budući da angažiraju više od 14,5 milijuna zaposlenika i čine važan pokretač inovativnih načina zapošljavanja i društvene integracije osoba u nepovoljnom položaju što opravdava njihov društveno-ekonomski značaj (Europska komisija, 2015). Njihov značaj vidljiv je i na europskoj razini jer WISE kao specifičan oblik socijalnih poduzeća predstavlja najvidljiviju i najprepoznatljiviju aktivnost društvenih poduzeća u Europi (Europska komisija, 2015).

Većina WISE-ova čine male tvrtke koje karakteriziraju mnogobrojni organizacijski deficiti zbog čega je potrebno osigurati proračun za plaćanje povećanja plaća osoblja te ulaganje u alate, tehnologiju i obuku kako bi se unaprijedile kompetencije takvih organizacija i poboljšala njihova inovativnost (Golob i Makarovič, 2018). Modernizacijski procesi u društvu ostavljaju trag i na WISE stavljajući pred njih zahtjev za promjenom načina rada i osiguravanje konkurentnosti na tržištu uz istovremeno održavanje kvalitete djelovanja. To potvrđuju i Golob i Makarovič (2018) sve više naglašavajući potrebu WISE-a da prilagode svoje vizije i djelovanje promijenjenoj društvenoj stvarnosti koja se, u skladu s promjenom vremena, temelji na mobilnosti, ekspanziji informacijskih i komunikacijskih tehnologija te novim načinima društvene interakcije. Navedenim potrebama može se prilagoditi putem razmjene iskustava i

zajedničko djelovanje uključenih aktera kroz interakciju s EU organizacijama. Procesi integracije Europske unije predstavljaju jedan od ključnih razloga koji su oblikovali socijalna poduzeća i razvoj WISE-a na europskom području posebice budući da post-socijalističke zemlje dijele zajedničku povijest te imaju određene zajedničke karakteristike (Ciepielewska-Kowalik i sur., 2021). Područje kojim je EU značajno doprinijela razvoju i oformljivanju WISE-a tiče se vanjskog sustava financiranja i donacija u kojima je uloga EU izuzetno važna budući da je djelovala kao poticaj za prepoznavanje socijalnog poduzetništva kao novog trenda i vrijednog alata za rješavanje socijalnih problema u društvu (Baturina i sur., 2021). Današnji značaj EU politika vidljiv je u utjecaju u smislu stavljanja aktualnih pitanja na dnevni red, a potom u inkorporiranju perspektive EU politika u nacionalne politike (Galera i sur., 2022) kako bi se područje socijalnog poduzetništva, a samim time i WISE dalje razvijali.

### 5.3 Modeli integracije socijalnih poduzeća za radnu integraciju

Integracijom osoba s invaliditetom na tržište rada nastoji im se pružiti prilika za zaposlenjem i samim time stjecanje određenog radnog iskustva koje im može dugoročno koristiti. Socijalna poduzeća za radnu integraciju imaju za cilj ostvariti dva različita, ali specifična cilja koji uključuju stvaranje stabilnih i sigurnih radnih mjesta za osobe s invaliditetom u određenom WISE-u te pripremanje osoba s invaliditetom za zapošljavanje na otvorenom tržištu rada (Galera i sur., 2022). Nastavno na spomenute ciljeve izdvajaju se dva različita modela integracije prikazana u Tablici 5.3.1. kao i zemlje u kojima su modeli najviše zastupljeni.

Tablica 5.1 *Prevladavajući model integracije WISE-ova*

<b>Prevladavajući model</b>	<b>Države</b>
Trajni	Belgija, Bugarska, Hrvatska, Češka, Njemačka, Grčka, Latvija, Litva, Poljska, Slovačka, Slovenija
Prijelazni	Austrija, Francuska, Španjolska
Kombinirani	Danska, Estonija, Finska, Mađarska,

Izvor: Galera i sur., 2022

Trajnim modelom integracije stvaraju se stabilna i trajna radna mjesta u okviru organizacije odnosno WISE-a (Defourny i sur., 2004) dok prijelazni model integracije omogućuje osobama s invaliditetom da steknu radno iskustvo ili osposobljavanje koje će ih pripremiti za poslodavce na otvorenom tržištu rada kroz usvajanje potrebnih vještina kako bi se uspješno zaposlili, ali i zadržali posao (Galera i sur., 2022). U kombiniranom modelu, zemlje djeluju dvostrano, s jedne strane pružajući osobama s invaliditetom trajno zaposlenje, a s druge strane pripremajući ih za otvoreno tržište rada.

Modeli integracije pomažu u razumijevanju uloge socijalnih poduzeća za radnu integraciju razmatrajući koncepte i različite tipove tih poduzeća s obzirom na određena obilježja koja ih karakteriziraju. Tipovi socijalnih poduzeća za radnu integraciju prema Davister i suradnicima (2004) dijele se na:

1) Prema modelu integracije

- a) Socijalna poduzeća za radnu integraciju temeljena na prijelazno-okupacijskim poslovima
- b) Socijalna poduzeća za radnu integraciju temeljena na prijelazno-okupacijskim poslovima promiču integraciju s ciljem omogućavanja „prijelaznog” radnog iskustva ciljanoj skupini korisnika
- c) Socijalna poduzeća za radnu integraciju temeljena na trajno samofinancirajućim poslovima - imaju za cilj stvoriti ekonomski samoodržive poslove koji su namijenjeni teško zapošljivim skupinama korisnika
- d) Socijalna poduzeća za radnu integraciju temeljena na profesionalnu integraciju s trajnim subvencijama - osiguravaju integraciju najranjivijih skupina radnika na otvorenom tržištu rada koji nisu u mogućnosti dobiti stalno zaposlenje trajno se financirajući iz lokalnih i državnih sredstava

- e) Socijalna poduzeća za radnu integraciju temeljena na socijalizacijskoj funkciji - imaju svrhu osigurati socijalizaciju na temelju produktivnih aktivnosti čime ne integriraju osobu na otvoreno tržište rada, već (re)socijaliziraju ciljane skupine u društvo
- 2) Prema statusu radnika u integraciji
    - a) Radnik s formalnim ugovorom o radu - sukladno postojećem važećem zakonodavstvu
    - b) Status polaznika treninga - osigurava se trening radi stjecanja iskustva
    - c) Status vježbenika - vježbenik ne dobiva plaću te je vježbeništvo vremenski ograničenog trajanja
    - d) Okupacijski radni status - radom se ostvaruje prilika za rad i resocijalizaciju ciljane grupe
  - 3) Prema modelima profesionalnog treninga
    - a) Profesionalni trening „na poslu” - radniku se nastoje osigurati informacije o glavnim zadacima i zahtjevima radnog mjesta, o načinu korištenja strojeva, o pravilima sigurnog upravljanja; kratkotrajnog je trajanja
    - b) Strukturirani profesionalni trening - nastoji se unaprijediti karakteristike (ručni rad, kompjutersko znanje, jezik i sl.) i kvalifikacije ciljane grupe kako bi povećali svoju zapošljivost i konkurentnost na tržištu rada

#### 5.4 *Uloga socijalnih poduzeća za radnu integraciju u zapošljavanju osoba s invaliditetom*

Socijalno poduzetništvo ima ulogu utvrditi socijalne probleme i potrebe s kojima se susreću određene ranjive i marginalizirane skupine u društvu, na temelju kojih zatim socijalna poduzeća kao glavni akter osiguravaju rješavanje utvrđenih problema i potreba (Marković i sur., 2017). Gledajući WISE, socijalna poduzeća za radnu integraciju osoba s invaliditetom pojavila su se prije drugih tipova socijalnih poduzeća za radnu integraciju te i danas ostaju među glavnim usmjerenjima socijalnih poduzeća (Spear i Bidet, 2003). Takva poduzeća imaju značajno uporište u radnoj integraciji osoba s invaliditetom u društvo. Osnovni zadatak i svrha sadržana je u pružanju pomoći pojedincima u riziku od

trajne socijalne isključenosti s tržišta rada da se integriraju na tržište i posljedično društvo, a sve kroz produktivne aktivnosti odnosno zapošljavanja (Defourny i Nyssens, 2008; Spear i Bidet, 2003; prema Marković i sur., 2017). WISE-ovi podržavaju radnu integraciju izravnim uključivanjem ljudi koje poslodavci na otvorenom tržištu rada, iz različitih razloga, doživljavaju kao manje produktivne od ostalih radnika te doprinose prevladavanju nedostataka uz ulogu zagovaranja njihovih prava kao radnika poticanjem promjene načina razmišljanja društva (Galera i sur., 2022; prema Aiken, 2007; Galera, 2010; Borzaga, 2012; Nyssens, i sur., 2012). Komparativna analiza nacionalnih istraživanja šest europskih zemalja među kojima su Francuska, Nizozemska, Belgija, Španjolska, Švedska i Slovenija, govori o organizacijama u području socijalne ekonomije čiji je glavni cilj podrška radnoj integraciji i socijalnoj uključenosti osoba s invaliditetom koje se zapošljavaju na otvorenom tržištu rada koje pokriva širok spektar poduzetničkih aktivnosti uključujući zdravstvene i socijalne usluge, ugostiteljstvo i turizam, IT te napredne tehnologije (Zolyomi i Birtha, 2020). Najučestaliji sektori i područja rada odnose se na čišćenje, praonice rublja, vrtlarenje, proizvode pogone te aktivnosti u različitim industrijama za što organizacije nude određenu vrstu obuke i osposobljavanja za osobe s invaliditetom kako bi povećali njihove mogućnosti za daljnje zapošljavanje, međutim, valja naglasiti kako samo nekoliko organizacija pružaju priznatu potvrdu o završenom osposobljavanju (Zolyomi i Birtha, 2020).

Ulozi socijalnih poduzeća za radnu integraciju može se pristupiti sa stajališta različitih modaliteta integracije te pojedinim karakteristikama istih. Jedan od modela odnosi se na sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme čime se nastoji ispuniti praznina između produktivnosti koju zahtijeva tržište rada i stvarne mogućnosti radnika koji rade u WISE-ovima te se pretežito odnose na zaštitno zapošljavanje osoba s invaliditetom (Cooney i sur., 2016). Drugim modelom se pokušava resocijalizirati ranjivu skupinu radnika putem produktivnih aktivnosti bez sklapanja ugovora o radu odnosno temeljenog na dobrovoljnom radu usmjerenom na socijalizacijsku funkciju dok se u "prijelaznom" modelu fokusira na stjecanje radnog iskustva odnosno WISE-ovi su orijentirani na osposobljavanje osobe za vrijeme rada na određenom radnom mjestu (Cooney i sur.,

2016). Osposobljavanje osoba s invaliditetom i stvaranje prilika za unaprjeđenje njihovih kapaciteta i vještina od iznimnog je značaja za njihov ulazak, ali i ostanak na tržištu rada kako bi njihovo zaposlenje imalo dugoročan karakter. Posebice je značajno razvijanje inicijativa koje će im pružiti dugoročne mogućnosti za zaposlenje budući da se kao ranjiva skupina u području zaposlenja trenutno suočavaju sa sve većim problemom integracije i dugotrajnosti poduzetih pothvata (Adam i sur., 2017). Posljednji model prema Cooney i suradnicima (2016) odnosi se na WISE-ove koji nude samofinancirajući stalni radni odnos osobama u nepovoljnom položaju na tržištu rada u što bi mogle spadati zadruge koje su specifično osnovane sa svrhom zapošljavanja ranjivih skupina.

