

Др Предраг П. Јовановић, редовни професор  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
P.Jovanovic@pf.uns.ac.rs

## ЗАШТИТА ИНВАЛИДА У РАДНОЈ СРЕДИНИ\*

**Сажетак:** *Инвалиди традиционално уживају посебну заштиту на раду и у вези са радом (у радној средини). Значај ове заштите суштински одређује положај инвалида у друштву, јер је везан за рад инвалида којим њиме они обезбеђују средства за животи, али доводе се и у равноправни положај са осталим лицима код којих нема здравствених сметњи и код којих нису умањене радне способности. Има доста нејасноћа у погледу терминологије и значењској одређивања појма инвалид, како у међународном тако и домаћем праву. У раду смо покушали да најпре у терминологијско-појмовном смислу обрадимо питање инвалида, а затим прикажемо међународно-праву и домаћу правну политику њихове заштите на раду и у вези са радом (у радној средини). Посебан акценат је стављен на појам инвалида рада и њихове радноправне заштите, уз кријички осврт на постојећа решења у важећем праву.*

**Кључне речи:** *Особа са инвалидитетом, инвалид, инвалид рада, преостала радна способност, заштита инвалида у радној средини.*

### І Увод

Инвалиди традиционално уживају посебну заштиту на раду и у вези са радом. То је нарочито приметно кроз историју Радног права, које се бави заштитом лица на раду и поводом рада, а поготову када су у питању инвалиди- као лица код којих је дошло до нарушавања здравственог стања и њихових радних способности.

Питање заштите инвалида је и данас актуелно. Та актуелност произилази из простих чињеница које говоре о броју инвалида, о њиховом образовању, запослености, стабилности запослења и проблемима које они имају у тим сферама живота и рада. Не постоји прецизна статистика о броју инвалида у свету и код нас. Према подацима Светске здравствене организације, око 10% укупног становништва на свету чине особе са инвалидитетом.

том.<sup>1</sup> Не постоје прецизни подаци ни у Србији, али се процењује да особа са инвалидитетом има између 800.000 и милион. Од тог броја, само 22.438 особа је пријављено на евиденцији Националне службе за запошљавање, а међу њима највише је особа са првим степеном стручне спреме.<sup>2</sup> Око 13% особа са инвалидитетом је запослено.<sup>3</sup>

Наведене цифре говоре о томе да су инвалиди лица која, с' обзиром на њихов број, нису у довољној мери образована, запослена, материјално ситуирана итд. То даље значи да у сферама образовања лица са инвалидитетом, њиховог запошљавања и стабилности запослења, социјално-материјалне сигурности треба и даље дограђивати оквири посебног третмана инвалида (*de iure i de facto*). Потребу даље доградње тих оквира посебно наглашава *de facto* стање у имплементацији постојећих нормативних решења (међународних и домаћих), која се односе на заштиту инвалида.

Ово стање захтева и пажњу из угла присутних светских тенденција да се положај лица са инвалидитетом све више третира у светлу остваривања и заштите универзалних људских права, а посебно из угла дискриминације лица са инвалидитетом, у горе наведеним сферама живота и рада (образовање, запошљавање и очувања запослења, социјално-материјалне сигурности). Организација уједињених нација, поред прокламовања једнакости лица са инвалидитетом са свим другим лицима у погледу људских права (Универзална декларација о правима човека; Пакт о грађанским и политичким правима; Пакт о економским, социјалним и културним правима; конвенције о укидању свих облика расне дискриминације и дискриминације жена; Конвенција о заштити од тортуре и нехуманог и деградирајућег поступања),<sup>2</sup> доноси 2006. године и посебну конвенцију која изричито говори о правима особа са инвалидитетом.<sup>3</sup>

---

\* Рад је део истраживања у 2015. години у оквиру пројекта «Биомедицина, заштита животне средине и право», бр.17097, који финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

<sup>1</sup> Викторија Цуцић (уредник), *Особе са инвалидитетом и окружење*, Београд, 2001, стр.17-18, према: Дамјан Татић, *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, «Службени гласник», Београд, 2008, стр.15.

<sup>2</sup> Према ранијем степеновању стручне спреме (и сада присутном у пракси), 1. степен стручне спреме је испод нивоа средњег стручног образовања.

