

**ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ**  
**УНИВЕРЗИТЕТ УНИОН У БЕОГРАДУ**

**СОЦИЈАЛНИ И РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ**  
**ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

– ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА –

**КАНДИДАТ:**

**МР ВЕСНА СТОЈАНОВИЋ**

**МЕНТОР:**

**ПРОФ. ДР НЕБОЈША ШАРКИЋ**

**БЕОГРАД, 2015**

## САДРЖАЈ

I. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ .....	1
1.1. Циљеви истраживања .....	6
1.2. Предмет истраживања .....	9
1.3. Полазне хипотезе .....	10
1.4. Методи и техника истраживања .....	10
1.5. Стручна и друштвена оправданост рада .....	11
1.6. Структура рада .....	12
II. ПОЈМОВИ ИНВАЛИД И ИНВАЛИДНОСТИ .....	13
2.1. Дефиниције појмова инвалид и инвалидност – сличности и разлике .....	13
2.1.1. Лингвистичко објашњење појмова инвалид и инвалидност .....	13
2.1.2. Енциклопедијско објашњење појмова .....	15
2.1.3. Медицински модел дефинисања појмова .....	16
2.1.3.1. Светска здравствена организација – више од медицинског приступа дефиницији .....	19
2.1.4. Дефектолошки приступ објашњењу .....	20
2.1.5. Социјални модел (приступ)инвалидности .....	21
2.1.5.1. Један пример закона са социјалним моделом дефинисања појма инвалидности .....	25
2.1.6. Нађијев модел тумачења инвалидности .....	25
2.1.7. Биопсихосоцијални модел инвалидности .....	26
2.1.8. Модел настанка инвалидности – Квебешка класификација .....	27

2.2.1. Различно одређивање појмова инвалид и инвалидности у међународним актима .....	29
2.2.2. Примери дефиниције инвалидности у неким европским законима .....	30
2.2.3. Упоредно правна анализа дефиниција инвалидности по законима Републике Србије и законима Републике Хрватске .....	31
2.2.3.1. Према законима у Републици Србији .....	32
2.2.3.2. По законима у Републици Хрватској .....	33
III. ГЛОБАЛНИ ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СУОЧАВАЊУ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ – ЈЕДНО УПОРЕДНОПРАВНО ИСТРАЖИВАЊЕ .....	36
3.1. Уводна разматрања .....	36
3.2. АДА и Стандардна правила: глобални шаблон .....	37
3.3. Поређење закона против дискриминације – глобално посматрање .....	39
3.3.1. Увод .....	39
3.3.2. Различити правни контексти .....	41
3.3.2.1. Уводна објашњења .....	41
3.3.2.2. Устави и уставни закони .....	42
3.3.2.3. Уставне поставке о забрани дискриминације у Републици Србији .....	46
3.3.2.4. Закони о грађанским правима .....	49
3.3.2.5. Закони о социјалном осигурању .....	52
3.3.2.6. Различите заштићене групе .....	55
3.3.2.7. Различити механизми примењивања .....	55

IV. ИСТОРИСКИ НАСТАНАК ПОТРЕБЕ ДРУШТВА ДА ДЕФИНИШЕ ИНВАЛИДНОСТ И ОДРЕДИ ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....	58
4.1. Особе са инвалидитетом у првим људским друштвима до савремено уређених друштвених система .....	59
4.2. Стање инвалидности у југословенском друштву у периоду између два светска рата .....	65
4.3. Национални прописи до Другог светског рата .....	67
4.3.1. Настанак и улога синдикалног удруживања у правном регулисању положаја радника и особа са инвалидитетом .....	72
4.3.2. Неке промене у радном законодавству изазване социјалним побунама и оснивање Међународне организације рада .....	74
4.4. Прописи о социјалном осигурању и положај особа са инвалидитетом после Другог светског рата .....	76
4.4.1. Акти УН и акти МОП-а од значаја за права особа са инвалидитетом .....	77
4.4.2. Европска Унија и акти подршке – заштите особа са инвалидитетом .....	78
4.4.3. Права особа са инвалидитетом у Европској социјалној повељи.....	80
4.4.3.1. Принципи Ревидиране Европске социјалне повеље значајни за особе са инвалидитетом .....	82
4.4.3.2. Право на рад и право на одговарајуће услове рада по одредбама Ревидиране Европске социјалне повеље .....	82
4.4.3.3. Право на социјално осигурање .....	83



4.4.3.4. Право на професионалну орјентацију и професионалну обуку особа са инвалидитетом .....	85
4.4.3.5. Право хендикепираних лица на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице .....	85

V. ПРОБЛЕМИ ЕВИДЕНТИРАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ИНСТИТУЦИЈАМА .....	87
5.1. Уопште о статистичкој верификацији постојања особа са инвалидитетом .....	87
5.2. Евиденције о особама са инвалидитетом .....	88
5.3. Прописи о евиденцијама особа са инвалидитетом у неким законским и подзаконским актима .....	90
5.4. Део једног истраживања и проблеми евиденција особа са инвалидитетом .....	95
5.5. Неке чињенице о особама са инвалидитетом према подацима УН .....	96

VI. ЕВРОПСКА СТРАТЕГИЈА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ – 2010–2020 – ОБНОВЉЕНО ОПРЕДЕЉЕЊЕ ЗА ЕВРОПУ БЕЗ ПРЕПРЕКА .....	99
6.1. Циљ и опредељења Стратегије .....	99
6.2. Кључне области деловања Стратегије .....	101
6.3. Имплементација Стратегије .....	106
6.4. Механизми које прописује конвенција Уједињених нација .....	107

VII. СТРАТЕГИЈА УНАПРЕЂЕЊА ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ И НАЦИОНАЛНЕ СТРАТЕГИЈЕ У НЕКИМ ЗЕМЉАМА У ОКРУЖЕЊУ .....	109
7.1. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији .....	109
7.2. Проблеми у реализацији Стратегије .....	111
7.2.1. Проблеми изједначавање могућности особа са инвалидитетом .....	112
7.2.2. Проблеми економско – социјалног положаја особа са инвалидитетом .....	114
7.2.3. Проблеми деловања инвалидских организација .....	116
7.2.4. Неки од разлога за доношење Стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом .....	118
7.3. Циљеви и задаци Стратегије .....	119
7.3.1. Општи циљеви Стратегије .....	120
7.3.2. Мере ефикасне социјалне заштите .....	121
7.3.3. Принципи на којима се заснива Стратегија .....	122
7.4. Стратегија за интеграцију особа са инвалидитетом у Црној Гори .....	123
7.5. Национална Стратегија за изједначавање могућности особа са инвалидитетом у Републици Хрватској .....	125
7.6. Политика у области инвалидности у БиХ .....	126
7.7. Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2010–2015 .....	128

VIII. СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА И ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....	131
8.1. Уводна објашњења о социјалној заштити .....	131
8.2. Делатност социјалне заштите .....	133
8.2.1. Старије особе са инвалидитетом – навике и потребе у контексту социјалне заштите .....	135
8.2.2. Персонална асистенција – као услуга подршке за самосталан живот особа са инвалидитетом .....	137
8.2.2.1. Посебна заштита особа са инвалидитетом према годинама старости, до 26. године живота .....	140
8.2.2.2. Посебна заштита по основу година старости, после 65. године живота .....	141
8.3. Установе социјалне заштите и поступак који се пред њима води за остваривање права из области социјалне заштите .....	142
8.3.1. Установе за смештај корисника са заштићеним становањем – геронтолошки центри за одрасла инвалидна лица .....	143
8.3.2. Дужност вођења евиденција о корисницима социјалне заштите	145
8.4. Материјална давања .....	148
8.4.1. Новчана социјална помоћ .....	148
8.4.2. Додатак за помоћ и негу другог лица .....	151
8.4.2.1. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица .....	152
8.5.3. Помоћ за оспособљавање за рад .....	153
 IX. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ .....	 155
9.1. Увод или општа разматрања питања дискриминације .....	155

9.2. Конвенција о правима особа са инвалидитетом .....	158
9.3. Имплементација Конвенције о правима особа са инвалидитетом .....	163
9.4. Уставне поставке о забрани дискриминације у Републици Србији .....	164
9.5. Антидискриминационо право у Републици Србији - заштита особа са инвалидитетом .....	167
9.6. Дискриминација по Закону о раду .....	169
9.6.1. Посредна и непосредна дискриминација .....	171
9.6.2. Позитивна дискриминација .....	173
9.6.3. Накнада штете због извршене дискриминације .....	174
9.6.4. Сузбијање дискриминације .....	174
9.7. Закон о забрани дискриминације .....	175
9.7.1. Непосредна и посредна дискриминација по Закону о забрани дискриминације .....	178
9.7.2. Улога Повереника за заштиту равноправности .....	181
9.8. Забрана дискриминације по Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у Републици Србији – темељни документи за доношење закона .....	183
9.8.1. Начела на којима се заснива Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у Републици Србији .....	184
9.8.2. Предмет, дефиниција и општа забрана дискриминације у Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом .....	184
9.8.3. Непосредна и посредна дискриминација по Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом .....	185

9.8.3.1. Посебни случајеви дискриминације .....	187
9.8.4. Мере за подстицање равноправности особа са инвалидитетом .....	190
9.8.5. Поступак у спору за заштиту од дискриминације због инвалидности .....	191
9.8.6. Казнене одредбе Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом .....	192
9.8.7. Ефекти доношења Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом .....	193
9.9. Улога Заштитника грађана у заштити људских права особа са инвалидитетом .....	194
9.9.1. Извештај Заштитника грађана о оствареним резултатима у области заштите права особа са инвалидитетом у 2012. години .....	201
9.10. Заштита права пред судом .....	203
9.10.1. Судска пракса Уставног суда – у забрани дискриминације особа са инвалитетом .....	205
9.10.1.1. Узрочно-посредична веза између инвалидности и дискриминаторске радње .....	207
9.10.1.2. Дискриминација по основу инвалидности и повреде права на суђење у разумном року .....	208
9.10.1.3. (Не)дискриминација по основу обима права за различите категорије особа са инвалидитетом .....	211
9.10.2. Судска пракса Врховног касационог суда у вези дискриминације .....	212
9.10.2.1. Дискриминација и нематеријална штета .....	212

9.10.2.2. Непостојање акта дискриминације .....	213
9.10.2.3. Критеријуми и дискриминација .....	213
9.10.2.4. Домашај дискриминације у области рада .....	214
9.10.2.5. Суштина дискриминације .....	214
9.10.2.6. Облици дискриминације .....	215
9.10.2.7. Нематеријална штета због узнемиравања и злостављања .....	216
9.11. Жене са инвалидитетом – питање двоструке дискриминације – у текстовима и истраживањима светске организације особа са инвалидитетом .....	217
9.11.1. Неки проблеми образовања и запошљавања жена са инвалидитетом – искуства у свету .....	219
9.11.1.1. Родне предрасуде у рехабилитационим службама .....	221
9.11.1.2. Жене са инвалидитетом и запошљавање .....	222
9.11.2. Акциони план Већа Европе (2006. – 2015) и политика заштите жена са инвалидитетом .....	224
 <b>X. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ОБЛАСТИ ПОРОДИЧНО- ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ И ФИНАНСИЈСКЕ ПОДРШКЕ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ .....</b>	
<b>10.1. Увод .....</b>	<b>226</b>
10.1.2. Породично-правна заштита .....	227
10.1.2.1. Родитељско право .....	228
10.1.2.2. Право на издржавање .....	229
10.1.2.3. Право на породичну пензију инвалидног детета по смрти родитеља или лица изједначена са њима .....	230

10.2. Финансијска подршка породици са децом – увод .....	232
10.2.1. Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета .....	234
10.2.2. Право на родитељски додатак .....	235
10.2.3. Право на дечији додатак .....	235
10.2.4. Право на накнаду трошкова боравка у предшколској установи за децу са сметњама у развоју .....	236
<b>XI. ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ЗАПОШЉАВАЊУ И ОСИГУРАЊУ ЗА СЛУЧЈАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ .....</b>	<b>237</b>
11.1. Улога државе у запошљавању особа са инвалидитетом .....	237
11.2. Незапосленост особа са инвалидитетом у Европској Унији..... и код нас - један пројекат .....	243
11.3. Права и обавезе особа са инвалидитетом по одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом .....	244
11.3.1. Процена радне способности особа са инвалидитетом .....	245
11.4. Стимулативне мере при samozapošljavanju особа са инвалидитетом .....	250
11.4.1. Samozapošljavanje по прописима о запошљавању у Републици Србији .....	253
11.5. Школовање и запошљавање особа са инвалидитетом – додатно образовање у Републици Србији .....	255

11.5.1. Васпитање и образовање деце ометене у психофизичком развоју у школским институцијама (изван деловања Националне службе за запошљавање) – једно истраживање .....	256
11.6. Право на професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом – Увод .....	259
11.6.1. Професионална рехабилитација и запошљавање инвалида рада по Закону из 1950. године у Републици Србији .....	262
11.6.2. Неке сличности и разлике у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом по прописима Републике Србије и прописима неких земаља бивше СФРЈ .....	265
11.6.2.1. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији .....	265
11.6.2.2. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Хрватској .....	268
11.6.2.3. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Словенији .....	269
11.6.2.4. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Српској .....	270
11.7. Обавезе послодавца на запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији .....	273
11.7.1. Законске субвенције и рефундације послодавцима који запосле особе са инвалидитетом .....	274



11.8. Оснивање и улога Бџжетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом .....	276
11.9. Надзор над спровођењем запошљавања особа са инвалидитетом .....	278
11.10. Улога Националне службе за запошљавање у спровођењу мера и активности професионалне рехабилитације и оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом .....	279
11.10.1. Мере на спровођењу професионалне рехабилитације .....	282
11.10.2. Мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом .....	285
11.10.3. Подршка у запошљавању особа са инвалидитетом .....	290
11.11. Посебни случајеви запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом .....	292
11.11.1. Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом – по Анализи пословања УИПС-а .....	293
11.11.2. Међународноправни оквир за оснивање и рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом –заштитно запослење .....	296
11.11.3. Историјат правног оквира за оснивање и рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, систем квота и заштитне радионице – у Републици Србији .....	299

11.11.4. Оснивање и функционисање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом по прописима Републике Србије .....	304
11.12. Радни центри .....	306
11.13. Социјално предузеће .....	308
11.14. Искуства у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом у „Предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, Гоша СОЛКО д.о.о. у реструктуирању“ Смедеревска Паланка .....	312
11.14.1. Професионална подршка запосленима у „Предузећу Гоша СОЛКО у реструктуирању“ .....	317
11.14.2. Потребе „Предузећа Гоша СОЛКО у реструктуирању“ за напредније пословање и укључивање у рад већег броја особа са инвалидитетом .....	318
<b>XII. ПРАВО НА РАД, ПРАВО НА УСЛОВЕ РАДА И ЗАШТИТУ НА РАДУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....</b>	<b>320</b>
12.1. Увод у радноправну заштиту особа са инвалидитетом .....	320
12.1.1. Заштита особа са инвалидитетом и особа са здравственим сметњама .....	325
12.2. Међународно-правни оквир за остваривање безбедности и здравља на раду у циљу спречавања инвалидности на раду – Концепт заштите .....	326

12.2.1. Препорука о заштити здравља на раду (Препорука МОР-а број 97) .....	328
12.2.2. Конвенција о заштити на раду и здравственој заштити (Конвенција МОР-а број 155) .....	329
12.2.3. Конвенција о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду (Конвенција МОР-а број 187) .....	330
12.3. Безбедност и здравље на раду у нашем правном сиситему	331
XIII. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ЗДРВАСТВЕНОЈ ЗАШТИТИ .....	337
13.1. Увод .....	337
13.2. Права из здравственог осигурања .....	339
13.3. Право на здравствену заштиту .....	339
XIV. ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....	342
14.1. Увод .....	342
14.2. Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2020. године .....	343
14.3. Основношколско и средњошколско образовање .....	345
14.3.1. Упоредноправни приказ прописа којима се уређује образовање деце са сметњама у развоју у неким европским земљама .....	347
14.4. Универзитетско образовање .....	349