Laratta i Nakagawa (2016) predstavljaju svoja četiri modela WISE-a u Japanu s obzirom na socijalne ciljeve koje nastoje postići te organizacijske strategije i strukture upravljanja koje ih karakteriziraju pa tako Model A ima za cilj povezati osobe s invaliditetom s klasičnim tržištem rada kroz rad osoba s invaliditetom u profitnim organizacijama kao pripravnika i honorarnih radnika kao i kroz učenje informatičkih vještina i ponudu izravnog rada u profitnim tvrtkama dok Model B ima za cilj povećanje plaće za osobe s invaliditetom kao krajnjeg poslodavca što se ostvaruje provedbom širokog spektra poslova kao što su poljoprivreda, trgovina na malo, slastičarstvo, tisak reklamnog sadržaja i drugi. U Modelu C naglasak je na omogućavanju osobama s invaliditetom rad u proizvodnji s ciljem uključivanja u socijalni život kroz ponudu rada po komadu u uredima i obrtima za osobe s invaliditetom čiji su glavni osnivači članovi obitelji odnosno osobe s invaliditetom i javni službenici zaduženi za pitanja osoba s invaliditetom, a Model D prvenstveno je usmjeren na podršku osobama s intelektualnim teškoćama (kao i osobama s ovisnosti o alkoholu) da se integriraju u zajednicu kroz pružanje usluga lokalnom stanovništvu i izgradnju odnosa sa zajednicom budući da su glavni osnivači i upravitelji psihijatri, socijalni radnici i zdravstveni radnici, a osobe s invaliditetom imaju određenu ulogu u donošenju odluka (Laratta i Nakagawa, 2016).

Pristupu ulozi WISE-a u zapošljavanju osoba s invaliditetom potrebno je priložiti elemente WISE-a koji uključuju proizvode ili usluge kojima se WISE bavi, strukturni model i praksu poslovanja poduzeća budući da se oni mogu razlikovati, zatim na koji



način se unaprjeđuje inkluzija osoba s invaliditetom, kakav je kompenzacijski model i praksa kao i kolika je uključenost radnika, posebice osoba s invaliditetom i koje su mogućnosti za njihovo napredovanje u karijeri. U Tablici 5.4.2. prikazani su spomenuti elementi uz ciljeve koji se nastoje ostvariti te koji su očekivani ishodi u području ponašanja i okoline, ali i zdravlja i blagostanja sukladno nalazima istraživanja autora (Krupa i sur., 2021).

Tablica 5.2 Prikaz WISE-a i ciljeva te ostvarenih ishoda djelovanja

Elementi WISE-ova	Ciljevi	Očekivani ishodi u ponašanju i okolini	Ishodi u području zdravlja i blagostanja
Proizvodi/u sluge	Proizvodnja kvalitetnih proizvoda i usluga Proizvodi i usluge temeljeni na interesima i vještinama radnika (osobno značajnih) i potreba tržišta (društveno značajnih) Troškovi proizvoda/usluge usklađeni s lokalnim tržištem Proizvodnja zadovoljava društvene standarde sigurnosti, jednakosti i pravednosti radnog mjesta	<i>Individualne promjene u ponašanju</i> Razvijanje širokog raspona novih znanja i vještina Poboljšanje radne učinkovitosti Doprinos proizvodnji kvalitetne robe i usluga Pokazivanje pouzdanosti i odgovornosti	Poboljšano fizičko zdravlje (npr. izdržljivost, fizičke zdravstvene prakse) Poboljšana samopercepcija mentalnog zdravlja Poboljšanje pokazatelja oporavka uključujući nadu, suočavanje i otpornost, pozitivan identitet, osnaživanje, samoučinkovitost
Strukturni model i praksa poslovanja	Zakonski registrirana kao tvrtka na temelju pravnih lokalnih, regionalnih i nacionalnih regulativa Marketing usmjeren na kvalitetu proizvoda/usluga, čija se društvena misija promovira kao sekundarna korist Fleksibilni radni procesi i prakse Operativne odluke temeljene na dobrim poslovnim planovima koji balansiraju financijske i društvene ciljeve WISE nastoji izaći u susret individualnim pristupom radniku s obzirom na njegove razlike i sklonosti WISE naglašava zajedničku međuovisnost, dijeljenje znanja i međusobne podrške za postizanje društvenih i ekonomskih ciljeva WISE-ovi rade na način koji je ekonomičan,	Doprinos vlastitim mišljenjem u raznim aspektima poslovanja Povećanje znanja o pravima i resursima koji se odnose na državne naknade za osobe s invaliditetom Pružanje podrške kolegama u drugim WISE-ovima Pokazivanje prakse poštovanja i uključivanja zaposlenika i kupaca u WISE-u Povećanje društvenih kontakata, aktivnosti i sudjelovanje u široj zajednici Održavanje radnog staža Uključenje u	Smanjenje korištenja intenzivnih usluga mentalnog zdravlja (kao što su hospitalizacija, krizne službe) Povećani prihodi Poboljšanje kvalitete života Poboljšan pristup resursima zajednice dostupnih svim građanima

	društveno i ekološki održiv	dugoročnije planiranje i aktivnosti vezane uz karijeru i zapošljavanje u zajednici	
Unaprjeđen je inkluzije	<p>Poslovne prakse podržavaju različitost, uključujući uključivanje svih pojedinaca bez obzira na spolnu orijentaciju, rasu i kulturu</p> <p>WISE poslovne prakse povećavaju mogućnosti za sve radnike da imaju pozitivne kontakte s javnošću</p> <p>WISE-ovi traže sudjelovanje u aktivnostima koje pokazuju njihov doprinos zajednici</p> <p>Suradnja s pojedincima i organizacijama u široj zajednici za postizanje financijskih i društvenih ciljeva</p>	<p><i>Promjene u okolini</i></p> <p>Javnost doživljava zaposlenike WISE-a kao kompetentne građane koji daju doprinos, a ne samo kao korisnike sustava usluga</p> <p>Kupci kupuju proizvode/usluge WISE-a jer ih smatraju dostojnima i vrijednima</p> <p>Javnost doživljava rad u WISE-u kao legitiman posao</p> <p>Lokalna zajednica doživljava WISE kao zajednicu koja pridonosi društveno i ekonomski živoj zajednici</p> <p>Smanjuje se stigma i socijalno distanciranje od strane javnosti</p> <p>Smanjenje stava javnosti o radnicima WISE-a kao primateljima milostinje</p> <p>Članovi obitelji pozitivno gledaju na uključenost WISE-a i potiču sudjelovanje</p> <p>Poboljšava se obiteljska socijalna dinamika i smanjuje obiteljsko opterećenje</p>	
Kompenzacijski model i praksa	<p>Plaća zadovoljava standarde poštene i pravične naknade</p> <p>Mogućnosti napredovanja na platnoj ljestvici</p> <p>Strategija kompenzacije prepoznaje implikacije zarađenog prihoda u odnosu na državnu potporu i povezane beneficije (npr. lijekovi, stanovanje)</p>		
Uključenost radnika	<p>Radnici imaju priliku utjecati na politiku koja upravlja uvjetima zapošljavanja</p> <p>Sudjelovanje u odlukama vezanim uz rast i razvoj poslovanja</p> <p>Osposobljavanje radnika povećava njihove financije kroz zapošljavanje</p>		
Karijerno napredovanje	<p>WISE nudi mogućnosti svim radnicima da razviju svoje interese, steknu znanja, nauče nove vještine i postignu postavljene ciljeve</p> <p>Uspostavljena je afirmativna politika kako bi se osiguralo da su sva radna mjesta unutar WISE-a otvorena za osobe s invaliditetom (intelektualne teškoće, mentalne bolesti i dr.)</p> <p>WISE ima uspostavljene procese za podršku pojedinačnim radnicima u prijelazu na druga radna mjesta ako to žele</p>		

Povezanost sa uslugama mentalnog zdravlja	WISE-ovi su neovisni i odvojeni od agencija za mentalno zdravlje Odnosi suradnje sa službama za mentalno zdravlje podržavaju pristup podrške radnicima		
---	---	--	--

Izvor: Krupa i sur., 2021

## 6. RAZVOJ SOCIJALNOG PODUZETNIŠTVA U HRVATSKOJ I ULOGA U ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj prisutno je tek posljednja dva desetljeća i dalje na početnom stupnju razvoja i poprimanja svog oblika (Vojvodić i Šimić Banović, 2019). Globalna ekonomska kriza dovodi do prepoznavanja socijalnog poduzetništva na široj razini zbog posljedica kao što su velika ekonomska nejednakost, socijalna isključenost, procesa smanjenja utjecaja države u korist civilnog društva te neučinkovitosti države za pružanje javnih usluga (Nicholls i Cho, 2006; prema Šimleša i sur., 2016) budući da je Hrvatska u to vrijeme krize prolazila kroz proces tranzicije uključujući reforme demokratizacije i gospodarstva u smislu podržavanja zakonitosti slobodnog tržišta (Šimleša i sur., 2016). Neke od prvih građanskih organizacija bavile su se osiguravanjem ljudskih prava, razvojem demokracije te zaštitom životinja i okoliša, a počinju se javljati za vrijeme Domovinskog rata (Škrtić i Mikić, 2007). Važnu ulogu preuzimaju organizacije civilnog društva usmjerene na pružanje pomoći osobama koje su socijalno ugrožene i marginalizirane kao i poboljšanje kvalitete života u zajednici, ali s naglaskom na ovisnost o projektima organizacije budući da su aktivnosti ovisile o donacijama ostvarenim kroz projekte čime je izostajao potencijal za samofinanciranje i samoodrživost na kojima se socijalno poduzetništvo u konačnici temelji (Šimleša i sur., 2015). U počecima razvoja izostaje uloga države odnosno može se reći da je nedostatna budući da država nije prepoznavala značaj i vrijednost socijalne ekonomije, već su u to smjeru bile orijentirane organizacije civilnog društva. Najveću ulogu u promicanju značaja socijalnog poduzetništva i njegov daljnji razvoj odigrale su međunarodne organizacije te pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji. Od međunarodnih organizacija ističu se AED (Academy for Educational Development), NESsT (Nonprofit Enterprise and Self-

Sustainability Team) te British Council kao organizacije koje u organizacijama civilnog društva u Hrvatskoj pružila edukacije za stjecanje znanja i kompetencija kako bi djelotvorno mogle uvesti socijalno - poduzetničke aktivnosti u područje svog rada (Šimleša i sur., 2016). Na razini EU od važnosti je implementacija i provođenje strateških dokumenata kojima se promiče socijalno poduzetništvo kao oblik rješavanja aktualnih društvenih problema. Na tragu toga, strategijom Europa 2020 postavljeni su ciljevi usmjereni na smanjenje nezaposlenosti, povećanje stope obrazovanja mladih, smanjenje siromaštva, socijalne isključenosti, zaštitu okoliša i drugi ciljevi za koje se socijalno poduzetništvo smatra jednom od metoda kojima se oni mogu ostvariti (Zrilić i Širola, 2014). Od strategija za razvoj socijalnog poduzetništva važna je i Strategija razvoja društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2020. godine (2015) kojom se razvijaju kriteriji za prepoznavanje socijalnih poduzetnika, razrađuje mjere i aktivnosti za njihovo buduće poslovanje te daljnji razvoj.