<sup>3</sup> Лист Политика (*on line*), стр.1, од 22.октобра 2015.

<sup>2</sup> У наведеним документима се не говори изричито о забрани дискриминације особа са инвалидитетом. Тек Конвенција о правима детета из 1989. изричито забрањује дискриминацију по основу инвалидности (забрањује дискриминацију деце са физичким или интелектуалним инвалидитетом); Види: Увод у Међународну конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд, 2006, стр.5.

<sup>3</sup> Ми смо је ратификовали: Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом. «Сл.гл.РС», бр.42/2009.

Међутим, у пракси, особе са инвалидитетом срећу се са одређеним проблемима већ од предшколског узраста. Проблема има и на осталим васпитно-образовним нивоима. Због ових проблема велики број лица са инвалидитетом не располаже одговарајућим стручним образовањем, а то даље води њиховој незапослености и сиромаштву.<sup>4</sup>

## II Појам инвалида

### 1. Терминолошко-појмовни њрисуи

Постоје различити приступи овом појму. У терминолошком смислу постоји мноштво различитих израза, да не кажемо – терминолошка конфузија. Постоје *инвалидна лица, особе са инвалидитетом, особе са дисабилитетом (инвалидитет -енгл. «disability»), особе са посебним потребама, хендикеирана лица, лица омењена у развоју, лица са онесособљеношћу, ретардирана лица* итд. Често, зависно од израза који се користи – показује се и став појединца или друштва према овим лицима. Узмимо неке од израза. Израз «особа са инвалидитетом» (за разлику од израза «инвалид»), говори о лицу код којег је инвалидитет само једна од његових карактеристика, а никако не значи да је у питању лице, које, у својој укупности, мање вреди, смањених је потенцијала, капацитета итд. Израз «особа са посебним потребама» не значи да та особа заиста има неке посебне потребе, већ она само у неким случајевима на посебан начин задовољава потребе које имају и сва остала лица.<sup>5</sup> Термин «хендикепирано лице» није примерен јер може да означава свако лице које се налази у било ком неповољном положају, а не само лице са инвалидитетом. Израз «ретардирано лице» ретко се користи у правним документима (обично у жаргону), јер носи пејоративни печат. Први пут био је употребљен у Декларацији о правима ментално ретардираних особа Уједињених нација из 1971. године, а касније одбачен као неадекватан. Сем тога, у овој Декларацији иначе постоји терминолошко шаренило. На пример, у тачки 7. се каже «ако због озбиљности свог *хендикейа*, неке *ментално заостале особе* нису у стању да ефикасно користе своја права.....» (подвукао П.Ј.).<sup>6</sup>

У појмовно-садржинском смислу можемо разликовати два доминантна приступа: **а)** биолошко-медицински; и **б)** социјално-правни. Од недавно, током деведесетих година прошлог века, све више се говори и добија подршку Нађијев приступ (модел) инвалидности.

<sup>4</sup> Према цитираном листу Политика, 70% особа са инвалидитетом живи у сиромаштву.

<sup>5</sup> Дамјан Татић, цит. дело, стр.32.

<sup>6</sup> Више о томе, као и текст Декларације види код: др Сулејман Машовић, Декларација о ментално ретардираним усвојена у УН, Дефектологија, бр.2/1971. Загреб.

Биолошко-медицински приступ подразумева инвалиде као лица са менталним или физичким оштећењима (урођеним или стеченим; привременим или трајним), која отежавају физиолошке функције организма и свакодневни живот, као и скуп мера у области здравствене заштите тих лица. Акцент је на инавалдитету као индивидуалном «проблему», те се лице са инавалдитетом може рехабилитовати здравственим и медицинским мерама и тако вратити у «нормалан» приватни и друштвени живот. Значи, инавалдитет је лични, а не друштвени «проблем».

Социјално-правни приступ подразумева скуп мера организоване друштвене заштите тих лица у смислу њихове социјалне интеграције у све важне сфере друштвеног живота (сфера образовања, запошљавања, културе, спорта итд.). Дакле, инавалдност није само индивидуални «проблем», већ и друштвени, јер и друштво сноси одговорност за положај инвалида - заправо друштво представља социјално, економско и правно окружење у коме се инвалид, управо, може осећати ускраћеним за нека људска права, а понекад и дискриминисаним у односу на друга лица. Зато овај приступ подразумева и одговарајуће правне инструменте (прописе), којима се обезбеђује равноправност инвалида са другим грађанима (укључујући мере «афирмативне акције» и антидискриминационо законодавство).

