

Osobe s fizičkim ograničenjima i radno mjesto

Čarija, Ivan

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of Maritime Studies / Sveučilište u Splitu, Pomorski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:164:288129>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-25**

Repository / Repozitorij:

[Repository - Faculty of Maritime Studies - Split -
Repository - Faculty of Maritime Studies Split for
permanent storage and preservation of digital
resources of the institution](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

**SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET**

IVAN ČARIJA

**OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA I
RADNO MJESTO**

ZAVRŠNI RAD

SPLIT, 2018.

SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET

STUDIJ:
POMORSKE TEHNOLOGIJE JAHTA I MARINA

OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA I
RADNO MJESTO

ZAVRŠNI RAD

MENTOR:
Doc. dr. sc. Andrea Russo

STUDENT:
Ivan Čarija
0023091838

SPLIT, 2018.

SADRŽAJ

SAŽETAK

ABSTRACT

1. UVOD	1
2. RADNO MJESTO	2
2.1. OBLIKOVANJE RADNOG MJESTA	3
2.2. NEDOSTACI NA RADNOM MJESTU.....	4
2.3. KARAKTERISTIKE RADNIH MJESTA U POMORSTVU.....	5
2.3.1. Brodski časnici.....	6
2.3.2. Peljar	6
2.3.3. Lučki kapetan	7
2.3.4. Mornari	8
3. OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA I RADNO MJESTO	10
3.1. OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA	10
3.1.1. Profesionalna nesposobnost za rad.....	11
3.1.2. Opća nesposobnost za rad	12
3.2. OZLJEDE NA RADU.....	13
3.3. VRSTE OŠTEĆENJA KOJE UZROKUJU INVALIDITET	14
3.4. FIZIČKA OŠTEĆENJA NASTALA TIJEKOM RADA	16
3.5. PRAVA OSOBA S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA KOD ZAPOŠLJAVANJA	17
3.6. UVOĐENJE U POSAO I PRILAGODBA OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA.....	18
3.6.1. Osobni asistenti.....	18
3.7. PRILAGODBA RADNOG MJESTA.....	20
3.7.1. Državne subvencije za prilagodbu radnog mjesta	23
3.7.2. Uključivanje osoba s fizičkim ograničenjima na radno mjesto	24

3.7.3. Mogućnost rada od kuće osoba s fizičkim ograničenjima	25
3.8. DISKRIMINACIJA OSOBA S INVALIDITETOM PRI ZAPOSŁJAVANJU ...	26
3.9. ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA U POMORSTVU	27
3.10. PRIPREMA ZA PROMJENU RADNOG MJESTA	27
4. ZAKŁJUČAK	29
LITERATURA	31
POPIS SLIKA.....	33
POPIS TABLICA.....	34

SAŽETAK

U radu se obrađuje tema osoba s fizičkim ograničenjima i radno mjesto. Naime potrebno je istaknuti kako je tjelesno ili fizičko oštećenje uži pojam od invaliditeta. Kod tjelesnog oštećenja gube se tjelesne, ali ne i druge funkcije, pri čemu dolazi do gubitka ili značajne onesposobljenosti određenog organa ili dijela tijela. Cilj rada je definirati i objasniti značajke radnog mjesta te će se detaljno istaknuti na koji način poslodavci trebaju prilagoditi radna mjesta za osobe s fizičkim ograničenjima. Naime, tijekom izrade rada i pregledom relevantne literature došlo se do poražavajućih podataka kako je vrlo mali postotak zaposlenih osoba s fizičkim ograničenjima, unatoč zakonskim sankcijama. Od 1,4 milijuna zaposlenih samo je 17.000 osoba s invaliditetom. Radna mjesta koja su specifična za rad na brodu i u pomorstvu su vrlo zahtjevna, i potrebna je potpuna fizička sprema. Osobe s fizičkim ograničenjima mogu obavljati poslove u administraciji neke pomorske agencije, lučke kapitenije i sl. gdje će se prilagoditi radno mjesto ovisno o stupnju fizičkog ograničenja.

Ključne riječi: fizička ograničenja, radno mjesto, pomorstvo.

ABSTRACT

The paper deals with the topic of persons with physical limitations and workplace. It is important to emphasize that physical or physical harm is a narrow concept of disability. In the case of bodily injury, there is loss of body but not of other functions, resulting in loss or significant disability of a particular organ or part of the body. The aim of the paper is to define and explain the features of the workplace and to detail in detail how employers should adapt jobs for people with physical constraints. Namely, during the work and review of the relevant literature, some data have been found to be a defective record as a very small percentage of employed persons with physical constraints, despite legal sanctions. Of the 1.4 million employed and self-employed in the country, there are only 17,000 people with disabilities. Workplaces that are specific to shipboard and nautic work are very demanding and require complete physical training. Persons with physical limitations can perform tasks in the management of some naval agencies, port captains, etc. where they will adapt the workplace depending on the degree of physical limitations.

Key words: physical constraints, workplace, maritime affairs.

1. UVOD

U radu se obrađuje tema vezana uz osobe s fizičkim ograničenjima i radnim mjestom odnosno želi se prikazati na koji se način štiti zagarantirano pravo na rad svakog građanina Republike Hrvatske kada se radi o osobama s fizičkim ograničenjima.

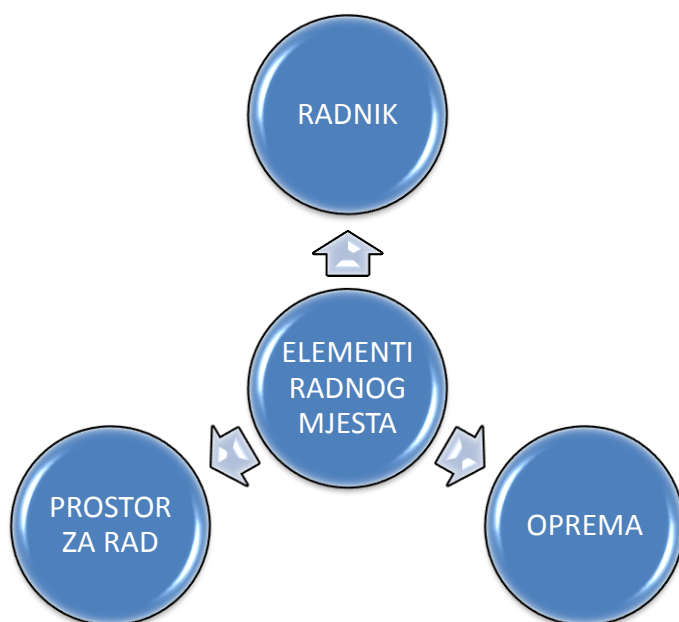
Svjetska zdravstvena organizacija je klasificirala fizička ograničenja kao bilo kakav gubitak ili odstupanje od normalne psihičke, fiziološke ili anatomske strukture ili funkcije. Fizičko ograničenje se može klasificirati kao invaliditet ili bilo kakvo ograničenje ili nedostatak (koje proizlazi iz oštećenja) sposobnosti za obavljanje neke aktivnosti na način ili u opsegu koji se smatra normalnim za ljudsko biće. Hendikep je nedostatak, za određenog pojedinca, koji rezultira iz oštećenja ili invaliditeta, a ograničava ga ili mu onemogućuje ispunjenje njegove prirodne uloge u društvu (ovisno o dobi, spolu te društvenim i kulturalnim činiteljima). [1]

Svrha i cilj rada je objasniti radno mjesto na kojem rade ili se primaju u radni odnos osobe s fizičkim ograničenjima. Primanje u radni odnos osoba s fizičkim ograničenjima treba gledati kroz perspektivu kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima koje se bi se trebalo iskoristiti za ukupni razvoj poslovanja organizacije, a ne samo kao zakonsku obavezu koja je nametnuta za neke poslodavce. Strateški pristup upravljanju ljudskim potencijalima podrazumijeva proces kroz koji vodstvo organizacije definira dugoročno usmjerenje, konkretne ciljeve koji se žele postići te strategiju postizanja zadanih ciljeva, uzevši u obzir karakteristike okruženja i stvaranje uvjeta za operacionalizaciju istih. Pristup zapošljavanju osoba s fizičkim ograničenjima osigurava dugoročne kvalitetne rezultate. Moderne prakse upravljanja ljudskim resursima prepoznaju važnost raznolikosti na radnom mjestu te u skladu s tim poslodavci razvijaju alate i procese za njihovo zapošljavanje i kvalitetnu integraciju. [2]

Struktura rada se sastoji od četiri dijela. U prvom dijelu rada definira se predmet rada i prikazuje se struktura rada. Drugi dio rada definira i opisuje radno mjesto. U trećem dijelu rada definiraju se osobe s fizičkim nedostacima te se prikazuje na koji način poslodavci trebaju prilagoditi radna mjesta ukoliko zapošljavaju takve osobe. Na kraju rada, u zaključku, se iznose spoznaje i zaključci do kojih se došlo tijekom izrade ovog rada.

