

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

## ПОСЕБНА РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ПОЈЕДИНИХ КАТЕГОРИЈА РАДНИКА\*

**Сажетак:** Зајослене жене, омладина и инвалиди уживају посебну заштиту на раду. Та заштита је предвиђена у правним документима међународној и нашеј радној права. Заштита жена обезбеђује се из три разлога: из разлога потребе еманципације жена и њиховој изједначавања у свим правима са мушкарцима; из разлога заштите с обзиром на физичку конституцију жене; из разлога заштите жене с обзиром на њену улогу у биолошкој репродукцији сивановништва (поводом трудноће, рађања и мајтеринства). Омладина ужива заштиту с обзиром на њихову млађу животноу доб и томе адекватну психофизичку и менталну зрелост. Ради се, углавном, о деци и омладини испод 18 година, јер је доња старосна граница за заснивање радног односа 15 година животног. У питању су малолетна лица која могу бити изложена штетном дејству услова рада и код којих одређени опаснији и тежи услови могу оставити штетне и појубне последице по њихов развој. Инвалиди су лица са умањеном радном способношћу, те су њихови изгледи да нађу одговарајуће зајослење и да то зајослење сачувају знатно умањени, у односу на друга лица. Дакле, разлози њихове посебне заштите леже у потреби да се доведу у положај једнаких шанси са другима, у остваривању њихових социјално-економских права на раду и у вези са радом.

**Кључне речи:** Радни однос, заштита жене у радном односу, заштита деце и омладине у радном односу, заштита инвалида у радном односу

Традиционално у радном праву (и међународном и нашем) посебну заштиту уживају тзв. слабије категорије радника, у које се убрајају жене, млади и инвалиди. Према Уставу Србије (чл.60. ст.5.)<sup>1</sup> «женама, омладини

\* Рад у оквиру пројекта «Теоријски и практични проблеми стварања и примене права (ЕУ и Србија)», чији је носилац Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

<sup>1</sup> «Службени гласник РС», бр.98/2006.

и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.»

У овом раду и примерено простору за ову врсту рада, главно упориште ће представљати *најважнији обавезујући* извори права за нашу земљу (међународног, европског и нашег права), по питању основних стандарда заштите наведених категорија радника.

## 1. Заштита жена на раду и у вези са радом

### 1.1. Међународно и евројско јраво

О заштити жена на раду и у вези са радом може се говорити из различитих углова: **(а)** из угла заштите жена с обзиром на њихову (психо)физичку конституцију; **(б)** из угла еманципације жена, тј. изједначавања жена са мушкарцима у остваривању људских права; **(в)** из угла улоге жена у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа, рађање, материнство).

**(а)** Заштита жена је замишљена и започета на темељу схватања да су жене «слабије» (психо)физичке конституције, у односу на мушкарце, те да их као такве треба посебно штитити од штетног дејства услова рада. Та заштита жена огледа се, нарочито, у заштити од обављања тешких послова, подземних радова, као и послова који се обављају под посебним околностима и условима – ноћни рад и прековремени рад. Међународна организација рада је, већ на почетку свог нормативног деловања, трасирала пут посебној заштити жена, са неколико важних конвенција. Прва конвенција коју је донела МОП у вези заштите жена односила се, додуше, на заштиту жена у вези са трудноћом и рађањем. То је Конвенција бр.3 о запошљавању жена пре и после порођаја 1919. године. У вези са општом заштитом жена најважније су две конвенције: Конвенција бр.4 о ноћном раду жена којом је забрањен ноћни рад жена у индустрији и грађевинарству (ревидирана 1934. године - Конвенцијом бр.41 и 1948. године - Конвенцијом бр.89),<sup>2</sup> те Конвенција бр.45 која говори о запошљавању жена на подземним радовима.<sup>3</sup>

Према Конвенцији бр.45 (чл. 2. и 3.) жене, без обзира на године живота, не могу бити запослене на подземним радовима и у рудницима, осим изузетно: 1) ако је жена на руководећем радном месту и не обавља физички рад; 2) ако ради у здравственој служби; 3) ако је на професионалној пракси на подземним радовима.

---

<sup>2</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.12/1950.

<sup>3</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.12/1952. Више о томе код : Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд,2001, стр.437. и даље.

Према Конвенцији бр.89 (чл.3.) жена, без обзира на године живота, не може бити запослена на рад ноћу у индустријском предузећу,<sup>4</sup> односно на рад у трајању од седам часова непрекидно у периоду од 22 часа једног дана до седам часова ујутро наредног дана.

Међутим, може се приметити да са развојем привреде, организације и технологије рада, са једне стране и развојем људских права (у смислу еманципације жена) са друге стране, овај вид заштите жена све више јењава. У последње време, са развојем модерног европског права (Ревидирана европска социјална повеља, директиве Европске уније, које говоре о изједначавању жена са мушкарцима), међу земљама чланицама ЕУ размишља се о отказивању наведених конвенција МОР-а.

**(б)** Са развојем *људских њрава*, све се више говори и јача заштита жена у смислу општег изједначавање жене и мушкарца и укидања дискриминације у коришћењу социјално-економских права (али и грађанских и политичких права), као и на пружање подршке свим улогама које има жена у демократском друштву („еманципација жене“). У духу овог општег друштвеног и правног принципа, жена је изједначена са мушкарцем и у правима и у обавезама из радног односа. Како истиче др Roger Blanpain, мало је принципа као што је принцип једнаког третмана мушкараца и жена често постављан и чврсто утемељен у међународним правним инструментима, и то од стране најважнијих међународних и регионалних организација: Организација уједињених нација (ОУН), Међународна организација рада (МОР); Савет Европе (СЕ), Европска унија (ЕУ).<sup>5</sup> У смислу реченог, заштита жене предвиђена је у следећим важним документима: Општа декларација о правима човека, (члан 23); Међународни пакт о грађанским и политичким правима, (члан 2); Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (члан 3); Конвенција ОУН о политичким правима жена из 1952. године; Конвенција ОУН о држављанству удатих жена из 1957. године; Конвенција ОУН о престанку на брак из 1962. године; Декларација ОУН о отклањању дискриминације жена из 1967. године; Конвенција МОР-а бр. 100 о једнаком плаћању мушке и женске радне снаге (ревизија); Европска конвенција СЕ о људским правима.