XV. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ .....	352
15.1. Осврт на нека права особа са инвалидитетом по ранијим прописима .....	352
15.2. Права из пензијског и инвалидског осигурања по важећим прописима .....	354
15.3. Појам инвалидности односно губитка радне способности .....	355
15.4. Права по основу преостале радне способности и друга права по основу инвалидности из пензијског и инвалидског осигурања .....	357
15.4.1. Концепт радне способности, односно смањене радне способности по једном истраживању Института за медицину рада „Др. Милутин Карајовић“ Медицинског факултета у Београду .....	363
15.5. Инвалидност по основу професионалне болести .....	365
15.6. Инвалидност по основу повреде на раду .....	366
15.7. Инвалидност по основу болести .....	369
15.8. Стаж осигурања са увећаним трајањем – тзв. бенефицирани стаж .....	371
15.8.1. Увећање стажа осигурања осигураницима – тежим инвалидима .....	374
15.8.2. Повољнији – општи услови за рачунање стажа осигурања са увећаним трајањем (када је утврђена инвалидност односно губитак радне способности) .....	375
15.8.3. Ревизија увећаног стажа осигурања .....	376
15.9. Телесно оштећење и инвалидност, сличности и разлике .....	378

15.10. Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица .....	384
15.11. Право на инвалидску пензију и могућност поновног запошљавања особа са инвалидитетом .....	387
15.12. Право на набавку специјалних помагала, право на ослобађање од царинских дажбина и друга права по законима и подзаконским актима и друге бенефиције односно погодности за особе са инвалидитетом .....	393
15.12.1. Право на гестовни говор .....	397
15.12.2. Право на кретање уз помоћ пса водича .....	398
<b>ЗАКЉУЧАК</b> .....	400
<b>ЛИТЕРАТУРА КОРИШЋЕНА ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСKE ТЕЗЕ</b> .....	404
<b>ПРИЛОГ УЗ ТЕЗУ – ХРОНОЛОШКИ ПРЕГЛЕД ПРОПИСА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ПРАВА ИЗ ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА (период од 1854. до 1929. године)</b> .....	417

## УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Основна идеја овог рада јесте да допринесе сагледавању питања и проблема везаних за радноправни положај особа са инвалидитетом у контексту права на рад, на пензијско и инвалидско осигурање, на социјалну заштиту, на професионалну рехабилитацију и, с тим у вези, права на запошљавање, као и других права утврђених законским и подзаконским актима који допринесе заштити ове осетљиве групе становништва, али и што потпунијој инклузији особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота. У контексту ових питања, која се већ деценијама на светском и европском нивоу решавају путем међународних регулаторних докумената, и у нашој земљи се намеће потреба за одређеним решењима, која се могу имплементирати у будућности и која би допринела општем побољшању положаја ове још увек маргинализоване друштвене групе.

Сходно нашим законским прописима, у овом раду ће се користити израз „особе са инвалидитетом“, како је иначе прихваћен и одомаћен у савременом законодавству, теорији и речнику, за разлику од раније коришћених израза: „инвалид“, „особа са хендикепом“, „инвалид рада“, „инвалид рата“ и др. У међународним актима (конвенцијама, декларацијама, препорукама) коришћени су и користе се неки други изрази који ће у овом раду бити употребљавани у аутентичном – верном цитирању, односно преношењу текстова из ових конвенција које је наша земља ратификовала и изворно унела у наше законодавство. У даљој анализи и разради теме користиће се и анализирати изрази који су слични називу „особе са инвалидитетом“ како би се што свеобухватније приказала права ових особа на рад, запошљавање, рехабилитацију, на преоспособљавање, на пензију и друга права, како у нашем праву, тако и у правима неких других држава међународне заједнице.

Паралелном упоредноправном анализом законских и подзаконских прописа домаћег и страног законодавства, као и искустава држава у суседству и међународне заједнице у остваривању радноправног положаја особа са инвалидитетом, омогућиће се сагледавање савременог начина регулације њиховог

правног статуса и укључивања у савремене друштвене токове, као и визија будућих активности ка њиховом потпуном укључивању у све токове друштвеног живота.

Најважнија акта међународне заједнице која су од изузетног значаја за остваривање елементарних људских права свих маргинализованих друштвених група, међу које свакако спадају и особе са инвалидитетом, јесу Повеља Уједињених нација<sup>1</sup> и Универзална декларација о људским правима.<sup>2</sup> У Повељи УН експлицитно се инсистира на правној једнакости: „Сви су пред законом једнаки и имају право, без икакве разлике на подједнаку заштиту закона. Сви имају право на једнаку заштиту против било какве дискриминације којом се крши ова Повеља и против сваког подстицања на такву дискриминацију.“<sup>3</sup> Универзална декларација о људским правима признаје постојање урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права свих чланова људске породице и темељ слободе, правде и мира у свету. Сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима. Сваком припадају сва права и слободе проглашене у овој Декларацији без икаквих разлика у погледу расе, боје, пола, језика, вероисповести, политичког или другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине, рођења или других околности.<sup>4</sup> Људска права држава не дарује појединцу нити их може ускратити односно одузети. Овде је интересантно напоменути доктрину природног права којој је једно од главних проблема одређивање односа између права и морала. Основна одредница је захтев да садржај права мора бити моралан. Теоретичари природног права не прихватају да је право само израз воље стандарда неке групе или друштва. Напротив, они верују у апсолутне вредности и право схватају као средство за остварење тих вредности. Посебно место у развоју идеје природног права имали су филозофи просветитељи античке Грчке – софисти, који су правили дистинкцију између природе (*physis*), која изражава вечни поредак космоса и закона (*nomos*), о чијој садржини одлучују *полиси*, чиме су утрли пут учењу о праву природе. Аристотел наглашава да право политичке заједнице (*politikon dikaion*) може бити

<sup>1</sup> Повеља Уједињених нација, усвојена 26. јуна 1945 („Службени лист ФНРЈ .– Међународни уговори“, бр. 5/45) – чл. 1, 2, 3. и 6).

<sup>2</sup> Усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 А (III) од 10. децембра 1948. године.

<sup>3</sup> Члан 7. Повеље УН.

<sup>4</sup> Чл. 1. и 2. Универзалне декларације УН.

или природно право (*phisikon*), са свуда једнаком важношћу, без обзира да ли је усвојено или није, или позитивно право (*nomikon*), за које је испрва било спорно да ли је важило овако или онако, али то више није одкако је законски установљено. За одређивање суштине природног права, односно његове сврхе и циља од непроцењивог значаја су Аристотелова разматрања о правди (*dikaion*). Неке људске радње су у складу са природом и стога су природно добре, док друге нису у складу са природом и стога су природно лоше. Држава и право треба да штите и изражавају правду<sup>5</sup>.

Држава уређује механизме остваривања права и слобода као и њихову заштиту у циљу обезбеђења једнакости свих лица. Сходно томе, особе са инвалидитетом имају сва људска права гарантована прописима међународне заједнице тако и прописима унутрашњег права која припадају свим другим људским бићима.<sup>6</sup>

Право инвалида на рад, између осталог, остварује се запошљавањем, чиме се обезбеђују средства за егзистенцију запосленог лица и његове породице.

---

<sup>5</sup> Видети сајт: [https://www.pravo.fpn.rs/prezentacije/Prirodno\\_pravo1.doc](https://www.pravo.fpn.rs/prezentacije/Prirodno_pravo1.doc). Стојичка филозофија је изузетно заслужна за развој природноправне доктрине, првенствено због утемељења принципа универзалности природног права. Они су природно право прогласили мерилем ваљаности свих закона и свих појединачних држава. Од нарочитог значаја је утицај овог права на римско природно право, а нарочито рад Цицерона. Једно од великих достигнућа природног права јесте заснивање система права универзалне вредности. Реч је о Јустинијановом кодексу из шестог века наше ере. Зачетком модерног, рационалног природног права сматра се Хуго Гроцијус (шеснаести век), који своју теорију међународног права базира на природном праву. Значајни теоретичари природног права су: Хобс, Лок, Монтескије, Русо и други велики мислиоци.

Значај природног права и препознавање природних права јасно се може видети и у активизму универзалних међународних организација, попут Организације уједињених нација и усвајању великог броја међународних конвенција које се односе на људска права и заштиту свих људи, независно од њихове националности, расе, пола или религије. Најважнија, у овом погледу је, Универзална декларација о људским правима, која је 1948. године донета под окриљем Уједињених нација.

<sup>6</sup> У члану 23. Универзалне декларације утврђује се и обезбеђује следеће: „Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености... Свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите.“ Надаље се у члану 22. утврђује и следеће: „Свако, као члан друштва има право на социјално осигурање...“, као и у члану 25: „Свако има право на стандард живота који обезбеђује здравље и благостање, његово и његове породице, укључујући храну, одећу, стан и лекарску негу и потребне социјалне службе, као и право на осигурање у случају незапослености, болести, онеспособљења, удовиштва, старости, или других случајева губљења средстава за издржавање услед околности независних од његове воље.“



Ово право друштво је дужно да обезбеди и особама са инвалидитетом, не само као извор егзистенције већ као и начин њиховог друштвеног укључивања. Стабилност и стално запослење су важни елементи права на рад за сваког појединца, па тако и за инвалидску популацију. Право на рад и право својине су два основна економска права, док друга економска права настају поводом употребе, тј. вршења права својине и права на рад.<sup>7</sup> Могућност коришћења и употребе овог права веома је значајна за особе са инвалидитетом и за друштво у целини јер не представља само хуманитарно већ и економско питање. Рад инвалида је од велике користи за друштво у целини. Највећа је свакако економска исплативост. Нема тако богате државе која би се могла одрећи средстава (материјалног доприноса) која својим радом стварају особе са инвалидитетом.<sup>8</sup> Циљ је да они постану ствараоци, а не искључиво корисници средстава државног буџета. Осим тога, радом инвалида смањују се социјална и друга давања, којима се, ако они нису запослени, осигурава њихова егзистенција, самим тим и задовољење њихових специфичних потреба.

Рад особа са инвалидитетом има за њих саме бројне користи које се, према неким истраживањима, огледају у следећем: запослени имају бољу слику о себи и више самопоштовања и самопоуздања у односу на незапослене, друштвено су активнији и прилагодљивији на промене уопште, у свакодневном личном животу су компетентнији, економски су супериорнији и теже оболевају од незапослених. Резултати истраживања говоре да су особе са инвалидитетом, поготово тежим, генерално веома задовољни својим послом и да постижу позитиван однос са својим радним колективом и претпостављенима.<sup>9</sup>

Нека истраживања су такође показала да је један од проблема у остваривању права особа са инвалидитетом на рад постојање предрасуда и негативних ставова о њиховом раду, првенствено негативних ставова послодаваца,

---

<sup>7</sup> Шундерић, Б., „Тезе о економском и социјалном праву Радно и социјално право“, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1–3/2003, Београд, стр. 65.

<sup>8</sup> Рачки, Ј., „Теорија професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом“, Факултет за дефектологију Свеучилишта у Загребу, Загреб, 1997.

<sup>9</sup> Wehman, P., Kregel, J., *More than a Job Securing Satisfying Careers for people with Disabilities*. Paul H. Brookes Publishing CO, Baltimore, London, Toronto, Sidney, 1998.

који су углавном неутемељени, мада има и позитивних ставова у вези са радом инвалида.<sup>10</sup>

Последње две деценије питање положаја особа са инвалидитетом у државама насталим распадом бивше СФРЈ постало је веома актуелно, нарочито после успостављања њихових правних система окренутих ка праву Европске уније. Положај особа са инвалидитетом није решен на најадекватнији начин иако је право на рад загарантовано највишим правним актима. Ове особе имају једнако право на рад као и сви други грађани под једнаким условима, али то право теже остварују, уз додатне напоре и уз неопходну подршку државног и приватног сектора. Право на рад се теже остарује управо због промена и транзиције права власништва из државног у приватно, што је све разлог да се право на рад и права из рада обраде као посебна тема. Још увек се особе са инвалидитетом суочавају са проблемима остваривања права на рад. Ти проблеми су свакако делимична изолација, сиромаштво присутно у одређеној мери, изостанак адекватне помоћи и подршке, онемогућен приступ јавним местима због архитектонских препрека или због дискриминирајућих ставова. Превоз особа са инвалидитетом је само делимично прилагођен њиховим потребама. Још увек се на прави начин не препознају многобројне њихове потребе за активним учешћем у креирању политика и програма, развијању иницијатива око питања која их се директно тичу. Стога постоји константна потреба да се истражује и унапређује положај особа са инвалидитетом ради остваривања што шире заштите ове све бројније и још увек маргинализоване социјалне групе становништва.

Оно што опредељује избор ове теме јесте пре свега научни и интелектуални интерес у циљу проширивања знања о проблематици која се односи на особе са инвалидитетом, првенствено остваривања права на рад и запошљавање, права на професионалну рехабилитацију, права из социјалног осигурања. Неопходно је проналажење најбољег начина нормативног уређења ове области уз примену искустава других земаља, сопствених искустава из ранијег периода, као и правне и научне теорије и праксе.

---

<sup>10</sup> Whingham, B., Mattson, R., Attitudes influencing employment of the handicapped, *Journal of Employment Counselling*, 6.B.D. 1996, 72–78.

Проблеми са којима се особе са инвалидитетом сусрећу у свакодневној потреби за радом представљају актуелну тему која захтева ширу опсервацију и истраживање како би се допунила непотпуна слика студија и научних сазнања из области радноправног положаја ових лица. Ова питања нису довољно обрађена ни у страниј литератури, изузев неких студија и делимичних разматрања која се парцијално могу користити. Иако имамо недовољно истражену праксу, постоје добри услови да се ова тема на адекватан начин обради, уз коришћење бројне документације и података из анкета и статистичких података, као и из богатог искуства генерација које су на овим пословима радиле.

Циљ овог рада је да допринесе дограђивању законских и подзаконских аката у даљем процесу развоја и унапређења система заштите особа са инвалидитетом у области оспособљавања, запошљавања и остваривања других права из области социјалног осигурања; да помогне побољшању статуса особа са инвалидитетом у радном колективу и бољој интеграцији ових лица у процесе рада; да се јавности представе одређена сазнања о особама са инвалидитетом и приближе информације и искуства која су саставни део овог рада; да омогући препознавање проблема што потпуније инклузије особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота.

## **1.1. Циљеви истраживања**

У истраживању радноправног положаја особа са инвалидитетом у уводном делу ће бити анализирани различити типови приступа дефиницији појма особа са инвалидитетом, при чему су коришћена релевантна акта многих међународних институција, страна и домаћа стручна литература и прописи, научни радови, истраживања и др. Кроз анализу садржаја различитих дефиниција особа са инвалидитетом, зависно од гледишта са кога се полази (правног, социолошког, медицинског или неких других), може се констатовати да постоји неколико циљева које овај рад претендује да постигне.

Први циљ истраживања дефинисан је самим насловом овог рада који опредељује потребу савременог друштва да јасно препозна овај слој људи и да им помогне да се укључе у савремене токове и процесе рада, као и да им омогући правну афирмацију која им у друштву и припада.

Чињеница је да особе са инвалидитетом постоје од када постоји људски род, као и да су присутне разлике у психофизичким могућностима између људи уопште од настанка цивилизације па до данашњих дана, па се самим тим као циљ намеће потреба да се осветли положај инвалида са радноправног становишта.

Међутим, примарни циљ истраживања јесте сагледавање могућности укључивања особа са инвалидитетом у процесе рада на свим нивоима и врстама делатности и начина на који би се правно регулисао овај процес у домаћем законодавству коришћењем искустава правних система земаља у окружењу и развијених земаља света. Отуда овај рад има за циљ целовито сагледавање аспеката образовања, оспособљавања за рад, здравствене и социјалне заштите и укључивања у процесе рада, професионалног оспособљавања особа са инвалидитетом у склопу постојећих психофизичких могућности и што потпунијег укључивања у све процесе рада. Сходно томе, особе са инвалидитетом остварују одређена права која проистичу из рада и која јој се гарантују у правном систему државе. Кроз теоријски приказ права особа са инвалидитетом на рад и проналажења адекватног посла, анализираћемо и досадашња достигнућа у остваривању права на рад и запошљавање, као и могуће ефекте појединих облика и начина запошљавања. Намећу се и одређени закључци у вези с мерама у политици запошљавања особа са инвалидитетом како би се упознале добре праксе које би биле примењиване у нашој земљи као могућа решења.