2. RADNO MJESTO

Radno mjesto se može definirati kao najmanja ekonomsko-tehnička cjelina. Kada se radi o proizvodnji onda je to mjesto gdje se odvija postupak izrade proizvoda i mjesto gdje se nalazi sam radnik. Uvjet za realizaciju procesa rada je da čovjek dovede u međusobnu vezu predmet rada i sredstva za rad i da sudjeluje u procesu oblikovanja. Koliko će čovjek sudjelovati u procesu rada, ovisi o tipu procesa rada, tehničke razine sredstava i predmeta rada, te o stupnju mehanizacije i automatizacije. Elementi radnog mjesta su radnik, prostor za rad i oprema. [1]



Slika 1. Elementi radnog mjesta
Izvor: samostalna izrada

Ukoliko se promatra čovjekov životni vijek može se reći kako čovjek na radnom mjestu provede velik dio svog života. Dokazano je kako radnik koji se ugodno osjeća na svom radnom mjestu, više daje. U interesu je poslodavca da njegov proizvod s kojim izlazi na tržište bude što bolji zato on mora radno mjesto što bolje opremiti i učiniti ga što jednostavnijim za rad. Da bi to bilo moguće, prvo treba znati što se na određenom radnom mjestu radi, kako se radi, u kojim uvjetima i sa čime se radi. Postupak pomoću kojeg dobivamo odgovore na ta pitanja zove se analiza radnog mjesta. Rad ukazuje na to koje se

metode koriste kod analize i oblikovanja radnog mjesta, te se analizira i oblikuje radno mjesto u proizvodnji, a općenito i ostala radna mjesta. [2]

Radnik je u smislu Zakona o radu čl. 8. fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Poslodavac u smislu Zakona je fizička ili pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. [3] Rekrutacija je proces koji ima za cilj doseg do budućih kvalitetnih zaposlenika. Kao takva prva je aktivnost kojom organizacija poseže za kvalitetnim kandidatima na tržištu. Da bi proces regrutacije bio uspješan bitno je imati jasno definirane opise radnih mjesta (radnih zadataka, potrebnih kompetencija i osobina kandidata). Ukoliko se posjeduje jasna slika zaduženja, odgovornosti, radnih uvjeta i sl., kvalitetnije se možete analizirati kandidate za radno mjesto. [3]

2.1. OBLIKOVANJE RADNOG MJESTA

Oblikovanje radnih mjesta intenzivno se počelo razvijati kao znanstvena disciplina polovicom sedamdesetih godina 20. stoljeća. Oblikovanje radnih mjesta je postao bitan čimbenik racionalizacije radnih procesa. Metodama studija rada (posebno sustavima unaprijed određenih vremena) utvrđuje se uspješnost oblikovane metode rada, a ergonomskim znanjima oblikuje se prostor i razmještaj na radnom mjestu. [2]

Završna uspješnost oblikovanja radnih mjesta utvrđuje se ekonomskom analizom dobiti usporedbom troškova rada na starom i novo oblikovanom radnom mjestu, pogotovo ako je riječ o zamjeni starog s modernijim sredstvom rada. [3] Nekada se oblikovanju radnog mjesta nije pridavala tolika pozornost. Danas za gotovo sve djelatnosti postoje standardi regulirani Zakonom o zaštiti na radu i podzakonskim propisima. Standardi regulirani Pravilnikom o sigurnosti i zaštiti zdravlja obuhvaćaju puno područja. [4,5]

Osnovica suvremene znanstvene organizacije rada i upravljanje utemeljeno je na modelu vrijeme, točnost i kvaliteta. Kako bi organizacija bila uspješna potrebno je pravilno oblikovati radna mjesta uz iznalaženje optimalne metode rada čime se smanjuje psihofizičko opterećenje radnika, što dovodi do povećanja produktivnosti, odnosno korisnosti rada.

2.2. NEDOSTACI NA RADNOM MJESTU

Čovjek se prilagođava radnim uvjetima iako su čovjekove mogućnosti prilagođavanja ograničene. Zbog toga treba tražiti načine i mogućnosti da se stvore što povoljniji uvjeti rada kako bi radna sposobnost čovjeka bila što potpunija, a rezultati optimalni. To je posebno u industrijski razvijenim zemljama dovelo do razvijanja i unapređivanja znanosti o radu. [1]

Jedan od važnijih nedostataka na radnom mjestu je rasvjeta koja je značajna u procesu rada. Ako nema dobre rasvjete, vizualna aktivnost radnika bit će manja pošto ona ovisi o karakteristikama rasvjete, odnosno intenziteta, o boji, položaju svjetlosnog izvora, boji zidova, prozirnosti krovova, veličini prozora, itd. [5]

Opći uvjeti koje treba zadovoljiti racionalna rasvjeta su sljedeći:

- treba biti što sličnija dnevnoj svjetlosti i mora imati
- stalni intenzitet ne smije izazivati zaslepljivanje,
- treba biti dovoljno difuzna kako bi se izbjegli jači,
- svjetlosni kontrasti treba imati takav položaj da se postigne pravilno,
- osvjetljenje iz svih pravaca. [5]

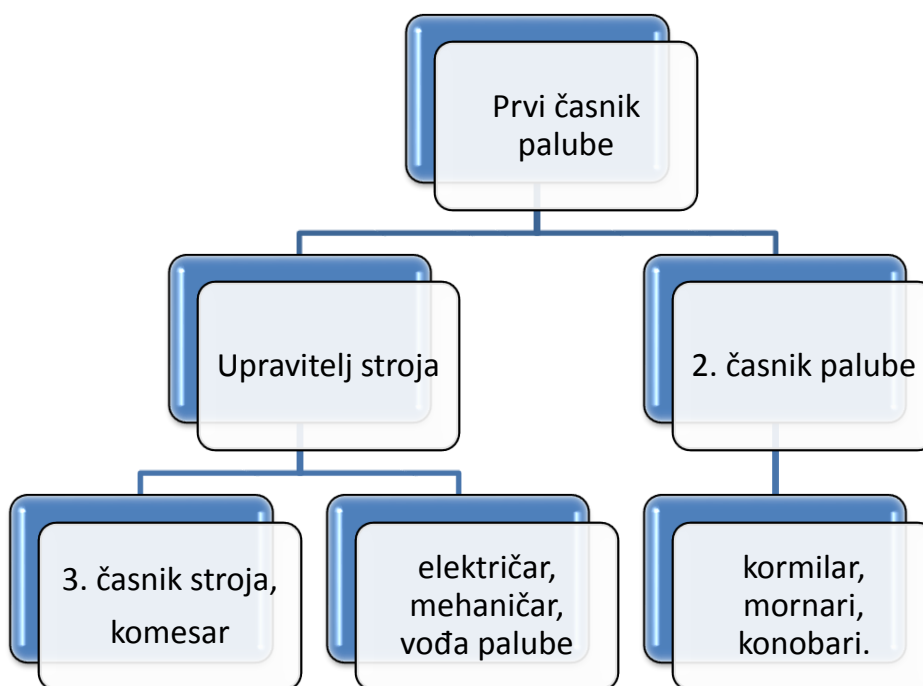
Buka i šumovi djeluju na radnika razdražujuće i izazivaju psihički i fizički umor, a mogu dovesti i do oštećenja sluha. Osim toga, oni smanjuju koncentraciju radnika na njegovom radnom mjestu, što dovodi do smanjenja radnog učinka i do opasnosti od nesreće na radu. Buka može biti opasna, ali često se na to ljudi ne obaziru. Istraživanja su pokazala da ne reagira svaki čovjek jednako na nju pa se također i šteta za zdravlje razlikuje od čovjeka do čovjeka. Statistika uporno ukazuje na to da čovjeku treba stvoriti povoljnu akustičnu sredinu upravo u vrijeme kada je kod kuće. To potvrđuju i rezultati istraživanja. Dobro odmoren čovjek otporniji je na uličnu i na industrijsku buku. [1]

Pravilno ergonomsko oblikovanje pojedinog radnog mjesta uz iznalaženje povoljne metode rada s pripadajućim vremenskim normativima osigurava korisniju strukturu tehnološke operacije uz povećani stupanj uporabe stroja, ukoliko se posao primjerice obavlja na stroju. Radni položaj treba omogućiti pokretljivost ekstremiteta, ergonomski povoljan raspored radnih i vidnih zona i stabilno ravnotežno stanje pri izvođenju radnog zadatka.

Za pogodno oblikovanje radnog mjesta i radne metode u sustavu čovjek-stroj-okolina i učinkovito izvođenje rada potrebno je cjelokupni sustav prilagoditi čovjeku, jer on zbog mogućnosti izvođenja pokreta i osobnih sposobnosti čini sastavni dio. Kod radnih mjesta koja se obavljaju na sjedeći način može postojati nesklad između visine površine stola, visine sjedenja i visine naslona u odnosu na antropometrijske dimenzije radnika. Na radnom mjestu potrebna je zadovoljavajuća temperatura i relativna vlažnost zraka što se postiže uvođenjem klimatizacijskih uređaja u radni prostor. [22]

2.3. KARAKTERISTIKE RADNIH MJESTA U POMORSTVU

Radna mjesta ili posada na brodu ovisi o vrsti broda tj. nije ista posada trgovačkog teretnog broda, trgovačkog putničkog broda i ratnog broda. Zapovjednik broda nije član posade broda, on je predstavnik kompanije.



