

ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S POTEŠKOĆAMA MENTALNOG ZDRAVLJA: ZAJEDNIČKI POSLO NA PUTU OPORAVKA



DISKRIMINACIJA NA RADNOM MJESTU

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom zabranjuje diskriminaciju na temelju invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana za zapošljavanje i rad.

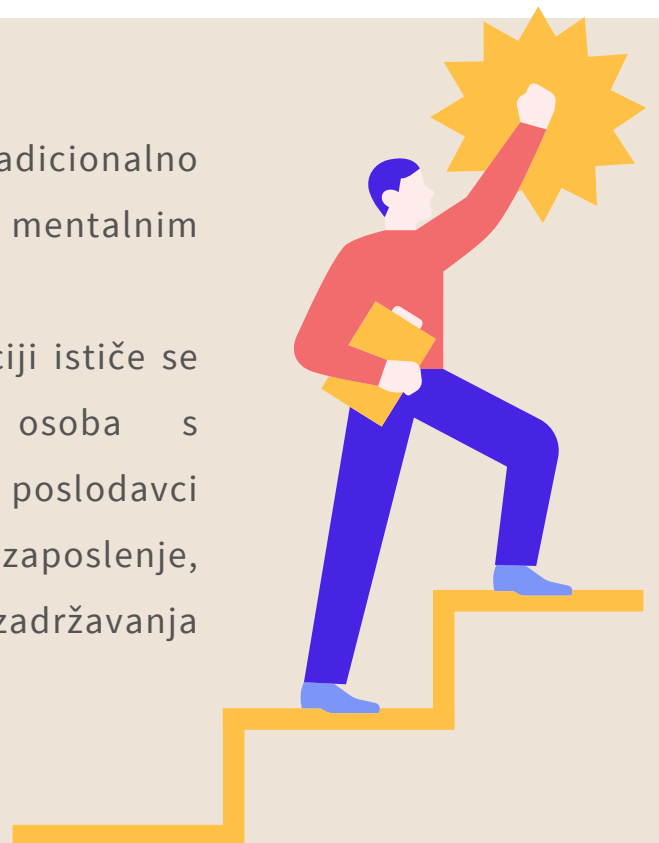
Međutim, **osobe s invaliditetom i dalje nisu ravnopravno zastupljene na otvorenom tržištu rada i svakodnevno su žrtve diskriminacije u svim fazama zapošljavanja.**

Stopa zaposlenosti osoba pogođenih bilo kojom mentalnom teškoćom znatno je niža u odnosu na osobe pogođene ostalim zdravstvenim stanjima.

Mentalna bolest uzrokuje oštećenja koja dovode do dugotrajne nezaposlenosti, ali i stigma stvara prepreku zapošljavanju.

Podržano zapošljavanje se i dalje tradicionalno ne smatra dijelom oporavka osoba s mentalnim poteškoćama.

Kao najveća prepreka u implementaciji ističe se stigma prilikom zapošljavanja osoba s psihosocijalnim problemima pošto ih poslodavci smatraju "lošim kandidatima" za zaposlenje, zbog njihove povijesti nemogućnosti zadržavanja posla.



ANTISTIGMA

Pravo na rad i zapošljavanje jedno je od temeljnih ljudskih prava koje je prepoznato u mnogim međunarodnim dokumentima.

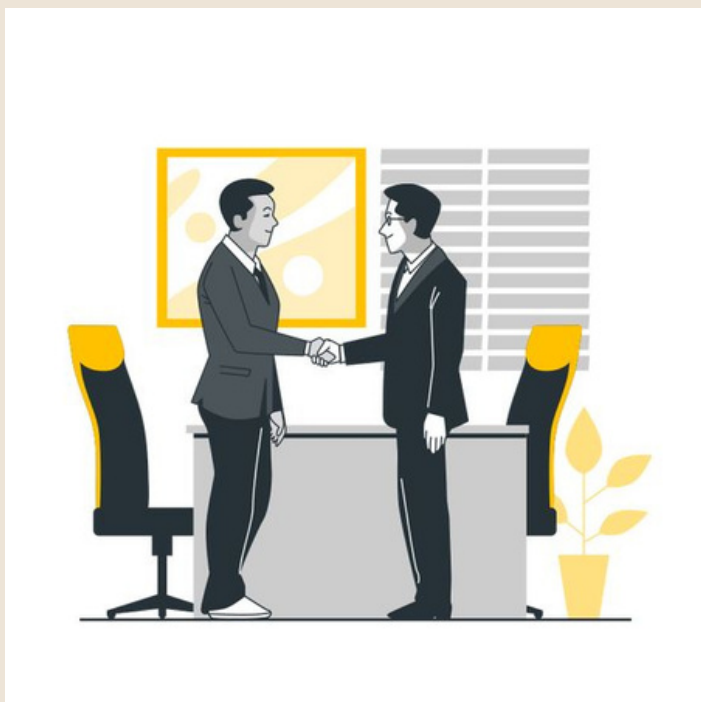
Kod osoba s psihosocijalnim teškoćama rani funkcionalni oporavak i vraćanje kvalitete života, čega je zaposlenost sastavni dio, pozitivno je povezan s pozitivnim ishodima dugoročnog liječenja.