Један од циљева истраживања јесте и сагледавање примене неких аката Уједињених нација и њених органа и организација, аката Међународне организације рада, аката Европске уније и њених органа, и њихова доследна имплементација, кроз решења, у национално законодавство Републике Србије. С тим у вези је сагледавање међународноправне праксе у остваривању права на рад, запошљавању, опремању радног места, преоспособљавању, рехабилитацији, лечењу, са циљем да се особама са инвалидитетом омогући да живе од свог рада и да се активно укључе у све друштвене токове. Један од првих међународних аката

који утемељује обавезу оспособљавања инвалида за рад јесте Препорука бр. 99<sup>11</sup> о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида, затим Конвенција бр. 159<sup>12</sup> о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида и Препорука бр. 168 о професионалној рехабилитацији.

Посебно место у методу рада дато је претходним теоријским и практичним знањима о остваривању права особа са инвалидитетом у раду, рехабилитацији, оспособљавању, преоспособљавању и запошљавању, као и њиховим правима из социјалне заштите. На основама претходних знања и искустава постављена је главна хипотеза овог рада.

Један од циљева овог рада јесте и критички осврт на положај и улогу послодаваца у процесу запошљавања особа са инвалидитетом, њиховог стручног оспособљавања, обезбеђивања адекватног радног места, уклањања баријера и других препрека. Остваривање наведених циљева треба да одговори на питање: да ли је и колико код нас обезбеђено да особа са инвалидитетом живе и раде као и остали радници и шта треба све предузети да се овај хумани захтев оствари?

Истраживачки рад и анализа задатих елемената конструкције ове теме треба да допринесе:

1. повећању општег фонда знања о особама са инвалидитетом и отварања нових могућности за правно регулисање нових мера на унапређењу положаја особа са инвалидитетом у нашем правном систему;
2. доследнијој примени прописа о забрани дискриминације особа са инвалидитетом и примени политичко-правних докумената о потпунијој инклузији особа са инвалидитетом у нашем друштву;
3. повећању општег доприноса научном, истраживачком и аналитичком раду на осмишљавању, координирању и планирању развоја квалитетнијег положаја особа са инвалидитетом;
4. идентификацији узрока и последица настанка инвалидности (са медицинског и других аспеката), на основу статистичких података.

---

<sup>11</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр. 5/55.

<sup>12</sup> Југославија је ратификовала ову конвенцију 1987. године.

## 1.2. Предмет истраживања

Предмет истраживања овог рада јесте, најшире посматрано, положај особа са инвалидитетом у систему радноправних односа кроз међународноправни аспект регулисања овог питања као и кроз правну анализу положаја ових особа у правном систему наше земље. Да би се оценио положај особа са инвалидитетом кроз њихов радноправни статус, истраживање обухвата одређене целине, а оне започињу основним појмовима о инвалидности и особама са инвалидитетом обухватајући више домаћих и међународних извора.

У истраживању ћемо се бавити упоредноправним приказом законодавстава земаља из ближег и даљег окружења, као и историјским освртом на настанак и развој идеје о потреби за правном заштитом особа са инвалидитетом на раду и у вези са радом. Истраживањем ће бити обухваћен и савремени систем заштите ових особа кроз друштвено-економски и политички концепт радног статуса особа са инвалидитетом, нормативну регулативу из области радних односа, социјалне заштите, образовања, оспособљавања, запошљавања, превенције и рехабилитације, пензијског и инвалидског осигурања. Доступни статистички подаци употпуниће истраживање релевантним показатељима.

Предмет истраживања обухвата и посебну анкету о интегрисаности особа са инвалидитетом у заштитној радионици „Солко“, при Фабрици вагона „Гоша“ у Смедеревској Паланци, који учествују у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом. У овом делу рада указаће се на проблеме радноправног положаја особа са инвалидитетом и параметре од којих зависи успешност њиховог рада код послодавца, функционисање особа са инвалидитетом у средини где чине доминантну већину запослених, и могућност прилагођавања савременим начинима организовања запошљавања и рада ових особа.

Овај рад треба да сагледа неке аспекте хуманизације рада у циљу свеобухватне ресоцијализације особа са инвалидитетом који унапређују концепт и праксу социјалног мира, стабилности и извесног благостања.

### **1.3. Полазне хипотезе**

Инвалидност постаје све већи лични, социјални и економски проблем и код нас и глобално на планети, у свим земљама света без обзира на степен развијености и богатства. Стога је полазна хипотеза укљученост, односно учешће особа са инвалидитетом у укупној популацији запослених у постизању општег стања потребне социјалне сигурности.

Основна хипотеза почиње од могућности реалног препознавања особа са инвалидитетом као посебне, осетљиве и маргинализоване друштвене групе у оквиру укупног популационог корпуса становништва и њено статистичко квантификовање.

Неспорно је да тешки социјални услови живота и рада особа са инвалидитетом и лош медицински третман према запосленим особама са инвалидитетом утичу негативно на спровођење професионалне рехабилитације и запошљавање ових лица. Релативно отежано се остварује и професионална оријентација и преквалификација. Услови рада на радном месту, опремљеност и прилагођеност радног места степену инвалидности нису на неопходном нивоу. Степен успешности на раду и резултати рада особа са инвалидитетом нису на нивоу здравих радника, али се не могу потценити нити ставити у други план.

### **1.4. Методи и технике истраживања**

У изради овог рада коришћено је више различитих метода истраживања са циљем да се сагледа свеукупна реална слика садашњег радноправног статуса особа са инвалидитетом у корпусу права којим се покушава заштитити и обезбедити положај ове рањиве групе становништва. Имајући у виду динамичност и променљивост правног система, посебно радног права, у истраживању појава и тема из ове области у раду се користе историјски, социолошки и нормативни методи.

У примени је социолошки метод истраживања као начин да се спознају социолошки аспекти живота и рада особа са инвалидитетом. Констатација да је право друштвена појава<sup>13</sup> значи да се друштвене појаве изучавају интердисциплинарно и првенствено оном методом који је за то најподеснији, а то је социолошки метод.<sup>14</sup>

У истраживању се примењује и упоредноправни метод који је неопходан у сагледавању, поређењу и изучавању прописа из ове области права кроз посматрање правне регулативе у више различитих земаља света или региона.

Статистички метод се примењује код прикупљања и анализе бројчаних показатеља о стању и заступљености одређених слојева и група особа са инвалидитетом на различитим нивоима, као и статистички показатељи о економским кретањима и положају запослених особа са инвалидитетом (корисника права на запослење, корисника права на инвалидску пензију, новчану накнаду за телесно оштећење, или неких других социјалних давања по основу инвалидности).

Метода анализе конкретних искустава из праксе и помаже употпуњавању комплетне слике о радноправном статусу особа са инвалидитетом.

Метода анализе садржаја примењује се приликом испитивања релевантних докумената у којима се уређују радноправна, материјална, социјална, економска и друга питања положаја особа са инвалидитетом.

У истраживању су коришћене и друге технике и методи (нпр. техника пилот-пројекта и интервјуа), као и језичко, граматичко, логичко и циљно тумачење правних и других аката којима се уређује статус особа са инвалидитетом.

## **1.5. Стручна и друштвена оправданост рада**

Стручна и друштвена оправданост рада садржана је у очекивању да ће резултати истраживања потврдити основаност постављених хипотеза, што ће

---

<sup>13</sup> „Друштвене појаве су мешавина идеалних и реалних елемената, а право се може посматрати као скуп друштвених процеса повезаних односним нормама“, став је др Радомира Лукића у делу „методологија права“, Научна књига, Београд, 1983, стр. 83, 84.

<sup>14</sup> Булатовић И., Марковић, *Социологија*, Ниш, МБ графика, 2009. стр. 32–38.



представљати допринос развоју научне мисли у области радних односа, односно у области заштите и унапређења радноправног положаја особа са инвалидитетом као посебне и све бројније групе људи како у Републици Србији, тако и у другим земљама.

## **1.6. Структура рада**

Структура рада је уподобљена циљевима и предмету истраживања. Рад је структурално подељен на 15 поглавља у оквиру којих су обрађене теме које имају своју предметну и хронолошку целину. У Закључку, на крају рада, дата су разматрања која потврђују или одбацују постављене хипотезе и изражавају ставове аутора.

## II. ПОЈМОВИ ИНВАЛИД И ИНВАЛИДНОСТ

### 2.1. Дефиниције појмова инвалид и инвалидност – сличности и разлике

Језик инвалидности нису створили сами инвалиди, већ друштво које често није знало како да се односи према њима. Увиђала се потреба да се инвалидима помогне, али је та помоћ често имала облик сегрегације. То се запажа и у области терминологије. Зато је потребно истражити језик инвалидности, пошто он на посебан начин сведочи о положају самих инвалида, али и о свести инвалидске популације о свом статусу.<sup>15</sup> Различите су дефиниције појма инвалида и инвалидности, у зависности од модела – приступа који се примењују.

#### 2.1.1. Лингвистичко објашњење појмова инвалид и инвалидност

Термин „инвалид“ потиче од латинске речи *invalidus*, која је првобитно означавала неваљалца, да би тек касније постао синоним за стање физичке и психичке немоћи; за особу која је слаба, болесна, нејака или неспособна за рад.<sup>16</sup> Без обзира на то да ли су то правилно одабрани изрази за неку појаву или стање, језик је увек био одраз социјалних, привредних и политичких кретања једног друштва. Зато је важно истражити језик инвалидности, пошто он на посредан начин сведочи о положају самих инвалида, али и о свести инвалидске популације о свом статусу.

<sup>15</sup> Петровић, Љ., „Дискриминација инвалида у Југославенском друштву 1918–1941. године“ (чланак написан као део истраживања на тему „Државна репресија у Краљевини СХС 1918–1929“, у оквиру пројекта Института за савремену историју „Историја српских (југословенских) државних институција и знаменитих личности у 20. веку“, који се финансира из средстава Министарства за науку, технологију и развој Републике Србије (пројекат бр. 1194).

<sup>16</sup> Новаковић, К. Р., „Инвалидско питање и стечена права инвалида“, Београд, 1933, стр. 3.

Од 1904. године, у Кривичном закону Краљевине Србије за лица са инвалидитетом користио се уопштени описни термин „слабомоћни“.<sup>17</sup> У Краљевини Југославији била је заступљена одредница „инвалид“. У употреби овог термина ишло се толико далеко да су се на јавним документима и изјавама појединци потписивали као „лични“, „радни“ или „ратни“ инвалиди, као да је стање инвалидности било занимање или, још горе, као да их је инвалидност одвојила у посебну групу људи. Тиме су сами инвалиди ненамерно прихватили и ширили осећање издвојености и изолације.<sup>18</sup> Колико језик инвалидности тог времена није био изграђен, сведочи и податак да су и представници Средишног одбора Удружења ратних инвалида, на заседањима конгреса, а то значи у свечаним приликама, у свом обраћању користили непримерене, чак увредљиве термине, попут „кљакасти и богаљастии“.<sup>19</sup>

Договор око терминологије само је један сегмент, и то крајњи, у правцу подстицања коректног говора и писања о особама са инвалидитетом, пре свега у науци, систему образовања, јавним службама и медијима. Њена употреба условљена је променом приступа теми, који се заснива на саосећању, сажаљењу, уз употребу стихова, пословица, охрабривања, дивљења, чуђења и критике друштва за небригу, те променом положаја, видљивошћу и активном и пуном учешћу особа са инвалидитетом у постојећем друштвеном контексту.<sup>20</sup>

У нашем језику одомаћена је синтагма „особа са инвалидитетом“ као општеприхваћени термин који преовлађује у медијима, стручним часописима, у законским и правним текстовима. У мањем обиму користе се термини особе са хендикепом, инвалидна лица (инвалиди рада, инвалиди рата итд.).

Општеприхваћена је чињеница да се инвалидност везује за болест, немоћ и сиромаштво. Промена свести о улози друштва у дефинисању положаја овог дела становништва у енглеском и латинском језику и ширење социјалног приступа

<sup>17</sup> Живановић, Тома, „Казнени законик и кривични судски поступак“, Београд, 1913, стр. 92.

<sup>18</sup> Група аутора, „Истина о раду Удружења инвалида и његовог Средишног одбора“, Београд, 1930, стр. 45.

<sup>19</sup> „Извештај Средишног одбора Удружења ратних инвалида Југославије о раду у 1934–1935. години“, Београд, 1935, стр. 4.

<sup>20</sup> Сачињено на основу радова Ружичић, М., „Језиком против дискриминације особа са инвалидитетом“, Нови Сад, 2004. и белешке о терминологији у Приручнику за пуно учешће особа са инвалидитетом у животу заједнице, Нови Сад, 2004.

инвалидности довела је до примене термина хендикепиране особе или хендикепирани, чиме се сугерише на ограничену могућност функционисања и термина особе са посебним потребама. Ове конструкције бивају прихваћене од стране особа са инвалидитетом. Термин инвалид, доведен у везу са значењем латинског корена и његовом употребом у романским језицима „беспомоћан, немоћан, мање вредан“, извесно време бива анатемисан и потискиван из употребе. У средишту пажње је особа. У енглеском језику употребљавају се конструкције: *handicapped person*, *disabled person*, *person with special needs*, па према њима *people with handicap* и *people with disabilities*. У тексту Стандардних правила УН за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом (децембра 1993), доследно се употребљава термин особа са инвалидитетом (*person with disabilities*) у намери да се покаже да је инвалидитет (*disability*) једна од карактеристика и да се не односи на целу особу.<sup>21</sup>

Последњих година учињени су напори да се са лингвистичког и правног аспекта што детаљније објасни појам инвалидности.

### 2.1.2. Енциклопедијско објашњење појмова

Најтачније значење појма инвалидности проналазимо у енциклопедијском<sup>22</sup> објашњењу већ поменуте латинске речи *invalidus* која значи слаб, немоћан, изнемогло лице, лице онеспособљено потпуно или делимично за рад у својој професији или уопште за привређивање или обављање службе; нарочито неспособност неког лица да, услед болести или рана задобијених у рату или јавној служби, радом привреди трећину онога што би, да је телесно или душевно здраво, могло привредити.<sup>23</sup>

Инвалиди, у општем, најширем смислу, јесу сва лица, без обзира на узраст, код којих постоје оштећења или деформације организма или поремећај

<sup>21</sup> Ружичић, М., „О језику и терминологији инвалидности“, Херетикус, часопис за преиспитивање прошлости, вол. 2, 2004, бр. 3, стр. 45 (аутор је творац речника инвалидности).

<sup>22</sup> „Мала Енциклопедија Просвета“, Просвета, Београд, 1959. стр. 514.

<sup>23</sup> Вујаклија, М., „Лексикон страних речи и израза“, Просвета, Београд, 1991. стр. 328.

његових функција, које имају за последицу неспособност или осетније смањење способности за живот и рад под редовним условима, или тешкоће за нормалну активност и остваривање животних потреба, и то без обзира на узрок (урођена инвалидност, инвалидност као последица болести, повреде, професионалног обољења итд.).

С правног аспекта појам инвалид, у смислу прописа о инвалидској заштити, означава лица којима је по закону признато својство инвалида и којима по том основу припадају законом утврђена права. Позитивним законодавством регулисани су статус и права инвалида рада и војних инвалида, тј. лица која су постала инвалиди вршећи војну службу у рату (ратни војни инвалиди) или у миру (мирнодопски војни инвалиди).<sup>24</sup>

Нека научна истраживања доказују да су у периоду пре настанка државе инвалиди имали повољнији положај него што би се очекивало, јер се сматрало да су их „више силе“ на рођењу обележиле физичким недостацима и да имају неку магијску моћ за контактирање са божанством.<sup>25</sup>

### **2.1.3. Медицински модел дефинисања појмова**

Кроз историју медицине усталио се тзв. медицински модел посматрања инвалидности, који говори о томе да је инвалидитет индивидуални проблем, непосредно проузрокован болешћу, повредом или неким другим оштећењем здравља, захтевајући медицинску помоћ и негу од стране стручних лица.<sup>26</sup> Основни приступ за решавање инвалидности, са медицинског аспекта, јесте лечење, рехабилитација и адаптација на постојеће стање. После лечења и рехабилитације, када инвалидност постане трајно стање, особа са инвалидитетом упућује се у специјалне школе или на посебне курсева за преквалификацију или преоспособљавање за неко друго или слично занимање. Особа са инвалидитетом

<sup>24</sup> „Правна енциклопедија“, Савремена администрација, Београд, 1979. стр. 430.

<sup>25</sup> Берић, Б., „Историја медицине и здравствене културе на тлу данашње Војводине“, том I, Нови Сад, 1994, стр. 11–32.

<sup>26</sup> Цуцић, В. и сар., „Особе са инвалидитетом и окружење“, Београд, 2001, стр. 12–15.

постаје пасиван субјект зависан од социјалне политике и материјалних давања по основу спровођења мера социјалне политике. По том моделу особа са инвалидитетом нема могућности да утиче на околину. Основна карактеристика тог модела јесте да је рестриктиван, да је заснован на физичком оштећењу, да занемарује средину у којој лице са инвалидитетом живи, да је одговоран за пораст изолације и сегрегације, као и за доминацију медицинске професије у решавању проблема инвалидности.<sup>27</sup>

Медицински модел инвалидности у центар ставља особу која има оштећење (физичко, ментално или сензорно) на основу којег се даје одређена дијагноза. Дакле, он сагледава инвалидност као индивидуални проблем, директно проузрокован болешћу, повредом или неким другим оштећењем и због тога захтева стручну медицинску помоћ и негу. У овај поступак укључени су лекари, медицинске сестре, дефектолози, психолози, социјални и хуманитарни радници, који се брину о особама са инвалидитетом.<sup>28</sup>

Социјална теорија 20. века пратила је медицинско мишљење у препознавању особа са инвалидитетом као особа са физичким, сензорним и когнитивним оштећењима, као непотпуним особама које због тога нису способне да испуне своје друштвене обавезе. Све ово значи да је инвалидност виђена као лична трагедија. Овакво виђење представља један индивидуални и шири медицински приступ. Прво, инвалидност се види као проблем на индивидуалном нивоу, друго,

---

<sup>27</sup> Чворо, В., „Радноправни положај и заштита лица са инвалидитетом“, магистарски рад, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007, стр. 3.

<sup>28</sup> UNDP-особе са инвалидитетом, у: „Радноправни тренинг за подизање свести о питањима инвалидности“, видети: [www.treningosi.org/Cir/Courseview.asp?ID=3](http://www.treningosi.org/Cir/Courseview.asp?ID=3). На овом сајту може се информисати о анализирању недостатака медицинског модела одређивања појма инвалидности. „Уколико је немогуће рехабилитацијом ових особа приближити их 'редовном стању' тако да се уклопе у оно што друштво сматра 'нормалним', онда се за ове особе организују специјалне установе, где ће се о њима бринути стручњаци, по принципу милосрдног приступа. Инвалидност се, дакле, схвата као лични, а не као друштвени проблем. Другим речима, према оваквом схватању, основни проблем је у индивидуи, а не у окружењу...“ Овако схваћена, инвалидност указује на беспомоћност, болест, зависност од других и на постојање тзв. специјалних потреба особа са инвалидитетом. Код нас је овај модел већ дужи низ година у процесу транзиције ка социјалном и све је мање доминантно присутан.

изједначава се са индивидуалним функционалним ограничењима и, треће, медицинско знање и пракса одређују могућности лечења и неге.<sup>29</sup>

Међутим, проблем инвалидности не потиче само од оштећења неких функција особа са инвалидитетом, него је и продукт односа са особама које немају инвалидитет. Ниво предрасуда у односу на особе са инвалидитетом доводи до тога да оне постају друштвено одбачене. Ова тврдња најјасније се илуструје дискриминативном праксом раширеном у области изградње, запошљавања и односима према особама са инвалидитетом на персоналном нивоу.

Имајући у виду медицински поглед на инвалидност и незадовољство самих особа са инвалидитетом таквим виђењем, као и критику друштва заснованог на телесно здравим особама, дошло је до тога да особе са инвалидитетом почну да развијају своје критике конвенционалних приступа инвалидности.<sup>30</sup>

Однос социјалног и медицинског модела обично се представља као супротност. Медицински модел сагледава инвалидност као лични проблем, директно проузрокован болешћу, несрећом или неким другим здравственим стањем, а који се може побољшати неком медицинском интервенцијом као што је рехабилитација. Насупрот томе, социјални модел не сагледава инвалидност као битну карактеристику личности, већ као продукт социјалног контекста и околине у којој се особа налази, рачунајући и њену физичку конституцију, дизајн објеката, транспорт и слично. Социјална конструкција, веровања и предрасуде неумитно воде ка дискриминацији особа са инвалидитетом. Близак социјалном моделу је тзв.

<sup>29</sup> Видети: Пешић, В., Friedrich Ebert Stiftung и Народна канцеларија председника Републике: „Европска унија и особе са инвалидитетом“, Београд, 2006, стр. 13–25.

<sup>30</sup> Исто. Аутор даје један пример самоорганизовања и деловања особа са инвалидитетом у борби за равноправност и изједначавање могућности, односно за место у друштву уопште. Један од таквих примера је Унија телесних инвалида против сегрегације, која је међу првима истакла проблем социјалних баријера, баријера у животном окружењу које пресудно утичу на искључивање особа са инвалидитетом из друштвене средине, што ову популацију чини вулнерабилном друштвеном групом (Barnes, Mercer, 1988, UPIAS, 1976). Унија нуди своју дефиницију инвалидности. Ова дефиниција инвалидност види као недостатак, односно рестрикцију активности проузрокованих од стране различитих друштвених организација које не узимају у обзир специфичности особа са физичким оштећењима и на тај начин их искључују из друштвене активности. Ова дефиниција омогућава стварање социјалног модела инвалидности што представља корак напред у формирању социјалне теорије о инвалидности. Овом дефиницијом узрочно-последична линија која одређује инвалидност је преусмерена. У индивидуалном моделу инвалидност представља патологију, личну несрећу, док социјални модел указује на инвалидитет проузрокован социјалним баријерама.

модел социјалне помоћи<sup>31</sup> који види медицинска оштећења као аутоматску сметњу, недостатак и ексклузију која се може на неки начин исправити и побољшати финансијским олакшицама и другим мерама социјалне заштите. Због тога се често претпоставља да је традиционална социјална политика инкорпорирана у поменути модел и да је због тога базирана на медицинској интерпретацији природе инвалидности.

### **2.1.3.1. Светска здравствена организација – више од медицинског приступа дефиницији**

Дефинисање појма инвалидности од стране Светске здравствене организације било је засновано на медицинском приступу; социјални и културни аспекти овог појма, а који се односе на онеспособљавање и инвалидност, нису били обухваћени. Имајући у виду тако једнострано посматрање појма инвалидности, тадашње друштво се односило према неким особама као да су особе са инвалидитетом иако то у основи нису биле. Такав приступ имао је за последицу дискриминацију тих лица у погледу запошљавања и у другим областима друштвеног живота и активности (нпр. лице са тешким опекотинама и са трајним последицама по физички изглед, иако то лице у медицинском смислу није било онеспособљено односно није особа са инвалидитетом). Светска здравствена организација је после 1976. године, по објављивању нове класификације инвалидности, наставила да усавршава дефиницију инвалидности додајући јој нове садржаје социјалних и културних компонената.

Као одговор на критике приступа инвалидности које игноришу социјалне факторе, Светска здравствена организација објавила је 1980. године интернационалну класификацију којом се инвалидност дефинише као „стање организма једне особе која услед болести, повреде или урођене мане има трајно, делимично или потпуно смањење способности организма за нормално

---

<sup>31</sup> Пешић, В., Friedrich Ebert Stiftung и Народна канцеларија председника Републике: „Европска унија и особе са инвалидитетом“, Београд, 2006, стр. 15 –20.



функционисање, односно када настане смањење способности човека за нормалан социјални живот, рад и привређивање“.<sup>32</sup>

Квалитативна промена у дефинисању појма инвалидности уведена је од 2000. године када је Светска здравствена организација изменила дотадашњу дефиницију појма инвалидности, која је гласила: „Оштећење је сваки губитак или абнормалност психолошке, физиолошке или анатомске структуре или функције; инвалидност је ограничење или недостатак способности (изазваних оштећењем) за обављање активности на начин или до нивоа који се сматра нормалним за људска бића; хендикеп је тешкоћа или недостатак могућности (услед оштећења или инвалидности) које појединац има у обављању животних активности које су нормалне за његову доб, политичку, социјалну и културну средину.“<sup>33</sup>

Светска здравствена организација је 2000. године усвојила нову дефиницију појма инвалидности и оштећења, а појам хендикепа је укинут. Појмови инвалидности и оштећења дефинишу се на следећи начин: „Оштећење је сваки губитак или абнормалност психолошке, физиолошке или анатомске структуре или функције. Инвалидност је губитак или ограничење активности која онемогућава да се учествује у друштву на истом нивоу са другима и то због социјалних баријера и баријера у животном окружењу.“<sup>34</sup>

Међународна организација рада (МОР) прихватила је дефинисање појма инвалидности на основу дефиниције Светске здравствене организације.

#### **2.1.4. Дефектолошки приступ објашњењу**

Мора се истаћи да постоји појмовна разноликост у научним и стручним радовима, као резултат тежње научних радника из области дефектологије, да пронађу адекватан израз у стручној литератури и стручном споразумевању.<sup>35</sup>

Један од најпознатијих појмова за хендикепиране особе, тј. за особе са психофизичким недостацима и оштећењима јесте израз – „дефектна особа“. Реч

---

<sup>32</sup> Исто.

<sup>33</sup> Светска здравствена организација – WHO, Женева, 1980.

<sup>34</sup> Светска здравствена организација – WHO, Женева, 2000.

<sup>35</sup> Николић-Симончић, Ц., „Социологија хендикепираних особа“, Београд, 1997, стр. 17–30.

„дефектна“ потиче од латинске речи *defectus* – недостатак, мањак, мана, квар, грешка, погрешка. У француском језику за особу која има недостатак, односно непотпуност, крњост, користи се израз *defectum*, тј. своди се на жаргонски речник и означава особе које имају недостатак, те самим тим израз може бити потцењивачки и иритирајући за особу која се налази у таквом стању.

У научним радовима из области дефектологије, када се говори о особама са психофизичким оштећењима или поремећајима, најчешће се користе термини: дефектне особе, лица са психофизичким инвалидитетом, особе са оштећењем, особе за тешкоћама у развоју, особе ометене у развоју, хендикепиране особе, инвалиди и др.<sup>36</sup>

Дефектолози често користе термин хендикепиране особе за лица која имају психофизичка оштећења и поремећаје, али и тај назив трпи критике.<sup>37</sup> Сама реч хендикеп има порекло од енглеске речи *handicap* – отежавање, сметња, лишавање вредности.

Поменута појмовна одређења немају само језичке недоумице и недостатке, па је циљ ове анализе и то да се на најпотпунији начин пронађу појмови и изрази који ће свеобухватно одредити ову популацију и појединце и који неће изазвати негативну асоцијацију код представника ове популације.

### **2.1.5. Социјални модел (приступ) инвалидности**

У сагледавању друштвеног положаја и правног статуса особа са инвалидитетом треба поћи од социјалног модела тумачења инвалидности, који прихватају и промовишу развијене земље света и који у центар не ставља особу, већ друштво које тим особама није омогућило да самостално и несметано функционишу. Особама са инвалидитетом није потребно сажаљење, већ конкретна подршка, пре свега она која се односи на остваривање њихових основних људских права и слобода. Предуслов за остваривање људских права и постизање пуне

<sup>36</sup> Керамитчијевски, С., „Општа логопедија“, Научна књига, Београд, 1999, стр. 20–25.

<sup>37</sup> Бенсон, М., „Енглеско-српско-хрватски речник“, Просвета, Београд, 1990, стр. 300.

равноправности особа са инвалидитетом јесте постојање антидискриминацијског законодавства, којим су на прецизан начин уређени механизми заштите у случајевима дискриминације на основу инвалидности.<sup>38</sup>

Конвенција о правима особа са инвалидитетом истиче утицај друштвених препрека као главни узрок њиховог маргинализовања.<sup>39</sup> Она инвалидитет третира на такозваном социјалном моделу – приступачност се обезбеђује уклањањем физичких препрека, али и погрешних ставова, стереотипа и предрасуда. Конвенција о правима особа са инвалидитетом даје широку дефиницију дискриминације која укључује ускраћивање разумне адаптације окружења, али не дефинише недостатак нити инвалидитет.

Изостанак дефиниције инвалидитета, уз отворену дефиницију тога ко су особе са инвалидитетом, саставни је део сврхе Конвенције (члан 1). То је веома важна чињеница, јер се инвалидитет посматра као променљив концепт и у складу са социјалним моделом, препреке у виду погрешних ставова околине и физичке препреке доприносе инвалидитету.

Овај модел, супротан медицинском моделу, настао је и развио се седамдесетих година прошлог века. Основа тог модела јесте став да се болест или одређено оштећење као стање мора разликовати од инвалидности, онеспособљености. Мада болест сама по себи или неки други узрок, као што је повреда, глад, сиромаштво, ратови итд., може довести до инвалидности, постоји читав низ других фактора који нису повезани са оштећењем а директно воде у дискриминацију и неједнаке могућности. Ти фактори долазе директно из окружења.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Трукуља, Ј., „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“, „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, зборник радова, Министарство културе Републике Србије, Београд, 2012. стр. 23.

<sup>39</sup> Marianne Schulze: „Људско право на инклузију и приступачност – Конвенција о правима особа са инвалидитетом“, „Право на рад особа са инвалидитетом – Асистивне технологије у Србији“, Екуменска хуманитарна организација, Нови Сад.

<sup>40</sup> Детаљна објашњења дата су у фусноти у којој се говори о медицинском моделу инвалидности; такође је објашњен социолошки модел инвалидности на истом сајту: [www.treningosi.org/CiUr?Courseview.asp?ID=3](http://www.treningosi.org/CiUr?Courseview.asp?ID=3), UNDP-особе са инвалидитетом, „Равноправни тренинг за подизање свести о питањима инвалидности“. Оно што треба поправити, променити, по овом схватању, није особа која има инвалидитет, већ друштво које је дискриминише. По овом моделу, лекари су ограничени на то да изађу у сусрет медицинским потребама, али саме особе са инвалидитетом могу проценити које су

У наставку истог тумачења истиче се да особе са инвалидитетом морају имати утицаја на политику, развој и пружање услуга које се тичу њихових потреба, дакле, морају имати адекватне сервисе, као што су: службе персоналних асистената; становање уз подршку; дневни боравци; помоћ у кући и разни други облици помоћи; приступачне институције и инфраструктура (без ознаке „специјални“, односе се на свачије потребе); утицај на доношење одлука; право на избор; пуно поштовање основних људских права (право на интегрисано школовање, запошљавање, самостално кретање, самосталан живот, економску сигурност итд.).

Овакви сервиси заступљени су у земљама у којима је овај модел доминантан, на пример у САД. На тај начин инвалидност престаје да буде само део социјалне заштите, већ постаје питање основних људских права.<sup>41</sup>

Супротно медицинском схватању инвалидности, присталице социјалног модела инвалидност посматрају као социјално дефинисан проблем. Овај начин посматрања инвалидности значи да се узрок инвалидности не може везивати искључиво за болест већ се он налази и у многим другим факторима повезаним са болешћу. Инвалидност није само ствар индивидуе већ се посматра као скуп различитих стања, од којих је највећи део њих детерминисан различитим социјалним факторима. Зато је одговорност друштва појачана разним социјалним акцијама на спречавању настанка инвалидности. Одговорност друштва лежи управо у обавези модификације средине у којој живе особе са инвалидитетом како би се омогућила њихова што потпунија интеграција у све области живота. Проблем инвалидности је идеолошко питање које захтева друштвене промене, а такође је и политичко питање повезано са људским правима.

Социолошки приступ, односно социолошки модел објашњења и дефинисања појма инвалидности подржан је од великог броја истраживача. Овај

---

њихове потребе како би водиле живот који је за њих прихватљив. Дакле, у овом моделу, супротно од медицинског приступа, на првом месту је личност, док је на другом инвалидност. Другим речима, инвалидност се схвата као друштвени, а не као лични проблем, будући да друштво не пружа инвалидима, као и осталим маргинализованим групама, подједнаке шансе за нормалан живот без препрека, већ ствара зависност, предрасуде, незнање, недостатак једнаких могућности, изоловане породице, сиромаштво, одузима контролу над личним животом, не пружа адекватне сервисе, доводи до презаштићености или до потпуне изолованости појединаца са одређеним типом инвалидитета.

<sup>41</sup> Исто.

модел се сматра универзалним моделом прикупљања релевантних сазнања о економским, правним, друштвеним и политичким аспектима положаја особа са инвалидитетом. Његова примена у објашњењу појма инвалидности доприноси формирању друштвене свести о потреби уклањања свих препрека (како физичких, архитектонских, тако и психолошких, социјалних и осталих баријера), које онемогућавају нормалан живот и функционисање особа са инвалидитетом. Неки теоретичари се залажу да се овај модел назове социјално-медицински модел. Присталица тог става је и Вербугер (Verbugger)<sup>42</sup> који сматра да „инвалидност није лична карактеристика већ празан простор између индивидуалних капацитета и захтева околине“.

Социјални модел не нуди јасан увид у то на који начин треба обележити границу између инвалида и неинвалида у социјалној политици, као ни јасан увид у начине на које је потребно формулисати дефиницију инвалидитета у социјалној политици. Социјални модел истиче да политика мора бити усмерена ка уклањању баријера, не ка самој особи и њеним проблемима, што указује на потребу да се политика мора усмеравати на идентификацију ситуација у којима се особе са инвалидитетом налазе, а не на саму особу.<sup>43</sup>

Особе са инвалидитетом смо престали доживљавати као пацијенте којима треба нега и као особе које не дају свој допринос друштву, те их сада видимо као особе којима је потребно уклонити постојеће препреке да би могле заузети место које им припада као пуноправним члановима друштва. Препреке укључују ставове, те друштвене и правне препреке, као и препреке у околини. Због тога је потребно додатно олакшати парадигматски заокрет са старог медицинског модела инвалидитета на модел заснован на социјалним и људским правима.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Verbugger, M., *The Disablement Process*, Soc. Sci. Med 18(1).14. 1994.

<sup>43</sup> Пешић, В., „Европска Унија и особе са инвалидитетом“, Friedrich Ebert Stiftung и Народна канцеларија председника Републике, Београд, 2006, стр. 16.

<sup>44</sup> Цитат из дела „Акционог плана Већа Европе за промовисање права и пуног учешћа у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006–2015“. „Промена парадигме од пацијента ка грађанину“ (усвојен од Комитета министара 5. априла 2006).

### **2.1.5.1. Један пример закона са социјалним моделом дефинисања појма инвалидности**

У публикацији посвећеној Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом<sup>45</sup> аутор предговора одређује да је дефиниција појма особа са инвалидитетом заснована на социјалном моделу приступа инвалидности, који афирмише људска права ових особа и постаје доминантан приступ овој материји у свету током последње деценије. У овом закону дата је шира дефиниција особа са инвалидитетом, како би се што већи број особа заштитио од дискриминације: „Особе са инвалидитетом су особе са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу, које услед друштвених или других препрека немају могућности или имају ограничене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу да остварују поменуте активности уз употребу техничких помагала или служби подршке“ (члан 3. став 1). Дефиниција ставља тежиште на чињеницу да су управо друштвене препреке оно што особе са инвалидитетом доводи у ситуацију неравноправности и да је инвалидност социјални, а не пуки медицински феномен.

### **2.1.6. Нађијев модел тумачења инвалидности**

Овај модел тумачења инвалидности назван је по теоретичару Нађију. Почео је да се примењује средином шездесетих година, али је постао познат тек 1980. године. Он је први ставио „физички недостатак у социјални контекст“. Зато ужива подршку бројних теоретичара<sup>46</sup> и послужио је и као основ за приступ материји инвалидности већег броја значајних међународних (Светска здравствена организација WHO) и националних установа (Институт за медицину Америчке академије наука). И домаћи аутори (В. Цуцић, Јовановић, И. Митровић, В.

<sup>45</sup> Татић, Д., Предговор Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 33/06, 2006. стр. 13).

<sup>46</sup> Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, докторска дисертација, Факултет политичких наука Београд, 2007. стр. 14–15.

Радоман)<sup>47</sup> интензивно се баве Нађијевим моделом и позитивно се изражавају о њему. Он постаје применљив како за теоретичаре, тако и за све који су се у пракси бавили питањима инвалидности. Послужио је и као основ за прву IСIНD класификацију Светске здравствене организације WHO<sup>48</sup> и као својеврсна претеча биопсихосоцијалног модела приступа инвалидности и модела процеса стварања инвалидности и Квебешке класификације.

Нађијев модел чине четири фазе: 1) активна патологија, која се карактерише прекидом или поремећајем у нормалним процесима, као и напорима организма да поново успостави нормално стање; 2) оштећење се карактерише анатомском, физиолошком, менталном или емоционалном абнормалношћу или губитком; 3) функционално ограничење је ограничење особе да „физички“ извршава одређене активности; 4) инвалидност представља ограничење особе у извршењу социјално дефинисаних улога и задатака унутар социокултурне и физичке околине.

Од деведесетих година Нађијев модел није даље развијан.

### **2.1.7. Биопсихосоцијални модел инвалидности**

Нађијев модел који је ставио „физички недостатак у социјални контекст“ отворио је пут биопсихосоцијалном моделу који настоји да узме у обзир све различите аспекте инвалидности као друштвеног феномена. Овај модел одражава негативан аспект интеракције индивидуе, њеног здравственог стања и контекстуалних фактора. Услед ове интеракције „нарушено здравствено стање (као резултат акутне или хроничне болести, повреде или трауме) оставља последице у виду оштећења, доводи до промене у активностима (односно у природи и интензитету индивидуалног укључивања у животне ситуације)“. На степен и

---

<sup>47</sup> Цуцић, В. (ур.), „Особе са инвалидитетом и окружење“, Београд (2001), стр. 13–15, Митровић, И., „Могућност социјалне интеграције телесно инвалидних лица“, магистарски рад, Београд, 2005, стр. 7–16, „Права особа са инвалидитетом“ (ур. Тркуља, Ј.) (2003), Радоман, В., „Специфичности положаја особа са инвалидитетом“, стр. 25.

<sup>48</sup> Исто.

карактер сваке од ових последица оштећеног здравственог стања делују разни контекстуални фактори, и то лични и околишки.<sup>49</sup>

У биопсихосоцијалном моделу у личне факторе спадају пол, године старости, начин савладавања стреса, социјално порекло, едукација, професија, прошло и актуелно искуство, укупан образац понашања, карактер и низ других фактора, док у околишке факторе спадају социјални ставови, цивилно друштво, правна и социјална структура, службе за подршку, архитектонске баријере, клима, терен и др.<sup>50</sup> Сложена интеракција поменутих фактора доводи до инвалидности, социјалне искључености и маргинализације особа са инвалидитетом. Биопсихосоцијални модел послужио је као основа за новију класификацију Светске здравствене организације WHO ICIDH-2. Ова класификација, наводе у свом делу<sup>51</sup> (В. Цуцић, Јовановић, И. Митровић), пружа основе за анализу контекстуалних фактора, и то кроз следеће групе: „Продукти и технологија, Природна околина и човеком измењена околина, Подршка и односи, Ставови, вредности и убеђења, Службе, Системи и политика“.

Овај модел је послужио у изради Нацрта стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом Републике Србије, 2006. године.<sup>52</sup>

### **2.1.8. Модел настанка инвалидности – Квебешка класификација**

Овај модел представља даљу разраду и надградњу<sup>53</sup> Нађијевог и биопсихосоцијалног модела приступа инвалидности. После усвајања ICIDH класификације Светске здравствене организације, Квебешки комитет за ICIDH

<sup>49</sup> Видети сајт: [www. Treningosi.org/Cir/Courseview.asp?ID=3](http://www.Treningosi.org/Cir/Courseview.asp?ID=3).

<sup>50</sup> Цуцић, В., „Особе са инвалидитетом и окружење“, Београд (2001), стр. 13–15, Митровић, И., „Могућност социјалне интеграције телесно инвалидних лица“, магистарски рад, Београд, 2005, стр. 7–16, Петровић, Љ., „Поглед на инвалидност кроз историју“, стр. 49–54, „Права особа са инвалидитетом“ (ур. Тркуља, Ј.) (2003), Београд; Радоман, В., „Специфичност положаја особа са инвалидитетом“, стр. 24.

<sup>51</sup> Исто.

<sup>52</sup> Тагић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, - докторска теза - Факултет политичких наука Београд, 2007. стр. 16.

<sup>53</sup> Исто.



развија модел процеса настанка инвалидности, који нагласак ставља на анализу сложених интеракција личних и околинских фактора. Инвалидност посматра као временски варијабилну категорију која зависи како од личних, тако и од околинских фактора који могу бити подстичући или ограничавајући. Из идеје о интеракцији личних и околинских фактора Норо, Фужеролас и Венсан развијају инструмент за процену животних навика LIFE-H,<sup>54</sup> који користе за процену квалитета социјалне партиципације појединаца. Користе и модел процеса стварања инвалидности који социјалну партиципацију одређене особе посматра као интеракцију њених личних особина везаних за органске системе и способности (унутрашњи фактори) и разних околинских утицаја у окружењу (спољашњих фактора). С временом се и унутрашњи и спољашњи фактори мењају и у зависности од њих мења се и степен социјалне укључености, односно искључености особа са инвалидитетом, а инвалидност добија значајну временску димензију и варијабилу. Иако поменути тим стручњака Квебешког института за рехабилитацију модел процеса настанка инвалидности користи пре свега у процени потреба клијената за асистивним технологијама, овај модел се свакако може ставити и у функцију процене степена социјалне искључености, дискриминације и маргинализације. Као такав представља добродошло теоретско оруђе за утврђивање друштвених процес који су довели до доношења правних норми за уређење статуса особа са инвалидитетом.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> „Technology and Disability“ 14 (3), 2002: Noreau, L. Fougeyrollas, P., Vincent, C., „The LIFE-H: Assessment of the quality of social participation“, pp. 113–118.

<sup>55</sup> Татић, Д., „Заштита њудских права особа са инвалидитетом“, докторска дисертација, Факултет политичких наука Београд, стр. 18.

Видети сајт: [www.disabilitymonitor-see.org/documents/.../Kvebeska%klasifikacija](http://www.disabilitymonitor-see.org/documents/.../Kvebeska%klasifikacija). Порекло Квебешке класификације „Настајање ситуације хендикеп“, уско је повезано са класификацијом Квебешког одбора за Међународну класификацију оштећења, инвалидности и хендикеп (SZO, 1980) основаног 1986. године. Сврха ове непрофитне корпорације јесте да промовише знање, примену, валидирање и нарочито унапређење Међународне класификације оштећења, инвалидности и хендикеп (ICIDH) путем истраживања и развијања сарадње са квебешким, канадским и светским стручњацима и организацијама које се баве развојем усклађене терминологије и унапређивањем разумевања последица болести и траума.

Прва значајна примена модела ICIDH у Квебеку везана је за конципирање политике: „По страни...али једнак“ која је 1985. године усвојена као владина политика у области превенције оштећења, адаптације и реадaptације и социјалне интеграције особа са инвалидитетом (OPHQ, 1984). Видети сајт: [www.disabilitymonitor-see.org/documents/.../Kvebeska%klasifikacija](http://www.disabilitymonitor-see.org/documents/.../Kvebeska%klasifikacija).

### 2.2.1. Различно одређивање појмова инвалид и инвалидност у међународним актима

Подсећамо да се у овом раду појмови инвалид и инвалидност третирају пре свега као правно питање и стога се ови појмови различито и одређују у законима, сходно потреби и циљу који се жели постићи. Ваља напоменути да се дефиниције појма инвалида и инвалидности различито одређују у законодавству једне земље, и то свака за потребе различитих закона, зависно од области која се регулише (при уређењу социјалних давања, права из радног односа или породичних односа, обично се дају краће односно уже дефиниције).

У Декларацији УН о правима особа са инвалидитетом (својеној 9. децембра 1975, број 34/47), под лицем са посебним потребама сматра се „лице које није у стању да за себе обезбеди, у целини или делимично, све што је потребно за вођење нормалног живота (индивидуалног или друштвеног), услед урођених или стечених, односно физичких или менталних недостатака“ (члан 1). На пример, одредбе „Конвенције бр. 159“ примењују се на све категорије инвалида<sup>56</sup> у свакој држави чланици Међународне организације рада, путем мера које су у складу са националном праксом. Конвенција у члану 1. одређује значење израза инвалид у сврху професионалне рехабилитације. Израз „инвалид“ означава 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. Препорука бр. 168 у првом параграфу је прихватила исто значење израза „инвалид“ које је одређено у Конвенцији. По Препоруци бр. 99, израз „инвалид“ означава свако лице чији су изгледи да добије или да задржи одговарајуће запослење стално умањени ради смањења његових физичких и психичких способности (параграф 1). Са становишта примене Конвенције бр. 159, сврха професионалне рехабилитације јесте у томе да се инвалиду омогући да обезбеди и задржи одговарајуће запослење, да напредује у њему и да се на тај начин потпомогне интеграција, односно реинтеграција таквог лица у друштво.

<sup>56</sup> Шундерић, Б., „Право Међународне организације рада“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001. Југославија је ратификовала ову конвенцију 1987. До 31. децембра 1999. ова конвенција има 68 ратификација. *Ratifications, op. cit.*, стр. 183.

### 2.2.2. Примери дефиниције инвалидности у неким европским законима

Упркос великом доприносу Светске здравствене организације која је дала своју дефиницију инвалидности, још увек не постоји међународна, универзална, потпуно прихватљива дефиниција инвалидности од стране свих земаља. Сва истраживања показују да се дефиниције инвалидности разликују од земље до земље, али и унутар закона једне земље дефиниције се разликују од закона до закона. Разлике постоје између појма инвалидности у закону о социјалним давањима или у законима који регулишу накнаде инвалидима или мере запошљавања, асистенције и слично. У правној дефиницији различитих категорија инвалидности тежина проблема дефиниције лежи и у чињеници порекла инвалидности, односно врсти инвалидности, да ли је она психичког или телесног порекла. Тежина дефинисања је и у чињеници прецизног одређивања границе између инвалидности и неинвалидности, што је понекад условљено и напретком и новим открићима у медицинској науци.

Некада је дефиниција условљена намерама законодавца. На пример, закон који регулише социјалну заштиту утврђује право на туђу помоћ и негу имајући у виду различиту циљну групу од закона који регулише дискриминацију особа са инвалидитетом. У законима се питање инвалидности може разликовати и у односу на питање шта је изазвало инвалидност: медицински фактори, фактори средине, социјално порекло, индивидуална или друштвена понашања, различити ставови и слично.

У дефинисању појма инвалидности антидискриминациони закони у неким европским земљама имају за циљ да спрече неједнак третман који је укореењен у стереотипима.<sup>57</sup> У области запошљавања стереотипи о особама са инвалидитетом иду од немогућности за рад до немогућности да се равномерно такмиче за радна места на тржишту рада, па до мишљења да особе са

---

<sup>57</sup> Перишић, В., „Европска унија и особе са инвалидитетом“, Народна канцеларија председника Републике, Београд, 2006, стр. 19–32.

инвалидитетом ометају нормалан процес рада и да њихово здравствено стање и заштита на раду представљају ризик за потенцијалног послодавца.

Када се говори о дефиницији инвалидности у контексту антидискриминационих закона у Европској унији, четири земље имају ове законе који у себи садрже дефиницију инвалидности, и то: Ирска, Шведска, Велика Британија и Немачка (Brunel University, 2002, ЕС).<sup>58</sup>

Ирски правни систем покрива дискриминацију по питању инвалидности са два законска решења, а кључни је закон о једнаким могућностима при запошљавању по којем инвалидност представља: тотални или делимични недостатак физичких или психичких функција укључујући и недостатак дела тела неке особе; присуство хроничних обољења или болести; нефункционисање, малформацију или физички недостатак дела тела неке особе; стање или сметња која резултира другачији начин учења у односу на особу која нема сметње; стање, болест, обољење које утиче на процес мишљења особе, перцепцију реалности емоција или расуђивања или које изазивају поремећено понашање.

У шведском закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, инвалидност представља свако трајно физичко, ментално или интелектуално ограничење функционалног капацитета особе, које је последица повреде или болести настале на рођењу, или се може очекивати да ће се појавити.

### **2.2.3. Упоредноправна анализа дефиниција инвалидности у законима Републике Србије и законима Републике Хрватске**

Ако погледамо дефиницију појма инвалидности у хрватском Закону о пензијског и инвалидског осигурања (као и у Хрватском регистру особа са инвалидитетом), може се рећи да је она слична дефиницији тог појма у нашем Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом Републике Србије.

---

<sup>58</sup> Исто.

### 2.2.3.1. Према законима у Републици Србији

У Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом Републике Србије<sup>59</sup> дефинисано је да је особа са инвалидитетом лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења, или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржавања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запослење са другим лицима (члан 3). Дефиниција појама незапослене особе са инвалидитетом, као и лица која могу имати статус особе са инвалидитетом (члан 4), у смислу наведеног закона, разматраће се на другом месту у овом раду.

У Закону о пензијском и инвалидском осигурању,<sup>60</sup> који је више пута мењан и допуњаван, знатно је измењена, односно поједностављена дефиниција инвалидности која је постојала у ранијим савезним и републичким законима. Према члану 21. тог закона, инвалидност постоји кад код осигураника настане потпуни губитак радне способности, односно кад код професионалног војног лица настане потпуни губитак способности за професионалну војну службу, због промена његовог здравственог стања проузрокованог повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Оваква дефиниција појма инвалидности је у нескладу са чланом 12. ст. 1. и 4. Закона о раду<sup>61</sup> према коме „запослени има право

<sup>59</sup> „Службени гласник РС“, бр.36/09 и 32/13.

<sup>60</sup> „Службени гласник РС“, бр: 34/03,64/04,84/04, 85/05, 63/06,-УС, 5/09, 107/09, и др. закон, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14).

<sup>61</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13, 75/14.

Дневни лист „Политика“ од 31. јула 2012. аутор Марија Гапић, чланак под називом „Признаје се губитак, а не смањење радне способности“. Значи, кад је реч о смањењу радне способности, чак и када је проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу, осигураници не могу да остваре ниједно од права по том основу, иако им Закон о раду гарантује одговарајућа права за случај смањења радне способности. Запосленог код кога је дошло до смањења радне способности Закон о раду сматра инвалидом рада и за њега прописује посебну заштиту. С тим у вези и чланом 101. овог закона прописана је дужност послодавца да запосленом инвалиду рада обезбеди обављање послова

на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду. и друга права у случају болести, или губитка радне способности и старости....став 4. Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом“. Појмом „инвалидност“ Закон о пензијском и инвалидском осигурању очигледно није обухватио смањење радне способности већ само губитак радне способности, што отвара много питања везана за особе са инвалидитетом која ће мо настојати да обрадимо у овом раду.

### **2.2.3.2. Према законима у Републици Хрватској**

У Закону о Хрватском регистру особа са инвалидитетом,<sup>62</sup> инвалидитет је дефинисан као „трајно ограничење, смањење или губитак (које произлази из оштећења здравља), способности извршења неке физичке активности или психичке функције примерене животном добу особе и односи се на способности у облику сложених активности и понашања, које су уопштено прихваћене као битни састојци свакодневног живота“, а „тежина инвалидитета је степен ограничења учинка активности особе са инвалидитетом“ (члан 2). Према овом закону, обележја инвалидитета била би: трајност инвалидитета; ограничење, смањење или губитак способности обављања физичке активности или психичке функције; узрок: оштећење здравља; примереност животном добу; оцењује се према способностима у облику сложених активности и понашања општеприхваћених као битних састојака свакодневног живота.

---

према преосталој радној способности. И Општи колективни уговор такође предвиђа одговарајућу заштиту инвалида рада.

<sup>62</sup> Закон о Хрватском регистру особа са инвалидитетом („Народне новине“, бр. 64/01).

Према Закону о мировинском осигурању,<sup>63</sup> инвалидност се одређује на следећи начин: „Инвалидност постоји када је код осигураника, због промена у здравственом стању које се не могу отклонити лечењем, радна способност трајно смањена за више од половине према телесно и психички здравом осигуранику истог или сличног образовања и способности (професионална неспособност за рад). Послови према којима се оцењује способност за рад осигураника обухватају све послове који одговарају његовим телесним и психичким способностима, а сматрају се одговарајућим његовим досадашњим пословима, и/или инвалидност постоји када код осигураника због промене у здравственом стању које се не могу отклонити лечењем, настане трајни губитак способности за рад (општа неспособност за рад)“ (члан 34).

Обележја ове дефиниције показују велику сличност са дефиницијом из бившег савезног Закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања СФРЈ.<sup>64</sup>

Обележја ове дефиниције су: трајност стања неспособности за рад; промена здравственог стања; немогућност отклањања лечењем; смањење радне способности у односу на здраву особу за више од половине (блажи ступањ) или губитак радне способности (тежи ступањ); оцењује се према свим пословима који одговарају телесним и психичким способностима осигураника.

Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особе са инвалидитетом Републике Хрватске<sup>65</sup> инвалидитет се дефинише као „телесно,

---

<sup>63</sup> Закон о мировинском осигурању Републике Хрватске („Народне новине“, бр. 102/98, 127/00, 58/01, 109/01, 147/02 и 117/03).

<sup>64</sup> Ова дефиниција садржи модификована слична решења, односно веома сличну дефиницију инвалидности коју је одређивао савезни закон СФРЈ („Службени лист СФРЈ“, бр. 23/82 и 77/82), који у члану 33. утврђује да инвалидност постоји када код осигураника, због трајних промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или мерама медицинске рехабилитације, настане смањење или губитак радне способности за обављање послова, односно радних задатака на које је био распоређен и које је обављао пре настанка инвалидности, као и за обављање послова, односно радних задатака у основној организацији који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом. У смислу одредаба наведеног закона постојала су и нека друга права изведена из статуса инвалидности односно из опасности од настанка инвалидности, смањене радне способности, односно преостале радне способности.

<sup>65</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особе са инвалидитетом Републике Хрватске („Народне новине“, бр. 143/02).

осећајно, или ментално оштећење које за последицу има трајну или најмање 12 месеци смањену могућност задовољавања личних потреба у свакодневном животу“ или „као лично стање у односу на способности особе без инвалидитета, једнаке или сличне животне доби, једнаког или сличног образовања, у једнаким или сличним условима рада, на једнаким или сличним пословима, има за последицу трајно или на најмање 12 месеци смањену могућност да се радно оспособи, запосли и ради на тржишту рада под општим условима“, а изузетно и инвалидитет особе „чији је радни учинак у границама очекиваног, али ће се на темељу стварних и процењених општих способности такве особе оценити да је то у интересу очувања њених телесних, сензорних и менталних способности“.

Може се закључити да се овај закон заснива на три дефиниције инвалидитета, и то: прва, која инвалидитетом сматра оштећење (телесно, ментално или сензорно); друга, која инвалидност посматра као смањену радну способност у односу на другу здраву упоредиву особу у погледу оспособљавања, запошљавања и рада на тржишту рада под општим условима и трећа, која инвалидитетом сматра и стање у којем се постиже очекивани радни учинак, али се то стање проглашава инвалидитетом ради очувања телесних, сензорних и менталних способности.

Прве две дефиниције познају трајни и привремени инвалидитет (у трајању од најмање 12 месеци), док би се за трећу дефиницију могло рећи да садржи елемент превенције погоршања постојећег инвалидитета. Осим тога Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особе са инвалидитетом изричито одређује да се самим уписом у Хрватски регистар особа са инвалидитетом не стичу права, нити настају обавезе према особи са инвалидитетом (члан 4. став 5).

У упоредноправној анализи дефиниције појма инвалидности намерно смо анализирали само законе Републике Србије и законе Републике Хрватске имајући виду да је појам инвалидности не садржи никакве битно другачије одреднице у законима Републике Словеније, Републике Македоније, Републике Црне Горе и Босанске Федерације, и да је готово идентично дефинисан као у некадашњим законима бивше СФРЈугославије.



# III. ГЛОБАЛНИ ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СУОЧАВАЊУ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ – ЈЕДНО УПОРЕДНОПРАВНО ИСТРАЖИВАЊЕ –

## 3.1. Уводна разматрања

У овом делу рада биће анализирани резултати истраживања са симпозијума на Универзитету Беркли у Калифорнији (тзв. Берклијска школа), на којем је изложен глобални преглед антидискриминационих закона који се односе на особе са инвалидитетом у 45 земаља света,<sup>66</sup> одржаном уз учешће еминентних стручњака из области права, адвоката који штите особе са инвалидитетом, невладиних организација чија је делатност усмерена на заштиту ове групе становништва.

Ово истраживање износи паралелни приказ закона о забрани дискриминације у око 45 земаља света, уз које се говори и о Закону о Американцима са инвалидитетом из 1999. године (тзв. АДА закон,<sup>67</sup> који се у овом раду појављује на више места у контексту различитих аспеката забране

---

<sup>66</sup> Disability Discrimination Law A Global Comparative Approach – Theresia Degener – Profesor of Law, Administration and Organisation at the University of Applied Sciences, Bochum, Germany. На Берклијској школи, током 1999. и 2000. године, студијом је обухваћена анализа само федералних закона, не и регионалних или локалних прописа. Истраживање обухвата само оне законе који јасно у свом тексту наводе забрану дискриминације особа са инвалидитетом. На вишедневним симпозијумима присуствовали су еминентни стручњаци и научни радници из области права, медицине, социјалне заштите и других релевантних области који су се, у већој или мањој мери, бавили питањима из области заштите особа са инвалидитетом у 42 земље света (касније се придружио још један број земаља).

<sup>67</sup> Видети: [www.ada.gov](http://www.ada.gov) – АДА (Americans with Disabilities Act – Закон о Американцима са инвалидитетом, назив је најзначајнијег закона у Америци, донетог 1990. године, који забрањује дискриминацију особа са инвалидитетом од стране послодаваца, јавних смештаја, државне и локалне самоуправе, јавног и приватног транспорта и у области телекомуникација. ДРЕДФ (Disability Rights Education-Defence Fund – Права особа са инвалидитетом – Фонд за образовање и одбрану), залаже се за обуку и едукацију особа са инвалидитетом, ради на јачању закона кроз политику праћења и развоја, представљања и заступања особа са инвалидитетом. Ова организација врло често заступа особе са инвалидитетом пред судовима, државним и другим органима.

дискриминације особа са инвалидитетом), као и Стандардна правила Уједињених нација о изједначавању могућности особа са инвалидитетом (Стандардна правила) из 1993. године. Поменути прописи су у знатној мери утицали на законску регулативу из ове области широм света.

Анализиране су и одредбе других прописа, као што су уставни закони, кривични закони и слично, у којима се регулише статус особа са инвалидитетом. Сагледани су и прописи који обухватају читаву популацију особа са инвалидитетом или посебне категорије таквих особа.

### **3.2. АДА и Стандардна правила: глобални шаблон**

Закони о особама са инвалидитетом у великом броју земаља подвргнути су многим променама у последњих неколико деценија. Више од 40 држава чланица Уједињених нација усвојиле су неки од облика закона против дискриминације особа са инвалидитетом. Поређење и анализа ових закона, уопштено узевши, јесте тежак подухват. Ове земље имају различиту историјску, економску и политичку позадину, а карактеришу их и другачији правни системи, општи и грађански. Правосуђе у правним системима заснованим на преседанима разликују се од правосуђа у правним системима који чине правне норме. Закони о особама са инвалидитетом су новијег датума и њихова имплементација је у многим земљама тек започела. Отуда су правна литература и компаративне студије још увек реткост.<sup>68</sup> Већина компаративне правне литературе која постоји тиче се европских земаља. Са овим резервама, односно ограничењима можемо износити примедбе на законе против дискриминације особа са инвалидитетом који постоје у земљама широм света. Иако су неки закони са овом правном тематиком донети осамдесетих година прошлог века, већина их је донета током последње деценије. Изузев раније донетог Акта о рехабилитацији из 1973. године, један је од првих законодавних докумената Сједињених Америчких Држава против дискриминације јесте већ поменути Закон о Американцима са инвалидитетом (скраћено АДА), донет 1990.

---

<sup>68</sup> Представља списак чланака и компаративних студија које су објављене.

године, који је служио као оруђе у еволуцији закона о дискриминацији у многим земљама. Заиста, АДА је извршио велики утицај на иностране законодавне системе, па се слободно може рећи да је његов међународни утицај био већи и јачи него ефекат у земљи.<sup>69</sup>

На доношење закона против дискриминације особа са инвалидитетом утицала је и Организација уједињених нација. Према Стандардним правилима ове организације (правило 15), у којима је наведено да државе имају обавезу да створе правне основе за мере којима би се постигао циљ о пуном учешћу и једнакости особа са инвалидитетом; да морају подстаћи и организације особа са инвалидитетом да учествују у развоју националног законодавства које се тиче права особа са инвалидитетом као и константну процену тих закона; да било која дискриминациона мера против особа са инвалидитетом мора бити елиминисана, као и да национално законодавство мора обезбедити одговарајуће санкције у случају кршења принципа недискриминисања.<sup>70</sup>

Оба документа, и АДА и Стандардна правила ОУН, служила су као модел за доношење националних прописа многих земаља, чије су владе озбиљно пришле проблему дискриминације особа са инвалидитетом. Доношење закона против дискриминације особа са инвалидитетом резултат је организованог социјалног покрета ових особа и њихових адвоката широм света. Овај покрет активиста подстакао је преко потребну дискусију о основним теоријским и практичним питањима политике према особама са инвалидитетом на националном и међународном нивоу. Следствено томе, уместо закона заснованих на сажаљењу и милостињи, као одразу предрасуда, почели су да се доносе закони засновани на концепту њихове заштитне социјализације.

Иницијатива за усвајање модерних закона против дискриминације особа са инвалидитетом потекла је из Европске уније у виду Оквирне директиве запошљавања<sup>71</sup>, која се тиче подједнаког третмана при запошљавању у неколико

<sup>69</sup> У правној литератури Сједињених Америчких Држава до данас нема консензуса око тога да ли је АДА био успешан. Видети извештај са симпозијума на тему АДА из 2000. године, бр. 21/1, *Берклијског журнала* о законима о запошљавању и раду. Симпозијум је одржан под називом „Јака реакција на АДА“.

<sup>70</sup> GAOR, 45<sup>th</sup> Sess, Supp No 40, UN Doc A/45/40 (1990).

<sup>71</sup> Директива Савета Европе 2000/78/ЕЦ од 27. новембра 2000, ОЈЛ 303/16.

мањинских група, укључујући и особе са инвалидитетом. Она је државе чланице обавезала да укључе ову директиву у домаће законодавство до децембра 2003. године.<sup>72</sup> Под утицајем ставова из Оквирне директиве запошљавања, део европских земаља усвојио је нове законе против дискриминације или је реформисао постојеће.<sup>73</sup> Неколико законских пројеката је и сада у процедури имајући у виду да су неке државе чланице затражиле продужетак рокова за доношење модерних закона о забрани дискриминације особа са инвалидитетом.

### **3.3. Поређење закона против дискриминације (глобално посматрање)**

#### **3.3.1. Увод**

Релевантни закони у земљама које су анализирани<sup>74</sup> разликују се по концептима дискриминације и једнакости, по дефиницијама заштитних

---

<sup>72</sup> Државе чланице могу такође тражити продужење за додатне три године за усклађивање прописа око забране дискриминације особа са инвалидитетом.

<sup>73</sup> На пример: Немачка, Луксембург, Холандије и Португал.

<sup>74</sup> Истраживање је изведено у припремама за конференцију која је одржана октобра 2000. године у Вашингтону. „Од принципа до праксе – интернационални закон о инвалидитету и политици – симпозијум“ (организацију је водио DREDF). Присуствовало је око 150 позваних учесника из 57 земаља, укључујући и спонзоре – посматраче, као и адвокате који заступају различите групе особа са инвалидитетом, укључујући лица са психијатријским сметњама и сметњама у развоју и особе са сидом, затим учесници са различитих факултета и правних школа, владини представници, политички експерти и истраживачи који су своје напоре фокусирали на питања у вези са инвалидском дискриминацијом. Конференцији је присуствовао велики број особа са инвалидитетом, али и родитеља чија деца имају инвалидитет. Кључне препоруке Симпозијума сврстане су у две категорије активности, и то: акције које треба да предузме влада САД и акције које треба да предузимају невладине организације, владе других земаља и инвалидске организације.

Учесници препоручују америчкој влади да:

- 1) обезбеди вођство и посвети се међународним напорима у циљу унапређења закона о особама са инвалидитетом и политике према њима;
- 2) захтева да инвалидитет буде признат и посебно укључен у све међународне финансијске програме и иницијативе, а посебно у оне које подстиче цивилно друштво, владавина права, учешће грађана у власти, као и истраживања која се баве људским правима и равноправношћу;

механизма, као и у бројним другим одредбама. Неки закони дефинишу и јасно забрањују дискриминацију засновану на инвалидитету, други препуштају питање установљавања дискриминације судовима или другим надзорним телима. Неки задржавају принцип једнакости али не дају јасну слику о томе шта би требало променити у друштву у намери да се достигне овај циљ. Док су ова питања често подељена у регуле које допуњавају примарно законодавство, језик и структура одредбе може открити законодавчеву намеру. Неки закони садрже језик против дискриминације, али је реалност њихове примене у знаку социјалног мира. Он се обезбеђује програмима збрињавања прописима о социјалном осигурању који нису увек усмерени према комплетној социјалној једнакости и интеграцији особа са инвалидитетом.<sup>75</sup>

Важно је приметити да је закон против дискриминације особа са инвалидитетом истински новина у развојној политици широм света. Он је парадигма померања од медицинског модела ка социјалном моделу. Инвалидност као легална категорија подразумева третман инвалида као особе са правима, а не као проблем.<sup>76</sup> Неки од ових закона против дискриминације имају снагу, док остали изгледају као „тигрови без зуба“. Групе инвалида које су се бориле за закон о једнакости често нису биле задовољне законским решењима. Историјат закона о дискриминацији у Сједињеним Америчким Државама открива дугу борбу за једнакост. Између првих покушаја да се у актима грађанских права (Civil Rights

- 
- 3) осигура усаглашеност са инвалидитетом без дискриминације принципа и политике у свим међународним операцијама и програмима;
  - 4) подстиче и учествује у међународним партнерствима који подржавају локалне и регионалне законе и иницијативе и реформе политике заједница особа са инвалидитетом.

Остале опште препоруке усмерене су на НВО, владе других земаља и инвалидске заједнице (задаци у најкраћим цртама): 1) подршка локалним и регионалним организацијама адвоката, као и политици и изградњи мреже ових организација која је започета на Симпозијуму; 2) успостављање интернет базе информација (подршке коју дају адвокати и чланови заједница) о законима, политици, упутствима, стандардима, правосудним одлукама, материјалу за обуку, правној анализи, чланцима везаним за информације о дискриминацији инвалида, као и линкови ка подружницама сајтова; 3) повећање заједништва и размена могућности за адвокате, спровођење стратегије образовања заједнице, као и успехе других земаља; 4) повећање средстава за циљна истраживања која идентификују препреке за унапређење закона и политика. Видети сајт: [www.dredf.org/international/bookpreface.shtml](http://www.dredf.org/international/bookpreface.shtml).

<sup>75</sup> На пример, корејски закон и сваки његов одељак који садржи забрану дискриминације. Главна правна наглашавања су на дискреционом и медицински оријентисаном програму за инвалиде.

<sup>76</sup> Такође пример корејског закона о забрани дискриминације.

Act) из 1914. укључи и инвалидитет, и усвајање АДА 1990. године, прошло је неколико деценија. Најмање пет федералних аката против дискриминације особа са инвалидитетом прошло је Конгрес.

Значајне разлике у приступу могу се пронаћи у важећим законима о инвалидитету, и то са уставноправног, кривичноправног, грађанскоправног или социјалноправног аспекта.

### 3.3.2. Различити правни контексти

#### 3.3.2.1. Уводна објашњења

Кривични закони Француске,<sup>77</sup> Финске,<sup>78</sup> Шпаније<sup>79</sup> и Луксембурга<sup>80</sup> забрањују дискриминацију особа са инвалидитетом. Шпански закон забрањује дискриминацију засновану на инвалидитету у погледу те групације или у случају запослења ако је инвалид способан да обавља посао.<sup>81</sup> Луксембург и Француска санкционишу дискриминацију инвалида у запошљавању, пословним активностима и у продаји робе и услуга јавности. Максимална запрећена казна је казна затвора од две до три године или новчана казна. И у Финској се кажњава дискриминација везана за запошљавање као и дискриминација код продаје робе и пружања неких услуга јавности.

Друге државе, које су усвојиле не кривични закон већ грађански или социјални закон који се тиче дискриминације особа са инвалидитетом, такође предвиђају кривичне или административне санкције према казним одредбама у грађанским или социјалним законима. На пример, аустралијски Закон о забрани дискриминације по основу инвалидности (Disability Diskrimination Act 1992), забрањује подстицање нелегалне дискриминације, а прекршај се кажњава затвором

<sup>77</sup> Art 225 Penal Code, Loi 90-602 de 12 Juliet 1990.

<sup>78</sup> Penal Code of 1995, shapter 11(9) and shapter 47(3).

<sup>79</sup> Art 314 Criminal Code (Organic Law 10/1995, 23 Novembar).

<sup>80</sup> S 454 Criminal Code as modified in 1997.

<sup>81</sup> Исто.

од шест месеци или новчаном казном. Омаловажавање особа које се одричу својих права по овом акту такође је прекршај.<sup>82</sup> Сличне одредбе се могу наћи и у борбеној тактици против дискриминације (Discrimination Ordinance Hong Kong). Особа која подстиче мржњу, озбиљан презир или оштар подсмех према особи са инвалидитетом чини озбиљан прекршај за који је запређена казна затвора од две године или новчана казна. Закон Маурицијуса кажњава одређене деликте правилима против дискриминације, кривичном или административном казном. Одговарајуће прописе против дискриминације имају и Израел, Филипини, Замбија, Зимбабве, затим Финска и Шпанија које мере против дискриминације спроводе у другим областима њихових правних система. Француска и Луксембург дискриминацију особа са инвалидитетом регулишу само кроз кривичне законе. Тако је дискриминација заснована на инвалидности забрањена само ако се њоме проузрокује кривично дело, ако је учинилац поступао са јасном намером и директним умишљајем.

У стварности, много је примера дискриминације коју људи чине ненамерно; на пример, власник ресторана који не услужује особе у инвалидским колицима, због тога што они нису у могућности да уђу у ресторан, неће се осећати одговорним према особама са инвалидитетом и неће сматрати да врши дискриминацију према њима. Иако нема статистичких доказа, чини се да се кривични закон против дискриминације ретко примењује.

### **3.3.2.2. Устави и уставни закони**

Устави Аустрије, Бразила, Канаде, Немачке, Гане, Малавија, Јужне Африке, Швајцарске, Уганде такође омогућавају или поверавају законодавцу да примени афирмативне мере у борби против дискриминације особа са инвалидитетом. Афирмативне мере значе давање предности у форми квота или другог облика позитивне дискриминације. Ове мере, према томе, циљају структурну или институционалну дискриминацију која је једна од главних препрека

---

<sup>82</sup> Disability Discrimination Act 1992, ss 42 and 43.

за једнаке могућности за особе са инвалидитетом. О забрани дискриминације по Уставу Србије, биће посебно речи.

Поједине земље имају уставне законе против дискриминације који експлицитно нормирају инвалидност, и то: Аустрија,<sup>83</sup> Бразил,<sup>84</sup> Канада,<sup>85</sup> Финска,<sup>86</sup> Фиџи,<sup>87</sup> Замбија,<sup>88</sup> Гана,<sup>89</sup> Немачка,<sup>90</sup> Малдиви,<sup>91</sup> Нови Зеланд,<sup>92</sup> Јужна Африка,<sup>93</sup> Швајцарска,<sup>94</sup> Уганда.<sup>95</sup> Уставни закони наведених држава генерално забрањују дискриминацију особа са инвалидитетом, без прецизног дефинисања појма инвалидитета. Неке од њих помињу директан и индиректан облик дискриминације. На пример, у Уставу Фиџија, у члану о једнакости, широко је покривена неправедна директна и индиректна дискриминација, а у додатку члану наглашава се: „Свака особа има право приступа без дискриминације на за то дозвољено место (као и особа са инвалидитетом), као што су јавни ресторани, места јавне забаве, јавни транспортни сервис, таксији и јавна места“.<sup>96</sup>

У области запошљавања, велики број држава је већ увео квоте које омогућавају бенефиције онеспособљеним особама. Оне су уведене у политику према инвалидима после Другог светског рата и захтевале су од послодавца да запосли одређени број (процент) онеспособљених људи. Они представљају класичне мере социјалног система засноване на идејама да се особе са инвалидитетом не могу такмичити у стварном свету. Развојем покрета за људска права у погледу расе, пола и политике квота стигло се до нове димензије једнакости, што је утицало на шеме квота у области инвалидитета. У овом погледу интересантно је приметити да неки устави дају шеме квота у области запошљавања,

<sup>83</sup> Federal Constitutional Law as amended in 1997 Art 7.

<sup>84</sup> Constitution of the Federative Republic of Brazil, as of 1993 Art 7.

<sup>85</sup> Charter of human Rights and Freedoms as of 1982 s 15.

<sup>86</sup> Constitution as amended in 1995 and 2000 s 6.

<sup>87</sup> Constitution as of 1997 s 38.

<sup>88</sup> Draft of Constitution for the Second Republic of Gambia of 1996 s 31.

<sup>89</sup> Constitution as of 1992 Art 29.

<sup>90</sup> Basic Law of the Federal Republic of Germany, as amended in 1994 Art 3.

<sup>91</sup> Republic of Malawi (Constitution) Art 1994 s 20.

<sup>92</sup> Human Rights of 1993 s 21.

<sup>93</sup> Constitution as 1996 s 9.

<sup>94</sup> Constitution as amended in 1999 Art 8.

<sup>95</sup> Constitution of the Republic of Uganda as of 1995 Art 21.

<sup>96</sup> Fiji: S 38(4).



док други дају квоте у области политичких представника; на пример, устав Малавија обезбеђује да Сенат као законодавно тело мора садржати представнике више интересних група, укључујући и представнике особа са инвалидитетом. Слично томе, и парламент Уганде има пет места резервисаних за представнике инвалида, као и првог министра за инвалидност (и за жене и за старије особе), Florence Nauga Sekabiro, која је и сама инвалид. Парламент Уганде је донео неколико прописа којима се повећава број представника особа са инвалидитетом у јавном животу; пример за то је владин акт из 1997. (Local Government Act) према којем је одређен број места посебно резервисан за особе са инвалидитетом у изабраним политичким телима на свим нивоима. Резултат је да данас у тој земљи има више од 2.000 особа са инвалидитетом, званично изабраних на свим нивоима органа власти.<sup>97</sup>

Друга занимљива карактеристика<sup>98</sup> ових устава, допуњених одредбама које су се односиле на инвалидитет, а у смислу забране дискриминације, јесте признање права коришћења знаковног језика.<sup>99</sup> Устави Финске,<sup>100</sup> Јужне Африке,<sup>101</sup> Канаде,<sup>102</sup> садрже поменуте одредбе. Уставне одредбе против дискриминације чини се да су ефикасније у достизању социјалних промена него одредбе кривичних прописа против дискриминације. Устав је, генерално, највиши општи правни акт једне земље, па стога уставни амандмани добијају већу пажњу јавности и нижи закони се могу прогласити неуставним и неважећим. Ни једна од уставних мера (изузев оних са Новог Зеланда)<sup>103</sup> не дефинише ни инвалидност ни дискриминацију. На пример, у Немачкој, по одлуци Савезног уставног суда (1996. године), уставна клаузула против дискриминације била је проглашена „тигром без зуба“ (у конкретном случају радило се о судском спору поводом девојчице која није могла

<sup>97</sup> Податак о броју инвалида дала је госпођа Nauga на међународном семинару о људским правима који се односио на младе жене са инвалидитетом, у Њујорку, од 1. јула 2000. године.

<sup>98</sup> Одељак 14. потврђује право на преводиоца за било коју странку или сведока у управним процедурама.

<sup>99</sup> Иако португалски устав нема одељака против дискриминације који експлицитно садрже инвалидитет, овде мора бити поменуто да је право коришћења знаковних језика изгласано 1997. године у члану 74.

<sup>100</sup> S 17.

<sup>101</sup> S 6.

<sup>102</sup> S 14.

<sup>103</sup> S 14.

са својим инвалидским колицима да несметано уђе у своју матичну школу; суд је одлучио да управа школе није прекршила уставну клаузулу против дискриминације).

Одлука немачког суда подсећа на случај који је решио пре 150 година Врховни суд Сједињених Америчких Држава, а који се односио на издвајања деце у школама по расној основи. Немачки суд је резонувао да едукативно одвајање деце инвалида није дискриминација зато што су одвојена али једнака. Врховни суд у Сједињеним Америчким Државама, у случају Брауна против борца за едукацију Топеке 53, донео је 1954. године одлуку да су одвојене школе у контексту расе нераздвојиве и неједнаке.

Савезни уставни суд у Немачкој, упркос томе, нерадо је разматрао систем образовања, потенцијалну дискриминацију, док је признао да би било дискриминаторно не дати приступ студенту инвалиду, коме није био потребан никакав посебан смештај или посебне услуге. Они нису били вољни да прошире исто и на студенте којима су биле потребне рампе, лифтови, преводиоци за знаковни језик – тумачи, алтернативни формати за читање или било која врста специјалних образовних услуга.

Медицински модел инвалидности установљен је у немачкој уставној клаузули против дискриминације особа са инвалидитетом. Немачко искуство у примени ове уставне норме сведочи о потенцијалним слабостима уставних клаузула против дискриминације, (оне су остављене на милост судској интерпретацији).

Искуство Ирске илуструје шта се може догодити у одсуству јаке уставне мере против дискриминације, због тога што је клаузула о једнакости у ирском уставу донетом 1973. године изузетно слаба. Врховни суд у Ирској је успео да обори два законодавна акта о дискриминацији 1997. године, који су обухватили како области инвалидитета, тако и друге области. Суд је установио да су стационарни захтеви за запошљавање, уз разумно прилагођавање, кршили власничка права послодавца,<sup>104</sup> те је закон морао бити поново измењен у погледу одредаба о инвалидности. За земље које имају писане уставе веома је важно да

---

<sup>104</sup> Члан 62. Устава Ирске и закон о једнакости при запошљавању односе се на одлуке Врховног суда из маја 1997. године.

устава поседују снажне клаузуле о једнакости, које ће служити као чврста основа за стационарне законе против дискриминације.