Slika 2. Primjer tipične posade trgovačkog teretnog broda

Izvor: <https://hr.wikipedia.org/wiki/Brod>

Na slici br. 2. prikazana je tipična posada trgovačkog broda koja ovisi o veličini broda. Tako prekooceanski trgovački brodovi obično imaju prvog, drugog i trećeg časnika palube. Oni se smjenjuju u upravljanju službom palube i nadgledanju ukupnog funkcioniranja plovila. Neposredno vode navigaciju u svojoj smjeni na zapovjedničkom mostu tijekom plovidbe. Na manjim plovilima kapetanu pomaže jedan časnik palube ili dva. [20]

2.3.1. Brodski časnici

Rad na brodu karakteriziraju vlažni, hladni i bučni uvjeti. Potonuća brodova vrlo su rijetka, pa ipak su moguće situacije u kojima je posada prinuđena napustiti plovilo, pri čemu postoji opasnost za život i zdravlje članova posade. Brodski časnici većinu vremena rade unutra, u dobrim mikroklimatskim uvjetima koji su na današnjim suvremenim brodovima ipak na puno većoj razini nego što su bili nekada. [20]

Pomorci i radnici na pomorskim plovilima na moru su članovi posade broda. Obavljanje prestacije rada vrši se nakon ukrcanja na brod, bez obzira što ugovor o radu može biti sklopljen, a u pravilu i jest, prije toga dana. Radno-pravni status pomorca i ribara prate brojne registracije, čime se zapravo ističe jedna od brojnih javnopravnih značajki ovoga radnoga odnosa. [24]

2.3.2. Peljar

Radno mjesto peljara je takvo da pruža uslugu obalne ili lučke pilotaže brodova. Oni neposredno ili posredno upravljaju plovilima kada uplovljuju i isplovljuju iz luke. Peljarenje u lukama obavezno je za trgovačke brodove veće nosivosti (iznad 500 brt), kao i za brodove koji prevoze opasne kemikalije ili ukapljene plinove. Zapovjednici takvih brodova dužni su zatražiti usluge pomorskog peljara, i to od granice peljarenja do mjesta priveza ili sidrenja broda. Jednako se postupa i prilikom isplovljavanja broda. Peljari su dobro upoznati s dubinom mora, duljinom obala, morskim strujama, snagom vjetrova, lučkim propisima i općenito uvjetima plovidbe unutar zone obveznog peljarenja. [20]

Peljari rade u svim vremenskim uvjetima. Iako nastoje izbjeći vremenske nepogode, rad u vlažnim, hladnim i bučnim uvjetima može biti neugodan. Tijekom radnog dana mogu peljariti više brodova. Za dolazak ili odlazak s broda služe se manjim brodicama, stoga često mijenjaju klimatske uvjete u kojima rade. Prilikom peljarenja uglavnom rade unutra, u dobrim mikroklimatskim uvjetima. Ovisno o veličini luke i strukturi peljarske kompanije u kojoj rade,

mogu raditi u turnusima ili smjenama. Lučki kapetani uglavnom rade u prostoriji, u dobrim mikroklimatskim uvjetima [20].

2.3.3. Lučki kapetan

Lučki su kapetani odgovorni za sigurnost plovidbe u lukama. Oni se bave raznim administrativnim poslovima: provjerom i izdavanjem dozvola za uplovljavanje i isplovljavanje, određivanjem mjesta za privez ili sidrenje broda te izdavanjem dozvola za peljarenje. Odgovorni su za provođenje inspekcije ukupne opreme plovila u pogledu sigurnosti plovidbe i ukrcaja ili iskrcaja tereta. Oni rade i na ispitivanju, provjeri i izdavanju različitih pomoračkih dozvola, potvrda, iskaznica i svjedodžbi. Odgovorni su za provođenje propisa o plovidbi na siguran način i za funkcioniranje sredstava za sigurnost plovidbe u njihovoj zoni odgovornosti. Odgovorni su i za sigurnost plovila tijekom njihova boravka u luci. [20]

Mogu se izdvojiti lučki radnici kojih je sve manje. Radno mjesto, sjedište, poslovi i zadaci i lokacija obavljanja poslova je, inače, određenje, čimbenik radnog statusa zaposlenih. To je kod lučkog rada još izraženije. Lučki radnici rade u luci vodenom i s vodom neposredno povezanim prostorom. Radi se na izgrađenim i neizgrađenim obalama. U luci su brojni uređaji s kojima i na kojima rade lučki radnici. To se odnosi i na postrojenja i druge objekte namijenjene za pristajanje, sidrenje i zaštitu brodova i brodica. Lučki radnici obavljaju određene lučke operacije pri ukrcaju i iskrcaju putnika i robe. Najteži i najsloženiji lučko-transportni poslovi su uskladištenje i drugo manipuliranje robom, proizvodnja, oplemenjivanje i dorada robe. Lučki radnici dolaze u kontakt s brojnim drugim zaposlenicima u luci koji rade kod drugih poslodavaca što realiziraju gospodarske djelatnosti, koje su s lučkim djelatnostima u međusobnoj ekonomskoj, prometnoj ili tehnološkoj svezi. Lučki radnici, u pravilu, rade u lučkim bazenima luka otvorenih za javni promet, ali i luka posebne namjene. [25]

Lučke operacije realiziraju se i na (ili uz) “lučku podgradnju - infrastrukturu”, koju čine: lukobrani, operativne obale i druge lučke zemljišne površine, objekti, prometne infrastrukture (lučke, cestovne i željezničke prometnice, vodovodna, kanalizacijska, energetska, telefonska mreža, objekti za sigurnost plovidbe u luci i sl.), ali i na (ili uz) lučke nadgradnje (suprastrukturu) koju čine nepokretni objekti izgrađeni na lučkom području - kao

upravne zgrade, skladišta, silosi, rezervoari i sl., te lučki kapitalni pretovarni objekti (npr. dizalice i sl.). [26]

2.3.4. Mornari

Naziv broda ili brodova na kojem i na kojima pomorac ili mornar preuzima obvezu raditi jedan je od obveznih uglavaka ugovora o radu. Ime broda upisuje se u upisni i s t što ga izdaje Lučka kapetanija. [24]

Mornari upravljaju brodom i brodskom opremom pod zapovjedništvom brodskih časnika ili vođe palube. Izvode sve ručne poslove na brodskoj palubi prilikom ukrcaja i iskrcaja tereta ili putnika, uplovljavanja i isplovljavanja iz luke, vezivanja ili sidrenja broda, kao i tijekom plovidbe. Rade na različitim vrstama plovila i odgovorni su za stanje svih prostora na brodu, izuzev strojarnice. Mornari održavaju i upravljaju opremom na brodskoj palubi, kao što su sidra, konopi za vezivanje, čelična užad, vitla, dizalice, crpke i druga oprema za ukrcaj tereta, oprema i čamci za spašavanje i protupožarna oprema. Na manjim brodovima mornari dežuraju na palubi, prate situaciju na moru i tako pomažu u navigaciji. Na brodovima trgovačke mornarice pripremaju brod za ukrcaj i iskrcaj tereta. Izrađuju i skidaju žitne pregrade, čiste skladišta ili tankove tereta, otklanjaju nečistoću, otpad i ostatke tereta iz skladišta i s palube. Štite teret zaštitnim materijalom i učvršćuju ga, da bi se izbjegla oštećenja prilikom nevremena. Zatvaraju i periodično provjeravaju stanje skladišta i tankova tereta. Prema potrebi, mogu obavljati i poslove održavanja i čišćenja strojarnice i ostalih prostorija strojnog kompleksa. Tada rade pod zapovjedništvom i nadzorom dežurnog časnika ili vođe stroja. Mornari obavljaju i sve poslove na održavanju paluba, nadgrađa, vanjske oplata, unutrašnjih prostorija i svih ostalih prostora koji služe zajedničkoj upotrebi posade broda. Čiste i održavaju kaljuže, dvodna, tankove tehničke i pitke vode, sanitarne i stambene prostorije. Sudjeluju u ukrcavanju brodskih zaliha, inventara i potrošnog materijala te živežnih namirnica. [20]

Radno mjesto mornara je specifično po tome što rade u svim vremenskim uvjetima. Oni većinom rade na otvorenom, ali i u natkrivenom i skučenom prostoru. Posao se obavlja i za vremenskih nepogoda i oluja na moru. Rad u vlažnim, hladnim i bučnim uvjetima može biti neugodan i opasan, a na otvorenom moru i velikim valovima dodatni problem može biti i

valjanje broda. Moguće su i situacije u kojima je posada prinuđena napustiti plovilo, pri čemu postoji opasnost za život i zdravlje članova posade. Ovisno o vrsti tereta što ga brod prevozi, mornari mogu biti izloženi mnogim opasnostima za zdravlje. Ipak, na modernijim i većim brodovima ove su neugodnosti i opasnosti svedene na najmanju moguću mjeru, a unutrašnji prostori omogućuju ugodan boravak, rekreaciju i odmor u slobodno vrijeme. Mornari izbivaju iz kuće duže vremena. Zbog toga su bolje plaćeni u odnosu na zanimanja koja zahtijevaju sličnu razinu naobrazbe. Većina ih je ugovorno zaposlena za jedno putovanje, posebno na prekooceanskim trgovačkim brodovima. Tada im boravak na brodu traje više mjeseci, a ovisno o trajanju plovidbe određuje se i razdoblje boravka kod kuće. Najintenzivniji radni period mornara odnosi se na pripremu i obavljanje vezivanja ili sidrenja broda te ukrcaja ili iskrcaja putnika ili brodskog tereta. Tijekom plovidbe mogu raditi u dnevnoj smjeni ili u smjenama prema režimu dežurstava brodskih časnika. Ovisno o vrsti i namjeni plovila, smjenjivanje radnog vremena i vremena za odmor može se bitno razlikovati. [20]

3. OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA I RADNO MJESTO

U ovom dijelu rada na samom početku treba istaknuti kako je nezaposlenost osoba s fizičkim ograničenjima svjetski problem. Njime su pogođene sve, a osobito nerazvijene zemlje i zemlje u razvoju, te tranzicijske zemlje pa tako i Hrvatska. [6]

3.1. OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA

Svjetska zdravstvena organizacija još 1980. godine je dala klasifikaciju oštećenja (biotičko), invaliditeta (funkcionalno) i hendikepa (socijalno) - (*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* – ICIDH) i definirala spomenute pojmove.