Barijere prilikom zapošljavanja:

- pristup odgovarajućem liječenju mentalnog zdravlja
- dostupnost i učinkovitost usluge podrške u zapošljavanju
- stigma i diskriminacija
- karakteristike tržišta
- karakteristike bolesti i individualne karakteristike

Bitno je utjecati na povećanje mogućnosti skupine sugrađana s poteškoćama mentalnog zdravlja (psihosocijalnim poteškoćama) da prakticiraju svoje pravo na rad i sveobuhvatni oporavak.



ULOGA POSLODAVCA

Ljudi u svojem poslu pronalaze snažan osjećaj smisla, strukturu, ulogu u društvu, kontakte i osjećaj neovisnosti.



Zašto zapošljavanje?

- pozitivni učinci za osobu (intrinzični, materijalni)
- pozitivni učinci za društvo (razbijanje predrasuda i razvoj tolerancije na različitosti)



HZZ - MJERE

HZZ - u RH evidentirano 7.196 osobe s invaliditetom (od toga 11,40% ima psihičke i organske smetnje)

HZZ - tijekom 2022. zaposleno 3.065 osoba s invaliditetom (od toga 5,51% ima psihičke i organske smetnje)

*prema Izvješću o aktivnostima HZZ-a u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine

Mjera aktivne politike zapošljavanja - potpore za zapošljavanje

Cilj mjere

Poticanje zapošljavanja osoba u nepovoljnom/izrazito nepovoljnom položaju te osoba s invaliditetom sufinanciranjem troška bruto I iznosa plaće poslodavcima.



HZZ - MJERE

Ciljane skupine:

1. osobe u nepovoljnom položaju prijavljene u evidenciji nezaposlenih osoba koju vodi Zavod
2. osobe koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u posljednjih 6 mjeseci od dana podnošenja zahtjeva
3. osobe koje su u dobi od 15 do 24 godine
4. osobe starije od 50 godina
5. osobe bez završenog srednjoškolskog obrazovanja
6. osobe koje su pripadnici romske nacionalne manjine
7. osobe koje nemaju radnog staža, a zapošljavaju se na poslovima u zanimanju za koje se nisu školovale
8. **osobe s invaliditetom prijavljene u evidenciji nezaposlenih osoba koju vodi Zavod**

Zavod dodjeljuje mjesečni paušalni iznos potpore, neovisno o stvarnom trošku poslodavca, sukladno razini obrazovanja i mogućnosti korištenja porezne olakšice za sufinanciranu osobu.



CENTAR ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU RIJEKA

Osobe s invaliditetom mogu se zaposliti:

- **na otvorenom tržištu rada bez potpore i podrške**
- **uz korištenje određene financijske potpore**
- **uz korištenje određene stručne podrške**
- **uz potporu i podršku**
- **pod posebnim uvjetima**
- **zaštitna radionica**
- **integrativna radionica**
- **radna jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom**

Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima

RH – 16 % ukupnog stanovništva (624.019). 43,1% u radno aktiv. dobi

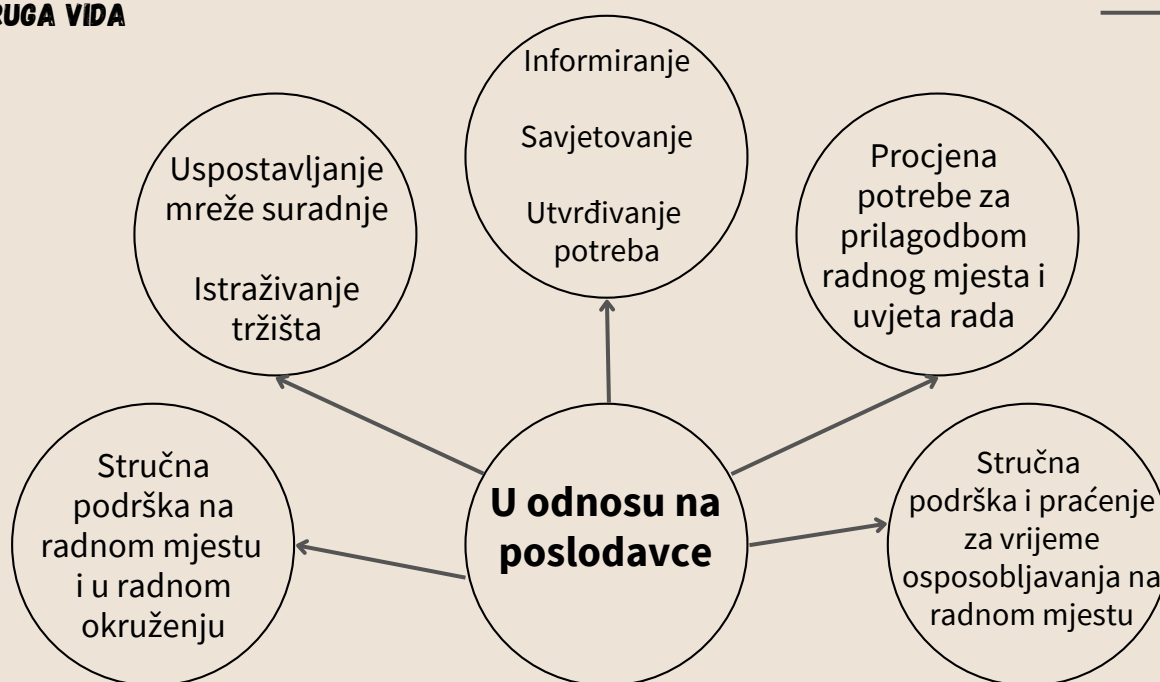
PGŽ – 32.919 osoba/12,4% (u dobi 20-64 ima 8,1% osoba s invaliditetom)