Нађијев модел инавалдности подразумева, заправо, комбинацију биолошко-медицинског и социјално-правног приступа. Овај модел ставља «физичке недостатке инвалида у социјални контекст», односно, инавалдност представља ограничење индивидуе у извршењу социјално дефинисаних улога и задатака унутар социокултурне и физичке околине.<sup>7</sup>

Гледано из угла Радног права, посебно је важна сфера запошљавања и рада инвалида. Та сфера је важна јер се у њој, најпре, задовољавају егзистенцијалне потребе људи. Са друге стране, та сфера привлачи пажњу и због чињенице да су у њој најприсутнији проблеми дискриминације међу људима. Према неким истраживањима,<sup>8</sup> дискриминација при запошљавању је најчешћи облик дискриминације, а која не заобилази ни лица са инавалдитетом. На исту чињеницу указује се и у извештајима Повереника за заштиту равноправности.<sup>9</sup> Шта више, као посебно тешки облик дискриминације ( у смислу чл.13. Закона о Забрани дискриминације),<sup>10</sup> узима се изазивање и подстицање неравноправности, мржње или нетрпељивости

---

<sup>7</sup> Дамјан Татић, цит. дело, стр.27.

<sup>8</sup> Истраживање ЦЕСИД-а (Центар за слободне изборе и демократију, Београд) из 2013. године, према: Др Марио Рељановић, Примена антидискриминационог законодавства у области рада, Темида, бр.2/2014, стр.97.

<sup>9</sup> Годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности, Београд, 2014. година.

<sup>10</sup> Закон о забрани дискриминације, «Сл.гл.РС», бр.104/209.

према особама са инвалидитетом у областима, између осталог, запошљавања, радних односа, образовања, културе, спорта и сл.<sup>11</sup>

## 2. Инвалиди рада

Радно-правни третман лица са инвалидитетом посебно се везује за *инвалиде рада*. Међутим, тај појам се нигде изричито не дефинише, нити у међународном нити у нашем праву.

У документима Организације уједињених нација (ОУН), посебно у Конвенцији о правима особа са инвалидитетом, користи се, углавном, међусобна комбинација израза «инвалидност» и «особа са инвалидитетом». Та комбинација представља *концепт* који се развија и произилази из интеракције лица са оштећењима и баријера у понашању и окружењу којима се онемогућава тим лицима пуно и делотворно учешће у друштву равноправно са другима.<sup>12</sup> Дакле, делови тог *концепта* су, са једне стране, *инвалидност* као објективно чињенично стање, тј. као одређено дугорочно физичко, ментално или сензорно оштећење, а по ком основу је забрањена дискриминација, а затим, са друге стране, ради се о *особи са инвалидитетом* (са поменутих оштећењима), која се у интеракцији са окружењем среће са одређеним баријерама које тој особи отежавају ефективно учешће у свим сферама живота и рада, те које поменута забрана дискриминације штити и доводи у односе једнакости са другима.

У документима међународне организације рада (МОР), користе се изрази «инвалид» (традиционално) и «инвалидно лице» (новији израз – у време осамдесетих и деведесетих година XX века). На пример, у свом првом документу посвећеном инвалидима - Препоруци бр.99 из 1955. године<sup>13</sup> говори се о професионалној рехабилитацији *инвалида*. Према овој Препоруци инвалид је лице код којег су трајно (стално) умањени изгледи за добијање или одржање запослења. Инвалидност се оцењује, дакле, наспрам могућности да се добије и одржи посао. Инвалидност се везује превасходно за сферу рада.

Много касније – 1983. године МОР доноси Конвенцију бр.159<sup>14</sup> и Препоруку бр.168 у којим документима се говори о професионалној рехабилитацији и запошљавању *инвалидних лица*. У смислу Конвенције бр.159 (чл.1.) израз *инвалидно лице* значи «лице чији су изгледи да обезбеди и за-

<sup>11</sup> Невена Петрушић и група аутора, Коментар Закона о забрани дискриминације, Правосудна академија Београд, 2014, стр.202.

