

RADNIČKA PRAVA

VIJESTI TEKSTOVI VIDEO RADNO PRAVO PARTNERI

Unesite pojam :

ČLANCI

INTERVJUI

ISTRAŽIVANJA

KNJIGE

"IMAMO STEPENICE, TEŠKO ĆETE SE KRETATI": OSOBE S INVALIDITETOM NA RADNOM MJESTU

Objavljeno: 17.12.2021



"Nismo navikli mijenjati ustaljene radne operacije i organizaciju rada, iako za nekoga iz našeg radnog kolektiva to može biti pitanje ostanka u svijetu rada, a od radne sredine traži minimalne ustupke." Tim je riječima pravobraniteljica za osobe s invaliditetom Anka Slonjšak opisala radnu svakodnevicu osoba s invaliditetom. Naša Ana Vragolović u svom petom od šest tekstova serije o iskustvima osoba s invaliditetom u svijetu rada istražuje kako se u njemu krše njihova prava i s kakvim se oblicima diskriminacije susreću.

Nekoliko je glavnih prepreka zapošljavanju osoba s invaliditetom, koje smo identificirali u prethodnim tekstovima serije „Osobe s invaliditetom u svijetu rada“. Podsjetit ćemo, glavna prepreka zapošljavanju je nedovoljno pristupačan i sputavajući obrazovni sustav, zbog kojega mnogi ostaju i bez mogućnosti školovanja ili se mogu školovati samo za ograničena područja.

Za one koji se probiju kroz školovanje i završe neko zanimanje, prepreka su najprije predrasude poslodavaca, odnosno ustaljena mišljenja da neće biti sposobne odraditi radne zadatke i da mogu raditi samo određene poslove. Na taj se način osobe s invaliditetom getoizira i ne uzimaju se u obzir želje, talenti i interesi svakog ponaosob.

Tu se nadovezuje i nevoljkost poslodavaca da zaposle osobu s invaliditetom i prilagode joj radno mjesto, iako postoje poticaji i olakšice koje za te potrebe daje država.

Međutim, tu priča ne staje. Kako bi se povećao broj zaposlenih osoba s invaliditetom i osigurala njihova ravnopravnost nije dovoljno riješiti samo gore navedene probleme. Potrebno je i osigurati poticaje kojima bi se financirao prijevoz na posao za teže pokretne osobe s

“Imamo stepenice, teško ćete se kretati”: Osobe s invaliditetom na radnom mjestu - Radnička prava invaliditetom. Mnogim osobama s invaliditetom zbog zdravstvenih teškoća koje uzrokuju invaliditet rad u punom radnom vremenu predstavlja prepreku za prihvaćanje i zadržavanje posla, pa treba uvesti skraćeno radno vrijeme ili naknadu plaće do iznosa pune plaće za rad u nepunom radnom vremenu. Puno radno vrijeme za dio osoba s invaliditetom znači nepotrebno iscrpljivanje, dok bi unutar skraćenog radnog vremena bili produktivniji.

RAZUMNA PRILAGODBA RADNOG MJESTA NIJE TRAŽENJE POVLAŠTENOG TRETMANA

Jedna od prepreka zapošljavanju osoba s invaliditetom je izostanak razumne prilagodbe radnog mjesta. Radi se o pravu definiranom [Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom](#), koji obvezuje poslodavce da prilikom razgovora za posao i/ili zapošljavanja osiguraju “potrebnu i odgovarajuću prilagodbu da bi se osobama s invaliditetom osiguralo zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima”.

Iako je često riječ o lako primjenjivim rješenjima koja za osobu s invaliditetom znače zaštitu njezinog zdravlja i očuvanja radne sposobnosti, na razumnu prilagodbu gleda se uglavnom kao na traženje povlaštenog tretmana.

„Uvijek iznova neugodno iznenađuje koliko je to pravo teško ostvarivo u praksi, i u slučajevima besplatnih rješenja. Nismo navikli mijenjati ustaljene radne operacije i organizaciju rada, iako za nekoga iz našeg radnog kolektiva to može biti pitanje ostanka u svijetu rada, a od radne sredine traži minimalne ustupke. U slučaju da takva rješenja koštaju, osigurani su poticaji za njihovo financiranje i savjeti stručnjaka za profesionalnu rehabilitaciju. Primjeri su razni, ovisno o vrsti invaliditeta i naravi radnog mjesta: od potrebe za fleksibilnim radnim vremenom do češćih pauza tijekom radnog vremena, zamjene dijela radnih zadataka, prilagođavanja uredske opreme, osiguranja pristupačnosti uredskih prostorija i slično“, objašnjava **Anka Slonjšak**, pravobraniteljica za osobe s invaliditetom.