Европска конвенција о људским правима донесена је 4. новембра 1950. године, а ступила је на снагу 3. септембра 1953. године, пошто су је ратификовале све тадашње државе чланице Савета Европе. Ми смо као зе-

<sup>4</sup> Појам индустријског предузећа је веома флексибилно постављен у чл.1. Конвенције, те препушта се националном законодавству да одреди границу између предузећа у индустрији, пољопривреди, трговини итд.

<sup>5</sup> Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, Лондон, Бостон, 2000, (стр. 291).

мља чланица СЕ ратификовали ову Конвенцију, односно у чланство СЕ примљена је Државна заједница Србија и Црна Гора 2003. године, те је тада Конвенција и ратификована.<sup>6</sup>

Овај документ, са свим својим додатним протоколима, представља надогрању Опште декларације ОУН о правима човека из 1948. године, али представља и својеврсни помак у сфери људских права: (а) представља потпуно заокружени концепт људских права и у материјално-правном и у процесно-правном смислу; (б) афирмише принцип једнакости грађана пред овом Конвенцијом без обзира на држављанство и националност; (в) ставља појединца у улогу процесног субјекта (могућност обраћања контролним органима у Стразбуру).<sup>7</sup>

Конвенција о људским правима, са додатним протоколима, предвиђа међу фундаменталним људским правима и право на недискриминацију, односно забрану дискриминације (XII протокол). Према чл.14. Конвенције, уживање права и слобода, предвиђених у њој, обезбеђују се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза са неком другом националном мањином, имовно стање, рођење или други статус. У чињеници да Конвенција везује забрану дискриминације само за права предвиђена у њој, неки аутори виде велику мањкавост. Та мањкавост се огледа у акцесорном карактеру одредби садржаних у чл.14. и у њиховој лимитираној примени, што онемогућава да се норма овог члана сматра делом европског јавног права.<sup>8</sup>

Други документ СЕ који обавезује Србију јесте Европска социјална повеља (ревидирана).<sup>9</sup> «Тврдо језгро» овог документа чини девет фундаменталних права, међу којима је и право на једнакост шанси и поступања у областима запошљавања и занимања без дискриминације по основу полне припадности (чл.20). Србија је ово право у потпуности прихватила, а готово у целости и остала фундаментална права. Прецизније речено, према чл.20. у циљу обезбеђивања делотворног уживања права на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и посла без дискриминације у односу на пол, стране уговорнице преузеле су обавезу да признају ово право и предузму одговарајуће мере да осигурају или унапреде његову

---

<sup>6</sup> «Сл.л.СЦГ – Међународни уговори», бр.9/2003.

<sup>7</sup> Више о томе: Александар Јакшић, Европска конвенција о људским правима, Београд, 2006, стр.11.

<sup>8</sup> Александар Јакшић, цит. дело, стр.340.

<sup>9</sup> «Сл.гл.РС», бр.42/2009. Изворни текст Европске социјалне повеље усвојен је 1996. године у Торину, а ступила је на снагу, након 5 ратификација, 1965. Ревидирана европска социјална повеља усвојена је у Стразбуру 1996. године, а ступила на снагу, након три ратификације, 1999. године.

примену у следећим областима: **а)** приступ запошљавању, заштити од отпуштања и поновно укључивање на посао; **б)** професионално усмеравање, обука, преквалификација и рехабилитација; **в)** услови запошљавања и радни односи, укључујући и надокнаду; **г)** развој каријере који подразумева и унапређења.<sup>10</sup>

**в)** Коначно, заштита жена везује се и за њихову специфичну улогу у биолошкој репродукцији становништва (*џирудноћа, њорођај, мајтеринсџво*). И у том смислу предвиђена је посебна заштита жена у међународним документима: Општа декларација ОУН о правима човека (члан 25, став 2.); Конвенција МОР-а бр.103 о заштити материнства (ревизија),<sup>11</sup>; Препорука МОР-а бр.95 о заштити материнства.<sup>12</sup>

Што се тиче европског некомунитарног права, по овом питању, треба имати у виду Европску социјалну повељу СЕ (измењена), члан 8. који говори о праву запослених жена на заштиту материнства, у смислу: (1) обезбеђивања плаћеног одсуства пре и после рођења детета у дужини од макар 14 недеља; (2) забране давање отказа у периоду од када је жена обавестила послодаваца да је трудна до краја њеног породилског одсуства; (3) да се мајкама обезбеди довољно слободног времена за негу деце; (4) да се предузму мере заштите на ноћним пословима за трудне жене, жене које су недавно родиле и оне које негују своје дете; (5) да се забрани запошљавање трудних жена, жена које су недавно родиле или оних које негују своју децу на подземним радовима (минирањима) и на свим другим пословима који су за њих опасни, нездрави или су напорни (нису погодни).

<sup>10</sup> Што се тиче европског комунитарног права, које нас за сада не обавезује, сем начелних принципа о забрани дискриминације по основу пола, садржаних у оснивачким (примарним) актима европских интеграција, као најзначајнији секундарни извори по питању изједначавања жена са мушкарцима истичу се Директива бр.2000/78 /ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запошљању и занимању (Official Journal of the European Union, L 303/16), која се у чл. 4. позива на горе поменуте најважније документе ОУН, МОР-а и СЕ у погледу општег принципа о изједначавању жена и мушкараца, али, са тим у вези, додаје и правила у вези директне и индиректне дискриминације (чл.2.). Директива бр.2006/54/ЕЗ о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запошљања и занимања, у чл.7. говори о потреби унапређивања мера против свих облика дискриминације по основу пола, а посебно да се предузимају мере против (полног) узнемиравања на радним местима у вези са запошљавањем, стручним оспособљавањем и напредовањем, (Official Journal of the European Union, L 204/23).

Сем наведених, као најзначајнијих, по овом питању постоје и друге директиве. Заправо, директиве из области равноправности полова почеле су се јављати од 1975. године, а већина њих је интегрисана у Директиву бр.2006/54., (Др Сенад Јашаревић, Закон о раду и комунитарни правни стандарди, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2014, стр.162).

<sup>11</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр.9/1955

<sup>12</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр.11/1956.

