



Kroz Zakon o radu do poboljšanja položaja osoba s invaliditetom

**Glavna područja koja treba definirati zakonom su razumna prilagodba, fleksibilno radno vrijeme uz naknadu do pune plaće i korištenje usluga centara za profesionalnu rehabilitaciju. Također, treba propisati redovne kontrole radnih uvjeta i oštrije kazne za one koji krše zakon**



Prepreka prema odgovarajućem radnom mjestu u životu osobe s invaliditetom je mnogo - tržište sa zanimanjima ograničenim na nekoliko područja u koja se ne možemo svi svrstati, zahtjevi za brzinom i multitaskingom, nepristupačnost radnom mjestu, predrasude poslodavaca... Sve to samo su neki od problema kojima moramo dodati i slabo zakonodavstvo.

Zakon o radu slabljen je sa svakom izmjenom, a posljednje izmjene iz 2014. donijele su nestabilne ugovore na određeno. Takvi ugovori većinu radnika, a posebno one s invaliditetom, dovode u nepovoljnu situaciju - radnici se boje otvoreno reći da imaju invaliditet ili zatražiti prilagodbu uvjeta na radnom mjestu, jer postoji velika šansa da im poslodavac neće produžiti ugovor.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom Anka Slonjšak potvrđuje da su oni prvi na udaru u slučaju otkaza.

- Iako poslodavci ne razumiju specifičnosti i potrebe nečijeg invaliditeta, ipak 'kompetentno' zaključuju da osoba s invaliditetom ne može više obavljati svoj posao. Pritom nisu razmotrili mogućnost razumne prilagodbe ili bi paušalno zaključili da nikakva prilagodba nije moguća - kaže pravobraniteljica.

Zakon o radu ne štiti osobe s invaliditetom u takvim situacijama. Štoviše, ni sadašnja, a niti prijašnje verzije zakona ne definiraju i ne štite njihova prava.

Još gore, osobe s invaliditetom jedva su spomenute - u aktualnom Zakonu kao osobe s invaliditetom spomenute su samo na jednom mjestu. Članak 151. govori da poslodavac može dati otkaz osobi s invaliditetom samo uz suglasnost radničkog vijeća. U starijim verzijama zakona spominje se samo opasnost od nastanka invalidnosti, također se ne govori o osobama s invaliditetom i njihovim pravima.

inPOSAO

**PROGRAM ZAŽELI** Zapošljava podršku starijim i nemoćnim

*U tijeku je nekoliko Javr. zaposlenje radnica za pr potpore i podrške starijim osobama, u sklopu 'Zažel zaposljavanja žena - faza III', zaposljavanja osoba s invalid*

> [Pc](#)

Facebook



Govorilo se i o pravima osoba s i



IN-PORTAL.HR  
**KUĆA LJUDSKIH PRAVA**

**SRETAN BOŽIĆ I NOVI  
ŽELI VAM IN-POR1**



Vlada RH kaže da su prava osoba s invaliditetom u vezi zapošljavanja i rada već uređena kroz Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i da bi se uvrštavanjem osoba s invaliditetom u Zakon o radu radilo o dvostrukom normiranju.

Međutim, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji može se svesti na teorijski opis mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja, definiciju usluga centra za rehabilitaciju i zavoda za vještačenje, opis obaveze kvotnog zapošljavanja i poticaja pri zapošljavanju, i prekršajne odredbe, koje su više popis želja, jer u stvarnosti nema mehanizma koji bi spriječio oduzimanje prednosti osobi s invaliditetom na razgovoru za posao, što poslodavci često rade.

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom smatra da prava osoba s invaliditetom treba definirati i Zakonom o radu.

- Normiranje prava osoba s invaliditetom kroz Zakon o radu smatram učvršćivanjem konvencijskih načela, prema Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom. Kad odlučuju o pravima osoba s invaliditetom iz radnog odnosa mnogi poslodavci referiraju se isključivo na Zakon o radu. Čak i kad razmatraju prava osoba s invaliditetom u kontekstu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji o njemu govore kao o 'manje važnom' zakonu. Drugim riječima, ako rješenja koja je potrebno primijeniti radi zaštite prava osoba s invaliditetom nisu podržana ili propisana Zakonom o radu, poslodavci često tu okolnost koriste kao izgovor za odbijanje zahtjeva osobe s invaliditetom. Mišljenja smo da upravo radi jednakosti pred zakonom invaliditet treba uvesti u sve zakone i politike - ističe Slonjšak.



O podređenosti Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji svjedoči i primjer iz prakse koji navodi pravobraniteljica - neki poslodavci uopće nisu znali da taj Zakon postoji. U drugim slučajevima prava osoba s invaliditetom koja nisu uređena Zakonom o radu - a to su, u suštini, sva osim osnovnih, poput prava na osmosatno radno vrijeme, polusatnu pauzu tijekom radnog vremena i slično - smatraju traženjem povlaštenog statusa.