Foto: Anka Slonjšak

Navodi nam primjer osobe koja se kreće u elektromotornim kolicima: „Unatoč teškom tjelesnom invaliditetu, osoba se pokazala izuzetno sposobnom za poslove radnog mjesta na kojima je zaposlena. Međutim, naišla je na nerazumijevanje poslodavca nakon zamolbe da joj tijekom rada netko od kolega pruži jednostavnu podršku i pomogne arhivirati spise, donijeti dopis iz fotokopirnog aparata i sl., dakle fizičke poslove koje nije mogla obaviti zbog invaliditeta, a mogli bismo ih nazvati sporednima i nebitnima za sadržaj onoga što je bitno obilježje njezinog radnog mjesta. Ma kako se ovakva prepreka činila lako savladiva, pokazalo se da je nespremnost da se pronađu razumna rješenja bila najveća prepreka”, rekla je Slonjšak.

U ovakvim slučajevima rješenje bi bilo osiguranje podrške radnog asistenta. Međutim, takav oblik podrške još uvijek nije zakonski uređen, pa radni asistent i ne postoji kao zanimanje, iako za njime postoji potreba. Radni asistent bio bi zaposlen u područjima i slučajevima kad [asistivna \(pomoćna\) tehnologija](#) i druge vrste prilagodbe radnog mjesta nisu dovoljne, kako bi osobi s invaliditetom omogućio izvršavanje radnih zadataka.

Anka Slonjšak navodi da Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom priprema projekt *Osobni asistent na radnom mjestu* te se nada da će do kraja godine u projekt biti uključeni prvi korisnici. „Rezultati primjene ovog pilot projekta poslužit će nam kao predložak i stručna podloga za zakonsko uređenje, a zakonom bi se definirala i pitanja stručne spreme, radno-pravnog statusa i ostalo.“

SAPUNI S TOČKICAMA

Unatoč negativnim stranama regulacije zapošljavanja osoba s invaliditetom, treba isticati i pozitivne primjere. Jedan od njih je projekt Udruge slijepih Zagreb *Sapuni s točkicama* koji promiče zapošljavanje slijepih i slabovidnih osoba. U proizvodnom pogonu u Heinzelovoj 66 šestero radnika bavi se proizvodnjom sapuna. Proizvode sapune s točkicama, koji simboliziraju Brailleovo pismo, personalizirane poklon sapune i mozaik sapune, a od nedavno i tekuće sapune.

"Glavni cilj projekta je stvaranje novog zanimanja i razvoj samofinanciranja udruge", rekao nam je izvršni direktor Udruge slijepih Zagreb, **Goran Denis Tomašković**:

"Prva zapošljavanja naših članova započela su krajem 2016, a početkom 2017. Udruga je registrirala poduzeće u stopostotnom vlasništvu pod nazivom Sfera Visia. Pripremajući projekt, istražili smo zanimanja kojima se slijepe i slabovidne osobe bave u Europi i našli nešto čime se već sedamdesetak godina bave u Britaniji. Potom smo proveli radionice među našim nezaposlenim članovima kroz koje smo ispitali njihove sposobnosti i motivaciju. Ispitali smo 5-6 kreativnih tehnika poput izrade keramike, nakita i filcanja vune, a najviše interesa bilo je za izradu sapuna."

Cijeli pogon je automatiziran i prilagođen tome da u njemu može raditi osoba s oštećenjem vida, a podjela poslova također je određena prema različitim stupnjevima oštećenja. Četiri radnika imaju oštećenje vida, kao i voditeljica proizvodnje, inženjerka kemije. U pogonu je zaposlena i videća asistentica, kako bi bila oči ostalih radnika. I uredski prostor kreiran je prema njihovim potrebama.

Tomašković kaže da je najčešći komentar radnika na njihovo radno mjesto da bi si malogdje imali mogućnost sami kreirati uvjete rada i organizirati proizvodni proces prema svojim potrebama.

Smatra da se projektima poput *Sapuna s točkicama* mogu razbijati predrasude prema slijepim i slabovidnim osobama. Na taj se način pokazuje da su slijepe i slabovidne osobe sposobne obavljati i druge poslove osim onih na pozicijama telefonista i administrativnog tajnika, na kojima je danas vrlo teško zaposliti slijepu osobu. Kao primjer navodi da u Udruzi slijepih ima dosta članova koji su uspješni maseri, wellness terapeuti, fizioterapeuti, aromaterapeuti i sl.