Слични облици заштите жене за време трудноће и заштите материнства садржани су и у Конвенције МОП-а бр.183 о заштити материнства, коју смо ми ратификовали,<sup>13</sup> и истоименој Препоруке бр.191. Међутим, треба приметити да у случајевима посебне заштите жена, поводом трудноће и рађања, не ради се само о заштити жена, већ и о потреби неговања и заштите деце. У том смислу се може говорити о *заштити родитељства*. Зато, у одређеним случајевима, нека права у вези са посебном заштитом жена могу да користе и мушкарци, као родитељи, или усвојоци, хранитељи, односно старатељи детета.<sup>14</sup>

### *1.2. Заштитија жена раду и у вези са радом у нашем праву*

У нашем праву, посебна радноправна заштита жене има следеће аспекте: **1)** забрана рада за време трудноће, и касније- за време дојења, на пословима који су штетни за здравље жене и детета; **2)** заштита у оквиру института радног времена; **3)** право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета.

(1) Када је реч о запосленој жени *за време трудноће и зајосленој који доји дете*, постоји неколико облика заштите: **Прво**, не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, *штетни за њено здравље и здравље деце*. За време трудноће жена је нарочито заштићена када су у питању послови који захтевају подизање терета, или по-

<sup>13</sup> «Сл.гл.РС», бр1/2010.

<sup>14</sup> У европском комунитарном праву, по питању заштите жена у вези са трудноћом и рађањем, има неколико директива које говоре о овој заштити.

Најважнија међу њима је Директива ЕУ бр.92/85 од 19. октобра 1992. године, донета на основу члана 16.(1) Директиве бр.89/391 (Official Journal of the European Union, L 348/1). Овде се предвиђају два вида заштите. Прво, *ајсолућна* заштита жене труднице на местима рада где постоји ризик излагања агенсима и условима рада који су штетни. Под «местом рада» (чл.2.) подразумева се свако место у просторијама предузећа и/или погону коме радник има приступ у току свог рада. У Додатку II посвећеном минималним сигурносним и здравственим захтевима за места рада на градилиштима, шта више, послодавац је дужан да трудницама и дојиљама омогући лежање и одмор у одговарајућим условима (чл.12). Друго, Директива предвиђа и *релативну* заштиту од ноћног рада жене за време трудноће и након порођаја, на основу налаза надлежног здравственог органа, или ако то послодавац не може да омогући жени, онда она има право на плаћено одсуство, односно продужено породилског одсуства.

Према чл.8. Директиве 92/85, породилско одсуство може да траје најмање 14 недеља непрекидно, а почиње најкасније две недеље пре термина за порођај. (Више о томе: Roger Blanpain, European Labour Law, цит. дело, стр 341.).

Према Директиви бр.96/34 о оквирном колективном уговору о породилском одсуству и мушкараца, као родитељ, има право на одсуство са рада по основу рођења (или усвајања детета), ради неге детета, најмање у трајању од три месеца. ( Види: Др Бранко Лубарда, Европско радно право, Подгорица, 2004, стр.256).

слови на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Та заштита није условљена налазом здравственог органа. У овом случају, послодавац је дужан да жени обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство. *Друго*, ако је потребно, запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца. *Треће*, за време трудноће послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени, само уз њену сагласност.

(2) У оквиру института *радног времена* постоје одговарајући видови посебне заштите жене. Када је реч о прековременом раду и ноћном раду, треба подвући да запослена жена за време *трудноће* и *зајослена која доји дете* не може да ради *нићи прековремено нићи ноћу*. Међутим, ова заштита жене *условљена је* налазом надлежног здравственог органа да такав рад може бити штетан за њено здравље и здравље детета.

Запослена жена ужива заштиту од прековременог и ноћног рада и као мајка (после порођаја), независно од тога да ли доји дете (у случају да не жели да доји дете). На тај начин штити се мајка због посебних потреба везаних за негу детета. Али, иста заштита предвиђена је и за оца детета, ако мајка из било којих разлога није са дететом након порођаја. Наиме, према Закону о раду, један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност. Овде је реч о родитељима детета, без обзира на то да ли је дете рођено у браку или ван брака. Идентична заштита предвиђена је и када је у питању самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид.<sup>15</sup>

Такође, можемо говорити о посебној заштити жене у улози мајке, али и оца, у смислу да послодавац може да изврши *прераспodelу радног времена* према њима, до треће године живота детета или ако код детета постоји тежи степен психофизичке ометености, *само уколико се* они са тим писаним путем *сагласе*.

Сви наведени облици заштите родитеља у вези са прераспodelом радног времена, прековременим и ноћним радом, установљени су и ради заштите детета, те уколико се они не старају о детету већ се о њему стара друго лице – усвојилац, хранитељ, односно старатељ онда исту заштиту имају и ова лица као и родитељи.

<sup>15</sup> Под самохраним родитељем подразумева се један од родитеља који живи сам са дететом (одсуство другог родитеља).

(3) Посебна заштита жена (али и других лица која се брину о детету) огледа се и у правима: **(а)** *на њородилско одсуство и одсуство са рада ради неће дејетија (за њрво и друго дејте - у ѡрајању од 365 дана, за ѡреће дејте и свако наредно две ѡдине); (б)* *на одсуство са рада ради ѡсебне неће дејетија или друге особе; (в)* *на одсуство ради неће дејетија до њејове ѡреће ѡдине живоѡа и (г)* *рад са скраћеним радним временом ради неће дејетија оиѡећеној неком врѡиом ѡпарализе.* Реч је о правима која су усмерена ка заштити и жене и детета. Пошто постоје ситуације када се мајка не може старати о детету, онда та иста права из радног односа може да користи и отац детета, а уколико и отац није у прилици да их користи, тада наведена права користи усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета. Дакле, овде није реч искључиво о заштити жене.

## 2. Заштита младих на раду и у вези са радом

### 2.1. Међународно и евројско ѡраво

Најширу правну платформу за заштиту младих на раду и у вези са радом дала је Организација уједињених нација (ОУН). Чак је и Друштво народа, као претеча ОУН, пре скоро једног века, препознало потребу о посебној заштити деце, доневши 1924. године Општу декларацију о правима детета.