Prema ovoj klasifikaciji:

- oštećenje je bilo kakav gubitak ili odstupanje od normalne psihičke, fiziološke ili anatomske strukture ili funkcije.
- invaliditet je bilo kakvo ograničenje ili nedostatak (koje proizlazi iz oštećenja) sposobnosti za obavljanje neke aktivnosti na način ili u opsegu koji se smatra normalnim za ljudsko biće.
- hendikep je nedostatak, za određenog pojedinca, koji rezultira iz oštećenja ili invaliditeta, a ograničava ga ili mu onemogućuje ispunjenje njegove prirodne uloge u društvu (ovisno o dobi, spolu te društvenim i kulturalnim činiteljima. [6]

Nepoznavanje razlike između tjelesnog oštećenja i invalidnosti često stvara pogrešnu sliku, pa i privide nepravdi. Uzrok je u tome što većina ljudi u svakodnevnom životu površno upotrebljava pojam "*invalidnost*", pa se tako taj pojam neopravdano proširuje i na sve slučajeve tjelesnih oštećenja. Dakle, opći pojam "*invalidnost*" ne mora značiti i nesposobnost odnosno gubitak ili smanjenje sposobnosti za rad. Iz tog razloga je vrlo važno razlikovati zakonsku definiciju invalidnosti od zakonske definicije tjelesnog oštećenja kao preduvjeta za priznanje pojedinih ali i različitih prava.[15]

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, osoba s invaliditetom je svaka osoba kod koje postoji tjelesno, osjetilno ili mentalno oštećenje, koje za posljedicu ima trajnu ili najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu. Naglasak je na "smanjenim mogućnostima zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu". Istim Zakonom se propisuje da je "osoba s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti" i osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta, ali jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima, ima za posljedicu trajnu ili najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost radno se osposobiti, zaposliti i raditi na tržištu rada pod općim uvjetima. [16]

Zakonom se iznimno propisuje da se "osobom s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti" može smatrati i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti. Dok Zakon o mirovinskom osiguranju definira dvije vrste invalidnosti, jednu kao "profesionalna nesposobnost za rad", a drugu kao "opća nesposobnost za rad". [5]

3.1.1. Profesionalna nesposobnost za rad

Profesionalnom nesposobnosti za rad se utvrđuje postoji li kod osiguranika, zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovice u usporedbi sa tjelesno i psihički zdravom osobom iste ili slične naobrazbe i sposobnosti. Zato se u poslove prema kojima se ocjenjuje nesposobnost za rad osiguranika obuhvaćaju svi poslovi koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Dakle, ukoliko kod osiguranika nastane samo "profesionalna nesposobnost za rad", tada se utvrđuje i njegova preostala radna sposobnost i ako se s obzirom na njegovo zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i radnu sposobnost, može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu, upućuje se na profesionalnu rehabilitaciju. [15]

3.1.2. Opća nesposobnost za rad

Opća nesposobnost za rad teži je stupanj nesposobnosti, a ona se utvrđuje i postoji kada kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane potpuni i trajni gubitak za rad. Razvidno je kako je kod određenja invalidnosti prema Zakonu o mirovinskom osiguranju naglasak na tome da je promjena u zdravlju "trajna" i "da se ne može otkloniti liječenjem". To znači da se privremena makar vremenski i duža nesposobnost ne smatra invalidnošću niti može biti temelj za priznanje prava po osnovi invalidnosti, već takva privremena nesposobnost ostaje samo kao temelj za privremeno priznavanje prava iz zdravstvenog osiguranja, iako se to ne podudara sa definicijom invalidnosti iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Zakon o mirovinskom osiguranju tjelesno oštećenje definira kao gubitak, važnije oštećenje ili znatniju onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore pri obavljanju životnih potreba, bez obzira uzrokuje li to oštećenje ili ne uzrokuje invalidnost. [15,18]

Na kraju treba istaknuti kako su invalidnost i tjelesno oštećenje dva stanja i dva različita stručna termina, koji se mogu podudarati, ali mogu biti i potpuno nezavisni. Tjelesno oštećenje može prema svojoj težini uzrokovati invalidnost, ali ono samo po sebi kao tjelesno oštećenje nije uvijek nužno i invalidnost. Isto tako, treba reći kako prema važećim propisima invalidnost ne mora uvijek značiti i postojanje tjelesnog oštećenja. [15]

3.2. OZLJEDE NA RADU

Ozljeda na radu se smatra i profesionalna bolesti kojom su određene bolesti izazvane duljim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima. Lista profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju se Zakonom o listi profesionalnih bolesti. [19]

Ozljedom na radu smatra se svaka:

- ozljeda koja je izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem, odnosno ozljede uzrokovane naglim promjenama položaja tijela, kao i iznenadno opterećenje tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma ukoliko je takva ozljeda uzročno vezana uz obavljanje posla na kojem radi, ozlijeđena osoba,
- bolest osobe koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nekoga nesretnog slučaja odnosno viših sila za vrijeme rada ili za vrijeme obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje oboljela osoba ima svojstvo osiguranika,
- ozljede koju pretrpi na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, te na putu poduzetom zbog stupanja na posao koji mu je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojega je osiguran,
- ozljeda koju osiguranik pretrpi u vezi s korištenjem prava na zdravstvenu zaštitu i prava na profesionalnu rehabilitaciju,
- ozljede koju osoba pretrpi u vezi s prethodnim utvrđivanjem zdravstvene sposobnosti kada je to prema zakonu obvezno pri zasnivanju radnog odnosa. [6]

3.3. VRSTE OŠTEĆENJA KOJE UZROKUJU INVALIDITET

U tablici br. 1. prikazane su vrste oštećenja koje uzrokuju invaliditet ili kao komorbiditetne dijagnoze pridonose stupnju funkcionalnog oštećenja osobe za 2016. godinu u Hrvatskoj.

Tablica 1. Prikaz vrsta oštećenja koje uzrokuju invaliditet ili kao komorbiditetne dijagnoze pridonose stupnju funkcionalnog oštećenja osobe za 2016. godinu.

Vrste oštećenja	Ukupan broj	% od ukupnog broja osoba s invaliditetom	Prevalencija / 1000 stanovnika
oštećenje lokomotornog sustava	150990	29,5	35
duševni poremećaji	129289	25,3	30
oštećenje drugih organa	118161	23,1	28
oštećenje središnjeg živčanog sustava	93290	18,2	22
intelektualna oštećenja	24669	4,8	6
oštećenje glasovno govorne komunikacije	22725	4,4	5
oštećenje vida	17377	3,4	4
oštećenje sluha	13461	2,6	3
oštećenje perifernog živčanog sustava	12361	2,4	3
prirodne anomalije i kromosomopatije	10143	2	2
autizam	1925	0,4	0,4
višestruka oštećenja	151517	29,6	35

Izvor: https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2016/04/Invalidi_2017.pdf [13]

Međunarodna klasifikacija funkcioniranja daje prikaz opisa zdravlja i zdravstvenog statusa, a ne posljedica bolesti. Sastoji se od tjelesnih funkcija i tjelesnih struktura, aktivnosti i participacije što su jednako vrijedne kategorije, te obuhvaćaju ove komponente:

1. tjelesno funkcioniranje (npr. mentalno funkcioniranje, senzoričko funkcioniranje, funkcioniranje kardiovaskularnog aparata i sl.) i tjelesne strukture (npr. struktura živčanog sustava, strukture vezane za sustav kretanja i strukture vezane za endokrin i metabolički sustav i sl.)
2. aktivnosti (u relaciji sa svakodnevnim aktivnostima osobe i općenito samoaktivnošću) i participacija (uključivanje u životne situacije, npr. komunikacija, mobilnost, samozbrinjavanje, socijalna participacija i sl.)

3. pripadne informacije o kompleksnosti oštećenja i čimbenicima okoline (stavovi, usluge, sustav podrške, politika, socijalni odnosi, pomoćna tehnologija i sl.). [6]

Svaki čovjek ima pravo na rad. Uskraćivanje prava na rad je oblik diskriminacije i nitko nema pravo zabranjivati ljudima da se zaposle i rade. U nekim slučajevima se ipak može zakonom ograničiti da ljudi rade one poslove koji ozbiljno ugrožavaju njihov život i zdravlje. [7]

Govoreći o osobama s invaliditetom govorimo zapravo o osobama s tjelesnom invalidnošću, osobama s kroničnim bolestima, osobama s oštećenjima sluha, osobama s oštećenjima vida, osobama s intelektualnim poteškoćama i osobama s višestrukim oštećenjima. U istu skupinu, prema nekim autorima, spadaju i osobe s teškoćama u glasovno-govornoj komunikaciji te osobe s psihičkim i organskim smetnjama.

„Osoba s invaliditetom je svaka osoba kod koje postoji tjelesno, osjetilno ili mentalno oštećenje koje za posljedicu ima trajnu ili na najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu,“ je definicija prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. [9]

Osoba s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu trajnu ili na najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti i raditi na tržištu rada pod općim uvjetima. Iznimno, osobom s invaliditetom smanjenih radnih sposobnosti može se smatrati i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti. [9]

3.4. FIZIČKA OŠTEĆENJA NASTALA TIJEKOM RADA

Tjelesno oštećenje je uži pojam od invaliditeta. Kod tjelesnog oštećenja gube se tjelesne, ali ne i druge funkcije, i dolazi do gubitka ili znatne onesposobljenosti određenog organa ili dijela tijela. Tjelesno oštećenje je specifičan rizik, a pojavljuje se kao posljedica ozljede na radu i profesionalne bolesti. Tako je sužen krug osoba koje mogu ostvariti prava po osnovi tjelesnog oštećenja. Tjelesno oštećenje ne dovodi uvijek do invalidnosti. Sve dok radnik ima radnu sposobnost za obavljanje svoga profesionalnoga posla, a radna sposobnost mu nije smanjena više od polovice prema tjelesno i psihički zdravom osiguraniku (radniku), ne govorimo o invalidnosti. U slučaju gdje radnik ne može dalje raditi, stječe pravo na invalidsku mirovinu i nastavlja koristiti naknadu za tjelesno oštećenje. [18]

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju dva su osnovna uvjeta koja osiguranik mora zadovoljiti da bi stekao pravo na invalidsku mirovinu, a to su postojanje djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i uvjet staža. Djelomični gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika postoji smanjenje radne sposobnosti, a s obzirom na zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost ne može se profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad na drugim poslovima, ali može raditi najmanje 70% radnog vremena na prilagođenim poslovima koji odgovaraju njegovim dosadašnjim poslovima, i to iste ili slične razine obrazovanja. Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika nastaje trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti. Ako je djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti nastao zbog bolesti i / ili ozljede izvan rada prije navršenih 65 godina života, pravo na invalidsku mirovinu osiguranik stječe ako mu navršeni mirovinski staž pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka. [28]

3.5. PRAVA OSOBA S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA KOD ZAPOSŁJAVANJA

Osoba s fizičkim ograničenjima koja ima status invalidnosti, a koja je zaposlena kod poslodavca ili koja se samozapošļava ima određena prava i povlastice koje pomažu da poboljša ili obnovi svoje zapošļavanje. Jedan od prava je poticaj Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošļavanje osoba s invaliditetom. Osoba s invaliditetom koja želi pokrenuti samostalnu djelatnost ili se samozaposliti ima pravo na poticaje za samozapošļavanje. Poticaje za samozapošļavanje dodjeljuje Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, a poticaj iznosi 30.000,00 kuna. [8]

Utvrđivanje tjelesnog oštećenja je osnova za ostvarivanje prava na novčanu naknadu. Novčanu naknadu se može ostvariti u sustavu mirovinskog osiguranja ili u sustavu socijalne skrbi. Postupak utvrđivanja tjelesnog oštećenja pokreće se kada se podnesete zahtjev za utvrđivanje tjelesnog oštećenja službi mirovinskog osiguranja ili centru za socijalnu skrb. U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti, tjelesno oštećenje utvrđuje komisija za medicinsko vještačenje područnog ureda HZMO-a.

Poslodavac koji zapošļava osobu s invaliditetom, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošļava, može ostvariti pravo na sljedeće olakšice:

- pravo na porezne olakšice predviđene posebnim propisima,
- pravo na poticaje predviđene posebnim ugovorom o zapošļavanju osoba s invaliditetom sklopljenim s Hrvatskim zavodom za zapošļavanje, nadležnom službom socijalne skrbi, jedinicom lokalne i područne (regionalne) samouprave ili s drugim poslodavcem,
- pravo na poticaje pri zapošļavanju osoba s invaliditetom koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošļavanje osoba s invaliditetom te
- pravo na druge novčane poticaje. [29]

3.6. UVOĐENJE U POSAO I PRILAGODBA OSOBE S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA

Kada se zaposli osoba s fizičkim ograničenjima potrebno je izvršiti prilagodbu posla i radnog procesa. Nakon zapošljavanja, posebice ako poslodavac po prvi put zapošljava osobu s invaliditetom, vrlo je bitno da se osigura kvalitetno uvođenje u posao – što je korisno za posloprimca, za radne kolege, ali i za samog poslodavca. Uvođenje u posao treba stvoriti kvalitetnu klimu za suradnju i potpunu integraciju osobe u poduzeće dok fizička i komunikacijska prilagodba osigurava dugotrajna ulaganja za potpuno sudjelovanje zaposlenika s invaliditetom u radnom procesu. Pri tome, poslodavac treba provesti uvođenje u samu tvrtku, usluge, i posao na kojem će raditi osoba s invaliditetom, kao što bi to napravio i za svakog drugog novog zaposlenika. Bitne informacije za posao i radno mjesto, kao što su radne upute, radni priručnici, informacije o poslovnici, postupci vezani za sigurnosti i zdravlje, trebaju biti prenesene osobi s invaliditetom na način koji će osigurati da je u potpunosti informirana – uzimajući u obzir vrstu invaliditeta, npr. ako je slijepa ili slabovidna osoba, gluha, itd. [8, 10]

3.6.1. Osobni asistenti

Osobe s fizičkim ograničenjima mogu imati osobnog asistenta kako u privatnom životu tako i na radnom mjestu. Usluge asistencije za osobe s invaliditetom obuhvaćaju uslugu osobne asistencije, uslugu tumača/prevoditelja hrvatskog znakovnog jezika i uslugu videćeg pratitelja slijepim osobama. Korisnici programa su osobe s tjelesnim oštećenjem kojima je nužno potrebna praktična pomoć u samozbrinjavanju, gluhoslijepe osobe s dodatnim poteškoćama, slijepe osobe s dodatnim poteškoćama te gluhe osobe s dodatnim poteškoćama kojima je nužno potrebna praktična pomoć u samozbrinjavanju. Korisnici usluge videćeg pratitelja su slijepe osobe koje su nesamostalne u kretanju (nisu u stanju samostalno se kretati niti uz korištenje bijelog štapa odnosno psa vodiča).

Primjer osobe s fizičkim ograničenjima je nedavno preminuli znanstvenik britanski fizičar Stephen Hawking koji je uspješno obavljao svoj posao uz pomoć asistenata. Osim brojnih medicinskih asistenata koji su mu bili neophodni imao je asistente koji su mu

pomagali u poslu. Hawkingov pomoćnik trebao je biti poslijediplomski student, inteligentna mlada osoba koja znanstveniku pomaže u planiranju predavanja, održavanja njegove web stranice, ali i odgovarao na brojna pitanja ljudi iz cijelog svijeta.

Stephen Hawking bolovao je od Lou Gehrigove bolesti ili amiotrofične lateralne skleroze, teškog neurološkog oboljenja koje ga je u potpunosti paraliziralo. Fizičar nije mogao govoriti, a s okolinom je komunicirao uz pomoć specijalnog kompjutera i sintesajzera. Hawkingov pomoćnik znanstvenika je slijedio i na njegovim putovanjima po svijetu [27].

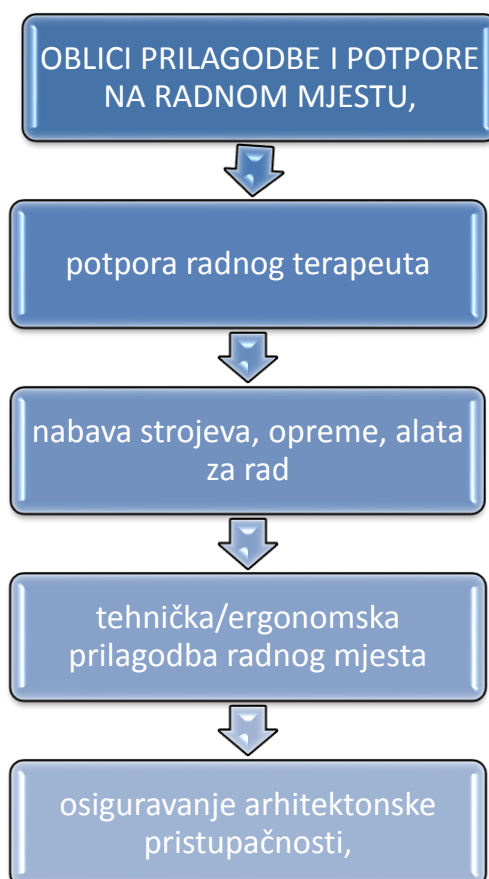
U sklopu uvođenja u posao, poslodavac, zajedno sa zaposlenikom s invaliditetom, treba razmotriti koje su prilagodbe i potpora na radnom mjestu potrebni kako bi ta osoba mogla kvalitetno raditi, uzimajući u obzir vrstu invaliditeta. Bitno je razgovarati i s radnim kolegama koji će raditi s osobom s invaliditetom kako bi dali prijedloge, ali i bili obaviješteni o potrebnim potporama i prilagodbama koje će se provesti. Za poslodavce koji nemaju iskustva s osobama s invaliditetom, tj. s određenim vrstama invaliditeta, korisno je kontaktirati stručne službe koje mogu pružiti više informacija i savjeta kako kvalitetno uvesti zaposlenika u posao. U slučaju da je riječ o novom zaposleniku koji ima invaliditet koji utječe na komunikacijske vještine, za nadređenu osobu i suradnike je korisno organizirati tečaj ili seminar o alternativnim mogućnostima komunikacije. Pri organizaciji takvog seminara unutar tvrtke stručnu podršku mogu pružiti kako udruge osoba s invaliditetom tako i npr. studenti koji studiraju u području profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, kojima bi ovakvo praktično iskustvo vjerojatno dobrodošlo. [10]