<sup>12</sup> Види Преамбулу - тачка (е) и чл. 1. Конвенције ОУН о правима особа са инвалидитетом, «Сл.гл.РС», бр.42/2009.

<sup>13</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.5/1955.

<sup>14</sup> «Службени лист СФРЈ», бр.3/1987. Конвенција и Препорука идентично опредељују појам «инвалидно лице».

држи одговарајуће запослење, као и да напредује у њему, знатно смањени због прописно признате физичке или менталне мане». Треба подвући да се одредбе Конвенције односе и на све особе са инвалидитетом.<sup>15</sup>

Усвајању наведене Конвенције МОР-а допринела је и чињеница да је ОУН прогласила 1981. годину међународном годином инвалида, под темом «Потпуно учешће и једнакост». Идеја је била да се установи један свеобухватни светски програм мера за реализацију потпуног учешћа инвалида у друштвеном животу и развоју у једнакости.<sup>16</sup> Овакав приступ питању инвалида важан је из више разлога. *Прво*, због терминолошко-појмовног усаглашавања питања у вези са инвалидима на међународном плану (у документима ОУН и МОР-а). *Друго*, због чињенице да се у наведеној Конвенцији МОР-а појам инвалидно лице шири на све особе са инвалидитетом у смислу социјално-правног приступа том питању, без обзира на сферу живота у којој се то лице среће са баријерама. *Треће* и најважније, из угла Радног права гледано, задржани су истовремено и битни елементи за одређивање појма «инвалид рада».

Битни елементи и обележја појма *инвалид рада* огледају се у следећем. У питању је лице које, због промена у здравственом стању, у интеракцији са «светом рада» има одређених проблема. Ти проблеми се могу типизирати: а) потпуне неспособности за рад<sup>17</sup>; и б) умањења изгледа да се нађе и очува посао. У првом случају ради се о инвалидима код којих је наступила потпуна неспособност за рад, те као такви не могу радити на било ком послу. У другом случају ради се о инвалидима са умањеним радним способностима, који могу радити у складу са преосталом радном способношћу, али срећу се са проблемом умањених изгледа да нађу или одрже запослење. Узроци због којих неко лице постаје инвалид рада могу бити: а) биолошки (по рођењу или услед повреде или болести у току живота); и б) професионални (стечени на раду и у везин са радом – повреда на раду, професионална болест). Сви наведени инвалиди рада уживају одговарајућу социјално-правну и радно-правну заштиту.

Социјално-правна заштита односи се на инвалиде рада који су потпуно неспособни за рад из разлога биолошке природе. Та заштита базира на основним начелима садржаним у Конвенцији Организације уједињених нација о правима особа са инвалидитетом. Начела су следећа: (а) поштовање урођеног достојанства, индивидуална самосталност укључујући слободу властитога избора и независност особа; (б) забрана дискриминације;

---

<sup>15</sup> Види чл.1. ст.4. Конвенције.

<sup>16</sup> Боривоје М. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 441.

<sup>17</sup> О радној способности, односно неспособности видети више у нашем раду „Равноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених“. Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2014.

(в) пуно и ефикасно учешће и укључивање у друштво; (г) уважавање разлика и прихватање особа са инвалидитетом као дела људске разноликости и човечанства; (д) једнаке могућности; (ђ) доступност; (е) равноправност жена и мушкараца; (ж) уважавање развојних способности деце са инвалидитетом као и поштовање права деце са инвалидитетом на очување свог идентитета.<sup>18</sup>

Радно-правна заштита односи се на инвалиде код којих је умањена радна способност (имају преосталу радну способност), како због разлога биолошке природе, тако и због разлога професионалне природе. Реч је о инвалидима који могу да раде на одговарајућим пословима, према преосталој радној способности. Ту се отвара питање запошљавања таквих инвалида и очувања њиховог запослења. У смислу запошљавања инвалида и очувања њиховог запослења, у горе наведеним документима МОП-а, управо се говори о професионалној оријентацији, рехабилитацији и запошљавању инвалида. Прецизније речено, почев од Препоруке бр.99 и закључно са Конвенцијом бр.159 и Препоруком бр.168, перманентно се инсистира на томе да државе чланице МОП-а треба да утврде и спроводе *националну политику о професионалној оријентацији, рехабилитацији и запошљавању инвалида*. У тежишту ове политике укључене су одређене мере (и носиоци тих мера), предвиђене законом или другим прописима у складу са националним условима и праксом. Битно је подвући да ове мере треба ставити на располагање сваком инвалиду, без обзира на порекло и природу његовог инвалидитета и без обзира године старости, уколико то води оспособљавању инвалида да нађе и задржи одговарајуће запослење.