У Повељи ОУН, донесеној 1945. године,<sup>16</sup> наведени су основни принципи деловања ове организације са циљем очувања међународног мира и безбедности, те и принцип заштите људских права подразумевајући и заштиту права детета. Ипак, најважнији документ ОУН који тангира и питање дечијег рада јесте Конвенција о правима детета из 1989. године.<sup>17</sup> Овим документом, и одговарајућим пратећим протоколима, предвиђа се заштита деце од свих облика експлоатације (укључујући заштиту од продаје деце, дечје проституције, порнографије, од учешћа у оружаним сукобима), кроз одговарајуће физичке и психолошке третмане и облике социјалне интеграције. Предвиђају се права детета да изрази своје мишљење и право на поштовање његових ставова и да буде заштићено од свих облика дискриминације. Посебно је значајно, овом приликом, издвојити чл.32. Конвенције који налаже државама чланицама да обезбеде заштиту деце од економске експлоатације кроз рад, од опасних и штетних послова који могу шкодити здрављу детета и његовом физичком, менталном, моралном, духовном и социјалном развоју, од рада који децу може ометати у школовању. Државе чланице треба, имајући у виду одредбе и других међународних докумена-

---

<sup>16</sup> «Службени лист ДФЈ», бр.69/45.

<sup>17</sup> «Службени лист СФРЈ – Међународни уговори», бр.15/90.



та, да одреде минималне старосне границе за запошљавање младих,<sup>18</sup> да адекватно регулишу радно време и друге услове рада, да обезбеде механизме контроле и санкционисања у случајевима када се мере заштите младих не поштују. У том смислу, Конвенција одређену улогу даје и невладиним организацијама, како би се појачала заштита младих.

Могло би се рећи да најсистематичније правно упориште у међународном праву за заштиту деце и младих на раду дају, у свом комплементарном односу, Конвенција ОУН о правима детета и Конвенција МОП-а бр.138 о минималним годинама старости за запошљавање. Наравно, постоје и други документи – Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (члан 10) указује на потребу да свака држава треба да санкционише запошљавање деце испод одређене старосне границе; Конвенција МОП-а бр.182 о најгорим облицима дечијег рада; друге конвенције које «сепаратно» (по појединим питањима и делатностима) регулишу заштиту деце и младих на раду и у вези са радом.

У нормативној делатности Међународне организације рада може се запазити да је заштита деце и младих на раду и у вези са радом једна од најприсутнијих тема. Према ранијим извештајима МОП-а о праћењу спровођења конвенција које регулишу област заштите омладине, ова област је по броју донетих конвенција и препорука на трећем месту. Конвенције и препоруке односе се, углавном, на четири групе питања и проблема: (1) минимално доба старости за пријем омладине на радове, (2) лекарске прегледе; (3) забрану ноћног рада; и (4) побољшање услова рада.<sup>19</sup> Према новијим извештајима МОП-а, акценат посебне заштите деце и омладине стављен је на забрани рада, и то: (1) рада деце без одговарајућег минималног узраста, сходно националним законодавствима, а који омета нормално образовање и напредовање детета; (2) рада на опасним пословима, тј. пословима који угрожавају морални, ментални и физички интегритет детета; и (3) вршења најгорих облика дечијег рада (ропство и положаји слични ропству - трговина људима, дужничко ропство, радно ангажовање деце у ванредним и конфликтним ситуацијама.<sup>20</sup>

У Европској конвенцији о људским правима, када је у питању заштита деце и младих, акценат је на заштити ових лица претежно из угла фундаменталних (супстанцијалних) људских права и слобода. У том смислу,

---

<sup>18</sup> Конвенцијом о правима детета ОУН нису предвиђене минималне године живота као услов за запошљавање, јер пре њеног доношења већ је постојала Конвенција МОП-а бр.138 о минималним годинама за запошљавање (из 1973.), која је то питање прецизно регулисала, а на коју се позива чл.32. Конвенције ОУН.

<sup>19</sup> Др Ратко Пешић, Међународна организација рада, Нови Сад, 1969, стр.140.

<sup>20</sup> International Labour Organization, World report on child labour 2015. [http://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS\\_358969/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_358969/lang-en/index.htm)

заштита је предвиђена у оквиру опште забране дискриминације, између осталог, и по основу рођења или другог статуса (чл.14.). Наглашава се забрана различитог третмана ванбрачне и брачне деце, у погледу њиховог правног положаја, а нарочито у наследно-правним односима. Са тим у вези поставља се и питање права родитељског старања и права на виђење детета. Став Европског суда за заштиту људских права, по овом питању, јесте у томе, да свако разликовање између права мајке и права оца, као и свако разликовање између брачног и ванбрачног детета које није учињено у циљу добробити детета, јесте противно забрани дискриминације у смислу чл.14. Конвенције.<sup>21</sup>

Ревидирана европска социјална повеља говори о заштити деце и омладине претежно у светлу остваривања социјално-економских права. У том светлу, према чл.7. Повеље, да би се обезбедило делотворно остваривање права деце и омладине на заштиту, земље чланице СЕ обавезују се: (1) да обезбеде да минимални узраст за пријем на посао буде 15 година, уз изузетак за децу која су запослена на прописаним лаким пословима без штете по њихово здравље, морал или образовање; (2) да обезбеде да минимална старосна доб за пријем на посао буде 18 година у односу на прописане послове који се сматрају опасним и нездравим; (3) да обезбеде да лица која још увек подлежу обавезном образовању не буду запошљавана на таквим пословима који би их лишили свих предности образовног процеса; (4) да обезбеде да радни сати за лица испод 18 година буду ограничени у складу са потребама њиховог развоја, а нарочито са њиховом потребом за професионалном обуком; (5) да признају право младих радника и шегрта на поштену плату или друге одговарајуће приходе; (6) да обезбеде да време које млади радници проведу на професионалном образовању за време уобичајеног радног времена, уз сагласност послодавца, буде третирано као део радног дана; (7) да обезбеде да запослене особе млађе од 18 година имају право на не мање од четири недеље плаћеног годишњег одмора; (8) да обезбеде да лица испод 18 година не буду ангажована на ноћним пословима, са изузетком појединих послова који су одређени националним законима и прописима; (9) да обезбеде да лица млађа од 18 година која су ангажована на пословима који су наведени у националним прописима, буду подвргнута редовној медицинској контроли; (10) да обезбеде специјалну заштиту од физичких и моралних опасности којима су изложена деца и млади људи, а нарочито од оних опасности које проистичу (непосредно или посредно) из њиховог посла.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Александар Јакшић, цит дело, стр.348.

<sup>22</sup> У европском комунитарном праву, најважнија је Директива бр.94/33 од 22. јуна 1994. (OJ L 216), у вези са заштитом младих на послу. Основне карактеристике те заштите

## 2.2. Млади радници

У смислу горе наведених одредаба из Ревидиране европске социјалне повеље и права МОР-а, можемо разликовати **четири** категорије младих радника.