#### *6.1 Razvoj socijalnih poduzeća za radnu integraciju u zapošljavanju osoba s invaliditetom u Hrvatskoj*

Budući da je u ovom radu naglasak na ulozi socijalnog poduzetništva u zapošljavanju osoba s invaliditetom valja se osvrnuti na neke od prepreka i nedostataka razvoju socijalnog poduzetništva za radnu integraciju. Pojmovi socijalnog poduzetništva i socijalnog poduzeća u Hrvatskoj se javljaju tek 2005. godine te još uvijek nisu široko priznati i prihvaćeni, međutim, vidljiv je blagi porast javnog interesa za to područje (Vidović i Baturina, 2021). Razvoj socijalnog poduzetništva počiva na različitim tradicijama i praksama koje su kroz vrijeme ostavile utjecaj na stvaranje teorijskih koncepata pa tako Hrvatsku obilježavaju termini i koncepti koji se najviše odnose na civilno društvo, organizacije i zadruge (Vidović i Baturina, 2021). Istraživanjima komparativne analize pokazalo se da su socijalna poduzeća u Jugoistočnoj Europi manje razvijena i prepoznatljiva u odnosu na zapadne članice Europske unije što se pripisuje nepostojanju legitimiteta javnosti i slaboj razini socijalnog kapitala koji onemogućavaju neprofitnom sektoru da se samoinicijativno organiziraju kako bi doprinijeli razvoju socijalnih poduzeća za radnu integraciju (Galera, 2016; ICF, 2014; prema Marković, i

sur., 2017). Osim zakašnjelog razvoja socijalnih poduzeća u Hrvatskoj u odnosu na primjerice druge postsocijalističke zemlje poput Poljske, Slovenije i Češke, Marković i suradnici (2017) kao najčešće nedostatke navode nedostatak u području financija zbog nepostojanja adekvatnog izvora financiranja socijalnih poduzeća za radnu integraciju. Zatim, u spomenutim poduzećima prepoznatljiva je nedovoljna stručnost i kompetencije djelatnika tih poduzeća te naposljetku nedostatak u vezi javnosti koji se tiče nedovoljne osviještenosti javnosti po pitanju važnosti i vrednotama socijalnih poduzeća za radnu integraciju koja imaju sa svrhom uspješnije integracije osoba s invaliditetom na tržište rada i u društvo (Marković, i sur., 2017). Također, u Hrvatskoj je prisutan manjak podrške na razini političkih struktura kao i nedostatak vještina za pokretanje socijalnih poduzeća radi nedovoljne inkorporiranosti socijalno poduzetničkog sadržaja u sustavu formalnog obrazovanja što utječe na cjelokupni razvoj socijalnog poduzetništva, a samim time i smanjenje navedenih prepreka.

Nastavno na analizu karakteristika stanja razvoja socijalnih poduzeća u Hrvatskoj valja pružiti pregled postojećih oblika socijalnih poduzeća za radnu integraciju i njihovih obilježja. Hrvatska za sada još uvijek ne prepoznaje zakonski okvir koji bi se specifično odnosio na socijalno poduzeće i reguliranje takvog tipa djelatnosti, međutim, pravni oblici koji jesu prisutni s pojedinim obilježjima socijalnog poduzetništva uključuju s jedne strane organizacije civilnog društva kao što su udruge, ustanove i zaklade te s druge strane organizacije u poslovnom sektoru u koje spadaju trgovačka društva odnosno zadruge (Vidović, 2012). Šimleša i suradnici (2016, ICF Consulting Services, 2014; Vidović, 2012) također potvrđuju kako socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj nažalost nije regulirano nikakvim posebnim zakonom, već je sadržano u nekoliko postojećih što je dovelo do toga da su prve inicijative socijalnih poduzeća bile udruge, zadruge i poduzeća koja s zapravo ostvarena kroz neprofitne pravne oblike čime se smanjila vidljivost socijalnih poduzeća na općoj poduzetničkoj sceni. Galera i suradnici (2022) navode tipologiju WISE-ova u Hrvatskoj koja uključuje već spomenute udruge, socijalne zadruge, braniteljske socijalno-radne zadruge, potom konvencionalne tvrtke kao i zaštitne i integrativne radionice. Od socijalnih zadruga u Hrvatskoj se ističe Humana Nova kao socijalno poduzeće usmjereno

na okolišno, društveno i ekonomsko područje djelovanja kroz zapošljavanje osoba s invaliditetom (od ukupno 44 radnika/ca, 25 čine osobe s invaliditetom) i drugih marginaliziranih društvenih skupina baveći se sakupljanjem tekstila koji ponovno upotrebljavaju i prenamjenjuju kao i reciklažom tekstila čime doprinose smanjenju siromaštva, održivom razvoju lokalne zajednice, a u konačnici i očuvanju prirode (Humana Nova, 2022). Prema trenutnim podacima u Hrvatskoj je registrirano 16 braniteljskih socijalno-radnih zadruga koje se osnivaju s ciljem psihosocijalnog osnaživanja, zdravstvene rehabilitacije te reintegracije članova u društvo kroz uključivanje svojih članova, prvenstveno osoba sa smanjenom radnom sposobnošću i nezaposlenih u radne i gospodarske procese (Ministarstvo hrvatskih branitelja, 2022). Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14) razlikuju se dva glavna oblika socijalnih poduzeća za radnu integraciju. Integrativna radionica definirana je kao ustanova ili trgovačko društvo osnovano radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, a moraju zadovoljavati kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete uz dodatan uvjet iz članka 18. da zapošljavaju najmanje 40% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14). Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2022) utvrđuje da u integrativnoj radionici ili integrativnoj radnoj jedinici mora biti minimalno 5 zaposlenih osoba s invaliditetom. Prema evidenciji Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2022) u Hrvatskoj je evidentirano 12 integrativnih radionica neke od kojih su Labtex d.o.o., Hedona d.o.o., Znak tišine d.o.o. i druge te 6 integrativnih radnih jedinica poput Ivančice d.d. i Daruvarskih toplica. Kao što je vidljivo u Tablici 6.1.1. osobe s invaliditetom se u integrativnim radionicama i radnim jedinicama zapošljavaju u različitim područjima djelatnosti kao što su tekstilni program, praonica rublja, izrada obuće, proizvodnja čokolade, ugostiteljstvo, pekarstvo, prerada poljoprivrednih proizvoda, izrada namještaja, proizvodnja papira i kartona, trgovina, pakiranje, reciklaža, proizvodnja folija i dr. (ZOSI, 2022).

Tablica 6.1 *Lista integrativnih radionica i integrativnih radnih jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom*

<b>Integrativna radionica</b>		<b>Integrativna radna jedinica</b>	
<i>Naziv</i>	<i>Djelatnost</i>	<i>Naziv</i>	<i>Pravni oblik</i>
Labtex d.o.o.	Proizvodnja radne odjeće	Ivančica d.d.	Proizvodnja obuće
Krokoteks d.o.o.	Proizvodnja radne odjeće	Robin d.o.o.	Proizvodnja kruha; proizvodnja svježih peciva, slastičarskih proizvoda i kolača
Hedona d.o.o.	Proizvodnja kakao, čokoladnih i bombonskih proizvoda	SPIN VALIS d.d.	Proizvodnja ostalog namještaja
Znak tišine d.o.o.	Posredovanje u trgovini raznovrsnim proizvodima	UGOSTITELJSTV O ZRINSKI d.o.o.	Djelatnosti restorana i ostalih objekata za pripremu i usluživanje hrane
Veličko d.o.o.	Ostala prerada i konzerviranje voća i povrća	BOMARK PAK d.o.o.	Proizvodnja ploča, listova, cijevi i profila od plastike
MEWO d.o.o.	Proizvodnja ostalih proizvoda od drva, proizvoda od pluta, slame i pletarskih materijala	DARUVARSKE TOPLICE Specijalna bolnica	Djelatnosti bolnica
PapirO centar d.o.o.	Proizvodnja uredskog materijala od papira		
TT INCORE d.o.o.	Dovršavanje tekstila		
TOMS	Djelatnosti restorana i ostalih objekata za pripremu i		

	usluživanje hrane		
Macan d.o.o.	Ostalo tiskanje		
QUAHWA d.o.o.	Prerada čaja i kave		
D.N.T. STIRO GRUPA d.o.o.	Proizvodnja ostalih proizvoda od plastike		

Izvor: ZOSI, 2022

Iz Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2022) poručuju da svih 17 poslovnih subjekata pozitivno posluje uz zapošljavanje stručnih radnika kako bi se osobama s invaliditetom osigurala stručna podrška i nadzor čime se putem oblika socijalnog poduzetništva jačaju kapaciteti radne integracije osoba s invaliditetom na način koji predstavlja najviši mogući oblik uključenosti u svijet rada, na otvorenom tržištu rada, uz istovremeno osiguranu stručnu pomoć i podršku koja im je potrebna.