*Професионална оријентација* треба да се односи на избор занимања, образовања и запослења, у складу са способностима и афинитетима инвалида, са једне стране (субјективни фактор), и сходно потребама тржишта за одређеним занимањима и економског стања на тржишту, са друге стране (објективни фактор). Треба помоћи инвалиду да утврди за које послове је способан, који су послови доступни и које послове може успешно да обавља. Ту помоћ пружају одговарајуће службе за професионалну оријентацију, у чијем раду учествују лекари, психолози, социјални радници, социолози и правници. Препорука бр.99 предвиђа методе професионалне оријентације. Методе могу бити: разговор са саветником; анализа школске спреме и професионалне (личне и породичне) прошлости; лекарски прегледи; тестирање психолошких и радних способности; информисање о постојећим и перспективним могућностима запослења.

*Професионална рехабилитација* подразумева стручно оспособљавање и преоспособљавање инвалида. Заправо, под појмом професионалне реха-

<sup>18</sup> Чл. 3. Конвенције ОУН о правима особа са инвалидитетом

билитације подразумева се стручно оспособљавање/преоспособљавање инвалида за одговарајући посао тј. онај посао који ће по завршеној рехабилитацији инвалид моћи да обавља под нормалним условима и да уз нормалне напоре постиже нормалан учинак у раду, односно нормалне резултате рада, не погоршавајући тиме своје здравствено стање и стање инвалидности.<sup>19</sup> Према Препоруци бр.99. (параграф 1.), оспособљавање и преоспособљавање треба да буде стални и координирани процес, који спроводе одређене службе.<sup>20</sup> Процес рехабилитације подразумева: изучавање одређеног занимања и практични рад на одговарајућим радним местима у посебним организацијама за рехабилитацију, или код послодавца; школовање у одговарајућим школама или на курсевима у организацији одговарајућих служби; итд.

*Запошљавање инвалида*, према Конвенцији бр.159 (чл.3. и 4.)), представља скуп мера, предвиђених законом или на други начин у складу са националном праксом, које воде унапређивању могућности запошљавања инвалида на тржишту рада, како би се они довели у позицију једнаких шанси са осталим радницима. Те посебне (афирмативне) мере не треба посматрати као основе дискриминације у односу на остале раднике на тржишту. Сем тога, у току трајања запослености, није допуштена никаква дискриминација инвалида, по основу њихове инвалидности, у погледу свих услова рада као и зараде, ако је њихов рад исте вредности као и рад осталих радника. У потреби остваривања наведених мера код запошљавања инвалида, наведени документи (посебно Препорука бр.99), препоручују следеће активности: (1) регрутовање инвалида и разговор са њима у погледу изналажења могућности за запошљавање; (2) вођење евиденције о броју инвалида, њиховој квалификационој структури, врсти инвалидности; (3) подстицање послодавца да запошљавају инвалиде, обавештавају надлежне службе о могућностима њиховог запошљавања; (4) контактирање и разговор са послодавцима у смислу посредовања при запошљавању инвалида. Треба предвидети и контролне механизме у националној политици запошљавања и прописима, у смислу провере да ли се одговорни партнери, у спровођењу ове политике, придржавају наведених мера.

Наведени акти МОР-а у свом комплементарном садејству (укључујући и Препоруку бр.168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године)<sup>21</sup>, предвиђају додатне *важне* мере ради ширења мо-

---

<sup>19</sup> Др Ратко Пешић, *Радно право*, «Књижевне новине», Београд, 1976, стр.475.

<sup>20</sup> Где год је то могуће, уз одговарајућа прилагођавања, треба користити постојеће службе за запошљавање (јавне и приватне) и подстицати њихов рад или оснивање нарочито у «сеоским областима и у далеким заједницама».

<sup>21</sup> Коју нисмо акцептирали, али је неодвојива од Конвенције бр.159.