**Прво**, универзални старосни стандард за стицање радноправне способности (бити субјект радног односа) је 15 година живота. Овај број година се може повећавати и снижавати националним законодавствима, сходно националној пракси и собзиром на природу и карактер посла који треба младо лице да обавља. Број година се повећава када су у питању тешки, опасни, одговорни послови, а смањују се када су у питању лакши послови.<sup>23</sup>

Према међународном праву (конвенције МОР-а) и нашем праву (Устав Србије) узима се да је 18 година живота старосна доб која је најбоља за одређивање границе између малолетног и пунолетног лица. Пунолетством се стиче пословна способност – способност бити творац и носилац одређених права, обавеза и одговорности. Међутим, пословна способност није неопходна као услов да једно лице заснује радни однос и тако постане субјект овог правног односа, односно носилац одређених права, обавеза и одговорности. За заснивање радног односа потребна је радна способност, а не пословна. Ради бољег разумевања потребе за посебном заштитом младих радника, треба указати на разлике између радне и пословне способности.

Радна способност претпоставља здравствену способност. За вршење рада у форми радног односа потребна је тзв. потпуна здравствена способност, тј способност и у физичком и у менталном (душевном) смислу. Код других правних односа (нпр. грађанско-правних) то није случај - довољно је душевно здравље, односно способност да се схвати значај радњи које се предузимају, свест и воља да се оне предузму ради изазивања одређених ефеката (последица).<sup>24</sup> Али, радна способност подразумева још и одговара-

---

су: 1) потреба заштите постоји када послови по својој природи не одговарају физичким и психичким могућностима младог радника; 2) потреба постоји и када због недовољне свести или искуства младог радника он не може да уочи ризике који постоје на послу; 3) дужност послодавца да процени ризике и степене ризика на појединим радним местима; 4) дужност послодавца да са ризицима упознаје младе раднике приликом њиховог запошљавања и у току трајања запослења. Детаљније о томе: Roger Blanpain, цит. дело, стр.282 и даље.

<sup>23</sup> Не постоји јасна дефиниција лакших и тешких послова. Оставља се националним законодавствима да одреде ове послове. Као оријентир може послужити Препорука МОР-а бр.41 која говори о добу старости за пријем деце на неиндустријске (лакше) послове: разношење новина, курирски послови, продаја цвећа итд. Поред тога, посредним путем може се закључити шта су *лакши* послови - на основу одредаба чл.7 Конвенције бр.138, о чему ће надаље бити речи.

<sup>24</sup> Др Предраг Јовановић, Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2014, стр.38.

јућа знања и вештине које нису биолошки одређене, већ се стичу путем образовања и искуствено - кроз рад. Дакле, радна способност је комбинација биолошких и социјалних елемената.

У теорији се истичу три битна елемента радне способности: оно што човек *може*; оно што човек *зна* ; и оно што човек *хоће*. Прецизније речено, радна способност опредељују: (1) психо-физичке способности које исказују оно што човек може; (2) знања, вештине и умећа која исказују оно што човек зна; и (3) мотиви, склоности и спремност од које зависи воља да се ради, однос и став према раду.<sup>25</sup> Од свих наведених компонената зависи и радноправни положај запосленог, односно зависе његова права, обавезе и одговорности. Управо те компоненте се узимају код распоређивања радника на одређене послове (радна места), код утврђивања његове зараде, за њих се везују многи отказни разлози итд.

Радна способност је важно питање и у сфери социјалне сигурности и социјалног осигурања. На тај начин, социјална сигурност повратно утиче на здравствено стање запосленог, те представља елемент тог стања. Заправо, радна способност може бити умањена или (чак) изгубљена, управо због штетног дејства услова рада и других социјалних ризика. Ако је умањена, радник и даље може наставити са радом, али на пословима који одговарају његовој преосталој радној способности. То се питање решава у оквиру института распоређивања радника и сачињавања одговарајућих анекса уговора о раду. Ако је радна способност потпуно и трајно изгубљена, то ће довести до престанка радног односа (по сили закона), јер у том случају радник не може више да обавља ни један посао, те као такав није потребан послодавцу. Али, зато је послодавац, управо у тој ситуацији, осигурао и радника и себе и по том основу (потпуне и трајне инвалидности) радник може да оствари инвалидску пензију и тако себи обезбеди социјалну сигурност.

Дакле, имајући у виду наведене елементе и карактеристике радне способности, у теорији се она понекад назива и *раднојравна способност*. Значи, радноправна способност представља врсту радне способности коју чине особине и својства једног лица, а на основу којих оно може сопственим радњама да заснује радни однос и да буде носилац права и обавеза из тог односа, по основу личног вршења рада.<sup>26</sup>

У вези са радном (радноправном) способношћу, треба указати још на једну њену специфичност. Наиме, као што је познато, радни однос је правни однос који се заснива уговором о раду између радника и послодавца.

---

<sup>25</sup> Види: др Боривоје Шундерић, *Услови заснивања радног односа*, Научна књига, Београд, 1986, стр.108.

<sup>26</sup> Ibidem, стр.114.

Општи услов за заснивање радног односа јесте да радник има навршених најмање 15 година живота. Реч је о малолетном лицу које изјавом своје воље, у форми уговора о раду, може успоставити одређена права, обавезе и одговорности, тј. може манифестовати своју пословну способност. Као што трекосмо, није потребно пунолетство, као претпоставка те способности. Дакле, капацитети радноправне и пословне способности се разликују. То је тако, јер се и радни однос битно разликује од других правних односа поводом рада (нпр. грађанскоправних – уговор о делу). Разликује се по томе што се код радног односа захтева способност (личног) вршења рада. Та способност се јавља много раније, у односу на пословну способност – која се стиче са пунолетством (18 година живота). Постоје различити стандарди о томе у ком узрасту се јавља радна способност. То зависи од многих фактора (биолошких, социјалних, климатских, географских, културних, историјских итд.). Реч је о одговарајућим биолошким, мускулатурним, психо-моторичким особинама лица које може фактички да врши одређени рад. Али, та фактичка радна способност није довољна да би једно лице могло да заснује радни однос. Прописима се утврђује, ипак, минимални узраст (15 година), када се фактичка радна способност претвара у радноправну способност, Јер, рад у радном односу подразумева одређене услове (мање или више тешке), обавезе и одговорност, што све скупа може негативно да утиче на даљи психофизички развој младог човека. И наше и међународно право не признају радноправну способност са појавом опште радне способности.