Ističe da se u trenutnoj situaciji teško zapošljavaju i članovi koji su završili srednju školu i oni koji su završili fakultet, a čak i kad dođe do zapošljavanja susreću se s preprekama – konkretno, nedostatkom radnog asistenta: „Slijepi profesori u školama imaju problema jer je sve više i više administracije. Također, zadnje dvije godine aktualna je online nastava, čiji je format slika, i gdje je nužna asistencija osobe koja vidi. Međutim, trenutno nema rješenja za taj problem. Mi smo ga riješili kroz europski projekt, ali on ima svoje trajanje. Potrebno je naći zakonska rješenja da se uvede radni asistent prema vrsti invaliditeta, oštećenju i poslu koji osoba radi.“

Još jedna otežavajuća okolnost za zapošljavanje slijepih i slabovidnih osoba jest nedovoljan broj rehabilitacijskih programa – organiziranih aktivnosti kojima je cilj procijeniti radne i opće sposobnosti osobe, informirati osobu o mogućnostima podrške i osigurati radno osposobljavanje, obrazovanje i stjecanje vještina s kojima bi se osoba mogla zaposliti. Također, takvi programi centralizirani su u Zagrebu, što je također nedostatak cijelog sustava, jer su izostavljeni ostali dijelovi Hrvatske.



Foto: [Sapuni s točkicama](#)

„Treba promijeniti percepciju slijepih osoba kao korisnika socijalne pomoći i toj skupini društva omogućiti da ostvari svoj potencijal i da doprinese društvu u kojem živi. Nadamo se da će ovo biti poticaj i drugima da uključe slijepe i slabovidne osobe u svoj radni tim, organizaciju i da će uvidjeti sposobnosti i volju slijepih i slabovidnih osoba. Slijepe i slabovidne osobe mogu mnogo postići i u tome se ne razlikujemo od drugih”, zaključuju u Udruzi slijepih Zagreb.

DISKRIMINACIJA NA POSLU I KRŠENJE RADNIČKIH PRAVA

Osim s nedostatkom radnog asistenta, zaposlene osobe s invaliditetom susreću se i s kršenjima radničkih prava. U Ustanovi za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES (skraćeno od „defektni sluhom“) smještenoj u Splitu, u nekoliko proizvodnih jedinica (tiskara, kartonaža, fleksografija, konfekcija, sitotisak, prehrana) i pripadajućim službama zaposleno je 216 radnika, od kojih je 117 osoba s invaliditetom.

[U dopisu iz 2019.](#) koji potpisuju tri sindikata (Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, Sindikat turizma i usluga Hrvatske, Sindikat osoba s invaliditetom Hrvatske) navodi se da plaće u Ustanovi DES nisu rasle zadnjih trinaest godina, unatoč tome što bi subvencija Grada Splita Ustanovi trebala rasti na godišnjoj razini. Uprava je tada prekinula pregovore za kolektivni ugovor i donijela sistematizaciju radnih mjesta bez prethodne komunikacije sa sindikatima. Ukinuti su topli obrok i potpore radnicima za pomagala jer, prema navodima sindikata, Uprava smatra da se potpore duplaju s onima koje daje HZZO.

Isto tako, u dopisu se navodi da su zbog nove sistematizacije, kadrovanja, „ukidanja ili promjene naziva radnog mjesta kako bi se degradirali 'stari', a zaposlili 'novi' radnici, izmjena pravilnika o radu, pojačanog pritiska na starije radnike za njihovim prijevremenim odlaskom u mirovinu, radnici, a pogotovo osobe s invaliditetom, pod stalnim stresom.”

Za komentar smo upitali sva tri sindikata potpisana u dopisu i za komentar upitali Upravu Ustanove DES, a do trenutka objavljivanja teksta odgovorila nam je samo **Ivana Ilić**, predsjednica Sindikata osoba s invaliditetom Hrvatske. Ona potvrđuje da je u Ustanovi DES bilo manipulacija radnicima s invaliditetom, ali da su se djelovanjem Sindikata poboljšavali radni uvjeti u ustanovama u kojima sindikat djeluje (DES-Split, URIHO-Zagreb, Suvenir-Sirač), posebno u URIHO-u čiji ravnatelj Držaić „ima maksimalno razumijevanje za osobe s invaliditetom“. Također ističe da u Ustanovi Suvenir u Siraču radnici nisu redovno primali plaću prije dolaska sadašnjeg ravnatelja Baščevana.

Ilić nam je isto tako rekla da Sindikat osoba s invaliditetom Hrvatske ima sklopljene kolektivne ugovore u Ustanovama URIHO i DES Split, kojima su poboljšana neka prava, npr. besplatan obrok u kuhinji Ustanove ili povećan broj dana godišnjeg odmora.

