

SOCIJALNO PODUZETNIŠTVO KAO MOGUĆNOST ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS A POSSIBILITY OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

Ivona Grbavac, univ. bacc. rehab. educ.

Andrea Perić, univ. bacc. rehab. educ.

SAŽETAK

Zapošljavanju osoba s invaliditetom može se pristupiti iz aspekta socijalnog poduzetništva koje predstavlja model rješavanja društvenih i ekoloških zahtjeva, osluškajući potrebe marginaliziranog, zanemarenog ili ugroženog dijela stanovništva. Socijalno poduzetništvo odlikuje reinvestiranje ostvarenog profita u zajednicu, buduće projekte i održivi razvoj. Ono posredno utječe i na otklanjanje diskriminacije, usmjeravajući se na usvajanje društvenih vrijednosti.

Cilj ovog rada jest dobiti uvid u mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u socijalnim poduzećima te dobrobiti istog iz perspektive poslodavaca i zaposlenika triju socijalnih poduzeća na području grada Mostara – Radin, VedriMo i Rad-Dar. Za prikupljanje podataka korištena je tehnika polustrukturiranog intervjua. Rezultati istraživanja pokazali su kako je glavna misija ispitanih poduzeća ispunjavanje prava na zapošljavanje, pružanje radne rehabilitacije te poticanje socijalne integracije osoba s invaliditetom. Nadalje, utvrđeno je kako su ispitani poslodavci zadovoljni zaposlenicima, istaknuvši neke od dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom. Problemi koji su se pokazali prisutnima odnose se na predrasude, smanjeno tržište i nedovoljnu tržišnu konkurentnost. Neinformiranost o socijalnom poduzetništvu i poduzećima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, predstavlja ozbiljnu prepreku razvoju ovakvih vidova zapošljavanja. Ipak, svijest ljudi se s vremenom oblikuje i mijenja, no potrebno je iskoristiti potencijale i resurse kojima bi se ukazalo na potrebu za integracijom osoba s invaliditetom u društvu.

Ključne riječi: *osobe s invaliditetom, zapošljavanje, socijalno poduzetništvo*

ABSTRACT

The employment of persons with disabilities can be approached from the aspect of social entrepreneurship, which is a model for addressing social and environmental demands, listening to the needs of the marginalized, neglected or vulnerable sections of the population. Social entrepreneurship is characterized by reinvesting its profits into the community, future projects and sustainable development. It also indirectly affects the elimination of discrimination, focusing on the adoption of social values.

The aim of this research paper is to gain insight into the employment opportunities of persons with disabilities in social enterprises and their well-being from the perspective of employers and employees of three social enterprises in the area of Mostar - Radin, VedriMo and Rad-Dar. A semi-structured interview technique was used to

collect the data. The results of the research show that the main mission of the surveyed companies is to fulfill the right to employment, to provide work rehabilitation and to encourage social integration of persons with disabilities. Furthermore, the surveyed employers were found to be satisfied with the employees, highlighting some of the benefits of employing people with disabilities. The problems shown by the attendees are related to prejudice, reduced market and insufficient market competitiveness. Awareness of social entrepreneurship and enterprises employing persons with disabilities is a serious obstacle to the development of these types of employment. However, people's awareness is shaped and changed over time, but the potential and resources need to be harnessed to highlight the need for the integration of people with disabilities in society.