Mentalna oštećenja – 153.021 /24,5% (u PGŽ-u 7.351). 84.470 u dobi od 20-64

*prema Izvješću o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj (2022.)

CPR organizira i izvodi usluge profesionalne rehabilitacije

- **Stručni tim: liječnik medicine rada, psiholog, socijalni radnik, edukacijski rehabilitator, pedagog, stručnjak za rehabilitacijsku tehnologiju; interdisciplinarni pristup**
- **Timski rad**
- **Naglasak na mogućnostima i sposobnostima korisnika**
- **Naručitelji: poslodavci, samozaposlene osobe s invaliditetom, nezaposlene i zaposlene osobe s invaliditetom, ZOSI, HZZ, HZMO**



CPR

Kvotna obveza

TKO JE OBVEZNIK KVOTNOG ZAPOŠLJAVANJA?

- Svaki poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika

KAKO JU ISPUNITI?

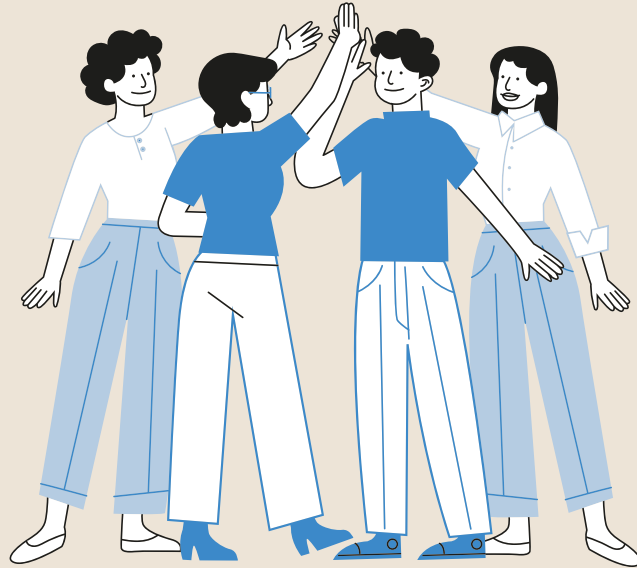
- Zapošljavanjem propisanog broja zaposlenih broj osoba s invaliditetom (3%) – evidentiranih u Očevidniku
- Zamjenskom kvotom - 7 načina, između ostalog i ugovorom o poslovnoj suradnji sa zaštitnom/integrativnom radionicom/t.d. više od polovine zaposlenih osoba s invaliditetom

U suprotnom plaćanje novčane naknade – 20% minimalne plaće po osobi (2023. - 140 eura/1.054,83 kuna)

Obveza se ne odnosi, između ostalih, na poslodavce u sektoru proizvodnja tekstila, odjeće, kože, drva i namještaja

IPS MODEL

(INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT)



IPS je metoda koja pomaže ljudima s ozbiljnim mentalnim poremećajima pronaći i zadržati redovito plaćen posao. Cilj je da posao bude integrirani dio tretmana. IPS je razvijen u SAD-u, ali je pokazao dobre rezultate i u drugim zemljama, uključujući Norvešku.

Dokazana praksa - intervencije temeljene na najboljem dostupnom istraživanju, kombinirane s ekspertizom kliničara i preferencijama pacijenta. Za IPS to znači da se metoda kontinuirano evaluira i prilagođava na temelju novih istraživanja i iskustava u praksi.

Dokazana praksa treba:

- biti dobro definirana
- odražavati ciljeve klijenta
- biti u skladu s društvenim ciljevima
- biti učinkovita
- davati dugotrajne rezultate
- minimalne nuspojave
- biti ekonomična
- moći se prilagoditi različitim okruženjima i podskupinama klijenata
- biti relativno jednostavna za implementaciju

8. NAČELA IPS MODELA

- 1 cilj omogućiti korisnicima redovito zapošljavanje
- 2 otvorenost prema svima koji žele raditi
- 3 pokušavaju se pronaći poslovi u skladu s osobnim interesima i željama korisnika
- 4 brza primjena
- 5 stručnjaci za zapošljavanje se dovode u kliničke timove
- 6 ciljani razvoj novih radnih mjesta
- 7 korisnicima i poslodavcima se pruža kontinuirana, dugoročna i individualizirana potpora
- 8 u model je uključeno savjetovanje korisnika o njihovim zakonskim pravima