гућности за *запошљавање* инвалида и *очување* њиховог запослења. Циљ свих тих мера јесте у томе да се *до максимума* повећају могућности запошлења и очувања запослења. У том правцу треба: (1) отворати одговарајућа радна места за запошљавање инвалида у посебним установама или код послодавца; (2) запошљавати један постотак инвалида, али избегавати отпуштања здравих радника; (3) ставити на располагање инвалидима нека посебна запослења; (4) стимулисати оснивање задруга инвалида; (5) стимулисати послодавце, укључујући и финансијске стимулације код запошљавања инвалида, нпр. предвидети мере којима би се послодавци растеретили растуће одговорности у смислу повећања премија за осигурање и новчаних накнада (посебно када су инвалиди у питању) у случају повреде на раду и професионалне болести); (6) предвидети мере подстицања послодавца којима би се омогућио премештај радника са једног на друго одговарајуће радно место, у случају умањења њихових радних способности.<sup>22</sup>

### III Заштита инвалида у нашем радном праву

Најпре, заштита инвалида предвиђена је у Уставу Србије. Устав предвиђа право инвалида на *посебну заштитиу на раду и на посебне услове рада*, у складу са законом.<sup>23</sup> Овде се, заправо, мисли на запослене инвалиде, тј. инвалиде у радном односу. И ту можемо разликовати две групе инвалида: **а)** запослене инвалиде који су као такви засновали радни однос; и **б)** запослене инвалиде који су то постали у току запослења. Ови последњи су инвалиди рада. И једна и друга група инвалида уживају, уставом предвиђено, право на посебну заштиту на раду и на посебне услове рада. Сем тога, Устав предвиђа и забрану дискриминације по основу *психичкој или физичкој инвалидитет* (чл.21.). Шта више, предвиђа «позитивну дискриминацију» лица са инвалидитетом, односно предвиђа могућност да се посебним «афирмативним мерама» ова лица доведу у положаја пуне равноправности са осталим грађанима у погледу једнаких шанси за остваривање, уставом и законом, предвиђених социјално-економских (и других) права.

Заштита инвалида предвиђена је и одговарајућим законским актима. У Закону о раду говори се, најпре, о забрани дискриминације *лица* која траже запослење, као и *запослених*, с обзиром на њихово *здравствено стање, односно инвалидност* (чл.18.). Затим, говори се о заштити *особа*

<sup>22</sup> Сличан термин инвалида среће се у европском комунитарном праву, односно зумачење комунитарних стандарда своди се на тежњу да се инвалидима обезбеде адекватни услови за рад, под условом да то послодавцу неће проузроковати несразмерне трошкове. Види: др Сенад Јашаревић, Заштита једнакости запослених у праву Економске уније, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2010, стр. 266.

<sup>23</sup> Устав Републике Србије «Сл.гл.РС», бр.98/2006, чл.60.

са инвалидитетом и запослених са здравственим сметњама (чл.101.). Присутан је, дакле, прилично неуједначен терминиолошко-појмовни приступ питању инвалида. Прецизније речено, овде се ради како о заштити *особа са инвалидитетом* у погледу забране дискриминације (због њиховог инвалидитета) приликом запошљавања и док њихова запосленост траје, тако и о заштити *инвалида рада*, тј, запослених који су постали инвалиди у току трајања запослења. Особа која је запослена са инвалидитетом – запослена је на одговарајућем радном месту према расположивој радној способности у тренутку запослења, те одредба чл.101. која говори о дужности послодавца да тој особи обезбеди обављање послова према радној способности губи свој смисао. Одредба има смисла под предпоставком да се у њој мисли на *инвалида рада* који има право да настави са радом, сходно преосталој радној способности - на свом или другом одговарајућем послу, а послодавац има дужност да му то омогући.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>24</sup> и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,<sup>25</sup> односе се на заштиту *особа са инвалидитетом*, као и на заштиту *инвалида рада* којима је из било ког разлога престао радни однос и који поново траже запослење.

Сходно прописима из области радног права и права социјалног осигурања, постоје две подгрупе инвалида рада: **(а)** инвалиди код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способности и **(б)** инвалиди код којих постоји преостала радна способност.