Keywords: *persons with disabilities, employment, social entrepreneurship*

UVOD

Jedno od temeljnih ljudskih prava je pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, a onemogućavanje ostvarivanja tog prava smatra se kršenjem i diskriminacijom (Vijeće Europe, 2003 prema Kiš-Glavaš, 2009). Brojne su koristi za društvo koje proizlaze iz rada osoba s invaliditetom, no ona najveća je svakako ekonomska isplativost. Shodno tome, cilj je da osobe s invaliditetom postanu stvaratelji sredstva državnog proračuna, a ne isključivo korisnici istih (Rački, 1997). Jedna od mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom jest socijalno poduzetništvo. Poduzeće, prije svega, samo po sebi predstavlja jednu od najznačajnijih civilizacijskih tekovina i temelj je razvoja proizvodnje i tehnologije (Veselica, 2000). Socijalno poduzetništvo definira se kao „koncept pokretanja ekonomske i socijalne vrijednosti kroz izgradnju novih vrijednosti i društvenih promjena koje zadovoljavaju potrebe i nude zapošljavanje teško zapošljivih i marginaliziranih društvenih kategorija“ (Perčin, 2011, str. 10). Pojam socijalnog poduzetništva može se jednostavnije objasniti kao način poslovanja koji ima za cilj ne samo maksimizirati profit ili osobnu korist, nego povećati zaposlenost, sigurna radna mjesta i uključiti ciljne skupine kako na tržište rada tako i u koristan društveni angažman (Cvitanović, 2018; Zrilić i Širola, 2014).

Valja spomenuti kako za pokretanje socijalnog poduzetništva postoje četiri osnovna uvjeta koje treba zadovoljiti, a to su: postojanje tržišta, isplativost poslovnog pothvata, postojanje potrebnog znanja organizacije koja provodi pothvat te utjecaj pothvata na zajednicu (Perčin, 2011). Za pravo socijalno poduzetništvo bitno je osigurati samoodrživost te neovisnost o vanjskim izvorima financiranja, što je na ovim prilikama teže postići. Ta se misao prvenstveno odnosi na pružatelje socijalnih usluga, koji pokazuju težnju k stvaranju partnerstva s državom (Vidović, 2012).

Služeći se meritornim izvorima literature te rezultatima provedenog istraživanja, u ovom radu postavlja se kao cilj stjecanje uvida u mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u socijalnim poduzećima, ispitivanje dobrobiti istog na kvalitetu života zaposlenih osoba s invaliditetom te jačanje svijesti kako o drugačijim, još nedovoljno primijećenim poduzetničkim pothvatima kakvo je i socijalno poduzetništvo, tako i o potrebi uključivanja populacije osoba s invaliditetom u sve pore društva te prepoznavanja i ostvarivanja njihovih potencijala. Sudionici intervjuu čelnici su triju socijalnih poduzeća na području grada Mostara – Radin, VedriMo i RAD-DAR – čija je djelatnost prikazana u nastavku.

Socijalno poduzeće Radin d.o.o. osnovano je potkraj 2017. godine i nosi status zaštitne radionice. Isprva se bavilo proizvodnjom unikatnih predmeta od pleksiglasa i drveta, izrađenih pomoću CNC stroja, a u jesen 2019. djelatnost se proširila i na restoran s uslugama cateringa, Lonato Lunchroom, u čijem je pokretanju obol dala humanitarna organizacija Just Sophie iz Nizozemske.

Pokretanje socijalnog poduzeća VedriMo d.o.o. nastalo je inicijativom volontera Udruge roditelja i djece s teškoćama u razvoju „Vedri osmijeh“, a u njihovim radionicama se proizvodi veliki broj vrsta sezonskog voća i povrća, ljekovito bilje te rukotvorine od gipsa, kartona, drveta i drugih materijala. Voće i povrće uzgaja se u plastenicima koji posjeduju povišene gredice prilagođene radu osoba s invaliditetom.

Biskupijski Caritas Mostar u svome radu poseban naglasak stavlja na skrb o osobama s invaliditetom te, vođen produbljivanjem toga cilja, osniva u ljeto 2013. godine socijalno poduzeće RAD-DAR d.o.o. Primarne aktivnosti poduzeća odnose se na proizvodnju suvenira, uporabnih i dekorativnih predmeta, prigodnih i poslovnih darova, didaktičkih igračaka, načinjenih od različitih vrsta materijala, zatim na uramljivanje slika te rezanje i graviranje materijala na laserskom uređaju. Koncem 2014. godine poduzeće je dodalo poljoprivrednu granu svojoj proizvodnji pa se tako zaposlenici bave uzgojem različitih povrtnih kultura koje se mogu pribaviti na otvorenom tržištu.