*Друго*, међународно радно право препознаје и младе раднике узраста од 12 до 14 година. Према Конвенцији МОП-а бр.138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа<sup>27</sup> (чл.7), националним законодавствима се може предвидети и запошљавање младих који су узраста од 12 до 14 година, али на лакшим пословима Услови за то су: (а) да је реч о пословима који нису штетни по психофизички развој детета; (б) да такав рад не омета дете у школовању и програмима професионалне оријентације; (в) да се предвиде делатности у којима је такав рад могућ и дефинише максимално радно време прилагођено том узрасту. Ипак, запошљавање деце овог узраста мора бити изузетно и привремено. Заправо, овим се омогућује мање развијеним земљама, у којима су се и раније запошљавала деца и доприносила издржавању сиромашне породице, да могу прихватити ову Конвенцију и постепено подизати минималну старосну границу код запошљавања и тако модернизовати своје законодавство.

Сем реченог, полазећи од наведених одредаба Конвенције бр.138, могло би се посредно закључити да су *лакши њослови*, заправо послови који нису

<sup>27</sup> «Сл.л.СФРЈ – Међународни уговори», бр.14/82.

штетни по психофизички развој детета, који не ометају дете у школовању и за које је карактеристично краће радно време од стандардног пуног радног времена за остале послове (према националном радном законодавству).

**Треће**, у смислу Ревидиране европске социјалне повеље и права МОР-а, постоје и млади радници који су навршили 15 или више година (од 15 до 18 година). Наведене године живота представљају «општи стандард» за пријем у радни однос. Наиме, видели смо, према чл.7. тачка 3. Повеље и према Конвенцији бр.138 (чл.2.), минималне године старости код запошљавања не треба да буду испод оних година које су предвиђене националним законодавством за окончање обавезног (елементарног) школовања. То школовање обично се завршава са наведеним узрастом (15 година). Овим се посебно наглашава и значај образовања (макар елементарног) у радном ангажовању и укупном животу појединаца. Зато, елементарно (основно) образовање требало би свима бити доступно (односно обавезно) и бесплатно. Дакле, обавезно образовање је вид посебне заштите деце, јер дечији рад омета школовање чак и онда када се примењују сви горе наведени облици заштите деце на раду (лаки послови, краће радно време). Тешко је деци и да раде и да се школују успешно, због великих обавеза и тешкоћа које тако настају. Излаз из тих тешкоћа је, обично, прекид школовања, јер деца која раде на то су присиљена силом егзистенцијалне нужде, тј. сиромаштвом. Тако се даље генерише сиромаштво и други социјално-економски проблеми у животу човека и у друштву.

У духу реченог, Препорука бр.146, која прати Конвенцију бр.138 и која говори о минималним годинама старости за запошљавање, сугерише државама чланицама МОР-а да размотре и могућности подизања минималне старосне границе за запошљавање са 15 на 16 година и то за све секторе привредне активности.

Дакле, минимална старосна граница за запошљавање је 15 година, али када су у питању послови којима се може угрозити здравље, морал, и безбедност малолетника, старосну границу треба подићи на 18 и више година. Према параграфу 12. Препоруке бр.146 услови рада на наведеним пословима треба да буду на задовољавајућем нивоу и да буду стално контролисани.

**Четврто**, документима МОР-а предвиђена је и могућност подизања старосне границе изнад 18 година, код запошљавања на изузетно тешким и опасним пословима. Ту се мисли на послове који се обављају у околностима и под таквим условима који би извесно имали веома штетан (погубан) утицај на малолетне раднике. Могло би се приметити да се овде, заправо, ради о пословима за чије обављање су предвиђени лекарски прегледи младих радника (конвенције које говоре о лекарским прегледима омладине при запошљавању на подземним радовима и у рудницима, на бродовима и у рибарству итд.).

### 2.3. *Заштитиња младих у нашем њраву*

Према Уставу Србије (чл.66. ст.4.), *њрво* - деца млађа од 15 година не могу бити запослена; и *друѓо* - ако су млађа од 18 година, не могу да раде на пословима штетним по њихово здравље или морал.

(1) Сходно наведеној одредби Устава, актуелни Закон о раду,<sup>28</sup> предвиђа један општи (универзални) услов који важи за сва радна места, све послодавце и сва лица која траже запослење – то је узраст од 15 година. Овим је отворена могућност најширем кругу лица да остваре своје право на рад, а уједно то су и године када се, у школском систему Србије, завршава основно школско образовање које траје осам школских година.<sup>29</sup>

На тај начин и малолетна лица (лица млађа од 18 година)<sup>30</sup>, како је речено, могу засновати радни однос и стећи одговарајућу пословну способност (да располажу без законског заступника зарадом и другим правима из радног односа и да учествују у поступцима заштите тих права код послодавца или ван њега. Реч је о ограниченој пословној и процесној способности. Она је ограничена на два начина: (1) да би малолетно лице могло да заснује радни однос потребна је писмена сагласност родитеља, коју родитељи могу касније (до пунолетства тог лица) и опозвати, што доводи до престанка радног односа и (2) пословна способност се везује само за радни однос (права, обавезе и одговорности из радног односа) и док тај однос траје. Ако радни однос престане пре пунолетства, престаје и пословна способност.

Сем тога, да би малолетно лице могло да заснује радни однос потребно је да се испуне још три услова: (1) да посао који ће обављати не угрожава његово здравље, морал и образовање; (2) да такав рад није забрањен законом и (3) да се налазом надлежног здравственог органа потврди да је малолетник способан за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Ако послодавац запосли лице које је млађе од 15 година, онда је ту реч о фактичком раду, а не о радноправном односу тј. радном односу као правном односу у коме је запослени титулар свих права и обавеза из тог правног односа, и то у обиму који је предвиђен законом и другим правним актима. Фактичко вршење рада омогућава и фактичко коришћење одређених права и обавеза (коришћење мера заштите на раду, новчана накнада за извршени рад, одмори итд.), при чему је број, врста, обим и садржина тих права такође фактичко питање.

<sup>28</sup> «Службени гласник РС», бр.24/2005;61/2005;54/2009;32/2013;75/2014.

<sup>29</sup> Законом о основама система образовања и васпитања предвиђено је да је основно образовање обавезно и бесплатно и да почиње са најмање 6 а највише 7,5 година, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 62/2003, члан 4 и члан 90.

<sup>30</sup> Према Уставу Србије (члан 37) и Породичном закону (члан 11, „Сл.гл.РС“,бр. 18/2005; 72/2011), пунолетство се стиче са навршених 18 година.