Правни положај инвалида рада код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способност регулисан је Законом о пензијском и инвалидском осигурању<sup>26</sup>, у смислу њиховог права на инвалидску пензију, и Законом о раду – у смислу престанка њиховог радног односа по сили закона. Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, инвалид рада има право на инвалидску пензију, уз одговарајуће услове или безусловно. Ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, тада стицање права на инвалидску пензију није условљено претходно навршеним стажом осигурања. Ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада и болешћу која није професионална, тада се инвалидска пензија може остварити под одређеним условима у смислу претходно навршеног стажа осигурања.

Преостала радна способност оцењује се наспрам посла који је инвалид обављао до наступања инвалидности. Инвалиди код којих постоји преостала

---

<sup>24</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2009; 32/13.

<sup>25</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 33/2006.

<sup>26</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 34/2003, 64/2004; 84/2004; 85/2005; 101/2005; 63/2006; 106/2006; 5/2009; 107/2009; 101/2010; 93/12; 62/13; 108/13; 75/14; 142/14.

радна способност за посао који су радили до наступања инвалидности (и не могу да раде више на том послу са пуним радним временом, али могу са краћим од пуног), могуће је да на *друћом одговарајућем њослу* могу радити са пуним радним временом,<sup>27</sup> односно да се могу преквалификацијом или доквалификацијом оспособити за такав рад. Отуда, послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада омогући обављање његових ранијих послова, сходно преосталој радној способности (ако то потребе процеса рада дозвољавају), односно да обезбеди рад на другом одговарајућем послу, или да обезбеди преквалификацију или доквалификацију како би запослени могао да ради са пуним радним временом на том другом послу.

Закон о раду не познаје више појам *ојасносћии од насћујуања инва-лидносћии*. Опасност од настанка инвалидности постоји када услови рада, без обзира на мере заштите на раду, утичу на здравствено стање и радну способност запосленог у толикој мери да постоје основани изгледи да ће код њега, ако настави да ради на том послу, у догледно време наступити инвалидност. У овом случају, а с циљем превенције инвалидности, послодавац је дужан да обезбеди запосленом да обавља *друће одговарајуће њослове* на којима не постоји опасност од наступања инвалидности. Ипак, опасност од наступања инвалидности може се препознати у оквиру заштите запослених са погоршаним здравственим стањем и сметњама, а која је предвиђена важећим Законом о раду.<sup>28</sup>

Уколико инвалид рада одбије да ради на другом послу у складу са својом преосталом радном способношћу, или ако одбије да ради на другом послу у смислу превенције инвалидности, тада послодавац може да откаже уговор о раду таквом запосленом. У сваком случају, други посао на који се упућује запослени инвалид треба да одговара његовој преосталој радној способности, знању и стручној спреми.

У важећем Закону о раду постоји одредба<sup>29</sup> по којој - ако послодавац не може запосленом инвалиду да обезбеди одговарајући посао, инвалид се сматра вишком запослених, те му као таквом може престати радни однос. Оваква одредба представља корак уназад по питању посебне заштите инвалида, у матреијано-правном смислу.<sup>30</sup> Ово из више разлога. *Прво*, горе

<sup>27</sup> *Друћим одговарајућим њослом* сматра се посао који је, према стручној спреми и преосталој радној способности, запослени способан да обавља са пуним радним временом, с радним напором који не погоршава његово здравствено стање, односно посао за који се преквалификацијом или доквалификацијом може оспособити за такав рад.

<sup>28</sup> Закон о раду, чл.81. став2.

<sup>29</sup> Закон о раду, чл.102. став 2. Ова одредба (из става 2.) је укључена у Закон о раду изменама и допунама из јула месеца 2014. године.

<sup>30</sup> Сем тога, ова одредба номо-технички и стилски и одудара од одредбе из чл.101. Закона о раду, у којој је речено да је послодавац *дужан* да обезбеди обављање послова