METODE RADA

Ciljana ispitivana populacija u ovom istraživanju jesu čelne osobe socijalnih poduzeća koja zapošljavaju osobe s invaliditetom na području grada Mostara. Uzorak ispitanika obuhvaća troje poslodavaca. Za prikupljanje podataka u ovom istraživačkom radu korištena je metoda polustrukturiranog intervjuu koji je proveden osobno, u izravnoj konverzaciji s navedenim ispitanicima.

Polustrukturirani intervju je prikladna tehnika za istraživanje osobnih mišljenja i stavova ispitanika o kompleksnim pitanjima jer omogućuje dublje ispitivanje (Žen-

til Barić, 2016). Predstavlja kombinaciju strukturiranog i nestrukturiranog intervjua, otvoren je te omogućuje stvaranje novih pitanja i ideja koje proizlaze iz odgovora ispitanika (Stanić, 2015). Ima prirodnu i nenamještenu atmosferu, no ipak je sam intervju vođen od strane istraživača (Bognar, 2000).

Uz dopuštenje ispitanika, cjeloviti intervju je bio sniman diktafonom. Analiza prikupljenih podataka provedena je tako što su audiozapisi intervjua preslušani i transkribirani, a zatim se iste iščitavalo nekoliko puta kako bi se istraživači što bolje upoznali s prikupljenom materijom. Na koncu su podaci analizirani bilježenjem podudarnosti i razlika između odgovora različitih ispitanika.

REZULTATI

Rezultati intervjua provedenog s čelnicima triju socijalnih poduzeća grada Mostara – Radin, RAD-DAR i VedriMo – pokazali su kako funkcije upravitelja poduzeća obnašaju osobe različitih stručnih sprema, koje teže ostvarenju sličnih ciljeva, među kojim se ponajprije ističe ispunjavanje ljudskog prava na zapošljavanje osoba s invaliditetom, a zatim pružanje radne rehabilitacije, resocijalizacija i integracija osoba s invaliditetom u društvo. Svojim javnim djelovanjem poduzeća također žele utjecati na svijest pučanstva o sposobnosti osoba s invaliditetom za rad koji se pokazao izuzetno kvalitetnim. Iz poduzeća VedriMo žele ukazati i na problem manjkavosti stručnih smjerala prilikom srednjoškolskog obrazovanja obzirom da većina osoba s invaliditetom u Mostaru sa srednjom stručnom spremom posjeduje zvanje pomoćnog kuhara/slastičara te pomoćnog krojača.

Ispitujući postojanje financijskih poticaja, doznalo se kako glavni izvor poticaja dolazi iz Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine, koji isplaćuje plaće te refundira poreze i doprinose. Ostali poticaji dobivaju se preko projekata i inozemnih organizacija. U osnivanju socijalnog poduzeća ispitani su poduzetnici trebali formirati društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o.), a prilikom procesa njegova odobravanja ističu kako se utvrđuje postotak zaposlenih osoba s invaliditetom unutar poduzeća te podnosi zahtjev Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom FBiH, koji vrši procjenu temeljem koje se daje zakonsko odobrenje za osnivanje socijalnog poduzeća izvan sustava oporezivanja.

Govoreći o interesu gradskih vlasti prema djelovanju triju socijalnih poduzeća, pokazalo se kako interes postoji, ali nije konstantan. Izražen je pri osiguravanju besplatnih mjesta na sajmovima na kojima se pruža mogućnost izlaganja i prodaje proizvoda. Prisutstvo interesa primjetno je, kako navode, kod Zavoda za zapošljavanje, Centra za socijalni rad i drugih udruga osoba s invaliditetom, koji se izdvajaju kao pokretači

inicijativa i rasprava za zapošljavanje osoba s invaliditetom na svim razinama vlasti u Bosni i Hercegovini.