Što se odnosi i na razvoj same organizacije u smislu stvaranja širih planova i procesa, ali i na razvoj vlastite radne okoline koja bi adekvatno prihvatila zaposlenika s invaliditetom. Osobe s invaliditetom u tom kontekstu ne predstavljaju osobe različite od nas – već predstavljaju zaposlenike koji uz određene intervencije rade i doprinose organizacijskom rastu i razvoju. Kompetencije predstavljaju osnovu za procjenu kandidata i zapošljavanje zaposlenika. Kompetencije definiramo kao sposobnosti, znanja, vještine, stavove, vrijednosti osobe koje su esencijalne za obavljanje posla i po kojima se kompetentni zaposlenici razlikuju od onih prosječnih. Poslovna logika poslodavca podrazumijeva da se zapošljavanje prema kompetencijama primjenjuje dosljedno. Kvalitetno definirane kompetencije, kvalitetno pripremljena analiza posla i kvalitetan proces selekcije važni su elementi održivosti i

zadržavanja radnog mjesta te na taj način i dugoročnog zapošljavanja. Zapošljavanje kao pomoć nije nužno dugoročan vid pomoći. [10]

3.7. PRILAGODBA RADNOG MJESTA

Svakom zaposleniku poslodavac treba osigurati kvalitetne uvjete za rad kako bi mogao učinkovito obavljati svoj posao. U slučaju osoba s fizičkim ograničenjima i statusom invalida ta prilagodba je specifična s obzirom na njihov specifični invaliditet, ali i zbog toga je dostupna značajnija potpora za poslodavce kako bi ih se potaknulo da osiguraju tu prilagodbu, koja je također zakonski obvezujuća. Analiza radnog mjesta dati će odgovor o potrebnim prilagodbama radnog mjesta. Analiza treba voditi računa o opisu radnih zadataka, motorici, fizičkoj i psihičkoj zahtjevnosti posla, mogućnostima prilagodbe radnog mjesta. Poslodavcu stoje na raspolaganju različiti oblici prilagodbe i potpore na radnom mjestu, čije financiranje poslodavcu može osigurati Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. [10]



Slika 3. Različiti oblici prilagodbe i potpore na radnom mjestu
Izvor: <http://www.zaposlosi.hr/data/guide/01.pdf>(18.06.2018)

Prilagodba treba biti smisljena i namijenjena za određenu osobu, što je i uvjet za dobivanje (financijske) potpore za ostvarivanje prilagodbe. Zbog toga, u procjenu potrebne prilagodbe treba uključiti osobu s invaliditetom, suradnike, nadređenu osobu i vanjske radne terapeute, kako bi zajedno procijenili stvarnu potrebu za prilagodbom i potrebne resurse. Kriterij za razumnu prilagodbu uključuje tri međusobno povezana čimbenika:

- Prvo, prilagodba mora ukloniti prepreke za obavljanje posla za osobu koja je inače kvalificirana. Poslodavac mora poduzeti korake, kada god je to razumno izvedivo, da ublaži učinak invaliditeta osobe, kako bi omogućio njemu ili njoj da u potpunosti sudjeluje u radnom okruženju i da njegov ili njezin potencijal bude u potpunosti ostvaren.
- Drugo, ona mora omogućiti osobi s invaliditetom jednak pristup prednostima i mogućnostima zapošljavanja. Svi djelatnici moraju imati jednaka prava na promaknuće. Poslodavac mora poduzeti sve razumne korake kako bi osigurao osobama s invaliditetom, da im radna okolina ne sprječava pristup ili zadržavanje pozicija za koje su odgovarajuće kvalificirani.
- Treće, poslodavci mogu usvojiti najisplativiji način koji je skladu s gore dva navedena kriterija. [11]

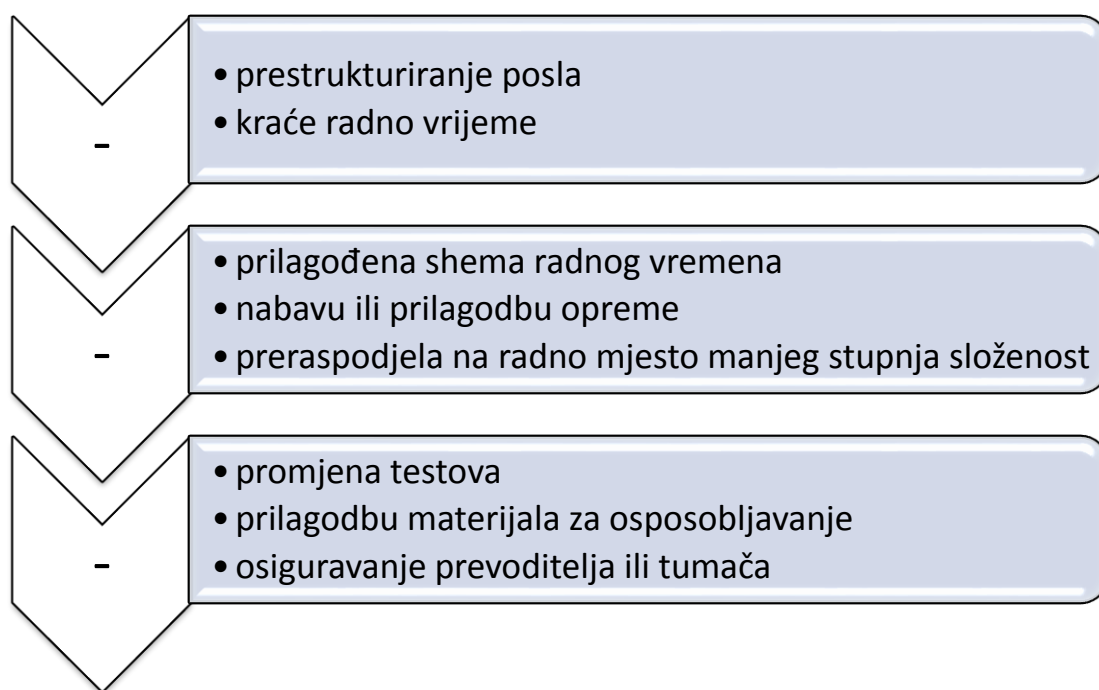
Tablica 2. Prilagodba radnog mjesta uključuje fizičke prilagodbe objekta, ali i nematerijalne prilagodbe

Fizičke prilagodbe	Nematerijalne prilagodbe
• Radni objekt • Sredstva rada • Oprema za rad • Prostor gdje osoba radi • Osobna sigurnosna oprema • Pomoćni prostori, dostupnost do radnog	• Organizacije rada • Potrebe pomoći druge osobe (asistenta) • Stvaranje dobre klime u radnom okolišu • Osposobljavanje, trening, obrazovanje

mjesta.	
---------	--

Izvor: osobna izrada prema Priručniku za nezaposlene osobe s invaliditetom [8]

Kod nematerijalnih prilagodbi, neke od njih poslodavac može sam osigurati, i to bez značajnijih troškova. Za određene zaposlenike s invaliditetom dovoljna prilagodba može biti primjerice revizija opisa posla te prilagoditi (obrisati) određene zadatke, zamijeniti ih s onima koje osoba može bez poteškoća obaviti te dio posla delegirati kolegi, a osoba s invaliditetom preuzme dio posla nekog drugog kolege. Zatim se mogu prilagoditi i mjerila uspješnosti, prvenstveno u ranim fazama zaposlenja. Dodatni aspekt su fleksibilni radni aranžmani koji mogu pomoći osobama s invaliditetom da obave posao na zadovoljavajući način.