#### 'Mjesto uštede na radnicima s invaliditetom, uložite u razumnu prilagodbu!

Pravo na razumnu prilagodbu jedno je od prava osoba s invaliditetom koja se najčešće krše. To pravo često podrazumijeva samo minimalne izmjene za koje nije potreban gotovo nikakav trošak. Na primjer, slabovidnoj osobi prilagoditi materijale na razgovoru za posao ako treba ispuniti nekakav upitnik, osigurati pomoć radniku koji ne može sam dizati teške spise, omogućiti češće pauze i slično. A čak i da je trošak veći - da, na primjer, treba uložiti u modernu računalnu opremu za slabovidnu osobu - trebalo bi biti važnije uključiti osobu u socijalni i društveni život nego uštedjeti.

Iako bi načelo razumne prilagodbe trebalo primijeniti čim se uoče teškoće u radu da se spriječi daljnje uništavanje zdravlja, u praksi to izgleda drugačije. Članak 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji obvezuje poslodavce da na razgovoru za posao i/ili na poslu osiguraju 'potrebnu i odgovarajuću prilagodbu da bi se osobama s invaliditetom osiguralo zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima'.

Međutim, odredba je načelna i nema dodatnih pojašnjenja npr. kako postupiti kada osoba s invaliditetom postavi zahtjev i u kojem trenutku tijekom rada zahtjev postaje obaveza za poslodavca.

Zakon o radu pak sadrži odredbu koja se djelomično tiče osoba s invaliditetom i prilagodbe posla. Članak 41. propisuje pravo zaposlenja na drugim poslovima kod istog poslodavca u slučaju gubitka ili smanjenja radne sposobnosti, no obveza postoji tek kad se pojavi znatno propadanje radnih sposobnosti tijekom rada u postotku propisanom Zakonom o mirovinskom osiguranju.

Odredba je vrlo ograničavajuća - radnik mora pribaviti nalaz i samo ako ima takav dokument, poslodavac mu je dužan ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban. Međutim, ako dokument nema, poslodavac će vjerojatno odbiti zahtjev, a u slučaju da se to dogodi osoba s invaliditetom može jedino u sudskom postupku tražiti zaštitu od diskriminacije, jer se nadzor nad primjenom spomenute odredbe ZOR-a ne provodi.

- Međutim, iz različitih razloga osobe se rijetko odlučuju na tu opciju - skupi i dugotrajni sudski postupci samo su neki od njih. Mislimo da bi pravo na razumnu prilagodbu trebalo biti predmetom redovnih nadzora uz odvrćuće i učinkovite sankcije - smatra pravobraniteljica. Pravobraniteljica također smatra da bi trebalo zakonom propisati i obvezati poslodavce na korištenje usluga centara za profesionalnu rehabilitaciju.

#### Za rad u nepunom radnom vremenu uz subvenciju do pune plaće

Važeći Zakon o radu (čl. 62. 6.) sadrži odredbu koja propisuje da poslodavac radniku isplaćuje plaću i druga materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Ako osoba zbog invaliditeta ne može raditi puno radno vrijeme, može raditi kraće. No, u skraćenom radnom vremenu ne može zaraditi punu plaću - dakle, diskriminirana je na osnovu invaliditeta u odnosu na radnike koji mogu raditi puno radno vrijeme.



Kalendar OSI

Važni datumi za osobe s inval						
Danas						
prosinac 2022						
pon	uto	sri	čet	pet	sub	ned
28	29	30	1. pro	2		
5	6	7	8	9		
Medu						
12	13	14	15	16		
19	20	21	22	23		
26	27	28	29	30		

IZDVOJENO

Istraživanje o otpornosti i održivosti reprezentativnih udruga osoba s invaliditetom

Velikogorički Rotary klub priključuje Judo klub osoba s invaliditetom

Amerikanci (konačno) počinju zastupljenost invaliditeta na T

ZNANSTVENICI ZABRINUTI Porijeklo pojavljuje jedna od najzaraznijih bolesti svijetu

SOIH Održana tematska rasprava Zakona o osobnoj asistenciji

Prijavite se na naš newsletter:



- Za opisanu situaciju ne postoji zakonsko rješenje. Više puta smo ministarstvu predlagali u rada u nepunom radnom vremenu za osobe s invaliditetom koje zbog vrste i stupnja svoga invaliditeta nemaju smanjenu radnu sposobnost, ali ne mogu odraditi puno radno vrijeme. Tražimo da se u takvim slučajevima osobama s invaliditetom omogući da rade onoliko vremena koliko im dopušta njihov invaliditet na temelju procjene centra za profesionalnu rehabilitaciju, a da za preostalo vrijeme do punog radnog vremena dobivaju naknadu plaće u vidu subvencije. Na taj način bi bile plaćene kao da rade puno radno vrijeme, a za poslodavca to ne bi bio trošak - objašnjava pravobraniteljica.