(2) Сходно горе наведеној одредби Устава, у смислу заштите *зайослених* младих радника, радно законодавство Србије разликује *две катѳорије* младих у радном односу: **а)** запослени млађи од 18 година (малолетна лица) и **б)** запослени између навршене 18. и 21. године живота (млађа пунолетна лица).

*Зайослени млађи од 18 година* не може да ради на пословима: (1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини; (2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације; (3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности. Као што се види, малолетни запослени уживају *ајсолујну заштитију* у смислу забране рада на пословима наведеним под (1) и (2), док је забрана рада на пословима под (3) релативна, тј. условљена је мишљењем надлежног здравственог органа да би рад на таквим пословима могао штетно да утиче на здравље малолетника.

Сем ове заштите, запослени млађи од 18 година уживају и заштиту у вези са питањем радног времена: (а) максимално трајање пуног радног времена малолетника је 35 часова недељно и осам часова дневно; (б) забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена и (в) забрањен је ноћни рад малолетника, осим ако обављају послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности, или када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. У наведеним случајевима могућег ноћног рада малолетника, послодавац је дужан да обезбеди *надзор* над радом малолетника од стране пунолетног запосленог лица.

*Зайослени између навршене 18. и 21. године животија* уживају *само релативну заштитију* у смислу забране рада на пословима горе наведеним у погледу апсолутне заштите малолетних запослених лица под (1) и (2), тј. они могу да раде на таквим пословима само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за њихово здравље.

### **3. Заштита инвалида на раду и у вези са радом**

#### *3.1. Заштитија инвалиди рада у међународном и евројском йраву*

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



У документима Организације уједињених нација, посебно у Конвенцији о правима особа са инвалидитетом из 2006. године, користи се, углавном, међусобна комбинација израза «инвалидност» и «особа са инвалидитетом». Та комбинација представља, заправо, један *концепт* (саткан од биолошких и социјалних компонената), а 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>31</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.

Европска конвенција о људским правима кроз општу забрану дискриминације у остваривању људских права (XII протокол), тангира и питање заштите инвалида.

Ревидирана европска социјална повеља у чл.15. говори о праву *хендикепираних лица* на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице. Не улазећи сада у термилошка питања, указаћемо на главне елементе заштите ових лица.<sup>32</sup> Наиме, у смислу Повеље, да би се обезбедило делотворно остваривање права хендикепираних лица, без обзира на узраст или природу неспособности, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу, државе чланице СЕ обавезују се: 1) да предузму неопходне мере како би обезбедиле хендикепираним лицима потребно усмерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизма кад год је то могуће, или, када то није могуће, помоћу специјализованих установа, јавних или приватних; 2) да унапреде приступ овим лицима запошљавању свим мерама које на неки начин охрабрују послодавце да запосле или дање запошљавају хендикепирана лица у уобичајеној радној средини и да прилагоде радне услове потребама хендикепираних или, када тако нешто није могуће због разлога онеспособљености, организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагођене степену неспо-

<sup>31</sup> Види Преамбулу - тачка (е) и чл. 1. Конвенције ОУН о правима особа са инвалидитетом, «Сл.гл.РС», бр.42/2009.

<sup>32</sup> Израз «хендикепирано лице» није најадекватнији за појмовно-садржинско одређивање «инвалида рада». Више о томе мало касније - у светлу права МОП-а, као и у нашем раду: Заштита инвалида у радној средини, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр.3/2015.

собности. У одређеним ситуацијама такве мере могу обухватити посебан распоред и додатне службе; 3) да унапреде њихову пуну друштвену интеграцију и учешће у животу заједнице посебно таквим мерама, укључујући и техничку помоћ, које имају за циљ да превазиђу баријере споразумевања и покретљивости и да омогуће приступ транспорту, стамбеном смештају, културним активностима и разоноди.

Сем реченог, о посебној заштити инвалида рада, у светлу Ревидиране европске социјалне повеље, може се говорити и у смислу одредаба које говоре о следећем: 1) праву на правичне услове рада (чл.2.) и обавези држава чланица СЕ (односно послодаваца) да уклоне ризике приликом обављања изузетно опасних или нездравих занимања, а тамо где то још увек није могуће да уклоне или у довољној мери умање ове ризике, да обезбеде или смањивање броја радних сати или додатни број плаћених дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима; 2) праву на безбедне и здраве радне услове (чл.3.) и обавези земаља чланица СЕ да формулишу, примене и периодично надгледају јединствену националну политику о безбедности и здрављу на послу и радној средини. Првенствени циљ ове политике треба да буде побољшање безбедности и здравља на послу и спречавање незгода и повреда до којих може доћи, а везане су за посао или се дешавају за време рада, посебно тако што би се смањивали узроци и ризици до којих неминовно долази у радној средини; 3) праву на професионалну оријентацију (чл.9.) и обавези земаља чланица СЕ да обезбеде или промовишу, према потреби, службе које ће помагати свим лицима, укључујући и хендикепиране, да реше проблеме који се тичу професионалног избора и напретка, са дужним поштовањем према особинама појединаца и њиховом односу према професионалним околностима (ова помоћ треба да буде бесплатна, како омладини, укључујући школску децу, тако и одраслима); 4) праву на професионалну обуку (чл.10.) и обавези држава чланица СЕ да обезбеде или промовишу, према потреби, техничку и професионалну обуку свих лица, укључујући хендикепирана лица, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, те да обезбеде доступност вишег техничког и универзитетског образовања која би се заснивала искључиво на индивидуалним способностима.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Сличан приступ питању заштите инвалида може се срести и у европском комунитарном праву. На пример, у Директиви о успостављању општег оквира за једнакост поступања у запошљавању и занимању (бр.2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. – ОЈ L 303). Ова Директива уважава концепт професионалне и социјалне интеграције лица са инвалидитетом, те предвиђа и потребу адекватног прилагођавања радних места и радног окружења тим лицима, али уз услов да то прилагођавање не повлачи несразмерне трошкове за послодавце. Дати су и оријентирани за утврђивање стандарда сразмерних/несразмерних трошкова, као и околности када се ти стандарди неће примењивати (нпр. ако је

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 непосредније посвећеном инвалидима - Препоруци бр.99 из 1955. године<sup>34</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 преваходно за сферу рада.