Radnu snagu ovih poduzeća čine pretežito osobe s invaliditetom, a uz njih radi i nekoliko osoba tipične populacije koje obnašaju dužnosti voditelja poduzeća, instruktora, administrativnog osoblja i slično. U brojkama, poduzeće Radin zapošljava ukupno dvadeset pet osoba, VedriMo četiri osobe od čega su tri osobe s invaliditetom, a RAD-DAR sedam, odnosno četiri osobe s invaliditetom. Svi zaposlenici su punoljetni, a njihova prosječna kronološka dob je oko 30 godina. Zaposlenici su pretežito osobe s intelektualnim teškoćama, dok su u nešto manjem broju prisutne i osobe s motoričkim teškoćama.

Ispitani poslodavci iskazuju zadovoljstvo svojim zaposlenicima s invaliditetom, ističu kako oni pokazuju veliku želju za radom gajeći osjećaj korisnosti, svoj posao shvaćaju ozbiljnije negoli osobe tipične populacije pri čemu ostavljaju bolji dojam. U poduzeću VedriMo navode kako je zaposlenicima potrebno više vremena za obavljanje određenih zadataka te nadzor u radu, ali svoje zadaće obavljaju predano. Iz Radina primjećuju napredak u psihološkom stanju svojih zaposlenika s invaliditetom, kao i u vještinama vezanim uz posao koji obavljaju. Poduzeće RAD-DAR spominje kako se zapošljavanje osoba s invaliditetom odrazilo pozitivno i na njihove obitelji obzirom da većina njihovih korisnika dolazi iz socijano ugroženih obitelji u kojima su nerijetko jedini zaposleni članovi upravo osobe s invaliditetom.

Intervjuom se, nadalje, željelo doznati na koji način su osobe s invaliditetom izabrane za rad u poduzeću, odnosno koje su kvalifikacije za zapošljavanje bile potrebe. Svi poslodavci su zaposlili osobe s invaliditetom koje su štićenici udruga/organizacija iz kojih su poduzeća nastala, što im je dalo uvid u sposobnosti koje potencijalni zaposlenici imaju. Shodno tomu, ciljano su odabirali osobe za koje su pretpostavili kako bi mogli biti pravi kandidati za zapošljavanje. Zaposlenici triju poduzeća ostvaruju minimalna primanja, što poslodavci smatraju pravednim jer dodijeljene radne obveze nisu velike, a proces proizvodnje ne rezultira velikom količinom proizvoda. Poduzeća nemaju određeni sustav nagrađivanja zaposlenika, međutim, iz poduzeća RAD-DAR ističu kako znaju prepoznati i vrjednovati učinak pojedine osobe, što se očituje kroz neki vid stimulacije za daljni rad i odaje priznanje za učinjeno, a ne manifestira se nužno kao novčana nagrada. Kada je riječ o mogućnostima edukacija i usavršavanja zaposlenika, doznalo se kako poduzeće Radin dosad nije pružalo mogućnost edukacije/usavršavanja za razliku od poduzeća VedriMo i RAD-DAR koja su dodatno educiranje ponudila u područjima uzgoja poljoprivrednih kultura u čemu se ističe suradnja s još jednim socijalnim poduzećem grada Mostara, EkoDizajnom, te u područjima stolarije, soboslikarstva i drugim oblastima vezanim uz rad i proces proizvodnje.