Slika 4. Fleksibilni radni aranžmani

Izvor: osobna izrada prema Priručniku za nezaposlene osobe s invaliditetom. [8]

Na slici br. 3. Prikazani su samo neki od radnih aranžmana koji mogu pomoći osobama s invaliditetom. I u ovim slučajevima, bitno je uključiti osobu s invaliditetom, suradnike i nadređenog u procjenu i provedbu prilagodbe. [11]

Prilagodba radnog mjesta je podešavanje i uređivanje radnog mjesta, kako bi se kao zaposlenoj osobi s invaliditetom osigurali uvjeti za normalno obavljanje posla. Svaka

zaposlena osoba s invaliditetom ima pravo na prilagodbu radnog mjesta. Poslodavac koji zaposli osobu s invaliditetom mora joj osigurati uvjete rada koji su jednaki kao i za druge zaposlenike. [11]

Osim prilagodbe radnog mjesta postoje još neke druge prilagodbe koje mogu pomoći osobama sa fizičkim ograničenjima. Tako naknada razlike radi smanjenog radnog učinka što znači ukoliko osoba zbog svog invaliditeta ne može obavljati istu količinu posla kao i ostali radnici, poslodavac ima pravo na ovu naknadu. Sufinanciranje troškova osobnog asistenta (pomagača u radu): Ako osoba s invaliditetom ne može samostalno izvoditi neke radne aktivnosti poslodavac ima pravo na naknadu troškova za pomagača u radu osobi s invaliditetom. Poslodavac ima pravo na kreditna sredstva po povoljnim uvjetima za kupnju opreme i strojeva za zapošljavanje osobe s invaliditetom. Ako osoba s invaliditetom treba podršku u savladavanju radnog procesa, poslodavac ima pravo na naknadu troškova za radnog terapeuta koji joj pruža potrebnu podršku u trajanju od najviše 4 mjeseca. [8] Gotovo svako radno mjesto može se prilagoditi osobi s fizičkim ograničenjima, njihovo je zapošljavanje prilika, a ne namet. [11]

3.7.1. Državne subvencije za prilagodbu radnog mjesta

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom ima pravo na financiranje troškova prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada do najviše 120.000,00 kuna za najzahtjevnije prilagodbe. Za mnoge poslove potrebna je minimalna prilagodba, bez ikakvih troškova. Uz to, poslodavac može ostvariti od 10 do 70 posto subvencije za plaću zaposlene osobe s invaliditetom. Poslodavac koji ne ispunjava propisanu kvotu plaća kaznenu naknadu, to jest 30 posto minimalne plaće za svaku osobu koju ne zaposli, a ima obvezu zaposliti je, što je oko 980 kuna na mjesec za jednu osobu.

U Hrvatskoj u radno aktivnoj dobi ima oko 250.000 osoba s invaliditetom, od kojih je manji dio zaposlen. [12] S obzirom na djelatnost, najviše osoba s invaliditetom je u 2016. godini, zaposleno u prerađivačkoj industriji (20,92%) te u građevinarstvu (12,51%), administrativnim djelatnostima (11,28%), trgovini (9,52%) i uslužnim djelatnostima (9,22%). [11]

3.7.2. Uključivanje osoba s fizičkim ograničenjima na radno mjesto

Pri zapošljavanju osoba s invaliditetom od ključne važnosti je osigurati njihovo kvalitetno uključivanje u radnu okolinu te provesti eventualne prilagodbe. Isto se odnosi na novozaposlene osobe s invaliditetom, ali i za invalide rada, tj. osoba kod kojih je tijekom rada nastala profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti. [13] Razvoj strategije o uključivanju osoba s fizičkim ograničenjima na radno mjesto kao dijela upravljanja ljudskim resursima uključuje sljedeće elemente:

- Zapošljavanje osoba s invaliditetom bi poslodavci trebali promatrati u okviru jedne integralne politike upravljanja ljudskim resursima.
- Dio strategije koji se bavi pitanjem zapošljavanja i upravljanja osobama s invaliditetom bi se trebao formulirati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.
- U formuliranju same strategije uključivanja osoba s invaliditetom trebalo bi se konzultirati i s predstavnicima radnika kao i samim radnicima s invaliditetom.
- Sama strategija uključivanja osoba s invaliditetom na radno mjesto bi trebala biti komplementarna sa strategijom upravljanja ljudskim resursima u svom cilju da maksimizira doprinos i sposobnosti svih zaposlenih, uključujući one s invaliditetom i pružiti potporu i privrženost sigurnosti na radnom mjestu.
- Strategija se može osvrnuti i na osobe koje nisu same osobe s invaliditetom, ali u obitelji imaju takve osobe o kojima brinu (npr. zakonom propisan rad na pola radnog vremena i sl. za roditelje skrbnike).
- Strategija bi također mogla uključivati elemente podrške i provjere kako bi se osiguralo da se sama osoba s invaliditetom osjeća dobro na radnom mjestu, da njene radne sposobnosti odgovaraju potrebama poslodavca. Takav oblik potpore se može dobiti od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ili agencija koje imaju razvijene centre za procjenu kadrova kao i udruga koje pružaju ovaj vid podrške. [13]

3.7.3. Mogućnost rada od kuće osoba s fizičkim ograničenjima

Posao od kuće je radni odnos u kojem zaposlenik ne radi u tvrtki već posao obavlja u svom domu. Po potrebi dolazi u tvrtku kako bi obavio poslove koje ne može raditi od kuće (na primjer razni sastanci sa poslodavcem i klijentima). Zaposlenik komunicira sa poslodavcem preko računala ili telefonom. Kao i kod drugih poslova postoje dobre i loše strane rada od kuće. Razmislite možete li od kuće redovito obavljati radne zadatke, ali i možete li se naviknuti na odvojenost od ostalih radnika. Za uspješan rad od kuće potrebno je osigurati konkretno mjesto gdje ćete svakodnevno izvršavati poslove. [9]

Rad od kuće koji se u Zakonu o radu naziva rad na izdvojenom mjestu. Plaća radnika na izdvojenom mjestu ne smije biti manja od plaća ostalih radnika koji rade na istim ili sličnim poslovima u prostorijama kod istog poslodavca.

Na rad od kuće ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o: rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci. Međutim, propisano je da količina posla i rokovi za izvršenje posla ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Ukoliko se osoba s fizičkim ograničenjima želi samozaposliti također je moguće obavljati posao od kuće. [9]

3.8. DISKRIMINACIJA OSOBA S INVALIDITETOM PRI ZAPOSŁJAVANJU

Najveći problem zapošljavanja osoba s fizičkim ograničenjima je diskriminacija koja se odnosi na nejednako postupanje prema jednom čovjeku ili skupini. Do nejednakog postupanja može doći zbog različite boje kože (rasa), spola, kulture, vjere, invaliditeta. Diskriminaciju ne moraju počiniti samo osobe nego i država, grad ili neka tvrtka. Zakonom o suzbijanju diskriminacije se osigurava zaštita i promicanje jednakosti. [14]

Oblici diskriminacije su:

1. Izravna diskriminacija je na primjer natpis na vratima tvrtke “Ne zapošljavamo osobe s invaliditetom”.
2. Neizravna diskriminacija je diskriminacija koja nije tako očita i vidljiva kao izravna.
3. Uznemiravanje - ponašanje koje povređuje dostojanstvo osobe: uvrede ili ismijavanje zbog jezika, vjere, invaliditeta. Uznemiravanje na osnovu spola je uznemiravanje primjerice jedine žene u uredu u kojem rade muškarci. ‘Mobing’ nije isto što i uznemiravanje. Mobing je zlostavljanje na poslu.
4. Diskriminacija s namjerom: Ne omogućavanje razumne prilagodbe osobama s invaliditetom na radnom mjestu.
5. Segregacija prisilno razdvajanje osoba po spolu, vjeri ili nekom drugom obilježju. Na primjer da sve osobe s invaliditetom rade u 1 prostoru a ostali zaposlenici u drugoj.
6. Teži oblici diskriminacije ako se diskriminacija ponavlja više puta, traje duže vrijeme ili ako se osoba diskriminira po više obilježja (na primjer i po spolu i zbog invaliditeta).
7. Viktimizacija ako se prema osobi koja je prijavila diskriminaciju loše ponaša zbog toga.

Poslodavac ima obavezu prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije osigurati zaposlenicima s invaliditetom pristup radnom mjestu i odgovarajuće uvjete rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjerni teret za onoga tko je to dužan omogućiti. U tu svrhu služe prethodno opisani poticaji za

omogućavanje prilagodbe radnog mjesta Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. [14]

3.9. ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S FIZIČKIM OGRANIČENJIMA U POMORSTVU

Stopa zapošljavanja osoba s invaliditetom je vrlo niska, a u pomorstvu je još niža. Naime, kako su ranije u radu opisana radna mjesta koja su specifična za rad na brodu i u pomorstvu za rad tih radnih mjesta potrebna je puna fizička sprema. Stoga je teško očekivati da osoba s fizičkim ograničenjima obavlja posao mornara. No, osobe s fizičkim ograničenjima mogu se zaposliti kao pomoćno osoblje u kuhinji na nekom putničkom brodu, zatim kao pomoćni konobari, i slično. Osim navedenog osobe s invaliditetom mogu obavljati posao u administraciji neke pomorske agencije, lučke kapetanije i sl. gdje će se prilagoditi radno mjesto ovisno o stupnju fizičkog ograničenja.