U dosadašnjem radu nailazila je na kršenja radničkih prava, osobito na podcjenjivanje osoba s invaliditetom od šefova i nekorektan odnos zdravih osoba prema osobama s invaliditetom (npr. prebacivanje vlastitih zadataka na osobe s invaliditetom). Ipak, naglašava da u Ustanovama

postoje službe koje mogu pomoći u takvim slučajevima (Pravna služba, Služba za rehabilitaciju, Služba zaštite na radu) te da „sindikati i radničko vijeće imaju uvijek budno oko po pitanju kršenja radničkih prava i reagiraju“.

DISKRIMINACIJA KOD ZAPOSŁJAVANJA

Jedno od čestih kršenja ljudskih prava jest diskriminacija prilikom razgovora za posao. Pritužbe koje je u dosadašnjem radu prikupila pravobraniteljica za osobe s invaliditetom pokazuju da se kandidati koji su osobe s invaliditetom uglavnom ne natječu ravnopravno u odnosu na ostale kandidate kod natječajnih postupaka za posao.

„Dok se ostale kandidate detaljno ispituje o radnom iskustvu i drugim vještinama, često je u odnosu na osobu s invaliditetom jedina tema intervjua invaliditet, iako udovoljava svim natječajnim uvjetima, posjeduje traženo znanje, iskustvo i vještine. Problem je što diskriminacija doista postoji, međutim u natječajnim postupcima teško je dokaziva. Sadržaj intervjua i nedozvoljena pitanja teško je dokazati“, kaže Slonjšak.

Neke od izlika poslodavaca da ne zaposle osobu s invaliditetom su „Ne možemo vas primiti jer ćete često koristiti bolovanje“ ili „Imamo stepenice, teško ćete se kretati“, navodi Ivana Ilić, predsjednica Sindikata osoba s invaliditetom Hrvatske.

ODGOVORNOST DRŽAVE

Unatoč brojnim preprekama i otežavajućim okolnostima za zapošljavanje osoba s invaliditetom, ima i pozitivnih primjera, poput pokretanja projekta *Sapuni s točkicama*. Međutim, takvi primjeri ne bi smjeli ovisiti o projektima koji su kratkoročni i nesigurni, niti o individualnoj volji poslodavaca. Iako su neke olakšice za zapošljavanje osoba s invaliditetom osigurane, poput subvencija za prilagodbe radnog mjesta ili dijela plaće i obveze kvotnog zapošljavanja, te mjere u praksi ne funkcioniraju pa osobe s invaliditetom i dalje ostaju „teret“ poslodavcu koji će rado izbjeći.

Država stoga mora preuzeti glavnu ulogu u osiguranju uvjeta za integraciju osoba s invaliditetom u društvo – kroz adekvatan obrazovni sustav kao preduvjet, a potom kroz primjerenu podršku prije i za vrijeme zaposlenja (poput mogućnosti za skraćeno radno vrijeme i uvođenje i zakonsko uređenje zanimanja radnog asistenta, te veće kazne za diskriminaciju i nezapošljavanje).

Koliko smo do sada mogli istražiti, najčešća kršenja prava radnika s invaliditetom vezana su upravo uz njihov invaliditet – bilo da se radi o diskriminaciji prilikom intervjua za posao ili nevoljkosti da se osobi omogući razumna prilagodba radnog mjesta, što je također oblik diskriminacije.

Ipak, nailazimo i na kršenja radničkih prava svih radnika u firmi, poput ukidanja određenih prava ili neisplate plaće, koja se na svakodnevnoj razini događaju u brojnim firmama. Za radnike s invaliditetom takva kršenja predstavljaju dvostruko opterećenje i stres. U primjerima navedenim u ovom tekstu vidjeli smo da su se prava radnika poboljšala kad je na mjesto ravnatelja institucije u kojima sindikat djeluje došla osoba koja „ima više senzibiliteta za osobe s invaliditetom“. Radnička prava ne bi smjela ovisiti o pojedinačnoj osobi na rukovodećoj poziciji i njegovoj dobroj volji, već se zakonom garantirana prava ne bi smjela kršiti, a potom bi se svi radnici zajedno, kroz sindikat, trebali izboriti za dodatna poboljšanja radnih uvjeta.

**Objavu ovog teksta podržala je Agencija za elektroničke medije, putem Javnog poziva za ugovaranje novinarskih radova u elektroničkim publikacijama u 2021.*

Izvor naslovne fotografije: [Sapuni s točkicama](#)

Tekst napisala:

[Ana Vragolović](#)

VEZANI ČLANCI

< >



Invaliditet nije zapreka za



Radnice Orliave nastavljaiu



Manii arad - veći problemi

Preporučite članak: