

Zaštita dostojanstva i zdravlja radnika

Erak, Petar Krešimir

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

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:164:015540>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-26**

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](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET U SPLITU**

PETAR KREŠIMIR ERAK

**ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA
RADNIKA**

ZAVRŠNI RAD

SPLIT, 2020.

SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET U SPLITU

STUDIJ: POMORSKE TEHNOLOGIJE JAHTA I MARINA

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA
RADNIKA

ZAVRŠNI RAD

MENTOR:

Izv. prof. dr. sc. Andrea Russo

STUDENT:

Petar Krešimir Erak
(MB:0171265914)

SPLIT, 2020.

SAŽETAK

Predmet završnog rada je zaštita dostojanstva i zdravlja radnika. Svrha rada je pojasniti najčešće posljedice na zdravlje pod utjecajem neadekvatnih radnih uvjeta. Cilj rada je definirati pojam stresa sindrom sagorijevanja te prezentizam. Prikazati će se utjecaj stresa u pomorskom zanimanju te kako stres utječe na zdravlje pomoraca uz izloženost buci i vibracijama.

Ključne riječi: *dostojanstvo, zdravlje, radnik, pomorsko zanimanje.*

ABSTRACT

The subject of the final thesis is the protection of the dignity and health of workers. The purpose of the paper is to clarify the most common health consequences of inadequate working conditions. The aim of the paper is to define the concept of stress burn syndrome and presentism. The impact of stress in the maritime profession and how it affects the health of seafarers through exposure to noise and vibration will be presented.

Keywords: *dignity, health, worker, maritime occupation.*

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	3
2.1. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	5
2.1.1. Obveza donošenja pravilnika o radu	7
2.1.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	7
2.1.3. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika.....	8
2.2. DOSTOJANSTVO ČOVJEKA	9
2.3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE	14
3. ZAŠTITA ZDRAVLJA RADNIKA	16
3.1. ZDRAVSTVENI PROBLEMI VEZANI UZ RAD	17
3.1.1. Stres na radu.....	17
3.1.2. Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu	22
3.1.3. Prezentizam	23
3.1.4. Apsentizam	23
3.1.5. Radna angažiranost obzirom na dob zaposlenika u pomorstvu.....	24
3.2. MOBING NA RADNOM MJESTU	25
3.3. PROMICANJE ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU	26
3.4. MENTALNO ZDRAVLJE I PROMJENA PARADIGME	28
4. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA U POMORSTVU	30
4.1. STRES U POMORSKOM ZANIMANJU	30
4.2. UTJECAJ BUKE I VIBRACIJA NA ZDRAVLJE	31
5. ZAKLJUČAK	35
LITERATURA	37
POPIS TABLICA	40
POPIS SLIKA	41

1. UVOD

Predmet istraživanja ovog završnog rada je zaštita i dostojanstva i zdravlja radnika. Svaki poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika koji obavlja svoj posao. Također, dužan ga je zaštititi od negativnog postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova. U Republici Hrvatskoj relevantan pravni akt u ovom području je Zakon o radu. Što se tiče zaštite zdravlja na radnom mjestu ističe se Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. Postoje određene procedure prilikom ozljeda na radu, no ukoliko su radnici izloženi mobingu to je regulirano Kaznenim zakonom pri čemu je uvedeno novo kazneno djelo zlostavljanja na radu koje se progoni po prijedlogu. Riječ je o kaznenom djelu protiv radnih odnosa. Počinitelj je osoba koja na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje. Stres je veliki problem u suvremenom svijetu poslovanja, najčešće dolazi do izražaja kada zaposlenici imaju zdravstvene probleme koje je uzrokovao upravo stres. U suvremenom svijetu sve je više visoko stresnih zanimanja. Često se među tim zanimanjima izostavlja ili zaboravlja izuzetno stresan posao pomoraca, čiji radni uvjeti posjeduju više izvora stresa. [1]

U radu se osvrće na radno mjesto pomoraca koje je izuzetna kategorija zaposlenika jer provode najveći dio svog života na moru. Većina pomoraca živi i radi u uvjetima koji štetno djeluju na njihovo zdravlje. Pri tome se misli na buku, vibracije te promjene vremena i klimatskih zona, pri čemu se još mogu napomenuti izoliranost od obitelji i stres, vremenske prilike i neprilike i pojava akutnih bolesti. Naime, ima preko 21 stresor, a što ne znači da će nužno kod svakog pomorca dovesti do stresa i posljedica po zdravlje.

Cilj rada je pojasniti zaštitu dostojanstva i zdravlja radnika na način da se prvo definiraju pojmovi dostojanstva prema ustavu Republike Hrvatske te Zakonu o radu. Ističu se zdravstveni problemi vezani uz rad i promicanje zdravlja na radnom mjestu. Cilj rada je istaknuti pravne aspekte zaštite zdravlja na radnom mjestu. Posebno se obrazlaže područje pomorstva.

Rad sadrži pet dijelova. Prvi dio rada je uvod u kojem se iznosi predmet rada, postavljaju se ciljevi te se prikazuje struktura rada.

U drugom dijelu rada pojašnjavaju zaštitu dostojanstva radnika. Ističu se koje su temeljne obveze i prava iz radnog odnosa. Definira se pojam dostojanstva čovjeka te se obrazlaže Zakon o suzbijanju diskriminacije.

Treći dio rada odnosi se na zaštitu zdravlja radnika. Ovaj dio rada pojašnjava najčešće zdravstvene probleme koje izazivaju neadekvatni uvjeti rada. Detaljnije će se obrazložiti stres na radu, sagorijevanje, prezentizam i apsentizam kao i mobbing na radnom mjestu. Ovaj dio rada donosi promicanje zdravlja na radnom mjestu pri čemu će se osvrnuti na mentalno zdravlje te nove paradigme.

Četvrti dio se odnosi na zaštitu dostojanstva i zdravlja u pomorstvu. Prema literaturi koja je istražena kao najčešće pojave koje utječu na zdravlje radnika u pomorstvu je stres, buka i vibracije. U ovom dijelu će se pojasniti zaštita zdravlja lučkih radnika. Na kraju rada nalazi se zaključak.

2. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Cilj svake pravno uređene države treba biti društvo koje počiva na jednakosti u pogledu prava na rad i slobodi rada, zatim socijalnoj zaštiti, jednakosti među spolovima, i humanom radu. [1] Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se na nekoliko načina (Slika 1):

- posebnim zakonom,
- kolektivnim ugovorom,
- sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili
- pravilnikom o radu. [2]



Slika 1. Postupci i mjere zaštite dostojanstva radnika [2]

Poslodavac ili osoba koja je ovlaštena za primitak i rješavanje pritužbi dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. [2]

Ukoliko poslodavac u tom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada na opisani način, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. [2]

Kako se navodi u propisanim temeljnim obvezama i pravima iz radnog odnosa poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ukoliko je određeno ponašanje u suprotnosti sa Zakonom o radu i drugim zakonima koji će se u ovom radu detaljnije obrazložiti.

2.1. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Prema Zakonu o radu, članak 7., propisuje da je poslodavac obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima. [2]

Ustav Republike Hrvatske određuje slobodu, jednakost, poštovanje prava čovjeka i vladavina prava. Članak 3. Ustava ističe najviše vrednote ustavnog poretka što je temelj za tumačenje Ustava. Prema članku 35. jamči se osobne slobode i prava, među kojima je poštovanje i pravna zaštita dostojanstva. Člankom 55. jamči se pravo na zaradu za slobodan i dostojan život pojedinca i obitelji. [5]

Što se tiče dostojanstva, Ustavni sud Republike Hrvatske smatra da je ljudsko dostojanstvo središnja točka od koje se mora polaziti pri uravnoteživanju svih drugih ustavnih vrijednosti te da je ljudsko dostojanstvo apsolutno, nederogabilno i nekomparabilno te ga nije moguće ni ograničavati ni vagati. Odstupanje od tog pravila nije dopušteno jer nijedno drugo pojedinačno pravo ili sloboda, odnosno nijedan opći ili javni interes nije dopušteno uspoređivati niti mu je dopušteno dati prednost pred ljudskim dostojanstvom. [3]

Minimum ekonomskog blagostanja je pretpostavka za ostvarenje ljudskog dostojanstva. Kako bi se ostvarila ljudska prava potrebno je osigurati svakom zaposlenom egzistencijalnog minimuma odnosno sredstava za čovjeka dostojan život. Preostaje zaključiti da je dostojanstvo u Hrvatskoj ustavno pravo svake osobe, a Ustav joj jamči poštovanje i pravnu zaštitu tog prava. [5]

Svaki građanin bi trebao poznavati odredbe svoga ustava i razumjeti ih kao najbolje jamstvo njegovih ili njezinih interesa. Cilj ustavnih odredbi je obrazovati građane i dužnosnike za demokratsko odlučivanje i rješavanje interesnih sukoba. Osnove koncepta ustavnosti kao i temelja života u demokratskom društvu trebalo bi se uvesti već od ranog obrazovanja pri čemu bi se pripremali za ulogu aktivnih i odgovornih građana u demokratskom društvu. [4]

Prema Zakonu o radu poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Zaštitu dostojanstva radnika uređuje članak 134. Zakona o radu uz primjenu članka 111. stavka 2. Zakona o radu, kojim je moguće od poslodavca potraživati naknadu štete. [5]

Što se tiče zaštite dostojanstva radnika, poslodavac je dužan u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u gore navedenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, tada radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. [6]

Ujedno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada i trajanja sudskog postupka, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio. Međutim, ukoliko radnik ne uspije u sporu, odnosno ako pravomoćnom sudskom odlukom ne bude utvrđena povreda dostojanstva radnika, poslodavac ima pravo od radnika zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće. [6]

2.1.1. Obveza donošenja pravilnika o radu

Prema članku 26. Zakona o radu poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. [5]

Pravilnici o radu su jedan od izvora radnog prava u Republici Hrvatskoj. Sukladno Zakonu o radu, na njihovo donošenje obvezni su isključivo poslodavci koji zapošljavaju više od 20 radnika. Odnosno, ne znači da poslodavci koji zapošljavaju manje od 20 radnika ne smiju donijeti pravilnik o radu, već samo oni na to nisu zakonom obvezani. Pravilnikom o radu potrebno je urediti:

- pitanja osobnih podataka koje je o zaposlenima potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad,
- plaća,
- organizacije rada,
- postupka i mjera za zaštitu dostojanstva radnika,
- te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod određenog poslodavca. [34]

2.1.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Prema članku 133. Zakona o radu, radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. [5]

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa. Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. [2]

2.1.3. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Prema članku 134. Zakona o radu postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. [2]

Poslodavac ili osoba dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. [3]

Ako poslodavac u roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. [2]

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju. [2]

2.2. DOSTOJANSTVO ČOVJEKA

Dostojanstvo je sposobnost uspostavljanja osjećaja vlastite vrijednosti i samopoštovanja te uvažavanje i poštovanje drugih. Dugogodišnja psihološka istraživanja o samopoštovanju sugeriraju da se izvor vlastite vrijednosti ne može kvantificirati. [24] Dostojanstvo proizlazi iz načina na koji se ljudi ponašaju i tretiraju druge u svakodnevnim interakcijama.

Kako bi radnik potpuno ostvario život neophodno je ljudsko dostojanstvo na radnom mjestu, dakle, sposobnost uspostavljanja osjećaja vlastite vrijednosti i samopoštovanja ali i uživanje poštovanja drugih. Dostojanstven rad je temeljni dio postizanja dobrog života. Naime, radno mjesto često predstavlja izazovne prepreke zbog lošeg upravljanja ili jednostavno neslaganja s rukovodećim kadrovima. Braniti dostojanstvo i ostvariti samopoštovanje radom ključno je za dobrobit radnika. Osiguranje dostojanstva zaposlenika jednako je važno za organizacije koje pokušavaju učinkovito iskoristiti svoj ljudski kapital. [24]

U Republici Hrvatskoj je Zakonom o radu propisano dostojanstvo radnika u čl. 130. Tako se navodi da postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. [2]

Dostojanstvo na radnom mjestu je faktor koji se odnosi na zadaće kao što su zadovoljstvo poslom, ponos, znanje mogućnost pregovaranja o naporima i zadanim zadacima te faktori koji se odnose na suradnike, a to su: solidarnost, obuka i prijateljstvo. Mogu se izdvojiti četiri ključna čimbenika koji narušavaju ljudsko dostojanstvo na radnom mjestu, to su: loše upravljanje i zloupotreba rukovodeće pozicije, pretjerani rad, pojava autonomije i paradoks sudjelovanja. [24]

Promatra li se dostojanstvo u kontekstu sociologije, razumijevanje odnosa između zaposlenosti i blagostanja može se pratiti do djela klasičnih socijalnih teoretičara poput Marxa koji tvrdi da zakoni kapitalizma zahtijevaju iskorištavanje radnika, što zauzvrat stvara otuđenost te fizičko i mentalna iscrpljenost, a ne osjećaji ponosa i blagostanja. Novija literatura u sociologiji rada naglašava važnost smislenog rada koji uključuje namjeran, razmatran i stvaralački napor za samopoštovanje koje je neophodno za vlastitu dobrobit. [25]

Nejednakosti moći i instrumentalna priroda zaposlenja imaju tendenciju da onemogućavaju prepoznavanje vrijednosti i na taj način mogu narušiti osjećaj dostojanstva, samopoštovanja i dobrobiti ljudi. Pored toga, želja ljudi za priznanjem može se koristiti za usvajanje mehanizama kontrole utemeljenih na validaciji koji služe za održavanje organizacijskih struktura moći i dominacije.

U skladu s tim, kontekst organiziranog rada prevladava kao područje života u kojem prepoznavanje ima temeljnu ulogu. Priroda zaposlenosti i nejednakosti moći priječe postizanje priznanja ljudi na radnom mjestu. Prema tome, pojedinci se tretiraju kao sredstvo za postizanje tuđeg cilja ili cjelokupne organizacije, a ne kao cilj prepoznatljivosti pojedinca. Slično tome, nejednakosti u radu koje se manifestiraju kroz hijerarhije u plaćama, autoritetu i nejednake mogućnosti bavljenja smislenim radom prepreke su međusobnom priznavanju. Instrumentalni i nejednaki kontekst organiziranog rada upućuje na to da se želje za priznavanjem u poslu trajno krše. [26]

Objektivni čimbenici kao što su sigurni i zdravi radni uvjeti, kolektivno ili individualno pravo glasa, nagrade i sigurni uvjeti zaposlenja često se nazivaju dostojanstvom na radu. Na primjer, sigurni uvjeti zaposlenja daju dostojanstvo zaposlenicima jer ograničavaju neopravdano otpuštanje, česta otpuštanja pri čemu se osigurava stabilnost sredstava za život. Taj osjećaj vrijednosti stečen stabilnim zapošljavanjem pojačava se odgovarajućim kadrovima i resursima, pristup boljoj obuci, sve većoj stručnosti i mogućnostima za napredovanje. [24].

Jedan od načina na koji ljudi mogu dati doprinos je bavljenje poslom koji se smatra smislenim. Autoritet kod odlučivanja kako će se posao izvoditi i dovršiti pruža smisao i osjećaj postignuća koji povećava osjećaj vlastite vrijednosti i služi kao osnova za prepoznavanje vlastitih vrijednosti. Drugi način na koji su ljudi sposobni dati doprinos je pokazujući svoju kompetenciju, što može povećati osjećaj vlastite vrijednosti.

S povećanjem globalne konkurencije, tvrtke se okreću *outsourcingu* time radnike čine ranjivim za postupke eksploatacije raznih vrsta. To se posebno odnosi na radnike niže po profesionalnoj hijerarhiji koji se suočavaju s lošim radnim uvjetima kao što su nesigurno zapošljavanje. Globalizirana priroda kapitalizma promijenila je naglasak s dobrog posla na bilo koji posao, utišavajući zahtjeve za poboljšanjem kvalitete rada. [26]

Najvažnija značajka u nastajanju je reguliranje neformalnosti, s tim da se različiti oblici neformalnog i povremenog rada sve više uvlače u okvir organiziranog sektora. Posljedično, u nekoliko slučajeva rad na određeni ugovor u nekoj tvrtci traje čak dvadeset godina bez prava. Zapravo, ugovorni radnici ostaju s organizacijom klijenta čak i kad se agencije koje pružaju ugovor o radu promijene, što je pojava koja se može nazvati agencijski promet. [26]

Jedna takva kategorija neformalnih radnika koja je doživjela ovaj fenomen jesu i pomorski djelatnici koji rade za privatne agencije. Često imaju neadekvatnu socijalnu sigurnost. Ono što nedostaje među radnicima je organiziranje prosvjeda, kolektivna politička mobilizacija ili akti neslaganja za izražavanje nezadovoljstva.

Dakle, ljudsko dostojanstvo se temelji na premisi urođenog dostojanstva, a to je vjerovanje da svi ljudi imaju pravo na jednaku i bezuvjetnu vrijednost samo zato što su ljudi. Suprotno tome, dostojanstvo na radnom mjestu zasniva se na urođenom dostojanstvu i zasluženom dostojanstvu, što je vrijednost prikupila instrumentalnim doprinosima na poslu i, kao takva, promjenjiva i uvjetna. Iako se svojstvena i stečena dostojanstva logično protive jedan drugome (tj. bezuvjetna i jednaka vrijednost suprotstavlja se pojmu uvjetne i nejednake vrijednosti), u praksi se one nadopunjuju i isprepliću. [24]

Uznemiravanje je oblik diskriminacije koji ima svrhu ili učinak narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Nasilje je oblik uznemiravanja koji uključuje neprijateljsko ili osvetoljubivo ponašanje, što može dovesti do toga da se primatelj osjeća ugroženo ili zastrašeno. Uvijek postoji barem jedan član koji je u stanju uništiti učinkovitost ili povezanost tima. Važno je voditi računa o problemu, vidjeti kada i što se događa, gdje to vodi i kako to izbjeći. Zbog različitog kulturnog i etničkog podrijetla članova posada, uznemiravanja i maltretiranja mogu poprimiti širok izbor oblika, kao što su:

- upotreba uvredljivog jezika,
- nepristojne geste,
- širenje zlonamjernih glasina i sl
- seksualno uznemiravanje [34]

Oni koji počine gore navedena djela možda nisu svjesni da njihovo ponašanje ima negativan utjecaj druge. Može se dogoditi nesvjesno, a ne kao rezultat zlonamjerne namjere. Mogu biti nadređeni koji maltretiraju člana posade nižeg ranga, ali mogu se dogoditi i između članova iste posade. Tu je i *cyber* nasilje. Sve veća dostupnost elektroničkih komunikacijskih sredstava stvorila je potencijalno moćno sredstvo za uznemiravanje, sramotu, ponižavanje, prijetnju ili zastrašivanje pojedinaca. [34]

Oblici *cyber* maltretiranja mogu biti:

- sugestivne i neželjene napomene,
- zloupotreba e-pošte,
- postovi na društvenim mrežama,
- tekstualne poruke na mobilnom telefonu.

Takva ponašanja, ako se ne promijene, mogu stvoriti:

- Stres,
- Nedostatak motivacije,
- Smanjena radna učinkovitost,
- Odsutnost s dužnosti i
- Otkaz. [34]

Čak se i manji prekršaji moraju odmah riješiti kako bi se spriječilo da se u budućnosti više ne ponove ili postanu ozbiljniji. Postoji razlika između discipliniranosti i zlostavljanja ili uznemiravanja. Organizacijska struktura na brodu je izrazito hijerarhijska. Radno mjesto svakog broda regulira disciplinski postupak i uvijek će postojati:

- konstruktivne kritike starijeg časnika,
- neslaganje među kolegama,
- legitimne i razumne radnje rukovoditelja odjela koje su usmjerene kontrolu rada.

Sve dok se ove radnje izvode na fer, pošten način, ne predstavljaju nasilje ili uznemiravanje. Važno je da pomorci budu svjesni da će se pritužbe na nasilje ili uznemiravanje osoblja koje se odnose na takve žalbe rješavati pošteno, povjerljivo i brzo. Tvrtke koje istražuju tvrdnje o uznemiravanju i zlostavljanju, trebale bi razmotriti sve okolnosti i provesti objektivnu istragu, prije nego što dođu do zaključka. Stvar je dobre prakse zapošljavanja radnog okruženja u kojem će radnici moći raditi bez osjećaja nelagodnosti, poniženja, neugodnosti. Pravo je svih ljudi da se na poslu postupaju dostojanstveno i s poštovanjem. [34]

2.3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Zakon u suzbijanju diskriminacije osigurava zaštitu i promicanje jednakosti. Zabranjene osnove diskriminacije su rasa, etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija. [7]

Članak 8. propisuje rad i radne uvjete, socijalno osiguranje i zdravstvenu zaštitu. Zakonom su zabranjeni svi oblici diskriminacije (izravne, neizravne, višestruke, produljene, ponovljene), kao i poticanje na diskriminaciju te se pruža zaštita od viktimizacije. Diskriminacijom se smatra propust da se osobama s invaliditetom, prema njihovim specifičnim potrebama, omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti. [3]

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano zabranjenim osnovama diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. [7]

Člankom 156. propisano je kazneno djelo spolnog uznemiravanja koje se progoni po prijedlogu. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. [3]

Počinitelj je tko spolno uznemirava drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti ili koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje. Naziv spolno uznemiravanje iz članka 156. dodatno potvrđuje da je i kazneno djelo iz članka 133. trebalo nositi naziv uznemiravanje na radu. [8]

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna. [3]

Na temelju članka 8. uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. [8]

Mnoštvo je definicija koje su bliske, ali i dovoljno različite da uzrokuju potrebu pažljivo sagledati i tumačiti normativni sadržaj subjektivnog prava radnika u Hrvatskoj na zaštitu dostojanstva na radu kada je ugroženo postupcima koji se mogu podvesti pod pojmove uznemiravanje, spolno uznemiravanje, maltretiranje, zlostavljanje, mobbing, bullying i njima slične, a kojima se označavaju neželjena i neprihvatljiva loša ponašanja na radu i u vezi s radom. [3]

Očita je pojmovna nedosljednost zakonodavca kojoj je vjerojatno pridonijelo usklađivanje zakona s pravnom stečevinom EU-a, ali je ne može opravdati. Iz ukupnosti relevantnog pravnog okvira proizlazi da se radnik u Hrvatskoj ne može odreći dostojanstva na radu, ono se ne može ograničiti ni dijeliti, urođeno je ljudskoj osobi i sastavnica je svih prava na radu i u vezi s radom. Poslodavac mora štiti pravo radnika na dostojanstvo na radu te mu osigurati radne uvjete koji neće štetiti tjelesnom i duševnom zdravlju te dostojanstvu radnika kao zaštićenim pravima osobnosti.

Poslodavac mora pružiti radniku zaštitu od svih neželjenih loših ponašanja, pa i onih koja nisu diskriminatorna, uvijek kada nalazi da mogu biti prijetnja zdravlju, dostojanstvu i sigurnosti radnika na radu i u vezi s radom, jer je osnovna obveza poslodavca procijeniti sve rizike na radu te zaštititi radnike od svih rizika. U odnosu na obveze poslodavca, primarne su važnosti obveze Hrvatske, jer su joj izravno adresirane odredbe međunarodnih ugovora i pravne stečevine EU-a kojima se štiti pravo na zdravlje, sigurnost i dostojanstvo na radu i u vezi s radom. [3]

3. ZAŠTITA ZDRAVLJA RADNIKA

Današnje radno okruženje obilježeno je ubrzanim protokom informacija, kapitala, usluga, proizvoda i ljudi što je dovelo do virtualne komunikacije, planetarne komunikacije koja je ubrzala ili olakšala aktivnosti (rad) čovjeka. Tehnologija je dala svoj obol dostojnom radu. Međutim, bez ljudskog rada i korektno komunikacije između sudionika radnog odnosa nema dostojnog rada. Znanstvena istraživanja vezana za dostojan rad imaju za cilj humanizaciju radnog odnosa i osnovna su pretpostavka dostojanstvenog života. Međutim, svakodnevno radno okruženje je nešto drugačije. [1]

Prema Hrvatskom zavodu za javno zdravstvo nacionalna kultura sigurnosti i zaštite zdravlja na radu je ona u kojoj se pravo na siguran i zdrav radni okoliš poštuje na svim razinama, u kojima vlada, poslodavci i radnici aktivno sudjeluju u osiguravanju zdravog i sigurnog radnog okruženja putem sustava definiranih prava, obveza i dužnosti te gdje se najviši prioritet daje načelima prevencije. [9]

Dob za odlazak u mirovinu povećava se u većini europskih zemalja i mnogi će se radnici vjerojatno suočiti s duljim radnim vijekom. Iz tog se razloga moraju uložiti dodatni naponi da bi se osigurali sigurni i zdravi uvjeti tijekom cijelog radnog vijeka. [1]

Ustav razmatra ljudska prava i temeljne slobode. Iako u svim slučajevima ne definira eksplicitno prava na uvjete za rad koji osiguravaju tjelesni i moralni integritet te sigurnost i prava na osobnu sigurnost na radu, ipak mora biti dana na posredan način kao ustavna osnova za sadržajno definiranje zaštite zdravlja na radu. Njezina osnova osobito mora biti u sklopu ustavne odredbe o nepovredivosti ljudskoga života te u sklopu prava na socijalnu sigurnost, uključujući pravo na socijalnu zaštitu, tj. zdravstveno, mirovinsko, invalidsko i drugo državno osiguranje. [13] U ovom dijelu rada istaknuti će se zaštita zdravlja radnika pri čemu se ističu neke od suvremenih zdravstvenih tegoba uzrokovanih lošim radnim okruženjem.

Sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o zaštiti na radu. [16] Ovim zakonom su uređeni nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost. Svrha ovoga Zakona je sustavno unaprjeđivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom. Ovim zakonom život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti definirani su vrednotama od posebnog društvenog interesa. [18]

U Republici Hrvatskoj djeluje Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu koji objedinjuje i unaprjeđuje stručne aktivnosti u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u cilju poboljšanja radnih uvjeta, sprječavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, očuvanje zdravlja radnika i povećanja učinkovitosti gospodarstva Republike Hrvatske. [17]

3.1. ZDRAVSTVENI PROBLEMI VEZANI UZ RAD

3.1.1. Stres na radu

Brojni se radnici danas suočavaju sa sve većim pritiskom kako bi zadovoljili zahtjeve suvremenog radnog života. Psihosocijalni rizici kao što su povećana konkurencija, veća očekivanja u izvođenju radnih zadataka i duže radno vrijeme doprinose da radno mjesto postaje sve stresniji okoliš. Uz tempo rada koji zahtijeva neposrednu komunikaciju i visoku razinu globalnog natjecanja sve je tanja linija koja odvaja posao od privatnog života. Radnici su izloženi organizacijskim promjenama i preustroju poduzeća, smanjenju mogućnosti zapošljavanja, povećanoj nesigurnosti posla, strahu od gubitka radnog mjesta, otpuštanju i nezaposlenosti te posljedično smanjenju financijske stabilnosti, što dovodi do ozbiljnih posljedica po njihovo mentalno zdravlje i dobrobit. [1]

Stres je drugi najčešći zdravstveni problem vezan uz rad u Europi, a loše psihosocijalno radno okruženje može imati značajne negativne učinke na zdravlje radnika. Pojedinaac nije kriv za stres na radnom mjestu već je to organizacijski problem. To je jedan od najčešćih rezultata lošeg psihosocijalnog radnog okruženja. [9]

Kaže se da tamo gdje su radnici izloženi stresu, nema dostojnog rada. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Stres vezano za radno mjesto možemo definirati kao odgovor našega tijela na prekomjeran rad, nekorektno ponašanje poslodavca ili radnih kolega, te prijetnju fizičke ili psihičke naravi. Kada je čovjek izložen stresnim situacijama to dovodi do raznih vrsta oboljenja (koronarnih, mentalnih, autoimunih oboljenja, dijabetes, oboljenja štitne žlijezde i drugo). [1]



Slika 2. Utjecaj stresa na zdravlje radnika [1]

Stres djeluje izravno na snižavanje imuniteta i lista oboljenja koja u takvim situacijama nastaju impresivna je u negativnom smislu. Iako je stres nezaobilazan dio življenja i predstavlja način na koji mentalno, fizički i emocionalno reagiramo, treba težiti, pod svaku cijenu, da stres držimo pod kontrolom da bi nam život bio lakši i jednostavniji i ne dozvoliti da nas stres nadvlada, da on djeluje na planiranje u našem životu. Često puta je to teško postići, jer radnik na svom radnom mjestu biva diskriminiran, izložen mobbingu, izložen otvorenom i/ ili prikrivenom maltretiranju i ponižavanju, preopterećen i stalno pod stresom. [1]

Stres utječe na sve, ali pomorci se moraju nositi sa stresom koji je izravan rezultat jedinstvenog okruženja koje uključuje život pomorca. Za one koji nikada nisu radili na trgovačkom brodu, možda će biti teško shvatiti stres koji utječe na svakodnevni život pomoraca. Pomorci su obično izloženi nekoliko stresora zbog svog zahtjevnog radnog okruženja. Konkretno, suočavaju se s mentalnim, psihosocijalnim i fizičkim stresorima. Različite dužnosti na brodu, odvojenost od obitelji, usamljenost na brodu, umor, višenacionalna pripadnost, ograničene rekreacijske aktivnosti i pomanjkanje sna su među čimbenicima stresa na moru. Stresori koji utječu na pomorce koji rade u strojarnici mogu se razlikovati od onih koji uključuju palubnu posadu. Stoga bi strategije za smanjenje rizika od stresa trebalo usmjeriti na različite kategorije pomoraca, a rezultate određenih intervencija vrednovati. [33]

Glavni uzroci stresa na brodu:

- Razdvojenost od obitelji i prijatelja i usamljenost na brodu,
- Zabrinutost zbog ostavljanja voljenih osoba,
- Nedostatak kvalitetnog sna,
- Loša prehrana,
- Lučke inspekcije,
- Mijenjanje posade svakih nekoliko mjeseci,
- Radeći pod vremenskim pritiscima,
- Ekstremne temperature,
- Teška mora na dugo razdoblje,
- Klaustrofobija.

Uobičajeni simptomi stresa kod pomoraca su:

- Problemi sa spavanjem,
- Znojenje,
- Gubitak apetita,
- Poteškoće s koncentriranjem,
- Glavobolje,
- Napetost ili bol u mišićima,
- Vrtoglavica,

- Bol u prsima i ubrzan rad srca,
- Česte prehlade,
- Uznemiren želudac,
- Suha usta,
- Anksioznost,
- Ćudljivost,
- Briga,
- Zamišljanje najgoreg,
- Više piju/puše,
- Grizenje noktiju.

Psihosocijalni rizici proizlaze iz lošeg dizajna i organizacije rada i upravljanja, kao i lošeg socijalnog konteksta rada što može dovesti do negativnih psihičkih, fizičkih i društvenih ishoda. Uvjeti rada koji mogu dovesti do psihosocijalnih rizika:

- prekomjerno opterećenje ili vremensko ograničenje,
- proturječni zahtjevi,
- nedostatak jasnoće o ulozi radnika,
- neučinkovita komunikacija,
- loše provedene organizacijske promjene.

Nezdravi društveni kontekst se odlikuje situacijama u kojima postoje:

- nedostatak podrške od strane uprave ili kolega,
- loši međuljudski odnosi,
- zlostavljanje, agresija i nasilje,
- poteškoće u usklađivanju obaveza na poslu i kod kuće. [33]

U posljednjih nekoliko godina istraživači, praktičari i oni koji donose odluke posvećuju veću pozornost utjecaju psihosocijalnih rizika i stresa na radnom mjestu. Danas je stres vezan uz rad opće priznat kao globalni problem koji utječe na sve zemlje, sva zanimanja i sve radnike, kako u razvijenim tako i u zemljama u razvoju. U tom složenom kontekstu, kako bi se zaštitilo zdravlje i dobrobit radnika, radno je mjesto ujedno važan izvor psihosocijalnih rizika i idealno mjesto za njihovo rješavanje. [9]

U zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu više nisu osnovni problem profesionalne bolesti i ozljede na radu. Sve veća pozornost usmjerava se na učinka stresa na oštećenje zdravlja te se posvećuje pozornost starijim radnicima i njihovom što duljem ostanku u svijetu rada. [12]

Pomorci se moraju brinuti o svom mentalnom zdravlju dok su na brodu. Ključni koraci za prevladavanje stresa na brodu su:

- Misliti pozitivno: uvijek imati na umu pozitivne misli i raditi više od onoga što čini čovjeka sretnim,
- Razgovarati i raspravljati pokušati ne biti usamljen i raspravljati što je više moguće o svojim mislima s drugima,
- Udahnuti kada se osjeti pritisak, samo na trenutak zastati i pripaziti na disanje da bi se osoba smirila,
- Upravljanje vremenom, odnosno organizirati svoj posao i trošiti kvalitetno vrijeme bez službe.

Potrebna je edukacija djelatnika o prepoznavanju stresora na radnom mjestu kao i zaštiti koja je važna kako za prevenciju tako i za uklanjanje stresa odnosno sagorijevanja u cilju očuvanja zdravlja zaposlenih kao ključnog preduvjeta za održavanje radne sposobnosti. [9]

3.1.2. Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu

Sindrom sagorijevanja (eng. *burnout*) na radnom mjestu najnepovoljnija je posljedica dugotrajne izloženosti profesionalnom stresu. Najčešći znaci su:

- osjećaj tjelesne i emocionalne iscrpljenosti,
- gubitak osjećaja osobne vrijednosti,
- negativizam,
- gubitak zanimanja za suradnike,
- osjećaj bespomoćnosti i beznađa,
- pesimizam često popraćen rečenicom i onako se ništa ne može učiniti, sumnjičavost,
- neprilagodljivost,
- povlačenje u socijalnim odnosima,
- osjećaj opće slabosti,
- opetovano pobolijevanje,
- preosjetljivost na podražaje (zvukove, mirise, toplinu),
- komunikacijske poteškoće,
- tjelesni simptomi (glavobolje, poteškoće disanja, poteškoće spavanja, gastrointestinalni poremećaji). [1]

Negativni učinak ove pojave je dalekosežan i uključuje štetu djelatniku, suradnicima, članovima obitelji, bliskim prijateljima i zdravstvenim organizacijama. [10] Sagorijevanje poistovjećuje sa značenjima kao što su: iscrpiti nečije fizičke i mentalne potencijale, istrošiti nekoga zbog pretjeranog nastojanja da se postignu neka nerealna očekivanja, vlastita ili postavljena kroz društvene vrijednosti. Sagorijevanje se još može definirati kao višedimenzionalni sindrom stresa koji se sastoji od mentalnog umora (emocionalna iscrpljenost) i negativne percepcije te osjećaja naspram klijenata i pacijenata (depersonalizacija). [11]

3.1.3. Prezentizam

Prezentizam se odnosi na jedan od problema koji se nameće u posljednjih nekoliko godina. Prezentizam je novi termin koji od sredine 90-ih godina služi za opis okolnosti u kojima zaposlenici dolaze na posao, iako su bolesni, predstavljajući pri tome potencijalne probleme zaraze za ostale radnike, kasnijeg dugotrajnijeg bolovanja zbog ranije neizliječene ili nezaliječene bolesti i posljedične niže produktivnosti.

Prezentizam raste kada tvrtke smanjuju broj zaposlenih, pokušavajući uštedjeti novac i s manjim brojem radnika ostati jednako učinkovite pri čemu aktualno utječe na radnu učinkovitost samog radnika, a kod zaraznih bolesti, najčešće viroza, utječe na povećan broj radnih kolega koji obolijevaju od istih bolesti i prenose ih u svoje obitelji, čime se krug privremeno radno nesposobnih širi. Dugoročno, ovisno o bolesti, radnik koji se prerano vraća na posao dulje se liječi ako mu se bolest ponovi u kliničkoj slici u kojoj je nužno bolovanje. [12]

Prezentizam ponekad pridonosi negativnom odnosu prema radu jer se zaposlenici boje gubitka radnog mjesta, pa rade jer se od njih očekuje ili se osjećaju da moraju biti na radnom mjestu, bez obzira na okolnosti. Kod te skupine radnika to dovodi do dodatnog stresa i smanjenja radnog učinka. Studije su pokazale da se iz te skupine radnika regrutiraju oni koji su kasnije prerano umirovljeni. [23]

3.1.4. Apsentizam

Apsentizam se odnosi na višekratno izbjivanje zaposlenika s posla bez opravdana razloga. Uzrok može biti osobnog nedostatka radne etike do strategije izbjegavanja rada zbog drugih radnih obveza. Dominantni oblik apsentizma je bolovanje, a postoje i brojni drugi oblici izostanaka radnika poput kašnjenja na posao, učestalih pauza, manipuliranja godišnjim odmorima, pa sve do tzv. prividne prisutnosti (radnik je na poslu, a ne radi), koji su također podložni upravljanju. [30]

Razlikuju se tri kategorije apsentizma:

- voljni (zaposlenik odlučuje da neće doći na posao zbog, primjerice, osobnih potreba, obiteljskih problema i sl.),
- nevoljni (bolest, nesreća) te
- apsentizam zbog ovisnosti (alkoholizam, narkomanija).

U većini zemalja vrlo teško je razlikovati pravi apsentizam (odnosno voljni) od bolovanja (nevoljnog) budući da se izostanak s posla vrlo često evidentira i opravdava bolovanjem. Mjeri se brojem izostanaka, duljinom izostanaka, troškom apsentizma te utjecajem apsentizma na radnu učinkovitost. Apsentizam i prezentizam nose znatan gubitak financija poslodavcima i državi te znatan broj izgubljenih radnih sati. [30]

3.1.5. Radna angažiranost obzirom na dob zaposlenika u pomorstvu

Pomorske industrije širom svijeta bore se s učincima usporavanja globalnog gospodarstva, usvajajući strategije kako bi ostale konkurentne i održive jer se održiva konkurentna prednost može stvoriti samo putem radne snage. Da bi se zaposlenici najbolje snašli i kako bi postigli dodatni milijun za organizaciju, moraju biti angažirani. Angažiranje zaposlenika u posljednje je vrijeme postalo vrlo popularno jer pokazuje korelacije produktivnosti, profitabilnosti, prometa zaposlenika, sigurnosti, izostanaka itd.

Brodarska industrija, također, prolazi kroz razdoblje slabosti u kojem učinkovitost poslovanja postaje temeljna važnosti za opstanak. U takvom scenariju, upotreba angažmanskih praksi može uvelike pomoći vlasnicima brodova u razvoju angažiranog, motiviranog, i predanog radnika.

Istraživanje u kojem je provedeno mjerenje razine angažmana indijskih pomorskih časnika. Istraživalo se povećavaju li se razine angažmana s radnim odnosom s brodarskom tvrtkom i jesu li stariji časnici više angažirani na svojim poslovima u usporedbi s mlađim časnicima. Otkriveno je da su pokretači angažmana slični, ali nađeno je da su razine angažmana znatno niže nego što je to u drugim industrijama. Uz to, angažman je bio negativno povezan s radnim stažom dok je za stare službe nađeno da su malo angažiraniji od mlađih časnika.

3.2. MOBING NA RADNOM MJESTU

Mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Zlostavljana osoba je bespomoćna, u nemogućnosti je da se obrani. Takve aktivnosti događaju se najmanje jednom tjedno, tijekom najmanje šest mjeseci.

Posljedice mobinga su fizički poremećaji što se očituje prvenstveno kroničnim umorom, probavnim smetnjama, prekomjernom tjelesnom težinom ili mršavljenjem. Osim toga, izaziva nesanicu, povećanu potrebu za alkoholom, sedativima i cigaretama, emocionalne poremećaje – depresija, sindrom izgaranja, emocionalna praznina, osjećaj gubitka životnog smisla, anksioznost, gubitak motivacije i entuzijazma, apatija ili hipomanija, poremećaj prilagodbe. Simptomi su vezani za ponašanje iritabilnost, nekritično rizično ponašanje, gubitak koncentracije, zaboravnost, eksplozivnost, grubost, pretjerana osjetljivost na vanjske poticaje, bezosjećajnost i obiteljski problemi. [12]

Kaznenim zakonom u članku 133. uvedeno je novo kazneno djelo zlostavljanja na radu koje se progoni po prijedlogu. Riječ je o kaznenom djelu protiv radnih odnosa. Počinitelj je osoba koja na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje. [8]

Očita je terminološka nespretnost, jer iz formulacije „ili na drugi način uznemirava“ proizlazi zaključak da je u biti u pitanju kazneno djelo uznemiravanja na radu, a ne zlostavljanja, a to se uznemiravanje može počinuti zlostavljanjem, vrijeđanjem, ponižavanjem ili drugim načinom uznemiravanja. Za zakonodavca je u ovom slučaju uznemiravanje širi pojam od zlostavljanja, pa je naziv kaznenog djela trebao to odraziti. Narušenje zdravlja je u zakonskom biću kaznenog djela, pa djelo nije počinjeno ako nedopuštene radnje nisu prouzročile narušenje zdravlja. [3] Važnu ulogu bi imao tim zaštite zdravlja u sprečavanju mobinga. Upoznavali bi poslodavce i zaposlenike s pojmom mobinga i njegovih posljedica, te radi na suzbijanju mobinga i prevenciji, prvenstveno edukacijom. Radniku treba stvoriti sigurnost da neće biti izoliran ili trpjeti zbog prijave takvog ponašanja.

3.3. PROMICANJE ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Promicanje zdravlja na radnom mjestu omogućuje unaprjeđenje zdravlja i sveukupnog blagostanja zaposlenika djelujući na promjenjive čimbenike rizika kao i poticanjem zdravog življenja. Ono uključuje zajedničke napore poslodavaca, zaposlenika i društva za poboljšanje zdravlja i dobrobiti ljudi na radnom mjestu [19]

Sve se više koristi radno mjesto kao glavno mjesto promicanja dugoročnih promjena ponašanja usmjerenih unaprjeđenju zdravlja. Aktivnosti promicanja zdravlja na radnom mjestu donose višestruku korist, od one za samog pojedinca (zaposlenika), do poslodavaca i u konačnici koristi za širu zajednicu zbog čega bi ono trebalo biti jedan od centralnih javnozdravstvenih interesa. Pristup promicanju zdravlja na radnom mjestu često je u samom djelovanju, kao i istraživanju, podijeljen na dva pravca s obzirom na to kako se zdravlje definira kao i što na njega djeluje. Jedan pristup polazi od toga da je zdravlje u najvećoj mjeri rezultat djelovanja pojedinca i njegova je osobna odgovornost, a radno mjesto se vidi kao mjesto na kojem se pojedini programi mogu provesti (odvikavanje od pušenja, tjelesna aktivnost, upravljanje stresom i sl.). Drugi pristup sagledava brojne čimbenike koji utječu na zdravlje, ali u većoj mjeri težište stavlja na one koji su izvan kontrole pojedinca, odnosno na okolišne čimbenike. [20]

Kako je već ranije spomenuti u Republici Hrvatskoj je za promicanje zdravlja na radnom mjestu zaslužan Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu . Organizacije koje su trenutno vodeće u Europi po pitanju promicanja zdravlja na radnom mjestu su:

- Europska agencija za zaštitu i zdravlje na radu (*European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA*) i
- Europska mreža za promicanje zdravlja na radnom mjestu (*European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP*). [18]

EU-OSHA je posvećena činjenju Europe sigurnijim, zdravijim i produktivnijim mjestom za rad. Kako bi unaprijedila radne uvjete u Europi provodi kampanje podizanja svijesti i informiranja o važnosti zdravlja na radnom mjestu, promiče kulturu prevencije rizika, radeći zajedno s vladama, poslodavcima, zaposlenicima, privatnim tvrtkama, EU tijelima i mrežama te provodi istraživanja kojima dobiva informacije o novim i glavnim čimbenicima rizika na radnom mjestu. [18]

Europska mreža za promicanje zdravlja na radnom mjestu (*The European Network For Workplace Health Promotion*, ENWHP) je neformalna mreža nacionalnih institucija za zdravlje i zaštitu na radu, organizacija za javno zdravstvo i promicanje zdravlja te zakonskih institucija za socijalno osiguranje. Glavni cilj joj je unaprijediti zdravlje na radnom mjestu i smanjiti utjecaj bolesti vezanih uz radno mjesto. Njihov glavni slogan glasi: Zdravi djelatnik u zdravoj organizaciji. [18]

Hrvatski zavod za javno zdravstvo osmislio je program „Živjeti zdravo“ koji je razvijen kao program promicanja i unaprjeđenja zdravlja stanovnika Republike Hrvatske promicanjem pravilne prehrane i tjelesne aktivnosti u cilju prevencije prekomjerne tjelesne mase i debljine te očuvanja mentalnog i spolnog zdravlja u različitim okruženjima. Nacionalnog programa „Živjeti zdravo“ usmjerena su na: pravilnu prehranu, tjelesnu aktivnost i prevenciju debljine, mentalno te spolno zdravlje. [18]

3.4. MENTALNO ZDRAVLJE I PROMJENA PARADIGME

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji programi zdravlja na radnom mjestu jedni su od najboljih opcija kako bi se prevenirale kronične bolesti, a poglavito u prevenciji mentalnih bolesti. Dakle, radom se održava mentalno zdravlje jer ima terapijski učinak, a radna mjesta su idealno okruženje gdje se zdravlje može nadzirati i upravljati njime. Programi koji se provode u tu svrhu pomažu prilikom postizanja ciljeva Svjetske zdravstvene organizacije a to je smanjiti smrtnu slučajevu koji se mogu izbjeći. Također uloga je promicanje zdravlja na radnom mjestu. [28]

Pod utjecajem tehnoloških, društvenih i organizacijskih promjena došlo je do značajnih promjena na radnim mjestima. Utjecaj je imala i brza globalizacija, te je došlo do pojave novih rizika i izazova prilikom zaštite zdravlja osoba koje su izložene. Tako od ozljeda na radu prednjače poremećaji mišićno-koštanog sustava i mentalnog zdravlja što zahtijeva nove pristupe za zaustavljanje povećane učestalosti [27].

Izazovi koji danas prednjače, a potrebno ih je prevladati su:

1. nedostatak znanja i iskustva u dijagnostici, prepoznavanju i prijavljivanju profesionalnih bolesti;
2. uključivanje malih i srednjih poduzeća u nacionalne sustave izvješćivanja;
3. mijenjanje radnog stanovništva zbog migracija i
4. kasno pojavljivanje profesionalnih bolesti. [27]

Zagovara se holističko bio-psiho-socijalni pristup u praksi medicine rada, odnosno da se temelji na promicanju zdravlja, dobrobiti i očuvanju, odnosno unapređenju radne sposobnosti. Strateška je to implikacija pomaka paradigme s pristupa rada na pristup javnog zdravlja – čime se pomiče središte interesa medicine rada s radnih mjesta prema zdravlju samih radnika. [29]

Dakle, kako je već ranije istaknuto došlo je do promjene zaštite zdravlja na radnom mjestu zbog društvenih promjena industrijske revolucije. Dok je pristup specijalističkim uslugama medicine rada još uvijek ograničen na one radnike koji su zaposleni u velikim poduzećima. Tako danas izazovi javnog zdravstva bilježe sve veću kroničnih bolesti ali i starenje stanovništva što nužno dovodi do promjena u nacionalnim sustavima zdravstvene zaštite ali pruža priliku da se zdravstvena zaštita radnika integrira u neke nove sustave.

Nova paradigma zaštite zdravlja radnika koja obuhvaća zdravlje i dobrobit na radnom mjestu i zajednicu, sa ciljem promicanja zapošljivosti ljudi, dala bi jasnu sliku o doprinosu gospodarstvu pa se zaštitu zdravlja radnika nikako ne bi doživljavala kao trošak nego kao ulaganje. Potrebno je napomenuti kako veliku važnost ima stručna osposobljenost specijalista medicine koji nadržavaju samo ispunjavanje zakonskih obveza i interesa čime se opravdava opstojnost službi medicine rada. [28]

4. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA U POMORSTVU

Pomorci su izuzetna kategorija zaposlenika jer provode najveći dio svog života na moru. Većina pomoraca živi i radi u uvjetima koji štetno djeluju na njihovo zdravlje. Pri tome se misli na buku, vibracije te promjene vremena i klimatskih zona, pri čemu se još mogu napomenuti izoliranost od obitelji i stres. U suvremenom svijetu sve je više visoko stresnih zanimanja. Često se među tim zanimanjima izostavlja ili zaboravlja izuzetno stresan posao pomoraca, čiji radni uvjeti posjeduju više izvora stresa. [21]

4.1. STRES U POMORSKOM ZANIMANJU

Uvjeti života i rada pomoraca, brodska sredina, obiteljski i međuljudski odnosi te svi profesionalni izazovi pomorskog zanimanja i pomorstva općenito, izuzetno su složeni čimbenici za određivanje ukupne količine i raznovrsnosti pritisaka i opterećenja koje pomorci osjećaju i doživljavaju. Određivanje stresora u pomorskom zanimanju, kao i mogućnosti za uspješnije ovladavanje glavnim uzrocima stresnih događanja i izazova profesionalne okoline, kao i načina ublažavanja posljedica dugotrajnog i intenzivnog stresa, vrlo je složen zadatak. [21]

O pomorcima i njihovo zanimanju raspravlja se samo u kontekstu brodske konstrukcije, tehno-sistemskih aktualnosti, prevoza materije, ekonomskih efekata, odnosno troškova, gubitaka i dobitaka, havarije i sl. Odavno je rečeno, a kroz vrijeme i provjereno, da bi sistem bio pouzdan neophodno mu je blagovremeno posvetiti dovoljno konstruktivne pažnje. Tako je sa sistemom brod, ali ne smije se zaboraviti tako je i sa sistemom čovjek-pomorac. [22]

Uz karakteristične uvjete pomorskog zvanja kao jasno određene profesije, ovdje dodaju i brodske uvjete, odnosno učinak tzv. okolišnog stresa, kao i psihološke posljedice specifične situacije koju prolaze pomorci praktički od kadeta do iskusnih kapetana duge plovidbe. [21]

4.2. UTJECAJ BUKE I VIBRACIJA NA ZDRAVLJE

Svaki motorni pogon, od glavnog motora to crpki, a ponekad i vijka, uzrokuju buku i vibracije različitog intenziteta. Moderni brodovi posjeduju takve uređajima, pa su neke buke i vibracije neizbježne. Poduzete su neke mjere za smanjenje buke i vibracije, ali se to odrazilo na cijene opreme, a velikoj većini slučajeva mjere su uvedene tek nakon što su identificirane. Klasifikacijska društva su razvila nove zapise (*notations*) za brodove gdje je uvedeno smanjenje buke od trenutka projektiranja broda, o tome se redovito raspravljalo na konferencijama i seminarima, a istraživački instituti te proizvođači opreme su počeli aktivno istraživati kako da smanje problem. Iako, vrlo povezani, buka i vibracija moraju se tretirati odvojeno, jer mjere koje se poduzimaju za smanjenje buke ne moraju nužno imati utjecaja na vibraciju. [15]

Komfor posade i putnika nije jedini razlog zbog čega se vodi borba protiv buke i vibracija. Vibracije su jedan od glavnih razloga umora materijala (metala) i glavni osumnjičenik za strukturalne lomove nekih brodova. Veliku većinu vibracija generiraju sami brodski strojevi, ali neki imaju korijen u vanjskim silama kao što su valovi i hidrodinamična propulzija. Elastično ugrađivanje strojeva može smanjiti unutrašnje vibracije, ali ih ne može potpuno eliminirati. Posebne vještine i oprema su potrebni za identificiranje izvora vibracija i okolnosti pod kojima nastaju. Tamo gdje se vibracije ne mogu eliminirati na izvoru možda je moguće smanjiti uvođenjem protuvibracija. Neke vibracije se mogu eliminirati vrlo jednostavno: sustav ispušnih plinova i cjevovodi za balast mogu postati izvori vibracija koja se prijenosi na strukturu broda putem točaka za učvršćenje. Bolji dizajn može smanjiti broj tih točaka.

Vibracije se mogu smanjiti i korištenjem fleksibilnih spojki na cjevovodima te korištenje sredstava za brtvljenje gdje cjevovodi prolaze kroz pregrade ili unutrašnje strukture broda. [15]

Tablica 1. Dozvoljene razine buke propisane Section 4.2. prijedloga IMO koda [15]

Prostori	1.600-10.000 gt	> 10.000 gt
4.2.1. radni prostori		
Strojarnica	110	110
Kontrolna kabina strojarnice	75	75
Radionice	85	85
Ne-specificirani radni prostori	85	85
4.2.2. navigacijski prostori		
Zapovjednički most i soba za nautičke karte	65	65
Mjesta za „slušanje“ (uključujući krila zap. mosta i prozori)	70	70
Radio soba (s radio opremom koja radi, ali ne proizvodi audio signale)	60	60
Soba za radar	65	65
4.2.3. Nastambe		
Kabine i bolnica	60	55
Blagovaonice	65	60
Sobe za rekreaciju	65	60
Otvorena mjesta za rekreaciju	75	75
Uredi	65	60
4.2.4 servisni prostori		
Kuhinja, kada oprema za pripremu hrane ne radi	75	75
Ostave i smočnice	75	75

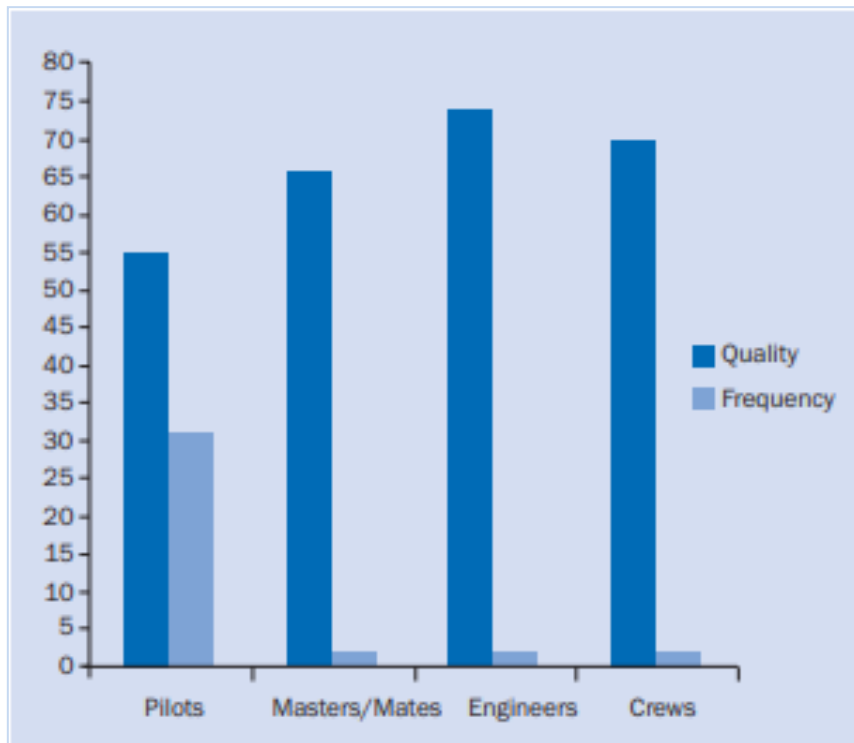
Maritime Safety Committee (IMO MSC) prihvatio je nova pravila u svezi buke na brodovima. MSC je razmatrao prijedlog dokumenta *Code on noise levels on board ships* nakon što je prihvatio danski prijedlog kojim je kontrola buke postala obvezna, dok je prije toga to bio samo jedan od podataka. Za vrijeme rada MSC 90 prihvaćene su neke manje izmjene u prijedlogu koda, pa je on bio na dnevnom redu za prihvaćanje na MSC 91 krajem studenoga 2012. godine. [15]

U smjernicama Konvencije o radu pomoraca, 2006. navodi se da nadležna vlast, u suradnji s nadležnim međunarodnim tijelima i s predstavnicima odnosnih organizacija brodovlasnika i pomoraca, na trajnim osnovama treba ispitati probleme buke na brodovima u cilju unaprjeđenja zaštite pomoraca, koliko je god moguće, od štetnih učinaka izlaganja buci.

Propisano je da se pomorci moraju upoznati sa štetnošću produljenog izlaganja visokim razinama buke na sluh i zdravlje te o ispravnoj upotrebi naprava i opreme za zaštitu od buke, brodari su obvezni davati odobrenu opremu za zaštitu sluha pomorcima, gdje je to potrebno. Gotovo ista formulacija je upotrijebljena i pri izlaganju pomoraca vibracijama s tim da se u stambenim prostorijama, prostorijama za odmor, posluživanje hrane treba učiniti procjena opasnosti i usvojiti mjere zaštite u skladu sa *Code of practice on Ambient factors in the workplace*, 2001. i sve naknadne promjene. Kao razlozi za uvođenje računanja staža osiguranja s povećanim trajanjem za zanimanje pomorac, između ostaloga, navedeni buka i vibracije. S time da je posebno napomenuto da je oštećenje sluha najčešće profesionalno oboljenje kod pomoraca. [15]

Pomorci su izloženi dugotrajnoj buci, šumovima i vibracijama svakodnevno, odnosno mjesecima. Brodski motori i strojevi stvaraju visoku razinu buke što neizbježno utječe na odmor i spavanje. Sposobnost prilagodbe kao i borba protiv stresa uglavnom je individualna. Pomorstvo je još uvijek povezano s velikim rizicima koji utječu na mentalno zdravlje stoga je nužno pomorcima pružiti informacije o poznatim faktorima stresa kako bi im se pomoglo pri smanjenju percepcije stresa. Pomorstvo je suočeno sa neizbježnim stresnim uvjetima.

Prema istraživanju koje je provedeno pokazalo se kako je pomorstvo povezano s mentalnim, psihosocijalnim i fizičkim stresorima. Najvažniji čimbenici bili su odvojenost od obitelji, usamljenost na brodu, umor, rad u višenacionalnom okruženju, ograničena rekreativna aktivnost i pomanjkanje sna. Stresori koji utječu na pomorce koji rade u strojarnici bili su različiti od onih koji spadaju u palubnu posadu. [31]



Slika 3. Kvaliteta i trajanje sna pomoraca [32]

Slika 2. prikazuje rezultate istraživanja Oslabljena kvaliteta sna uglavnom je pronađena kod inženjera. Kapetani broda imaju najkraći san. Kod više od polovice ispitanika uočena je loša kvaliteta spavanja. S tim da što pomorac veću odgovornost ima to je san lošiji. [32] Za daljnja istraživanja koja bi analizirala utjecaj na zdravlje pomoraca potrebno je donijeti strategije koje su usmjerene na različite kategorije pomoraca, te prema tome raditi na smanjenju stresora kako bi konačni cilj bio zaštititi njihovo zdravlje.