наведени документи (Устав и документи МОР-а) говоре о праву инвалида на *посебну заштиту*. Новом одредбом Закона о раду, та посебна заштита се брише, јер се инвалиди стављају у исту раван као и остали радници када се нађу у ситуацији да им послодавац не може обезбедити одговарајући посао. Подсећамо, у Препоруци МОР-а бр.99. (параграфи 28. 29. и 30.) указује се на потребу да земље чланице предузимају мере којима ће се *до максимума* подстаћи послодавци да преместе инвалида на одговарајући посао, а не мере да се тих инвалида што лакше ослободе. *Друго*, појмови «инвалид» и «вишак запослених» значењски се не поклапају, те ни радно-правни статус лица обухваћених тим појмовима не може бити, ни у једном аспекту, истоветан. Запослени може постати инвалидом обаљајући послове и радне задатке које му је послодавац наложио и за његов рачун (инвалид рада), а не због технолошких, економских и организационих промена у процесу рада, или смањења обима посла, што узрокује вишкове запослених. Узроци инвалидности и вишкова запослених су различити, те и последице таквих стања морају бити тим узроцима уподобљене. *Треће*, ако по принципу *појединачне дискриминације* стимулишемо запошљавање особа са инвалидитетом, по истом принципу требало би да стимулишемо послодавце и да очувају запослење инвалида рада. И овде подсећамо на Препоруку МОР-а бр.99 (параграф 31), која овакве афирмативне мере не третира дискриминаторским мерама према осталим радницима. *Четврто*, не само што су инвалиди рада доведени у исти положај са осталим радницима у ситуацији када им послодавац не може обезбедити одговарајући посао (проглашавају се вишком), већ су, шта више, стављени у гори положај. Наиме, код вишкова запослених, према важећем Закону о раду, након престанка радног односа, на истим пословима на којима су они проглашени вишком, послодавац не може да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим ако је у питању инвалид коме је дао отказ као вишку запослених.<sup>31</sup> Овде су, заправо, дискриминисани инвалиди са преосталом радном способношћу (немају исте шансе у истој ситуацији као други вишкови), који би се могли вратити на посао код истог послодавца (чак са приоритетним правом поновног запослења – као и остали в ишкови запослених), ако би се код послодавца у року од три месеца појавила потреба за њиховим радом.<sup>32</sup>

---

инвалиду, према његовој радној способности. Дакле, ако је послодавац *дужан* да обезбеди инвалиду одговарајући посао, онда одредба по којој ако послодавац *не може* инвалиду да обезбеди посао (тог инвалида може прогласити вишком и дати му отказ уговора о раду), представља правну антиномију

<sup>31</sup> Види чл.182. Закона о раду.

<sup>32</sup> Наравно, то се не односи на инвалиде код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способности (јер престаје им радни однос по слици закона – мимо воље и

Коначно, у нашем радном праву, у потреби превенције инвалидности, предвиђена је и посебна заштита запослених са погоршаним здравственим стањем и сметњама. Ови запослени чије је погоршано здравствено стање утврђено налазом надлежног здравственог органа, не могу да буду распоређени на радно место на коме би обављање послова изазвало погоршање њиховог здравственог стања или последице опасне за њихову околину.<sup>33</sup> Сем тога, на радно место на коме постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да буде распоређен само запослени који, поред услова утврђених законом, колективним уговором и правилником о систематизацији радних места испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота.

---

послодавца и инвалида), те се у вези са њима и не може говорити о дужности послодавца да им обезбеди обављање послова према радној способности (чл.101. Закона о раду), нити о томе да могу бити проглашени вишком ако им послодавац не може обезбедити одговарајући посао (чл.102. ст.2. Закона о раду).

<sup>33</sup> Ово је важно подвући, јер изменама и допунама Закона о раду из јула месеца 2014. године избрисана је опасност од настанка инвалидности, као основ посебне заштите инвалида (упореди ранији чл.101. ст.2, са важећим одредбама чл.102. Закона о раду).

*Predrag P. Jovanović, Ph.D., Full Professor  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
P.Jovanovic@pf.uns.ac.rs*

## **Protection of the Disabled in the Work Environment**

**Abstract:** *The disabled enjoy special protection at work (in the work environment). The importance of this protection essentially determines the status of the disabled in the society, because it is connected with the work of the disabled with which get the means of life, but they are also brought into an equal position with other persons that do not have disability and whose working abilities are not reduced. There is a lot of vagueness in terms of terminological and meaning determination of the concept of disability, both in the international and the domestic law. We tried to elaborate the issue of disability in the paper firstly in the terminological and meaning sense and then to present international legal and domestic platform of their protection at work connected with the work, too (the work environment). Special emphasis was put on the concept of the disabled worker and their equal protection, with a critic review on the existing solutions in the effective law.*

**Key words:** *disabled person, disabled worker, remaining work ability, protection of the disabled in the work environment*

Датум пријема рада: 15.12.2015.