Obzirom da je proizvod važno predstaviti javnosti, sva tri poduzeća se bave aktivnom promidžbom svojih dobara ponajviše putem Facebook stranice, ali i web stranice i Instagram profila. Pored toga, dobrim vidom promidžbe smatraju i posjećivanje konferencija i sajмова na kojima predstavljaju vlastiti rad. Ipak, najbolji učinak u oglašavanju proizvoda odražava se, kako navode, usmenim putem. Pored oglašavanja nudi se i mogućnost online narudžbe proizvoda preko spomenutih web stranica i društvenih mreža. Poslodavci ističu kako rado sudjeluju na sajmovima ili manifestacijama u sklopu obilježavanja značajnih datuma, kako građanskih tako i vjerskih. Poduzeće Radin sa svojim restoranom Lonato Lunchroom nudi i usluge cateringa za razne prigode, a RAD-DAR se može pohvaliti prodajom svojih proizvoda u inozemstvu. Iz poduzeća VedriMo navode kako se njihovi proizvodi brzo rasprodaju, a ne uspijevaju proizvesti dovoljne količine. Visoku potražnju proizvoda opravdavaju sve većom ekološkom i socijalnom osviještenošću građana, kao i činjenicom kako su se ljudi mogli na vlastitu iskustvu uvjeriti u kvalitetu proizvedenoga.

Ipak, neminovno je spomenuti kako se svako poduzeće s vremenom nađe pred zidom određenih problema. Prisutni problemi u sva tri socijalna poduzeća jesu prerasude osoba tipične populacije, sumnja u kvalitetu proizvoda koje osobe s invaliditetom proizvode i nedovoljna tržišna konkurentnost. Voditelj poduzeća Radin, pored spomenutoga, ističe kako je „najteže od svega što roditelji/skrbnici nemaju dovoljno povjerenja“ u svoju djecu s invaliditetom. Nadalje, iz poduzeća VedriMo dodaju kako je problem i u tome što se nikad ne može postići masovnost proizvodnje, dok RAD-DAR iznosi problem u nepostojanju zakonski određenih poticaja poduzećima ili drugim gospodarstvenicima za ostvarivanje određenih pogodnosti ukoliko se odluče za suradnju s njihovim socijalnim poduzećem.

U konačnici, kada je riječ o informiranosti građana o djelatnostima koje pružaju ova poduzeća, odgovori su bili raznoliki. Kao sličnost se istaknula činjenica kako se slika po pitanju prihvatanja osoba s invaliditetom mijenja, premda je za preodgoj populacije potrebno još mnogo vremena. Sva poduzeća se pokazuju u javnosti želeći raditi na integraciji osoba s invaliditetom u društvo. Predrasude i nepovjerenje sveprisutna su kočnica koja se ne javlja samo u široj populaciji, nego i unutar obitelji osobe s invaliditetom. Upravo zato iz poduzeća Radin naglašavaju primarnu potrebu za educiranjem najprije članova obitelji, a tek onda ostatka populacije. Voditelj poduzeća RAD-DAR iznosi subjektivan pogled na ovdašnji mentalitet koji, kako navodi, funkcionira na način da se problem percipira kao problem samo kada pojedinca osobno pogađa. Pozitivno pak iskustvo ističe poduzeće VedriMo govoreći o medijskom angažmanu u Hercegovačko-neretvanskoj županiji koji se očituje čestim odazivima te samoiniciranim angažmanima glede popraćenosti događaja koji se tiču njihova poduzeća i osoba s invaliditetom, no ističe kako je općenito jako mala zastupljenost medijskog sadržaja na temu osoba s invaliditetom te se javlja periodično, pri

obilježavanju važnijih datuma. Kada je riječ o zapošljavanju, iz spomenutog poduzeća dodaju kako je nemoguće zanemariti trenutno stanje u državi koje se očituje težim zapošljavanjem i osoba tipične populacije, a shodno tome i još težim pronalaženjem adekvatnoga radnog mjesta za osobe s invaliditetom.