5. ZAKLJUČAK

U propisanim temeljnim obvezama i pravima iz radnog odnosa poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ukoliko je određeno ponašanje u suprotnosti sa Zakonom o radu i drugim zakonima koji će se u ovom radu detaljnije obrazložiti. Današnje radno okruženje obilježeno je ubrzanim protokom informacija, kapitala, usluga, proizvoda i ljudi što je dovelo do virtualne komunikacije, planetarne komunikacije koja je ubrzala ili olakšala aktivnosti (rad) čovjeka. Tehnologija je dala svoj obol dostojnom radu. Međutim, bez ljudskog rada i korektne komunikacije između sudionika radnog odnosa nema dostojnog rada.

Prema Hrvatskom zavodu za javno zdravstvo nacionalna kultura sigurnosti i zaštite zdravlja na radu je ona u kojoj se pravo na siguran i zdrav radni okoliš poštuje na svim razinama, u kojima vlada, poslodavci i radnici aktivno sudjeluju u osiguravanju zdravog i sigurnog radnog okruženja putem sustava definiranih prava, obveza i dužnosti te gdje se najviši prioritet daje načelima prevencije. Ustav razmatra ljudska prava i temeljne slobode. Iako u svim slučajevima ne definira eksplicitno prava na uvjete za rad koji osiguravaju tjelesni i moralni integritet te sigurnost i prava na osobnu sigurnost na radu, ipak mora biti dana na posredan način kao ustavna osnova za sadržajno definiranje zaštite zdravlja na radu.

Pomorci su izuzetna kategorija zaposlenika jer provode najveći dio svog života na moru. Većina pomoraca živi i radi u uvjetima koji štetno djeluju na njihovo zdravlje. Pri tome se misli na buku, vibracije te promjene vremena i klimatskih zona, pri čemu se još mogu napomenuti izoliranost od obitelji i stres. U suvremenom svijetu sve je više visoko stresnih zanimanja. Često se među tim zanimanjima izostavlja ili zaboravlja izuzetno stresan posao pomoraca, čiji radni uvjeti posjeduju više izvora stresa.

Uvjeti života i rada pomoraca, brodska sredina, obiteljski i međuljudski odnosi te svi profesionalni izazovi pomorskog zanimanja i pomorstva općenito, izuzetno su složeni čimbenici za određivanje ukupne količine i raznovrsnosti pritisaka i opterećenja koje pomorci osjećaju i doživljavaju. Određivanje stresora u pomorskom zanimanju, kao i mogućnosti za uspješnije ovladavanje glavnim uzrocima stresnih događanja i izazova profesionalne okoline, kao i načina ublažavanja posljedica dugotrajnog i intenzivnog stresa, vrlo je složen zadatak.

Buka i vibracije na vrlo visokom mjestu na popisu faktora koji utječu na umor pomoraca. U tom redoslijedu, umor se navodi kao jedan od temeljnih razloga nesreća na brodu. Prema istraživanju o opravdanosti učestalosti periodičnih pregleda lučkih radnika pri čemu su se analizirale ozljede na radu te pobol radnika kao pokazatelja sveukupne zaštite zdravlja. Najveći broj radnika ima oštećen sluh, njih polovina od cjelokupne ispitivane skupine, vjerojatno se radi o kombinaciji oštećenja bukom na radnom mjestu, ali i uporabi osobnih i skupnih elektroakustičkih uređaja sa snažnim zvučnim emisijama.

LITERATURA

- [1] Petričević, A., Medarić, D. Das recht der arbeitnehmer auf menschenwürdige arbeit und eine stressfreie arbeitsumgebung. Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta JJ Strossmayera u Osijeku, 30(2), 2014. Str. 405-419.
- [2] Zakon o radu. Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19
- [3] Šokčević, S. Zaštita dostojanstva i zdravlja radnika-zaštita od maltretiranja na radu iu vezi s radom. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, 58(1), 2016. Str. 1-18.
- [4] Smerdel, M., Sokol, S., Ustavno pravo, Narodne novine, Zagreb, 2006.
- [5] Ustav Republike Hrvatske. Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14
- [6] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava URL: <http://uznr.mrms.hr/zastita-dostojanstva/> (pristupljeno: 04.01.2020.).
- [7] Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08. i 112/12.
- [8] Kazneni zakon, Narodne novine, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19.
- [9] Zaštita zdravlja na radu, <https://www.hzjz.hr/sluzba-javno-zdravstvo/zastita-zdravlja-na-radu/> (pristupljeno: 11.01.2020.).
- [10] Hamdan M, Hamra AA. Burnout among workers in emergency Departments in Palestinian hospitals: prevalence and associated factors. BMC Health Serv Res. 2017 Jun 15;17(1):407.
- [11] Maslach C, Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior (1981). 2, str. 99-113.
- [12] Zavalčić, M. Svjetski trendovi u zaštiti zdravlja na radu. Sigurnost, 56 (4), 2014., str. 323-329.
- [13] Vedenik, L. Sigurnost i zaštita zdravlja na radu kao sastavni dio nacionalne i državne sigurnosti. Sigurnost, 53 (3), 2011., str. 235-242
- [14] Schubert, M. Zaštita zdravlja lučkih radnika. Sigurnost, 56 (2), 2014., str. 129-139.
- [15] D. Prestint, Kako zaštititi pomorce, Pomorski vjesnik. Br. 73(18), 2012. str. 8-9.

- [16] Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18
- [17] Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu. URL: <http://hzzzs.hr/index.php/o-nama/>, (pristupljeno 05. 01.2020.).
- [18] Jovičić Burić, D., Štimac Grbić, D. Muslić, L., Markelić, M., Krtalić, S., Matulić, M., Musić Milanović, S. Promicanje zdravlja na radnom mjestu u Europi i Hrvatskoj. *Acta medica Croatica*, 72(4), 2018., str. 509-515.
- [19] The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union, 2007. URL: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf; (pristupljeno 15.01.2020.).
- [20] Shain M, Kramer DM. Health promotion in the workplace: framing the concept; reviewing the evidence. *Occup Environ Med* 2004; 61(7): 643-8.
- [21] Ćurko, B., Vertovšek, N. Nova rješenja za profesionalne izazove pomoraca–antistres programi i razvijanje kritičkog mišljenja. *Metodički ogledi: časopis za filozofiju odgoja*, 17(1-2), 2010., str. 87-103.
- [22] Đurović, A. Nikola Pomorac – duga plovidba – stres, Kotor, 2004.
- [23] Apsentizam i njegove posljedice, <https://absenceinsight.eu/>, (pristupljeno 05. 02.2020.).
- [24] Randy H. Dignity at work, 2001.
- [25] Lucas, K. Manikas A. et. al. Dignity, Counterproductive Work Behavior, and Employee Engagement, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings* 2016(1):10083; 2016.
- [26] Otis, E., Wu, T., The Deficient Worker: Skills, Identity, and Inequality in Service Employments, *Sociological Perspectives*,1(4); 2018.
- [27] Mustajbegović, J. Promjena paradigme očuvanja zdravlja na radu u 21. stoljeću. *Zbornik sveučilišta Libertas*, 4, 2019; 167-177.

- [28] World Health Organisation (WHO). 2011.
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/(pristupljeno: 21.04.2020)
- [29] Neira, M. 2011. Healthy workplaces: a model for action http://www.who.int/occupational_health/publications/launch_hwp_22april.pdf. (pristupljeno: 23.04.2020)
- [30] Brborović, H., Mustajbegović, J. Mogućnost prevencije prezentizma i apsentizma zdravstvenih djelatnika. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, 2016;58(2), 137-144.
- [31] Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M., Amenta, F. Psychological stress in seafarers: a review. International maritime health, 2012;63(4), 188-194.
- [32] Parker AW, Hubinger LM, Green S et al. A survey of the health, stress and fatigue of Australian seafarers. Australian Maritime Safety Authority, Canberra 1997.
- [33] Bhattacharya, Y. (2015). Employee engagement in the shipping industry: a study of engagement among Indian officers. WMU Journal of Maritime Affairs, 14(2), 267-292.
- [34] Preventing offensive or hurtful behavior into the maritime,
<https://safety4sea.com/cm-preventing-offensive-or-hurtful-behavior-into-the-maritime-workplace/>, (pristupljeno: 10.06.2020)
- [35] Prvilnik o radu, osvrt na neke problem u praksi,
<http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=17771>, (pristupljeno: 15.06.2020)

POPIS TABLICA

Tablica 1. Dozvoljene razine buke propisane Section 4.2. prijedloga IMO koda [15]... 32

POPIS SLIKA

Slika 1. Postupci i mjere zaštite dostojanstva radnika [2]	3
Slika 2. Utjecaj stresa na zdravlje radnika [1].....	18
Slika 3. Kvaliteta i trajanje sna pomoraca [32]	34