Drugi odgovarajući posao je posao (radno mjesto) koji osiguranik (invalid rada) može obavljati određeno radno vrijeme, u skladu prema preostaloj radnoj sposobnosti i s radnim naporom koji ne pogoršava stanje njegove invalidnosti. "Preostala radna sposobnost" u tom slučaju postoji ako se taj posao može obavljati najmanje s polovicom redovitoga radnog vremena (ili s punim radnim vremenom u slučaju određivanja profesionalne rehabilitacije). [30]

Fizičko ograničenje može nastati i tijekom rada. Ukoliko dođe do težih ozljeda nakon kojeg se ustanovi invaliditet obično se isplaćuje odšteta iz osiguranja ovisno o stupnju invaliditeta. Svatko tko se, kao posljedica bolesti ili slabosti, ne može vratiti na svoje prethodno radno mjesto, mora se smatrati invalidom, osim ako nije u mogućnosti obavljati drugu aktivnost koja odgovara njegovoj snazi i sposobnosti, u kojem slučaju osiguranje mora jamčiti odgovarajuće prekvalifikacije. [21]

3.10. PRIPREMA ZA PROMJENU RADNOG MJESTA

Ukoliko se tijekom radnog vijeka kod posloprimca ustanovi profesionalna nesposobnost za obavljanje trenutnog posla, temeljem nalaza prvostupanjskog tijela, ta osoba se upućuje na profesionalnu rehabilitaciju kako bi se osposobila za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu. Ukoliko se nakon profesionalne rehabilitacije osoba osposobi za

rad, temeljem nalaza ovlaštenog tijela, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za poslove za koje je osoba sposobna, koji bi trebao što više odgovarati prethodnim poslovima. Pri tome je poslodavac dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ukoliko posloprimac ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od one koja bi mu pripadala, osim ako je neopravdano odbio ponuđeni posao poslodavca. [10]

Većina prijavljenih nezaposlenih osoba u Hrvatskoj s invaliditetom završila je srednjoškolsko obrazovanje i nema radnog iskustva, a prosječno su stari između 20 i 24 godine. Zanimanja u kojima su se najviše zapošljavale osobe s invaliditetom su: pomoćni kuhari, čistači, administrativni službenici, radnici u održavanju, vrtlarski radnici itd.

Ukoliko dođe do fizičkog oštećenja nakon kojeg je zaposlenika potrebno izmjestiti na drugo radno mjesto potrebno je provesti određene pripreme. Na taj način se objektivno procjenjuje i usklađuje potreba, želja i mogućnosti korisnika za rad na radnom mjestu na koje ga se izmješta. Tako se postiže zadovoljavajuća razina osposobljenosti korisnika predviđenih za buduće radno mjesto. Vizija da se i takva minimalna podrška s vremenom, a u skladu s timskom procjenom, svede na podršku prirodne sredine (radna okolina), jer je krajnja želja korisnika raditi i biti društveno koristan i potpuno samostalan kao i svi drugi ljudi.

Uz sve navedeno nezaobilazna je neposredna radna okolina, svojim korektnim i susretljivim ponašanjem, te pozitivnim ozračjem na radnom mjestu što je najbolja prirodna podrška zaposleniku s fizičkim ograničenjima. [23]

4. ZAKLJUČAK

Uključivanje osoba s fizičkim ograničenjima odnosno osobe koje imaju status invalida u svijet rada jedan od ključnih elemenata pri ostvarivanju njihove potpune integracije u društvo. Međutim, o konkurentnosti osoba s invaliditetom potrebno je voditi računa od trenutka identificiranja odnosno stjecanja invaliditeta, a to svakako zahtijeva zajednički pristup svih segmenata društva. Dakle, tjelesno oštećenje postoji kada kod osobe nastane gubitak, značajnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba, bez obzira na to uzrokuje li ono ili ne uzrokuje smanjenje ili gubitak radne sposobnosti.

Osobe s fizičkim ograničenjima odnosno invaliditetom još uvijek su nedovoljno obuhvaćeni u smislu zapošljavanja. U Hrvatskoj se dodjeljuje nagrada poslodavcima koji u najvećem broju zapošljavaju invalide. Nagradom se skreće pozornost na problematiku zapošljavanja osoba s invaliditetom pri čemu se upozorava na pozitivne primjere s krajnjim ciljem senzibiliziranja poslodavaca na brojnije zapošljavanje osoba s invaliditetom, piše u obrazloženju nagrada. Učinak koji se želi postići nagradom je da se zapošljavanje osoba s invaliditetom stavi u pozitivan kontekst ravnopravnog sudjelovanja na tržištu rada na osnovi specifičnih kompetencija i vještina. Nagradom se nagrađuju poslodavci koji su prepoznali kvalitete i mogućnosti osoba s invaliditetom te im osigurali radna mjesta koja najbolje odgovaraju njihovoj preostaloj radnoj sposobnosti, uključujući ih u radnu sredinu i na taj način promičući poštovanje različitosti na radnome mjestu.

Primjer osobe sa fizičkim ograničenjima je nedavno preminuli znanstvenik britanski fizičar Stephen Hawking koji je uspješno obavljao svoj posao uz pomoć asistenata. Hawkingov pomoćnik trebao je biti poslijediplomski student, inteligentna mlada osoba koja znanstveniku pomaže u planiranju predavanja, održavanja njegove web stranice, ali i odgovarao na brojna pitanja ljudi iz cijelog svijeta. Stephen Hawking bolovao je teškog neurološkog oboljenja koje ga je u potpunosti paraliziralo. Fizičar nije mogao govoriti, a s okolinom je komunicirao uz pomoć specijalnog kompjutera i sintesajzera.

Radna mjesta koja su specifična za rad na brodu i u pomorstvu su vrlo zahtjevna, i potrebna je potpuna fizička sprema. Stoga je teško očekivati da osoba s fizičkim ograničenjima obavlja posao mornara. Osobe s fizičkim ograničenjima mogu obavljati

poslove u administraciji neke pomorske agencije, lučke kapetenije i sl. gdje će se prilagoditi radno mjesto ovisno o stupnju fizičkog ograničenja.

LITERATURA

1. Buntak, K., Sesar, V., Vršić, M. (2013). Analysis and designing a workplace. Tehnički glasnik, 7(3), 311-315.
2. <http://arhiva.trend.hr/clanak.aspx?BrojID=69&KatID=22&ClanakID=74>(12.06.2018)
3. Zakon o radu NN 93/14, 127/17
4. Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/14, 154/14
5. Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja NN 69/2005
6. Vajda, A., Modaliteti zaštite osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj Sigurnost 55 (4) 341 - 350 (2013)
7. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje,
<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5115>(12.06.2018)
8. Priručnik za nezaposlene osobe s invaliditetom za aktivno traženje posla
<http://www.cisok.hr/UserDocsImages/baza-znanja/Prirucnici%20i%20brosure/Prirucnici/Priru%C4%8Dnik%20za%20nezaposlene%20osobe%20s%20invaliditetom%20za%20aktivno%20tra%C5%BEenje%20posla.pdf>(15.06.2018)
9. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18
10. <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf>(14.06.2018)
11. Technical assistance guidelines on the employment of people with disabilities (The South African Department of Labour), str 15.
12. <https://www.mojarijeka.hr/vijesti/gotovo-svako-radno-mjesto-moze-se-prilagoditi-osobi-s-invaliditetom/>(16.06.2018)
13. https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2016/04/Invalidi_2017.pdf(20.06.2018)
14. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12
15. <http://www.uir-zagreb.hr/pravno-savjetovaliste-5/cesto-postavljana-pitanja/48-tjelesno-ostecenje-i-invalidnost>(21.06.2018)
16. Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom
17. Zakon o mirovinskom osiguranju NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18
18. <https://burza.com.hr/portal/tjelesno-ostecenje/7435>(25.06.2018)
19. Zakon o listi profesionalnih bolesti NN. br. 162/98. i 107/07.
20. <https://hr.wikipedia.org/wiki/Brod>(30.06.2018)
21. <http://www.maritime.lu/registration-procedure#art5>(30.06.2018)

22. Dragičević, Z., Kirin, S. Oblikovanje radnog mjesta u tehnološkom procesu. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, 2007. 49(2),
23. http://www.crzagreb.hr/hr/o_nama/bilteni/prirucnik.pdf
24. Učur, M. Đ., Smokvina, V. (2015). Problematika radnopravnog statusa pomorca i ribara u pomorskoj plovidbi u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na registraciju ugovora o radu. Naše more: znanstveno-stručni časopis za more i pomorstvo, 62(4 Supplement), 104-112.
25. Zakon o pomorskom dobru i morskim lukama NN 158/03, 100/04, 141/06, 38/09, 123/11, 56/16.
26. Učur, M. (2000). Lučki radnici i propisi o morskim lukama. Pomorski zbornik, 38(1), 171-182.
27. <https://www.jutarnji.hr/arhiva/stephen-hawking-u-potrazi-za-asistentom/3221375/>
28. [http://klinika.pravo.unizg.hr/content/invalidska-mirovina\(11.07.2018\)](http://klinika.pravo.unizg.hr/content/invalidska-mirovina(11.07.2018))
29. [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Prirucnik_za_poslodavce_final.pdf\(11.07.2018\)](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Prirucnik_za_poslodavce_final.pdf(11.07.2018))
30. <https://hrcak.srce.hr/file/47355> (11.07.2018)

POPIS SLIKA

Slika 1. Elementi radnog mjesta.....	2
Slika 2. Primjer tipične posade trgovačkog teretnog broda	5
Slika 3. Različiti oblici prilagodbe i potpore na radnom mjestu	21
Slika 4. Fleksibilni radni aranžmani.....	22

POPIS TABLICA

Tablica 1. Prikaz vrsta oštećenja koje uzrokuju invaliditet ili kao komorbiditetne dijagnoze pridonose stupnju funkcionalnog oštećenja osobe za 2016. godinu. 14

Tablica 2. Prilagodba radnog mjesta uključuje fizičke prilagodbe objekta, ali i nematerijalne prilagodbe..... 21