DISKUSIJA I ZAKLJUČAK

Isprva je veoma bitno istaknuti da se, kada se spomene socijalno poduzetništvo, ne misli na povremeno sudjelovanje u društveno korisnim akcijama. Potrebno ga je razlikovati od filantropskih inicijativa socijalnog karaktera usmjerenih prema općem dobru (Macura, 2017). Pod ovim pojmom podrazumijeva se posebna vrsta poduzetništva koja je isključivo i u potpunosti orijentirana na ostvarenje društvenih ciljeva (Bubić, 2011 prema Zrilić i Širola, 2014). Socijalno poduzetništvo može predstavljati ključan čimbenik za stabilan i održiv gospodarski rast, usklađujući usluge i potrebe, povećavajući vrijednosti ekonomskih aktivnosti koje služe socijalnim potrebama, pravednijoj raspodjeli bogatstva, ispravljajući pritom neravnotežu tržišta rada i produbljujući ekonomsku demokraciju (Baturina, 2013).

Fowler (2000 prema Škrtić i Mikić, 2007) objašnjava kako je socijalno poduzetništvo složeno od socioekonomskih struktura, veza, institucija i mjera koje rezultiraju održivim društvenim koristima. Prema Vidović (2012), ono ima hibridan karakter obzirom da kombinira komercijalne i neprofitne oblike djelovanja poput donacija i volonter-skog rada. Pored toga, može se reći da ima i multidionički karakter (zaposlenici, volonteri, korisnici, zajednica...), različite organizacijske i pravne oblike te rastapa granice tradicionalnih sektora – države, privatnog tržišnog sektora i civilnog društva. Bitnom namjerom socijalnog poduzetništva Baturina (2013) smatra poticanje promjena ponašanja ljudi i institucija, koje se ostvaruje povećavajući sposobnost i odgovornost za pronalaženje prikladnih odgovora na aktualne socijalne potrebe, a usto i uključivanje pozitivnih aspekata poslovnih strategija za povećanje učinkovitosti i stvaranje održivosti. U skladu s time, što navodi Perčin (2011), valja dodati kako pokretanje socijalnog poduzetništva ishodi poboljšanjem kvalitete života u zajednici jer se stvara društvo unutar kojega pojedinci i društvene skupine uživaju koristi od svojeg rada, brinući pritom i o prirodnom okolišu te stvarajući dobrobit i samopoštovanje (Perčin, 2011). Općenito, uspjeh poslovanja poduzeća počiva na produktivnom i pragmatičnom gospodarenju novcem (Veselica, 2000). Obzirom da je u prirodi socijalnog poduzetništva koristiti ostvareni profit za dobrobit marginaliziranih društvenih skupina (Škrtić i Mikić, 2007), treba voditi računa o njegovu planskom reinvestiranju u nove socijalne programe unutar zajednice (Perčin, 2011).

Socijalna poduzeća imaju svoju organizacijsku strukturu. U Bosni i Hercegovini ona se mogu organizirati kao nevladine organizacije te društva s ograničenom odgovornošću

(d.o.o.) koja predstavljaju najčešće oblike poduzeća, bilo malog ili srednjeg. Upravljanje njima je mnogo djelotvornije nego kod drugih vrsta, a prijenos kapitala je jednostavniji zbog njihove mobilnosti (*Kako pokrenuti socijalno preduzeće*, 2017; Macura, 2017). Ispitivana poduzeća u ovom radu također imaju status društva s ograničenom odgovornošću. Perčin (2011) navodi nekoliko stavki koje se moraju zadovoljiti kako bi socijalno poduzetništvo zaživjelo, a to su: kvalitetan investicijski i poslovni plan, educiran poduzetnički menadžment, izvore financiranja te poticaj i podršku društvenih i državnih tijela. Svako od ispitanih poduzeća moralo je zadovoljiti sve ove čimbenike kako bi si osiguralo opstanak na tržištu.