Много касније – 1983. године МОР доноси Конвенцију бр.159<sup>35</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 задржи 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>36</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>37</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 Кон-

---

националним законодавством предвиђена помоћ послодавцима код запошљавања инвалида). Европска комисија дуги низ година посвећује посебну пажњу питању професионалне и социјалне интеграције лица са инвалидитетом. Године 2002. сачинила је Стратегију о здрављу и безбедности на раду за период до 2006. са посебним акцентом на прилагођавању радног окружења особама са инвалидитетом. Године 2008. упутила је Европском парламенту предлог директиве о забрани дискриминације на основу инвалидитета, година живота, сексуалне оријентације и верског уверења. Европски парламент је «на првом читању» усвојио, уз одређене допуне, предлог директиве, али ту је процедура и застала због отпора 8 држава, предвођених Немачком, уз образложење да питања из садржине директиве треба да остану у преваходној надлежности земаља чланица ЕУ. Више о томе на: <http://www.easpd.eu/en/content/anti-discrimination-directive>

<sup>34</sup> «Службени лист ФНРЈ», бр.5/1955.

<sup>35</sup> «Службени лист СФРЈ», бр.3/1987. Конвенција и Препорука идентично опредељују појам «инвалидно лице».

<sup>36</sup> Види чл.1. ст.4. Конвенције.

<sup>37</sup> Боривоје М. Шундерић, Право Међународне организације рада, цит дело, стр.441. Двадесетак година касније (2003.) и у Европи проглашава се «Европска година лица са инвалидитетом». Идеја је била да се установи и информациона база података о најбољим примерима праксе професионалног и социјалног збрињавања лица са инвалидитетом.

венцији 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; 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; (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>38</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 МОР-а, управо се говори о професионалној оријентацији, рехабилитацији и запошља-

---

<sup>38</sup> Чл. 3. Конвенције ОУН о правима особа са инвалидитетом.

вању 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 МОР-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 на 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 рехабилитације 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>39</sup> Према Препоруци бр.99. (параграф 1.), оспособљавање и преоспособљавање треба да буде стални и координирани процес, који спроводе одређене службе.<sup>40</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.

<sup>39</sup> Др Ратко Пешић, Радно право, «Књижевне новине», Београд, 1976, стр.475.

<sup>40</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».

*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 послодаваца 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 важни акти МОП-а, који најнепосредније тангирају питање инвалида,<sup>41</sup> у свом комплементарном садејству (укључујући и Препоруку бр.168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године)<sup>42</sup>, предвиђају додатне *важне* мере ради ширења могућности за *запошљавање* инвалида и *очување* њиховог запослења. Циљ свих тих мера јесте у томе да се *до максимума* повећају могућности запослења и очувања запослења. У том правцу треба: (1) отворати одговарајућа радна места за запошљавање инвалида у посебним установама или код послодаваца; (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 инва-

---

<sup>41</sup> У праву МОП-а постоје и други документи који индиректно тангирају питање инвалида: Конвенција бр.88 о служби за посредовање рада из 1948. године, «Сл.л.ФНРЈ – Међународни уговори», бр.9/58; Конвенција бр.102 о минималним нормама социјалног обезбеђења из 1952. године, «Сл.л.ФНРЈ – Међународни уговори», бр.1/55; Конвенција бр.111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања из 1958. године, «Сл.л.ФНРЈ – Међународни уговори», бр.1/61; Конвенција бр.142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању и развоју људских ресурса из 1975. године, «Сл.л.СФРЈ – Међународни уговори», бр.14/82.

<sup>42</sup> Коју нисмо акцептирали, али је неодвојива од Конвенције бр.159.

лида, 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 послодаваца* којима би се омогућио *премештај радника* са једног на друго одговарајуће радно место, у случају умањења њихових радних способности.

### 3.2. *Заштита инвалида у нашем праву*

Како је напред наведено, заштита инвалида предвиђена је, најпре, у Уставу Србије. Устав предвиђа право инвалида на *посебну заштиту на раду и на посебне услове рада*, у складу са законом (чл.60.). 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 инвалидитетима* (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 са инвалидитетом и запослених са здравственим сметњама* (чл.101.). Присутан је, дакле, прилично неуједначен терминолошко-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.

Законо о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>43</sup> и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,<sup>44</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 способности регулисан је Законом о пензијском и инвалидском осигурању<sup>45</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 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 послу* могу радити са пуним радним временом,<sup>46</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.

---

<sup>43</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2009; 32/13.

<sup>44</sup> „Службени гласник Републике Србије“, бр. 33/2006.

<sup>45</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.

<sup>46</sup> *Друћим одговарајућим послом* 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.





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. Дакле, узроци инвалидности и вишкова запослених су различити, те и последице таквих стања морају бити тим узроцима уподобљене. *Треће*, ако по принципу *позитивне 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>50</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>51</sup>

Конечно, 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 његовог здравственог стања или последице опасне за њихову околину.<sup>52</sup> Сем

---

<sup>50</sup> Види чл.182. Закона о раду.

<sup>51</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 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>52</sup> Ово је важно подвући, јер како је већ речено, изменама и допунама Закона о раду из јула месеца 2014. године избрисана је опасност од настанка инвалидности, као основ посебне заштите у вези са инвалидношћу (упореди ранији чл.101. ст.2, са важећим одредбама чл.102. Закона о раду).

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.

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

## **Special Labour Protection of Certain Employee Categories**

**Abstract:** *The employed women, the youth and the disabled enjoy special protection at work. Such a protection is stipulated by legal documents of the international and our labour law. The protection of women is provided for three reasons: the need to emancipate women and their equalisation with all the rights as men have; the protection due to women's physical constitution; the protection due to women's role in biological reproduction of the population (pregnancy, childbirth and maternity). The youth enjoy protection due to their young age and accordingly their adequate psychophysical and mental maturity. By youth, children and people under 18 are implied, because the minimum age for entering into labour relations is 15. This refers to the minors that are exposed to the adverse effect of the working conditions where certain more damaging and more difficult jobs can leave severe and lethal consequences on the youth's development. The disabled are people with a reduced working ability, and thus the odds of them finding a suitable job and keep it are significantly reduced, as opposed to other people. Therefore, the reasons of their special protection lie in the need to bring them to equal terms as others to achieve their socio-economic rights at work and connected with work.*

**Key words:** *labour relations, protections of women at work, protection of children and youth in labour relations, protection of the disabled in labour relations*

Датум пријема рада: 12.01.2016.