**in-KOMEN**



**IZJAVA O PRISTUPA**

Zbog robovanja ustaljenim praksama u organizaciji rada, značajan dio osoba s invaliditetom koje mogu raditi izostavljen je iz sustava rada. Od siječnja do lipnja 2021. preko Zavoda za zapošljavanje zaposlene su samo 1792 osobe, a nezaposlenih osoba s invaliditetom u tom periodu bilo je 6.087. Podaci Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo pokazuju da je 44 posto osoba s invaliditetom (oko 263.000) u radno aktivnoj dobi.

Zakonsko rješenje poput gore navedenog sigurno bi pomoglo uključiti barem dio osoba s invaliditetom u sustav rada, što ujedno znači i uključivanje u društvo.

- Zbog toga je jako bitno naglasak stavljati na kompetencije, a ne na invaliditet, i primjenjivati individualizirani pristup od trenutka zapošljavanja tijekom cijelog radnog vijeka. Poslodavci koji poštuju različitosti odavno su uvidjeli benefite inkluzivnog radnog okruženja. Različite osobe s invaliditetom pokreću inovacije i rješenja u tvrtki i svijetu izvan poslovnog okruženja. Svojim iskustvom i znanjem pomažu poslodavcima razviti nove proizvode i usluge i doprijeti do šireg kruga kupaca ili klijenata koji koriste njihove usluge. Nefleksibilnost na svim razinama dovodi neminovno do toga da se osobe s invaliditetom ni ne javljaju na natječaje jer im uvjeti nisu prilagođeni, mada osoba posjeduje sve tražene kvalifikacije za radno mjesto. Na ovaj način smo kao društvo olako odbacili preostale radne sposobnosti velikog broja osoba s invaliditetom - smatra pravobraniteljica.

### Učinkovitim zakonom protiv diskriminacije

Ma sažmemo, ni Zakon o radu ni Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji trenutno ne štite radnička prava osoba s invaliditetom. Time ujedno onemogućavaju zapošljavanje dijela osoba s invaliditetom jer, na primjer, nema adekvatne definicije razumne prilagodbe. Budući da ne dozvoljavaju mogućnost rada u nepunom radnom vremenu uz naknadu, i na taj način onemogućavaju zapošljavanje dijela osoba s invaliditetom.

Prema tome, nekoliko je glavnih područja koje bi trebalo definirati Zakonom o radu - razumna prilagodba, fleksibilno radno vrijeme uz naknadu do pune plaće i korištenje usluga centara za profesionalnu rehabilitaciju. Isto tako, treba propisati i redovne kontrole radnih uvjeta i oštrije kazne za one koji krše zakon.

- Učinkoviti, zakonski mehanizmi zaštite protiv diskriminacije u radnim odnosima su neophodni, jer kao društvo još nismo dosegli onu razinu svijesti koja u potpunosti uvažava pravo osoba s invaliditetom na rad - zaključuje pravobraniteljica Anka Slonjšak.

### Ana Vragolović

Članak je napisan uz financijsku potporu Agencije za elektroničke medije temeljem Programa ugovaranja novinarskih radova u elektroničkim publikacijama.

Objavljeno: 28.10.2022

Like Share Be the first of your friends to like this.

Glavni izbornik

Početna

INmreža

Vijesti

Sport

Kutak za stručnjake

Moderna vremena

Korisni linkovi

URIHO

Grad Zagreb

HZZ

HZMO

OSVIT

Konvencija UN-a o pravima osoba s invaliditetom

*Konvencija jamči: posebnu pozornost ženama s invaliditetom, uključivanje dje poteškoćama u razvoju u skladu s najboljim interesom djeteta; podizanje svijesti društva o osobama s invaliditetom i njihovim pravima; pristupačnost; neovisna uključenost u zajednicu; osiguranje osobne pokretljivosti te osposobljavanje i rehabilitaciju.*

*Upravo rečena prava jamče prihvaćanje invaliditeta kao oblika različitosti te nj potpuno uvažavanje od strane države i društva. Uvažavanje pak invaliditeta p preduvjet poštivanja ljudskih prava s invaliditetom u punoj širini, prilagođavaj instrumente njihova uživanja posebnim potrebama svakoj pojedinačnoj osob*

Copyright © 2014 **in**portal. Sva

Izrada: **Magis tim d.**