Stavljajući socijalno poduzetništvo u geopolitički kontekst, zanimljiv je podatak kako svako četvrto novoosnovano poduzeće u Europskoj uniji ima prefiks socijalno, čemu svjedoči brojka od 14,5 milijuna ljudi, odnosno 6,5 % radno sposobnog stanovništva zaposlenog u sferi socijalnog poduzetništva (*Kako pokrenuti socijalno preduzeće*, 2017). U susjednoj Republici Hrvatskoj, članici EU, donesena je Strategija razvoja društvenog poduzetništva za razdoblje od 2015. do 2020. godine kojom se žele uspostaviti pravni, financijski i institucionalni okviri te sustavi mjera i aktivnosti za razvoj socijalnih poduzetnika, a socijalno poduzetništvo njome se definira kao „poslovanje temeljeno na načelima društvene, ekološke i ekonomske održivosti, kod kojeg se stvorena dobit/višk priхода u cijelosti ili većim dijelom ulaže za dobrobit zajednice“ (Vlada Republike Hrvatske, 2015, str. 7). U Bosni i Hercegovini socijalno poduzetništvo je još uvijek nedovoljno istraženo područje, nedovoljno se poznaju njegove prednosti, ne postoje konkretni zakoni koji bi ga definirali (Macura, 2017), no ipak je ohrabrujuća činjenica kako, usprkos nedostatku legislative, postoje primjeri koji opstaju i uspješno posluju vodeći se principima socijalnog poduzetništva (*Kako pokrenuti socijalno preduzeće*, 2017). Postojanje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom značajno doprinosi zapošljavanju ove populacije jer je njime, između ostalog, određen kvotni sustav zapošljavanja temeljem kojeg je poslodavac dužan zaposliti najmanje jednu osobu s invaliditetom na 16 zaposlenih, u protivnom je obavezan uplatiti poseban doprinos u visini od 25 % prosječne plaće u Federaciji za svaku osobu s invaliditetom koju je bio dužan zaposliti. Doprinos se uplaćuje Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom čija je temeljna zadaća osigurati zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju za potpuniju radnu i socijalnu integraciju osoba s invaliditetom, kao i njihovo samostalno i uspješno uključivanje u svijet rada i ostale sfere društvenog života (Službene novine Federacije BiH, broj 9/10). Da Fond izvršava svoje zadaće, pokazalo se i u rezultatima ranije opisanoga istraživanja u kojem su svi poslodavci istakli kako im doprinosi i podrška Fonda igranju znamenitu ulogu u radu poduzeća. U suštini, kako navodi Cvitanović (2018), međusobna povezanost pozitivnog djelovanja svih institucionalnih sustvaratelja i donositelja odluka na svim razinama, preduvjet je dugoročno održivog razvoja socijalnog poduzetništva i izgradnje tolerantnijeg, pravednijeg i prosperitetnijeg društva.

Nezaposlenost potiče socijalnu isključenost (Kiš-Glavaš, 2009), a najčešća je kod marginaliziranih skupina koje pod zajednički nazivnik svrstavaju relativno niska razina obrazovanja, samopouzdanja i motivacije, prisutnost zdravstvenih problema i manjak radnog iskustva (Cvitanović, 2018). U svrhu suzbijanja socijalne isključenosti važno je provoditi programe osnaživanja osoba s invaliditetom u vidu obrazovanja, treninga, izbora rada, pružanja potrebne podrške u radu i sl. (Gotovac, 2003 prema Kiš-Glavaš, 2009), kako bi ih se aktivnije uključilo na tržište rada, čime se ostvaruje njihova socijalna uključenost, smanjuje rizik od siromaštva i proračunski rashodi postaju niži (Cvitanović, 2018). U ovom kontekstu dobro je uočiti kako upravo socijalno poduzetništvo daje odgovore na probleme nezaposlenosti, siromaštva i socijalne isključenosti, koristi i pri socijalnom uključivanju marginaliziranih skupina društva te posredno utječe i na otklanjanje diskriminacije na bilo kakvoj osnovi (Vlada Republike Hrvatske, 2015).

Zapošljavanje osoba s invaliditetom potrebno je stoga promatrati kao imperativ u današnjem društvu jer ono predstavlja jedno od temeljnih ljudskih prava, a njegova provedba je od moralne, nerijetko i egzistencijalne važnosti, čini velik doprinos u izgradnji zdravog samopoimanja, pruža osjećaj društvene korisnosti i pripadnosti. Također, zapošljavanje predstavlja i značajan iskorak u procesu socijalizacije, stvaranja radnih navika, otkrivanju jakih strana osobe i usmjeravanju njezinih potencijala te čini kvalitetan temelj za stvaranje nužnog inkluzivnog ozračja. Zapošljavanje u okviru socijalnih poduzeća, kako se može iščitati iz rezultata provedenoga istraživanja te kako navodi Cvitanović (2018), ima priliku razviti se, osim sustavnom financijskom potporom europskih fondova i projekata, i kroz osnaživanje svijesti o važnosti socijalnog poduzetništva unutar državnih, regionalnih, lokalnih i obrazovnih institucija. Može se dodati kako se na tom polju ostavlja dovoljno prostorima stručnjacima i mladim entuzijastima za borbu za promicanje glasa, činjenica i potreba za uspostavljanjem jasnih zakonodavnih okvira o djelovanju socijalnog poduzetništva, ukazivanja na jednakost, ljudsko dostojanstvo i potencijale za samoostvarenjem osoba s invaliditetom te stvaranjem prilika koje će pomoći u razbijanju predrasuda i stereotipa koje osobe tipične populacije nerijetko imaju u odnosu prema osobama s invaliditetom.

LITERATURA

1. Baturina, D. (2013). Konceptualiziranje socijalnog poduzetništva i izazovi razvoja područja. *Ekonomika misao*, 22(1), 123–142.
2. Bogнар, L. (2000). Kvalitativni pristup istraživanju odgojno-obrazovnog procesa. U M. Kramar i M. Duh (Ur.), *Didaktični in metodični vidiki nadaljnega razvoja izobraževanja*. Maribor: Pedagoški fakultet Sveučilišta u Mariboru.
3. Cvitanović, V. (2018). Društveno poduzetništvo kao izravni doprinos ekonomskom razvoju. *Obrazovanje za poduzetništvo*, 8, 109–126.

4. Kako pokrenuti socijalno preduzeće u Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini [Brošura] (2017). Bar.
5. Kiš-Glavaš, L. (2009). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3), 299–309.
6. Macura, R. (2017). Pojam karakteristike socijalnog preduzetništva. U R. Markuš (Ur.), *Zbornik radova Socijalno preduzetništvo - teorija i praksa* (str. 12–45). Banja Luka: Udruženje građana „Svjetionik“.
7. Perčin, M. (2011). Socijalno poduzetništvo - inovacija za dobrobit čovječanstva. Osijek: Organizacija za građanske inicijative.
8. Rački, J. (1997). Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Zagreb: Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.
9. Škrtić, M., Mikić, M. (2007). O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 5(100), 153–163.
10. Stanić, M. (2015). Priručnik za strukturirani i polustrukturirani intervju. Diplomski rad. Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet.
11. Veselica, V. (2000). Razumijevanje poduzeća i njegovo financiranje. *Ekonomski pregled*, 51(3–4), 203–235.
12. Vidović, D. (2012). Socijalno poduzetništvo u Hrvatskoj. Doktorska disertacija. Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet.
13. Vlada Republike Hrvatske (2015). Strategija razvoja društvenog poduzetništva u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2020. godine.
14. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom, Službene novine Federacije BiH 9/10 (2010).
15. Zrilić, N., Širola, D. (2014). Socijalno poduzetništvo – nova mogućnost zapošljavanja mladih u Hrvatskoj. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 2(1), 59–76.
16. Žentil Barić, Ž. (2016). Primjena intervjuja kao istraživačke metode u knjižničarstvu. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru, Odjel za informacijske znanosti.