Drugi oblik je zapošljavanje u zaštitnoj radionici koju Zakon (NN, 157/13, 152/14) također definira kao ustanovu ili trgovačko društvo osnovano radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnim radionicama uz uvjet da ispunjavaju kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete propisane posebnim pravilnikom, uz dodatan uvjet iz članka 20. da zapošljavaju najmanje 15% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih isključivo na zaštitnim radnim mjestima. Marković i suradnici (2017) ističu kako su kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom u ovakvim oblicima prototipova socijalnih poduzeća za radnu integraciju, više nego u nekim drugim zemljama iako sveukupno gledajući Hrvatska doživljava zakašnjeli razvoj socijalnog poduzetništva. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2022) pokazuje da je u Hrvatskoj evidentirano 4 integrativne radionice kao što su Zaštitna radionica Tekop Nova Pula, Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i



zapošljavanje osoba s invaliditetom URIHO te Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje Suvenir Arbor te 2 zaštitne radne jedinice koje uključuju Srednju strukovnu školu u Varaždinu te Hrast-export d.o.o. Djelatnosti koje prevladavaju u zaštitnim radionicama odnose se na tekstilni program, knjigovodstvene usluge, izradu zaštitne opreme, piljenje i blanjanje drva i druge djelatnosti vidljive u tablici 5.

Tablica 6.2 *Lista zaštitnih radionica i zaštitnih radnih jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom*

<b>Zaštitna radionica</b>	<b>Djelatnost</b>	<b>Zaštitna radna jedinica</b>	<b>Djelatnost</b>
Zaštitna radionica Tekop Nova Pula - officina per la tutela Tekop Nova Pola	Proizvodnja radne odjeće	Srednja strukovna škola Varaždin	Proizvodnja radne i zaštitne odjeće, navlaka za stolice i izrada dječjih pelenica
URIHO - Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	Djelatnosti socijalne skrbi bez smještaja za starije osobe i osobe s invaliditetom	Hrast-export Puklavec d.o.o.	Piljenje i blanjanje drva
Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES	Knjigoveške i srodne usluge		
Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje Suvenir Arbor	Ostale djelatnosti zdravstvene zaštite		

Izvor: ZOSI, 2022

## 6.2 *Modeli integracije socijalnih poduzeća za radnu integraciju u Hrvatskoj*

Hrvatsku karakterizira trajni model integracije u odnosu na ostale europske zemlje koje se dijele na prijelazni i kombinirani model o čemu je bilo riječi u prethodnom

poglavljju. Odabir pojedinog modela uvelike ovisi o vrsti i ozbiljnosti nedostataka s kojima se osobe s invaliditetom susreću kao i o poticajima i ograničenjima javnih politika, povezanosti s tržištem rada te stupnju interakcije WISE-ova s drugim potencijalnim zaposlenicima pa tako se u trajnom modelu više zapošljavaju uže kategorije osoba s težim i trajnim invaliditetom, dok se u prijelaznom modelu gleda širi raspon vrste invaliditeta (Galera i sur., 2022). U Tablici 6.2.1. prikazane su kategorije osoba s invaliditetom kao i vrste WISE-ova koji ih najčešće uključuju u radne procese.

Tablica 6.3 Prikaz kategorija osoba s invaliditetom i modela integracije ovisno o vrsti WISE-a

	<b>Tipologija WISE</b>	<b>Kategorije integriranih radnika koji trebaju podršku</b>	<b>Model integracije</b>
Hrvatska	Udruga	Široko	Trajno
	Socijalna zadruga	Široko	Trajno
	Braniteljska socijalno-radna zadruga	Usko	Trajno
	Konvencionalna tvrtka	Široko	Trajno
	Zaštitna radionica	Usko	Prijelazno
	Integrativna radionica	Usko	Trajno

Izvor: Galera i sur., 2022

Kod trajnog modela integracije prepoznatljiv je kvalitativan pristup u smislu širokog raspona usluga koje se pružaju za raznovrsne potrebe osoba s invaliditetom koje se tiču podrške u pronalasku odgovarajućeg smještaja i pomoć u ostvarenju financijske samostalnosti (OECD, 2016). Prijelazni model integracije nastoji obuhvatiti veći broj osoba s invaliditetom i ostvariti socijalni utjecaj na širokoj razini odnosno kvantitativnim pristupom radi čega su WISE-ovi s ovakvim pristupom najčešće usmjereni na

specijalizirane aktivnosti proizvodnje kojima se jačaju kapaciteti i vještine kako bi se povećao potencijal zapošljivosti osoba s invaliditetom (OECD, 2016). Također, uglavnom su usmjereni ka strukturiranoj i standardiziranoj profesionalnoj obuci osoba s invaliditetom bilo samostalno osposobljavanje ili na radnom mjestu u suradnji s drugim institucijama za osposobljavanje kako bi se unaprijedile mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada (Defourny i sur., 2004).

### 6.3 *Primjeri uspješnih socijalnih poduzeća u Hrvatskoj*

Kao primjer socijalnog poduzeća služi udruga za osobe sa invaliditetom „Bubamara“ koja je osnovana 1984. godine s ciljem pružanja kvalitetnih usluga te promoviranja jednakosti djece s teškoćama u razvoju, odnosno osoba s invaliditetom u društvu te čini jednu od najvećih organizacija civilnog društva u Hrvatskoj budući da broj članova udruge prelazi 1400, a broj zaposlenih 200 (Šajfar i Strmota, 2020). Od osnutka do sada udruga je provela oko 150 projekata čiji je cilj bio poboljšanje života osoba s invaliditetom, a projekt koji se posebno ističe nosi naziv Buba bar (Šajfar i Strmota, 2020). Ideja projekta sadržana je u namjeri zapošljavanja osoba s invaliditetom u uređenom ugostiteljskom objektu gdje bi posluživali pića u ulozi konobara čime bi se ujedno ostvarivala njihova socijalna i ekonomska uključenost. U Buba baru zaposleno je 15 zaposlenika od kojih ih je 7 osoba s invaliditetom. Model integracije zaposlenika s invaliditetom u ovom poduzeću može se prema Davister i suradnicima (2004) klasificirati u skupinu socijalnih poduzeća za radnu integraciju temeljenu na prijelazno-okupacijskim poslovima. Zaposlenici su imali priliku postupnim uhodavanjem pripremiti se i obučiti poslu radeći na drvenoj kućici, zakupljenoj od strane Bubamare kao udruge civilnog društva, za vrijeme lokalnih manifestacija (Advent i Vinkovačke Jeseni) gdje su prodavali napitke i usluživali goste kako bi kasnije nastavili rad u kafiću (Šajfar i Strmota, 2020). Bubar bar dobar je primjer povezivanja socijalne i ekonomske funkcije u smislu područja djelovanja socijalnih poduzeća za radnu integraciju budući da ima za cilj integrirati osobe s invaliditetom na tržište rada te tako ostvariti njihovu uključenost, a s druge strane obavljati ugostiteljsku djelatnost koja može omogućiti ostvarivanje drugih ciljeva i aktivnosti. Osim posluživanja pića, provode se zabavni sadržaji poput sportske kuglane, a u planu je

proširenje djelatnosti na pripremu i usluživanje hrane te još zabavnih sadržaja poput pikada kao i dugoročni plan otvorenja manjeg hostela kako bi mogli udvostručiti broj radnih mjesta i time zaokružiti spektar usluga (Šajfar i Strmota, 2020).

Bistro Punkt osnovan je 2016. godine s ciljem zapošljavanja osoba s invaliditetom i njihove integracije u društvo na području ugostiteljstva i poljoprivrede što uspješno i ostvaruje kroz rad restorana u Puli (Bistro Punkt, 2022). Od ukupno 11 zaposlenih gotovo 70% čine osobe s invaliditetom ili druge teško zapošljive osobe koje uspješno integriraju u svoj rad. Prema listi nominiranih u kategoriji „mikroposlodavca“ za nagradu Poslodavac godine za osobe s invaliditetom za 2017. godinu koju dodjeljuju Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Institutom za razvoj tržišta rada, portalom Moj Posao i SOIH-om, Bistro Punkt odnio je nagradu (Smojver, 2019). Vlasnica i voditeljica Punkta Danijela Kasumović navodi kako bistro nije samo poduzetnički, već edukacijsko-rehabilitacijski projekt zbog čega im stvaranje profita nije primarni cilj (Vermezović Ivanović, 2020) što je u skladu s postavkama socijalnog poduzetništva kao alata za ostvarenje visokih transformacijskih dobrobiti za društvo po pitanju ugroženog ili zanemarenog stanovništva (Martin i Osberg, 2009). Projektom se zaposlenicima koji obuhvaćaju osobe s invaliditetom pruža prilika na samostalan život, interakciju s ljudima te posebice integracija osoba s invaliditetom u život zajednice i svijet rada u praktičnom, a ne samo deklarativnom smislu (Vermezović Ivanović, 2020). Primjer ovog bistrea je značajan budući da predstavlja jedinstven primjer socijalnog poduzetništva u Hrvatskoj jer je Punkt privatna tvrtka ovisna o tržišnim mehanizmima, dok su najčešći modaliteti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj usmjereni na zaštitne radionice (Vermezović Ivanović, 2020).

Eight dots j.d.o.o. je tvrtka izrasla iz Zadruga Relax koja vodi salon za masažu te zapošljava slijepa i slabovidne osobe gdje su gotovo svi zaposlenici osobe s invaliditetom (Smojver, 2019). Prema dostupnim podacima za 2021. godinu bilo je zaposleno troje zaposlenika (Poslovna, 2022). U masažnom centru do sada je prošao veći broj slijepih i slabovidnih masera čime je centar predstavljao svojevrsnu stepenicu na njihovom putu

integraciji na tržište rada kao i u njihovom profesionalnom razvoju budući da su na taj način stekli određeno iskustvo s kojim su se mogli dalje zapošljavati (Relax, 2022). Može se reći kako se ovakvim načinom uključivanja osoba s invaliditetom u društvo putem zaposlenja također utjecalo na smanjenje stigme i predrasuda s kojima se oni najčešće susreću kao jednom od prepreka integraciji. Autorica (Smojver, 2019) također navodi da salon ima stalne klijente s kojima rade već godinama što im ujedno predstavlja najbolje jamstvo vrijednosti i kvalitete njihovog rada uz što i djelatnici ističu kako žele biti najbolji na tržištu kao i da im ne smeta zdravo, tržišno nadmetanje. Značaj salona ogleda se i u činjenici da se osim salona Relax od kraja 2019. godine u Zagrebu otvorilo još pet masažnih salona u vlasništvu slijepih i slabovidnih osoba, a te iste osobe su od početka rada salona 2005. Godine započele svoj profesionalni put u salonu Relax (Relax, 2022).

Lista nominiranih za primjer dobre prakse navodi i tvrtku Sfera Visia j.d.o.o. koja zapošljava slijepu i slabovidnu osobu koje čine većinu zaposlenika s vizijom da ostvare lidersku poziciju u području integriranja i rehabilitacije slijepih i slabovidnih osoba, a najpoznatiji im je projekt ručno rađen „Sapun s točkicama“ čije točkice podsjećaju na Brailleovo pismo, simbolizirajući slijepu i slabovidnu (Smojver, 2019). Glavni cilj projekta odnosio se na zapošljavanje osoba s invaliditetom prilikom čega su svi zaposlenici prošli edukativno-rehabilitacijski program izrade sapuna, jedan od pet koji je potpuno slijepa osoba, a krajnji cilj bio je osim dohotka, osobama s invaliditetom pružiti samouvjerenost za daljnji razvoj i integraciju u društvo (Sapuni s točkicama, 2022). Značaj projekta ogleda se u uključivanju posebno ranjive skupine osoba s invaliditetom na tržište rada čime se jačaju njihove kompetencije i kapaciteti za zaposlenje kao i sama motivacija za isto od strane zaposlenika, ali i poslodavaca. Projekt služi kao primjer i poticaj ostalim poslodavcima i socijalnim poduzećima da uključe slijepu i slabovidnu osobu u svoje poslovanje.

Udruga invalida „Križevci” 2013. Godine osnovala je, u sklopu projekta „Chocolateria Cris“, socijalno poduzeće Hedona d. o. o. Prvenstvena djelatnost sadrži se u proizvodnji čokoladnih proizvoda koji se prodaju diljem Hrvatske (Hedona, 2022). Većina zaposlenika od 23 zaposlenika jesu osobe s invaliditetom budući da poduzeće spada u

integrativnu radionicu te se sva ostvarena dobit reinvestira u zaposlenike kako bi se dalje razvijale njihove kompetencije i zadovoljstvo kao i da se potakne otvaranje novih radnih mjesta uz tehnološki razvoj poduzeća (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018). Razvojni put Hedone ogleda se u činjenici da su svoj rad započeli u prostoru od 60m<sup>2</sup> sa 6 zaposlenika od kojih su 4 bili osobe s invaliditetom do toga da sada zapošljavaju 18 od kojih je 9 osoba s invaliditetom čime doprinose prepoznavanju socijalnog poduzetništva kao načina da se inovativnim pristupom rješavaju socijalni problemi odnosno u konačnici poboljša kvaliteta života osoba s invaliditetom kroz njihovo zapošljavanje (Galera i sur., 2022). Vrijednost Hedone kao zaštitne radionice ogleda se i u činjenici da su jedina zaštitna radionica u Hrvatskoj koja uključuje osobe s invaliditetom u cjelokupni proces proizvodnje čokolada i čokoladnih pralina (Galera i sur., 2022).

Spomenuti primjeri socijalnih poduzeća u Hrvatskoj služe kao dobar putokaz za daljnji razvoj socijalnih poduzeća za radnu integraciju kao način zapošljavanja osoba s invaliditetom i njihovo punopravno uključenje u život zajednice na jednakoj osnovi s drugima. U kontekstu masažnog salona Relax vidljiv je poticajan napredak prijenosa dobre prakse u vidu novootvorenih salona za masažu od strane osoba s invaliditetom koje su se profesionalno najprije osposobile i stekle radno iskustvo u Relax-u. Također, projekt Sapuni s točkicama financiran je na temelju natječaja od strane Gradskog ureda za gospodarstvo, rad i poduzetništvo Grada Zagreba naziva „Socijalno poduzetništvo kroz socijalne zadruge” što je pozitivan pomak u vidu prepoznavanja socijalnog poduzetništva kao alata djelovanja za integraciju ranjivih skupina na lokalnoj razini budući da financiranje socijalnih poduzeća karakterizira problem samoodrživosti radi čega je potrebno dalje razvijati adekvatne načine financiranja. Na tragu toga, putem sredstava javne potpore Hedona je uspješno financirala izgradnju i proširenje pogona integrativne radionice kao i montažu opreme i novih tehnologija kako bi se zaposlilo i održavalo zaposlenje osoba s invaliditetom, a potvrdu njihovoj uspješnosti svjedoči i nagrada Razvojne banke Vijeća Europe „Social Cohesion 2020 award” (Galera i sur., 2022). Osim toga, Hedona je uspješno razvila suradnju s drugim profitnim poduzećima radi čega je

dobar primjer prakse u Hrvatskoj u vidu prepoznavanja socijalnih poduzeća od strane privatnih i drugih poduzeća kao mogućih partnera. Suradnje su se u početku odnosile na ispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja kroz zaštitne ili integrativne radionice pri čemu Hedona sklapa ugovore s raznim tvrtkama od kojih se ističe najveći hrvatski trgovački lanac Konzum, dok su se potom suradnje razvile i šire pa tako surađuje s Erste bankom koja je prepoznala potencijal Hedone kao svog klijenta pri čemu im pružaju određene financijske koristi kao i ugovoreno ispunjavanje obveze kvotnog zapošljavanja (Galera i sur., 2022).

## **7. RASPRAVA**

Zapošljavanje osoba s invaliditetom valja promotriti s aspekta ekološke teorije koja pruža uvid u sustave u kojima pojedinac funkcionira kao i obilježja koja pojedini sustav određuju. Istraživanje u kojem je cjelokupna osoba u središtu unutar sustava okoliša i njihove interakcije kroz sustave korijene pronalazi u teoriji općih sustava koja je proizašla iz inženjerske i računalne tehnologije u teoriju društvenih znanosti kako bi se opisao način u komunikaciji između ljudi (Bertalanffy, 1968). Ono što Bronfenbrennera kao začetnika ekološke teorije razlikuje od ostalih istraživača ovog područja je pristup ljudskom razvoju koji može objasniti rast osobe bez da se ispituju nedostaci unutar same osobe kao što je to bila standardna praksa u mnogim modelima koji su bili prethodno razvijeni (Bronfenbrenner, 1983a). Primjenom ekološke teorije odnosno Bronfenbrennerovog modela mogu se identificirati snage i slabosti u društvenoj mreži pojedinca što potom pružatelji usluga ili organizacije koje se bave rješavanjem problema u zajednici mogu koristiti za ciljanu podršku kako bi se utvrdili egzosustav i mezosustav osobe te na taj način mogli modificirati oni dijelovi sustava koji predstavljaju kočnicu da osoba bude dio tih sustava (Small i Raghavan, 2013). Može se reći da teorija ekoloških sustava obuhvaća svojevrsnu konvergenciju društvene, biološke pa i psihološke znanosti budući da su istraživanjima ekologije ljudskog razvoja znanstvenici u društvenom polju pokušavali objasniti i razumjeti oblike interakcije između pojedinca i međusobno povezanih sustava koji se nalaze u njegovoj okolini (Bronfenbrenner, 1983b). Može se zaključiti da se teorija ekoloških sustava predstavlja teoriju ljudskog razvoja kojom se prikazuje kako je znanje

u različitim područjima razvoja pojedinca međusobno povezano, ali i ograničeno kontekstom, kulturom i poviješću koje se na njega odnosi (Darling, 2007). Isto tako je položaj osoba s invaliditetom u društvu i na tržištu rada uvelike određen s obzirom na djelovanje različitih sustava njegovog okruženja i odnosa između tih sustava. Veza između spomenutih je uzajamna pa tako osoba s invaliditetom utječe na okolinu, ali i okolina utječe na nju. Radna okolina i mogućnosti zapošljavanja utjecat će na funkcioniranje osobe s invaliditetom kao što će i ona utjecati svojim djelovanjem na svoju radnu okolinu, članove koji čine pojedine sustave kao što su obitelj, prijatelji, kolege na poslu, poslodavac te odnosi među njima, ali i postojeća kultura ponašanja ili komunikacije, postojeća socijalna politika i vrijeme u kojem se osoba promatra također će ostaviti trag.

Knežević i suradnici (2013) navode tri ideje ekološko-sustavske teorije od kojih se prva odnosi na djelovanje akcije odnosno pokretanja jednog objekta što posljedično dovodi do promjene na drugom u obliku reakcije. Vidljiv primjer te ideje očituje se u nastojanjima poticanja poslodavaca na zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz razne mjere zakona, poticaje i naknade, ali i podrška osobama s invaliditetom za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje kako bi postali konkurentni i ravnopravni sudionici na tržištu rada. Kao što je već bilo riječi u prethodnim poglavljima, u Hrvatskoj se osobe s invaliditetom nastoje zaposliti na otvorenom tržištu rada te putem zaštitnog zapošljavanja. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 39/18, 75/18) razlikuje zapošljavanje bez potpore, zapošljavanje uz potporu te zapošljavanje uz podršku. Zakonski okvir u Hrvatskoj također prepoznaje mogućnost zapošljavanja putem zaštitnih i integrativnih radionica za one osobe s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada te kao takav oblik predstavljaju socijalna poduzeća za radnu integraciju. Iako spor, razvoj socijalnog poduzetništva pa tako i socijalnih poduzeća za radnu integraciju kao specifičnog oblika, čine važan aspekt uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada. Pokretanjem osnivanja socijalnih poduzeća, dolazi do promjene u vidu prilika za zapošljavanje osoba s invaliditetom na način da imaju organiziranu stručnu podršku i nadzor uz prilagodbu radnog mjesta i poslovanja njihovim potrebama čime posljedično aktivno sudjeluju na tržištu rada uz mnoge druge pozitivne



promjene na tu početnu reakciju. Budući da su predrasude poslodavca jedna o prepreka zapošljavanju osoba s invaliditetom, zapošljavanjem na zaštitnim radionicama pruža se prilika da poslodavci dobiju uvid u mogućnosti i kompetencije koje osobe s invaliditetom mogu razviti, a time i doprinijeti razvoju poduzeća. Uspješan primjer predstavlja ranije spomenuta tvrtka Hedona koja ostvaruje dobru partnersku suradnju s drugim tvrtkama, jedna od kojih je trgovački lanac Konzum koji na taj način zadovoljava obvezu kvotnog zapošljavanja, samim time mijenja se percepcija o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom, a posljedično i osobe s invaliditetom postaju neovisnije radi materijalnih primanja koja ostvaruju čime se djeluje na više razina zadovoljavanja potreba i uklanjanja prepreka njihovoj integraciji u društvo.

Iako odstupaju od zadovoljavajuće razine, učinci se očituju u povećanom broju zaposlenih osoba s invaliditetom koji su za 2017. godinu obuhvaćali 3 336 osoba, za razliku od 2015. godine kada je bilo 2 613 zaposlenih osoba s invaliditetom (HZZ, 2021). Međutim, noviji podaci ipak ne idu tome u prilog te dokazuju pad zaposlenosti osoba s invaliditetom budući da je njihov ukupan broj 2018. godine bio 3 231; 2019. godine 2 820; 2020. godine 2 475 te 2021. godine 2 740 (HZZ, 2021). Kao što je već bilo govora, podaci su nastali pod utjecajem izvanrednih okolnosti kao što je bila pandemija koronavirusa koja je značajno djelovala na smanjenje broja zaposlenih osoba s invaliditetom kao i povećanje nezaposlenih osoba s invaliditetom prijavljenih u evidenciju HZZ-a.

Druga ideja ekološko-sustavske teorije odnosi se na sustavski dio. Govori o ljudima kao otvorenim živim sustavima koji su povezani primajući informacije, materiju i energiju kroz input te odašiljući iste kroz output kao uvjet života (Knežević i sur., 2013). Zbog dinamike sustava te procesa koji se odvijaju, oni se mijenjaju i žive. Svaki dio sustava može biti nečemu podsustav ili sustav za sebe pa tako i ljudi imaju biološke, psihološke i socijalne podsustave na koje djeluje akcija u obliku resursa potičući zdravo funkcioniranje ili pak suprotno, u obliku štetnog agensa (Knežević i sur., 2013). U slučaju zaposlenja štetni agensi nisu samo spriječenost zapošljavanja, već i neadekvatnost uvjeta i okruženja radnog mjesta upućujući poruku nepoželjnosti takvog radnika što se u krajnjoj liniji

odražava na njegovo mentalno i fizičko zdravlje. Na taj način, uz ostale odrednice područja djelovanja socijalnog rada, ugroženo je blagostanje osoba s invaliditetom radi nemogućnosti prevladavanja socijalnih nedaća ili prepreka za uključenje na tržište rada. Uzimajući u obzir da na sustav stalno djeluje određena akcija, važna je pojava stresora u situacijama kada je akcija snažnija od postojećih resursa. Pozitivni stresori uglavnom se mogu shvatiti kao vrsta izazova, međutim ne treba zaključiti da su svi problemi izazovi. Pozitivni stresor može biti obveza za razumnu prilagodbu pri zapošljavanju osobe s invaliditetom ili obveza kvotnog zapošljavanja. Osobe s invaliditetom češće se susreću s negativnim stresorima na tržištu rada gdje bivaju odbijeni, a njihova prava neostvarena. Negativni stresori se tiču predrasuda u smislu zapošljavanja osoba s invaliditetom, neprilagođenosti radnog mjesta, nedostatak financijskih potpora za zapošljavanje osoba s invaliditetom, spori razvoj poduzeća za njihovu integraciju i sl. Socijalna poduzeća za radnu integraciju zapošljavanjem osoba s invaliditetom djeluju kao reakcija na prepoznat problem u zajednici te predstavljaju značajan resurs u pogledu odgovora na spomenute štetne agense, međutim, i dalje postoji potreba da se pristupi rješavanju problema financijske nedostatnosti da socijalna poduzeća budu samoodrživa kao i da se više koriste sredstva europskih fondova za unaprjeđenje njihovih djelatnosti.

Prilagodba na okruženje kao svrha ljudi posljednja je ideja ekološko-sustavske teorije koja se očituje i u socijalnom radu (Knežević i sur., 2013). Naglasak je na prilagodbi pojedinca okruženju, a ne promjena okruženja unatoč njegovim karakteristikama. U individualnom kontekstu korisnika postavlja se pitanje kako uskladiti potrebe, ciljeve i prava, u ovom slučaju osoba s invaliditetom, s fizičkim i socijalnim okruženjem. Pojedinaac je skloniji promjenama i prilagodbi te fleksibilniji od nadsustava što ukazuje na potrebu razvijanja programa osvještavanja javnosti kako bi se razuvjerali stigmatizirani stavovi, a osobama s invaliditetom osigurala mogućnost participacije u svijetu rada. U svojem radu Kajtar (2014) ističe važnost mjera koje su usklađene zahtjevima tržišta rada, a istovremeno su prilagođeni posebnim potrebama ugroženih skupina. Osim usklađivanja mjera, Marković i suradnici (2017) ističu problem nedovoljnog javnog prostora za oglašavanje i promidžbu socijalnih poduzeća kao i potrebu za većom senzibilizacijom

javnosti o važnosti socijalnog poduzetništva. U Hrvatskoj je primjetan kasniji razvoj socijalnog poduzetništva oko kojeg i dalje ne postoji sistematiziran sustav praćenja i primjene iako određeni pomaci postoje u smislu strateških dokumenata i projekata na razini organizacija civilnog društva. Uloga socijalnog poduzetništva u Hrvatskoj prepoznata je od strane udruga koje svojim aktivnostima temeljenim na principima socijalnog poduzetništva u sklopu različitih projekata i programa koje provode pomažu integraciji ranjivih skupina u društvo (Šimunić Rod i sur., 2021). Organizacije imaju ulogu koordinacije u mnogim zonama utjecaja identificiranim od strane začetnika ekološke teorije Bronfenbrennera (Small i Raghavan, 2013) pa tako i organizacije koje zapošljavaju ili promiču zapošljavanje osoba s invaliditetom igraju važnu ulogu u povezivanju utjecaja iz različitih dimenzija sustava pojedinca. Socijalna poduzeća za radnu integraciju predstavljaju važan čimbenik u stvaranju poticajnog okruženja i unaprjeđenju uvjeta za uključenje osoba s invaliditetom u društvo i svijet rada, ali isto tako osoba s invaliditetom utječe na društvo materijalnom produktivnošću i smanjenjem negativnih posljedica i socijalnih rizika koje njihovo nezapošljavanje stvara. Uloga socijalnih poduzeća za radnu integraciju najviše se ostvaruje kroz integriranje ranjivih i marginaliziranih skupina kao što su osobe s invaliditetom na tržište rada putem produktivnih aktivnosti odnosno putem njihovog zapošljavanja čime pomažu posljedično i dugoročno njihovoj socijalnoj uključenosti i smanjuju socijalne rizike s kojima se te skupine inače suočavaju, a za koje klasično tržište nije dovoljan mehanizam integracije, a na ovaj način se upotpunjuje politika zapošljavanja osoba s invaliditetom. Međutim, WISE-ovi u većini post-socijalističkih zemalja čine mali udio te ne se ne uspijevaju raširiti i u potpunosti integrirati u područje djelovanja socijalnih usluga i zapošljavanja te mjera javnih politika (Galera i sur., 2022).

Svrha socijalnog rada kao profesije u okviru ekološko sustavske teorije sastoji se u jačanju pojedinca za prilagodbu, osnaživanju veze između pojedinca i okruženja te dovođenju novih resursa u okruženje pojedinca (Knežević i sur., 2013). Uloga socijalnog radnika odnosi se na pružanje potpore i prenošenje znanja o načinima i vještinama suočavanja koje mu potom mogu koristiti na radnom mjestu. Konkretno njegova uloga

može se očitovati u obliku radnog asistenta, pružanju podrške, usmjeravanju razvoja i prevladavanja teškoća ili učenje osoba s invaliditetom suočavanju sa svijetom rada te ispunjenju svrhe pojedinca, koja je, kao što je ranije objašnjeno, prilagodba. Nadalje, socijalni radnici trebaju biti katalizatori promjena u društvu kao i pokretači socijalnih inovacija koji se trebaju sve više obrazovati u području socijalnog poduzetništva kako bi svojim djelovanjem unaprijedili trenutni položaj i raširenost socijalnih poduzeća za radnu integraciju. Osobama s invaliditetom, unatoč postojećim preprekama, valja osigurati mogućnost zaposlenja na prihvatljiv način prilagođen njihovim potrebama te ih tako integrirati u zajednicu kao jednake članove društva pri čemu socijalni radnici trebaju preuzeti odgovornost u osnaživanju zajednice za spremnost na prilagodbu i integraciju osoba s invaliditetom, jačanje kapaciteta lokalnih struktura i poslodavaca za njihovo zapošljavanje te daljnjem razvoju socijalnih poduzeća za radnu integraciju u Hrvatskoj.

## **8. ZAKLJUČAK**

Osobe s invaliditetom spadaju u marginaliziranu skupinu društva naročito kada je u pitanju njihovo zapošljavanje. Iako je prema podacima iz evidencije HZZ-a vidljiv porast zapošljavanja, istovremeno raste i broj prijavljenih nezaposlenih osoba s invaliditetom čime zapošljavanje osoba s invaliditetom i dalje predstavlja važan izazov za društvo u Hrvatskoj (Marković, i sur., 2017).

Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada i zaštitno zapošljavanje dva su osnovna modela zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj. Na otvorenom tržištu rada osobe s invaliditetom zapošljavaju se u radnim jedinicama u otvorenom gospodarstvu, putem zapošljavanja uz podršku te samozapošljavanja dok se oni koji ne mogu raditi na otvorenom tržištu rada zbog prirode svog oštećenja zapošljavaju na zaštitnim radionicama, u radnim centrima te centrima za radnu okupaciju (Žunić, 2003; Rački, 1997). Najviše se potiče zapošljavanje na otvorenom tržištu rada koje može biti u redovitim uvjetima ili putem kvotnog zapošljavanja uz mogućnost ispunjavanja zamjenske kvote. Kao dobar primjer prakse u Hrvatskoj gdje se obveza kvotnog zapošljavanja ostvaruje kroz integrativnu radionicu valja spomenuti suradnju između

tvrtke Hedona d.o.o. i najvećeg trgovačkog lanca Konzum. Autorica, (Smojver, 2019) međutim, ukazuje da iz perspektive prakse u Hrvatskoj neki od načina ispunjenja zamjenskih kvota uopće još nisu zaživjeli radi čega treba staviti fokus na podizanje razine svijesti među poslodavcima o važnosti zamjenskih kvota. Također, potrebno je naglasiti da kvotno zapošljavanje samo po sebi ne može biti učinkovito ukoliko druge mjere poput financijskih poticaja, osiguravanja stručne podrške za poslodavce i slične nisu prisutne (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Kao jedan od modaliteta za poboljšanje njihova položaja u sferi zapošljavanja izdvaja se socijalno poduzetništvo. Socijalnim poduzetništvom nastoje se stvoriti inovativna rješenja društvenih problema korištenjem poslovnih aktivnosti i mehanizama (Ovčar, 2021). U Hrvatskoj je primjetan zakašnjeni razvoj socijalnog poduzetništva pa tako i socijalnih poduzeća za radnu integraciju koja svoj krajnji oblik još oformljavaju. Prepoznatljivi modeli koji se smatraju prototipovima socijalnih poduzeća za radnu integraciju u Hrvatskoj jesu integrativne i zaštitne radionice, međutim, tu su i udruge, socijalne zadruge, braniteljske socijalno-radne zadruge kao i tvrtke. Iako postoje spomenuti oblici socijalnih poduzeća, potrebno je razviti njihov pravni okvir koji bi specifično odredio njihov djelokrug i način rada te unaprijediti sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom kako bi se nedostaci socijalnih poduzeća za radnu integraciju kao što su problemi vezani uz financiranje, nedostatak ljudskih resursa i stručnosti za pokretanje takvih poduzeća te osiguravanje autonomnosti djelovanja (Makarović, i sur., 2017).

Golob i Makarović (2017) smatraju da veću mogućnost za postizanje boljih rezultata iz ekonomske i socijalne perspektive u području svojeg djelovanja imaju socijalna poduzeća za radnu integraciju koja su najsposobnija za prilagodbu na nove tehnologije za sudjelovanje i uključivanje ranjivih skupina u produktivne i upravljačke procese WISE-a. Takvo stajalište nalaže potrebu za ulaganjem u programe i inicijative unaprjeđenja poduzetničkih procesa socijalnih poduzeća za radnu integraciju kako bi se mogli suprotstaviti izazovima kroz visoku razinu inovativnosti i predviđanja potencijalnih prepreka. Potrebno je uvažiti preporuke Pravobranitelja za osobe s invaliditetom (2019) u svezi s pokretanjem kampanje o razvijanju svijesti o pravima koja pripadaju osobama s

invaliditetom u svijetu rada za njihovu potpunu afirmaciju sukladno Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom. Osim razvijanja svijesti, potrebno je dati odgovornost i obvezu resorsnim državnim uredima i institucijama kao i nevladinim organizacijama koje se bave promicanjem prava osoba s invaliditetom da razvijaju modele savjetovanja i podrške poslodavcima čime bi se ubrzao proces zapošljavanja gledajući dobre primjere prakse u državama koje su projekte zapošljavanja osoba s invaliditetom usmjerile na poslodavce (Kaarina i Nina, 2013). Treba razvijati i proširiti potencijal socijalnih poduzeća za radnu integraciju osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada posebice osoba s invaliditetom budući da zapošljavanje osoba s invaliditetom i dalje ostaje značajan problem u Hrvatskoj. Unaprjeđenjem razvojnih i financijskih kapaciteta poduzetnika u području socijalnih poduzeća za radnu integraciju stvara se više prilika za zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i doprinosi njihovoj cjelokupnoj integraciji u društvo.

## Popis slika

Slika 2.1 Razine sustava u ekološkoj teoriji sustava .....	4
Slika 3.1 Omjer zaposlenosti prema broju stanovnika osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta iz 2010. godine .....	9
Slika 4.1 Kretanje broja zaposlenih i nezaposlenih osoba s invaliditetom prema evidenciji HZZ-a.....	18

## Popis tablica

Tablica 5.1 Prevladavajući model integracije WISE-ova .....	29
Tablica 5.2 Prikaz WISE-a i ciljeva te ostvarenih ishoda djelovanja .....	34
Tablica 6.1 Lista integrativnih radionica i integrativnih radnih jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom .....	40
Tablica 6.2 Lista zaštitnih radionica i zaštitnih radnih jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom.....	42
Tablica 6.3 Prikaz kategorija osoba s invaliditetom i modela integracije ovisno o vrsti WISE-a.....	43

1. Adam, S., Avilés, G., Ferrari, D., Amstutz, J., Crivelli, L., Enrico, C., ... & Zoebeli, D. (2016). Work integration social enterprises in Switzerland. In *Nonprofit Policy Forum*, 7(4), 509-539. De Gruyter.
2. Alter, K. (2007). *Social enterprise typology*. Virtue Ventures LLC.
3. Austin, J., Stevenson, H. & Wei-Skillern, J. (2006). Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1-22.
4. Babić, Z. & Leutar, Z. (2010). Položaj osoba s invaliditetom a tržištu rada. *Socijalna ekologija*, 19(2), 195-214.
5. Baturina, D. & Babić, Z. (2021). *Socijalna ekonomija i socijalno poduzetništvo*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
6. Baturina, D. (2013). Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja. *Ekonomski misao i praksa*, 22(1), 123-142.
7. Baturina, D., Mihály, M. Haska, E., Ciepielewska-Kowalik, A., Kiss, J., Agolli, A., Bashevska, M., Korunovska Srbijanko, J., Rakin, D. & Radojičić V. (2021). The Role of External Financing in the Development of Social Entrepreneurship in CEE Countries. U: J. Defourny & M. Nyssens (ur.), *Social Enterprise in Central and Eastern Europe Theory, Models and Practice*, (str. 218-234). London and New York: Routledge.
8. Bertalanffy, L. von. (1968). *General Systems theory: Foundations, development, applications*. George Braziller, Inc.
9. Bežovan, G., Matančević, J., & Baturina, D. (2016). Socijalne inovacije kao doprinos jačanju socijalne kohezije i ublažavanju socijalne krize u europskim urbanim socijalnim programima. *Revija za socijalnu politiku*, 23(1), 61-80.
10. Bistro Punkt (2022). Posjećeno 27.8.2022. na mrežnoj stranici: <https://www.bistropunkt.com.hr/>
11. Borzaga, C. & Loss, M. (2006). Profiles and Trajectories of Participants in European Work Integration Social Enterprises. U: M. Nyssens, *Social Enterprise*.



- At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*, (str. 185-210). London and New York: Routledge.
12. Borzaga, C., & Tortia, E. (2007). *Social Enterprises and Welfare Systems*.
  13. Božić-Žalac, T., Bratković, D., Cvitković, D., Gručić, L., Kiš-Glavaš, L., & Lisak, N. (2019). Izvješće o provedbi projekta "Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u Trgovačkim društvima Grupe Calzedonia u Hrvatskoj". Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
  14. Brim, O. (1975). Macro-structural influences on child development and the need for childhood social indicators. *American Journal of Orthopsychiatry*, 45(4), 516-524.
  15. Bronfenbrenner, U. & Evans, G. (2000). Developmental science in the 21st century: Emerging questions, theoretical models, research designs and empirical findings. *Social Development*, 9(1), p. 115-125.
  16. Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
  17. Bronfenbrenner, U. (1983a). Beyond policies without people: An ecological perspective on child and family policy. U: E. Zigler, S. Kagan, & E. Klugman (ur.) *Children, families, and government: Perspectives on American social policy*, (str. 393- 414). Cambridge University Press.
  18. Bronfenbrenner, U. (1983b). The ecology of cognitive development: Research models and fugitive findings. U: R. Wozniak & K. Fischer (ur.) *Development in context: Acting and thinking in specific environments*, (str. 3-44). Lawrence Erlbaum Associates.
  19. Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. U: T. Husen & T. Postlethwaite (ur.). *The International Encyclopedia of Education 2nd Edition, Volume 3*, (str. 1643-1647). Pergamon.
  20. Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. U: T. Husen & T. Postlethwaite (ur.). *The International Encyclopedia of Education 2nd Edition, Volume 3*, (str. 1643-1647). Pergamon.

21. Ciepielewska-Kowalik, A., Vidović, D., Kiss, J., Hubai, L., Legnerová, K. & Dohnalová, M. (2021). The Influence of Historical and Institutional Legacies on Present-Day Social Enterprises in CEE Countries: Lessons from Poland, Hungary, the Czech Republic and Croatia. U: J. Defourny & M. Nyssens (ur.), *Social Enterprise in Central and Eastern Europe Theory, Models and Practice*, (str. 201-2017). London and New York: Routledge.
22. Cook, J. A., & Burke, J. (2002). Public policy and employment of people with disabilities: Exploring new paradigms. *Behavioral Sciences & the Law*, 20(6), 541-557.
23. Cooney, K., Nyssens, M., O'Shaughnessy, M. & Defourny, J. (2016). Public Policies and Work Integration Social Enterprises: The Challenge of Institutionalization in a Neoliberal Era. *Nonprof Policy Forum*, 7(4), 415-433.
24. Crawford, M. (2020). Ecological Systems theory: Exploring the development of the theoretical framework as conceived by Bronfenbrenner. *J Pub Health Issue Pract*, 4(2), 170.
25. Dadić, M., Bačić, A., Župa, I., & Vukoja, A. (2018). Definiranje pojmova invaliditet i osoba s invaliditetom. *Hrana u zdravlju i bolesti: znanstveno-stručni časopis za nutricionizam i dijetetiku*, (10. Štamparovi dani), 64-66.
26. Darling, N. (2007). Ecological systems theory: The person in the center of the circles. *Research in human development*, 4(3-4), 203-217.
27. Davister, C., Defourny, J. & Gregoire, O. (2004). WISE in the European Union: An overview of existing models, EMES Working Papers, No. 04. Belgija: Liege.
28. Defourny, J., Gregoire, O. & Davister, C. (2004). Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models, EMES Working Papers, No. 04/04.
29. Defourny, J., Nyssens, M., & Brolis, O. (2021). Testing social enterprise models across the world: Evidence from the "International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) project". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(2), 420-440.

30. Doherty, B., Haugh, H., & Lyon, F. (2014). Social enterprises as hybrid organizations: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 16(4), 417–436.
31. Europska komisija (2021). Unija ravnopravnosti: Strategija o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021.–2030.
32. Europska komisija (2022). Posjećeno 15.6.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=hr>
33. Europska komisija. (2015). A map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Posjećeno 15.6.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: [www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en](http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en)
34. Europska komisija. (2015). A map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Posjećeno 15.6.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: [www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en](http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en)
35. Galera, G., Carini, C., Franchini, B., Tallarini, G., Signoretti, A., Bossuyt, L., Messely, L., Belafatti, F., Bezzina, L., Garcia, J. J., Moder, C., & Baturina, D. (2022). Report on trends and challenges for work integration social enterprises (WISEs) in Europe. Current situation of skills gaps, especially in the digital area. B-WISE project, Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/results>
36. Garbat, M. (2013). European policy models of employment of people with disabilities. *Journal of Social Research & Policy*, 4(1), 47.
37. Goldstein, J. A., Hazy, J. K., & Silberstang, J. (2009). *Complexity Science and Social Entrepreneurship: Adding Social Value Through Systems Thinking*. Arizona: ISCE Publishing.
38. Golob T., & Makarovič M. (2018). Work integration social entrepreneurship in East-Central Europe through structural and semiotic transformations. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 147(5), 233—249.
39. Gottlieb, A., Myhill, W. N., & Blanck, P. (2010). Employment of people with disabilities. U: Stone, J. H., & Blouin, M. (ur.), *International Encyclopedia of Rehabilitation Editors*.

40. Grebenac, P. (2017). Teorija ekoloških sustava. Sveučilište u Zagrebu: Filozofski fakultet. Sažetak za izlaganje.
41. Hedona (2022). Posjećeno 11.10.2022. na mrežnoj stranici: <https://hedona.hr/>
42. Hibbert, S. A., Hogg, G., & Quinn, T. (2002). Consumer response to social entrepreneurship: The case of the Big Issue in Scotland. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*, 7(3), 288-301.
43. Hulgard, L. (2010). Discourses of social entrepreneurship – Variations of the same theme? *EMES Working Papers*, No. 10/01, Liege: EMES European Research Network.
44. Humana Nova (2022). Posjećeno 31.10.2022. na mrežnoj stranici: <https://humananova.org/o-nama/>
45. HZZ (2021). Izvješće o aktivnostima hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2021. godine.
46. ICF Consulting Services (2014). *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe, Country Report: Croatia*. Brussels: European Commission
47. ILO (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group.
48. Kaarina, L., & Nina, A. (2013). Employer Counselling – a New Way to Improve the Employment of Rehabilitees. U: Stenroos, M., Idström, A., & Uimonen, M. (ur.), *Decent Work - Promising Practices in the Employment of People with Disabilities from Sweden, Denmark, Estonia and Finland* (str. 113-120). Viljatie: Asumispalvelusäätiö ASPA.
49. Kajtar, E. (2014). Please, climb that tree! Some thoughts on the obstacles that prevent members of „vulnerable groups“ from entering the labour market. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku*, 30(2), 15-40.
50. Kiš Glavaš, L. Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrilović, A., & Sobota, I. (2008): *Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom*. Zagreb: UNDP.

51. Kiš-Glavaš, L. (2009). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45(1), 63-72.
52. Kiš-Glavaš, L., Bratković, D., & Cvitković, D. (2019). O istraživanju, radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom, U: Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (ur.): *Izvešće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“*, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Znanstveni niz, knjiga 25, (str. 7-47), pregledni rad.
53. Knežević, Lj. (2014). Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian legislation and practice. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku*, 30(2), 57-76.
54. Knežević, M., Miljenović, A., & Branica, V. (2013). *Teorija socijalnog rada*. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada, Zavod za socijalni rad.
55. Kozjak, A., & Lapat, G. (2018). Mišljenja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Andragoški glasnik: Glasilo Hrvatskog andragoškog društva*, 22(2 (37)), 35-44.
56. Kregel, J., & Dean, D. H. (2002). Sheltered vs. supported employment: a direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities. U: Kregel, J., Dean, D. H., Wehman, P., (ur.), *Achievements and challenges in employment services for people with disabilities: the longitudinal impact of workplace supports monograph*, (str. 63-84).
57. Kročil, O., Dopita, M., & Pospisil, R. (2019). Integration social enterprises as a tool of employment policy. *Ekonomski pregled*, 70(3), 554-571.
58. Kumar, B. (2022). Social Entrepreneurship 101: Business Models and Examples to Inspire You. Posjećeno 9.9.2022. na mrežnoj stranici Shopify: <https://www.shopify.com/uk/blog/social-entrepreneurship>
59. Laratta, R., & Nakagawa, S. (2016). Work Integration Social Enterprises for People with Disabilities in Japan. In *Nonprofit Policy Forum*, 7(4), 487-507. De Gruyter.

60. Leutar, I., Penava, T., & Marković, N. (2014). Uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu. *Socijalne teme: Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, 1(1), 89-114.
61. Leutar, Z., Buljevac, M., & Milić Babić, M. (2011). *Socijalni položaj osoba s invaliditetom u Hrvatskoj*. Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti.
62. Leutar, Z., Hlupić, S., Vladić, J., & Čakljušić, M. (2015). *Metode socijalnog rada s osobama s invaliditetom*. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada, Zavod za socijalni rad.
63. Lutfiyya, Z. M., Rogan, P., & Shoultz, B. (1988). *Supported employment: A conceptual overview*. Syracuse, NY: Syracuse University.
64. Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of world business*, 41(1), 36-44.
65. Majetić, F., Makarović, M., Šimleša, D., & Golob, T. (2019). Performance of work integration social enterprises in Croatia, Slovenia, and Italian regions of Lombardy and Trentino. *Economics and Sociology*, 12(1), 286-301.
66. Malo, M. A., & Rodríguez, V. (2022). Sheltered employment for people with disabilities: An international appraisal with illustrations from the Spanish case. *Sheltered employment for people with disabilities: an international appraisal with illustrations from the spanish case*, 125-144.
67. Marković, L., Baturina, D., & Babić, Z. (2017). Socijalna poduzeća za radnu integraciju (WISE) u postsocijalističkim zemljama. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 53(1), 139-158.
68. Martin, R. L., & Osberg, S. (2009). *Socijalno poduzetništvo*. Čakovec: Autonomni centar – ACT.
69. Matančević, J., & Bežovan, G. (2013). Dometi i ključni čimbenici razvoja civilnog društva u Hrvatskoj temeljem tri vala istraživanja. *Revija za socijalnu politiku*, 20(1), 21-41.
70. Ministarstvo hrvatskih branitelja (2022). Evidencija o braniteljskim socijalno-radnim zadrugama. Posjećeno 31.10.2022. na mrežnoj stranici:

<https://branitelji.gov.hr/evidencija-o-braniteljskim-socijalno-radnim-zadrugama/2282>

71. Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti. (MOBMS) (2009): *Socijalni položaj osoba s invaliditetom u Hrvatskoj*. Zagreb. (neobjavljeno izvješće).
72. Murphy, S., & Rogan, P. (1995). *Closing the shop: conversion from sheltered to integrated employment*. Baltimore (MD): Paul H. Brookes Publishing Co.
73. Nikić, D. (2016). *Socijalno poduzetništvo*. Doktorska disertacija. Čakovec: Međimursko veleučilište Čakovec, Menadžment turizma i sporta.
74. Nyssens, M., Defourny, J., Gardin, L., & Laville, J. L. (2012). *Work integration social enterprises and public policy: an analysis of the European situation*. Liege: EMES.
75. OECD (2016). *Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises. Policies for social entrepreneurship*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
76. OECD 2012. *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*, Paris, Mental Health and Work, OECD Publishing.
77. OECD 2014. *Making mental health count. The social and economic costs of neglecting mental health care*, Paris, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing.
78. OECD 2015. *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, Paris, Mental Health and Work, OECD Publishing.
79. Ovčar, M. (2021). *Socijalno poduzetništvo kao okvir za uključivanje ranjivih skupina na tržište rada u Hrvatskoj*. Diplomski rad. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada, Sveučilište u Zagrebu.
80. Patrini, V., & Ahrendt, D. (2021). *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*.
81. Poslovna (2022). Posjećeno 5.10.2022. na mrežnoj stranici <https://www.poslovna.hr/lite/eight-dots/1493764/subjekti.aspx>

82. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Narodne novine, 75/18).
83. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2018). Izvješće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2018. godinu.
84. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2019). Izvješće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2019. godinu.
85. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2020). Izvješće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2020. godinu.
86. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (2021). Izvješće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2021. godinu.
87. Psychology instructor (2022). Posjećeno 23.9.2022. <https://hr.psychologyinstructor.com/ekoloska-teorija-bronfenbrennera/>
88. Rački, J. (1997). *Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom*. Zagreb: Fakultet za defektologiju.
89. Skočić Mihić, S., & Kiš-Glavaš, L. (2010). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 387-399.
90. Small, N., Raghavan, R., & Pawson, N. (2013). An ecological approach to seeking and utilising the views of young people with intellectual disabilities in transition planning. *Journal of intellectual disabilities*, 17(4), 283-300.
91. Smojver, S. (2019). Usporedba modela zapošljavanja osoba s invaliditetom - pozitivni primjeri prakse u svijetu. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
92. Spear, R., & Bidet, E. (2003). The role of social enterprise in European labour markets. Working Paper, No. 03/10. EMES International Research Network.
93. Šajfar, P., & Strmota, L. (2020). Društveno poduzetništvo: glavne odrednice i prikaz slučaja. *Obrazovanje za poduzetništvo*, 10(1), 205-219.
94. Šimleša, D., Bušljeta Tonković, A., & Puđak, J. (2016). Društveno poduzetništvo u Hrvatskoj: od prepoznavanja do primjene. *Revija za sociologiju*, 46(3), 271-295.



95. Šimleša, D., Puđak, J., Majetić, F., & Bušljeta Tonković, A. (2015). *Mapiranje novih obzora – izvještaj o stanju društvenog poduzetništva u Hrvatskoj 2015*. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
96. Šimunić Rod, V., Bursać, B., & Vreš, K. (2021). Socijalno poduzetništvo kao izazov društvenih promjena: analiza socijalnog poduzetništva na primjerima iz prakse. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 11(1), 94-109.
97. Škrtić, M., & Mikić, M. (2007). O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 5(1), 153-163.
98. Šverko, B. (1991). *Psihologija: udžbenik za gimnazije*. Zagreb: Školska knjiga
99. Urbanc, K. (2018). Socijalni rad s pojedincem i ekološka teorija. Nastavni materijali.
100. Ustav RH (Narodne novine, 05/14).
101. Vajda Halal, Ž., Romić, D., & Kolar., J. (2014). Uloga hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u socijalnoj integraciji osoba s invaliditetom. *Pravni vjesnik*, 30(2), 393-403.
102. Vidović, D. (2012). Socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
103. Vidović, D., & Baturina, D. (2021). Social enterprise in Croatia: Charting new territories. U: *Social Enterprise in Central and Eastern Europe*, (str. 40-55). Routledge.
104. Vlada Republike Hrvatske. (2007). Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine. Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti.
105. Vlada Republike Hrvatske. (2015). Strategija razvoja društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2020. godine.
106. Vlada RH (2021). Nacionalni plan izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom za razdoblje od 2021. do 2027. godine.

107. Vojvodić, I., & Šimić Banović, R. (2019). Analiza socijalnog poduzetništva u Hrvatskoj s komparativnim osvrtom na regulatorni okvir. *Pravni vjesnik*, 35(2), 105-135.
108. WINTAC (2017). The essential elements of customized employment for universal application. Dostupno na: <https://leadcenter.org/wp-content/uploads/2017/07/The-Essential-Elements-of-Customized.pdf>
109. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine, 16/17).
110. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom. (Narodne novine, 6/2007, 5/2008).
111. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, 157/13, 152/14, 39/18).
112. Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19).
113. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, 85/08, 112/12).
114. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. (2022). Posjećeno 23.8.2022. na mrežnoj stranici <http://www.zosi.hr/zavod/kvota/>
115. Zolyomi, E., & BIRTHA, M. (2020). *Towards inclusive employment of persons with disabilities. A comparative study of six social economy organisations and companies in Europe*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
116. Zrilić, N., & Širola, D. (2014). Socijalno poduzetništvo – nova mogućnost zapošljavanja mladih u Hrvatskoj. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 2(1), 59-76.
117. Zuanić, A. (2017). *Socijalno poduzetništvo u Republici Hrvatskoj*. Završni rad. Split: Ekonomski fakultet, Sveučilište u Splitu.
118. Žunić, Z. (2003). Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj. *Zbornik radova 2. međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*.