Позитиван пример интерпретације нејасне уставне клаузуле о једнакости дат је 1997. године одлуком Врховног суда Канаде, у случају Елдрица против Британске Колумбије да пружи медицинску помоћ приликом превођења глувонемим пацијентима. Робин Елдриц је била глувонема млада жена која није била у могућности да разговара са својим лекаром као и да разуме детаље везане за рађање деце (врло сличан случај имали су Џон и Линда Ворен, који су били подвргнути рађању близанаца, без могућности да у потпуности разумеју шта су им њихови доктори и сестре рекли). После насталих медицинских проблема покренут је судски спор. Тужиоци су формулисали њихов захтев не као дискриминацију над особама са инвалидитетом већ под клаузулом једнакости (15. повеља), тврдећи да правни систем по болницама у провинцији дискриминише глувонеме, немогућношћу обезбеђења преводиоца за знаковни језик, када је ефективна комуникација инхерентна и неопходна компонента у пружању медицинске помоћи. Иако су нижи судови одбили жалбу, Врховни суд Канаде је одлучио да је клаузула о једнакости била погрешна. Клаузулу о једнакости треба интерпретирати тако да се могу препознати одређене групе људи којима су потребна одређена прилагођавања да би уживали једнакост. Случај Елдриц у најмању руку отвара могућност да канадска влада предузме позитивне кораке, како би обезбедила да особе са инвалидитетом (и друге групе које доживљавају дискриминацију) „остварују“ законом једнаку заштиту и једнаке бенефиције.

### **3.3.2.3. Уставне поставке о забрани дискриминације у Републици Србији**

Устав као највиши општи правни акт у Републици Србији забрањује дискриминацију утврђујући да су пред Уставом и законом сви једнаки као и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације (члан 21). У истом члану Устав забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности,

друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости, психичког или физичког инвалидитета. Не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима. Устав штити људско достојанство утврђујући да је достојанство човека неприкосновено и да су сви дужни да га поштују и штите (члан 23). Право на живот је неприкосновено право као и право на физички и психички интегритет (члан 24 и члан 25).

Циљ уставне забране дискриминације је обезбеђење основних предпоставки неопходних да се сва људска права зајемчена Уставом остварују под једнаким условима. Ипак, уз изричиту уставну забрану дискриминације нису предвиђене и одредбе које санкционишу њено кршење или предвиђа да то буде ближе уређено законом<sup>105</sup>.

Када су у питању особе са инвалидитетом треба нагласити да Устав сваком грађанину јемчи право на правично суђење, а посебно, особама са одређеним инвалидитетом јемчи право на бесплатног преводиоца, ако не говори или не разуме језик који је у службеној употреби у суду као и право на бесплатног тумача, ако је слеп, глув или нем (члан 32).

Доношењем Закона о употреби знаковног језика<sup>106</sup> обезбеђује се остваривање уставом зајемчених основних начела која се односе на уживање људских права, а нарочито на забрану дискриминације и увођење посебних мера ради постизања пуне равноправности особа са инвалидитетом са осталим грађанима и разрада права на достојанство и слободан развој личности посебно у погледу остваривања права на употребу знаковног језика и укључености глувих особа у доношење одлука које се тичу стандардизације и употребе знаковног језика (члан 2 Закона).

---

<sup>105</sup> Видет сајт: [mojustav.rs/strucni-komentar-21/](http://mojustav.rs/strucni-komentar-21/).

<sup>106</sup> Закон о употреби знаковног језика „Службени гласник РС“ бр.38/2015, уређује први пут у нашој земљи право на употребу знаковног језика, односно право на учење знаковног језика и право на тумача за знаковни језик, начин употребе услуге тумача за знаковни језик, мере за подстицање примене и унапређење употребе знаковног језика кроз информисање и образовање на знаковном језику и друга питања од значаја за употребу знаковног језика (члан 1).

Устав јемчи право на рад у складу са законом, право на слободан избор рада и под једнаким условима доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, посебну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа (члан 60).

Дискриминација је повреда начела о доступности свих радних места под једнаким условима. Отуда, сузбијање дискриминације радним законодавством је у циљу заштите достојанства (на раду), негације рада као робе<sup>107</sup> подразумевало одговарајуће ограничење слободе уговарања, као и увођење тзв. позитивне дискриминације у циљу пуне равноправности, тј. заштите теже запосливих, односно тзв. рањивих група на тржишту рада – нпр. особа са инвалидитетом; припадника националних мањина<sup>108</sup>.

Женама, омладини и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом. Нико се тих права не може одрећи (члан 60).

Устав утврђује да свако има право на заштиту психичког и физичког здравља. Деца, труднице, мајке током породилског одсуства, самохрани родитељи са децом до седме године и стари остварују здравствену заштиту из јавних прихода, ако се не остварују на други начин, у складу са законом (члан 68).

У даљем обезбеђивању основних права Устав обезбеђује одређени ниво социјалне заштите грађанима и породицама којима је неопходна друштвена помоћ. Законом се уређује право запослених и њихових породица на социјално обезбеђење и осигурање. Запослени има право на накнаду зараде у случају привремене спречености за рад, као и право на накнаду у случају привремене незапослености, у

<sup>107</sup> У Уставу МОР-а, односно Филаделфијској декларацији од 1944. је формулисано да „рад није роба“; A.L.Goldman, стр. 12.

<sup>108</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр.113. Аутор наводи цитате S. Deakin, G.S.Morris, да је: једнакост поступања део индивидуалног права радника на поштовање *личног достојанства*. У том смислу је и решење у немачком праву, према коме су „личне склоности, квалификације и професионална достигнућа“ допуштена мерила при избору кандидата за заснивање радног односа; M. Weiss, M. Schmidt, Labour Law And Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, стр.79.

складу са законом. Устав утврђује право на посебну законом утврђену заштиту која се пружа инвалидима, ратним ветеранима и жртвам рата (члан 69). Устав утврђује право на пензијско осигурање које се уређује законом (члан 70).

Уставом је утврђена надлежност Републике Србије да уређује и обезбеђује систем у областима здравства, социјалне заштите, борачке и инвалидске заштите, бриге о деци, образовања.....и др. (члан 97).

У вези са заштитом од дискриминације посредне или непосредне, дискриминације по било ком основу, Устав обезбеђује право на уставну жалбу (члан 170), која се може изјавити против појединачних аката или радњи државних органа или организација којима су поверена јавна овлашћења, а којима се повређују или ускраћују људска или мањинска права и слободе зајемчена Уставом, ако су исцрпљена или нису предвиђена друга правна средства за њихову заштиту.

У даљој обради теме о социјалном и радноправном положају особа са инвалидитетом навешћемо и неке одлуке Уставног суда Србије донете поводом поднетих уставних жалби због учињене дискриминације.

### 3.3.2.4. Закони о грађанским правима

Трећи приступ је интегрисање антидискриминационих прописа који се односе на особе са инвалидитетом у законе о грађанским правима.

Земље са законима о грађанским правима оријентисаним против дискриминације особа са инвалидитетом јесу: Аустралија,<sup>109</sup> Белгија,<sup>110</sup> Канада,<sup>111</sup> Чиле,<sup>112</sup> Костарика,<sup>113</sup> Етиопија,<sup>114</sup> Финска,<sup>115</sup> Француска,<sup>116</sup> Немачка,<sup>117</sup> Гана,<sup>118</sup>

<sup>109</sup> Disability Discrimination Act 1992.

<sup>110</sup> Act to Combat Discrimination and Amend the Act of 15 February 1993 to Establish a Centre for Equal Opportunity and to Combat Racism (adopted 25 February 2003).

<sup>111</sup> Canadian Human Rights Act, RSC 1985, c. H/6.

<sup>112</sup> Act No 19.284 of 1994.

<sup>113</sup> Law 7600 for Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (1996).

<sup>114</sup> The Rights of Disabled Persons to Employment, Proclamation No 101/1994.

<sup>115</sup> Ch 2 s 1 Employment Contracts Act (55/2001).

<sup>116</sup> Labour Code Art 1.122-45 and a bill is in the pipeline.

<sup>117</sup> S 81 (2) of Social Law Code, Book Nine of 2001 (SGB IX) and Act on the Equalization of Persons with Disabilities (BGG) of 2002.

Гватемала,<sup>119</sup> Хонг Конг,<sup>120</sup> Мађарска,<sup>121</sup> Индија,<sup>122</sup> Ирска,<sup>123</sup> Израел,<sup>124</sup> Кореја,<sup>125</sup> Мадагаскар,<sup>126</sup> Малта,<sup>127</sup> Маурицијус,<sup>128</sup> Намибија,<sup>129</sup> Холандија,<sup>130</sup> Нигерија,<sup>131</sup> Филипини,<sup>132</sup> Португал,<sup>133</sup> Јужна Африка,<sup>134</sup> Шпанија,<sup>135</sup> Шри Ланка,<sup>136</sup> Шведска,<sup>137</sup> Швајцарска,<sup>138</sup> Велика Британија,<sup>139</sup> Сједињене Америчке Државе,<sup>140</sup> Замбија<sup>141</sup> и Зимбабве.<sup>142</sup> Са изузетком Чилеа, сви ови закони сузбијају дискриминацију у запошљавању особа са инвалидитетом. Најенергичнији су закони: Аустралије, Канаде, Хонг Конга, Малте, Филипина, Велике Британије и Сједињених Америчких Држава. Аустралијски акт против дискриминације особа са инвалидитетом (Disability Discriminations Act) из 1992. године забрањује дискриминацију у

---

<sup>118</sup> The Persons with Disabilities Act of 1993.

<sup>119</sup> Act for Protection of Persons with Disabilities, Decree no 135-96 (1996).

<sup>120</sup> Disability Diskrimination Ordinance 1990.

<sup>121</sup> Act No XXVI of 1998 on Provision of the Rights of Persons Living with Disability and their Equality of Opportunity (hereinafter cited as Act No XXVI).

<sup>122</sup> The Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection of Rights and Full Participation) Act 1995.

<sup>123</sup> Employment Equality Act of 1998, Equal Status Act of 2000 and National Disability Authority Act (2000).

<sup>124</sup> Equal Rights for People with Disabilities Law, 5758-1998 (hereinafter cited as ERPWDL).

<sup>125</sup> Act Relating to the Employment Promotion, etc of the Handicapped, Law No.4219 (1990) and The Special Education Promotion Law (1994).

<sup>126</sup> Labour Code as of 29 Septembar 1994.

<sup>127</sup> Equal Opportunities (Persons with Disability) Act of 10 February 2000.

<sup>128</sup> The Training and Employment of Disbled Persons Act (Act No 9 of 1996).

<sup>129</sup> Labour Act as amended in 1992.

<sup>130</sup> Act on Equal Treatment on Grounds of Disability and Chronic Disease of 2003.

<sup>131</sup> Nigerians with Disability Decree 1993.

<sup>132</sup> Magna carta for Disabled Persons 1992.

<sup>133</sup> Labour Code as of 2003.

<sup>134</sup> Employment Equality Bill 1998 and Skills Develompment Bill of 1998.

<sup>135</sup> Статут о правима радника (Royal Legislative Deceriee) (1/1995, 24. Mart). Обимнији закон о дискриминацији особа са инвалидитетом представљен је парламенту, маја 2003. године (Закон о једнаким могућностима против дискриминације и универзалног приступа особа са инвалидитетом – PLIO).

<sup>136</sup> Protection of the Rights of Persons with Disabilities Act, No 28 of 1996.

<sup>137</sup> Prohibition of Discrimination Against Persons With Disabilities in Employment Act, SFS No: 1999-132, 1999.

<sup>138</sup> Federal Act on the Elimination of Discrimination against Persons with Disabilities of 13 Decembar 2002.

<sup>139</sup> Disability Discrimination Act 1995 and Disability Rights Commission Act 1999.

<sup>140</sup> Americans with Disabilities Act 1990, which needs to be read together with other disability discrimination laws enacted earlier (see n 14 above).

<sup>141</sup> The Persons with Disabilities Act 1996 (Act No 33 of 1996).

<sup>142</sup> Disabled Persons Act 1992.

областима запошљавања, становања, образовања, приступа институцијама, клубовима, спортским и другим установама, поседовања земље и промету робе и услуга. Канадски акт о људским правима (Canadian human Act) из 1985. године покрива дискриминацију у промету робе и услуга, приступу установама и другим прилагођавањима која су доступна широј јавности (укључујући и транспорт), забрањује дискриминацију и у запошљавању, промету комерцијалних добара или стамбеним односима. Хонгкошки пропис о дискриминацији особа са инвалидитетом (Dissability Discrimination Ordinance) покрива запошљавање, образовање, установе, робе и услуге, установа за ширу јавност, адвокатске канцеларије, клубови и спортски објекти и владине установе. Акт о једнаким могућностима особа са инвалидитетом (Equal Opportunities Persons With Disability) Малте из 2000. године, садржи мере против дискриминације у области запошљавања, образовања, јавних објеката и роба и услуга као и стамбених објеката. Филипинска Магна карта за особе са инвалидитетом (Magna Carta for Desability Persons) забрањује дискриминацију у вези са инвалидитетом у запошљавању, транспорту, јавним установама и робом и услугама. Британски акт против дискриминације особа са инвалидитетом (Disability Discrimination Act), из 1995. године, покрива дискриминацију у запошљавању, промету услуга и робе и некретнина и на неком нивоу такође покрива област образовања и област јавног транспорта. Коначно, АДА забрањује дискриминацију у области запошљавања, државним и локалним активностима (садржи образовање, транспорт и социјалне услуге) јавни смештај (робу и услуге) и телекомуникације.

Закони о грађанским правима других земаља такође покривају широке области, од којих нису све покривене мерама против дискриминације. На пример, Акт о једнаким могућностима особа са инвалидитетом Костарике (Act of Equal Opportunities for Persons Disabilites) покрива приступ образовању, јавном превозу, јавним услугама, информацијама и комуникацијама и културним, спортским и љубавним активностима, а дискриминацију експлицитно забрањује само ако се односи на запошљавање, јавне и здравствене услуге и учешће у културним, спортским, љубавним активностима.

Индијски акт о особама са инвалидитетом (једнаке могућности, заштита права и пуно учешће) (Persons with Disabilities Equal Opportunities, Protection of



Rights and Full Participation) разликује се од осталих закона о грађанским правима у томе што има недовољно оштре мере против дискриминације, али уместо тога даје квоте различитим областима. Мере против дискриминације покривају транспорт, путеве, већ изграђену околину и државну службу (искључујући регрутацију). Обавезе обезбеђивања приступа особа са инвалидитетом примењују се само „у оквиру ограничења..., економског капацитета и развоја“. Њих је релативно лако избећи. Тропроцентна шема квота примењује се у државничким пословима, државним образовним институцијама и шемама за смањење сиромаштва. Систем квота за државна запошљавања, резервише 1% за особе са одређеним типом инвалидитета, превасходно за слепе, за слабовиде особе, особе с оштећеним слухом и физичким оштећењима. Интересантно је да се свако слободно место у тропроцентној шеми квота у државној служби преноси у наредну годину. Теоријски, ово може довести до ситуације да једино државне организације могу запослити и унапређивати особе са инвалидитетом. Доста земаља има мере одређене у квотама, посебно у сфери јавног запошљавања. У поређењу са кривичним или уставним законима против дискриминације, закони о грађанским правима, који се тичу дискриминације особа са инвалидитетом, много су детаљнији и обимнији. Већина ових закона садржи дефиницију о томе шта се подразумева под дискриминацијом а шта под једнакошћу.

### 3.3.2.5. Закони о социјалном осигурању

Коначно, неке земље се боре против проблема особа са инвалидитетом кроз законе о социјалном осигурању који се тичу инвалидности. То су: Боливија,<sup>143</sup> Кина,<sup>144</sup> Костарика,<sup>145</sup> Немачка,<sup>146</sup> Кореја,<sup>147</sup> Никарагва,<sup>148</sup> Панама,<sup>149</sup> Шпанија<sup>150</sup> и Сједињене Америчке Државе.<sup>151</sup>

<sup>143</sup> Act No 1678 on the Person with Disability (1985).

<sup>144</sup> Law of the People's Republic of China on the Protection of Disabled Persons (1990).

<sup>145</sup> Decree No 119101-S-MEP-TSS-PLAN of 198.

<sup>146</sup> Social Law Code (SGB) Ninth Book (IX) (Rehabilitation and Participation of People with Disabilities).

<sup>147</sup> The Welfare Law Persons with Disabilities, Law No 4179 (1989) and The Special education Promotion Law as of 1994.

У законима ових земаља одредбе против дискриминације налазе се раме уз раме са традиционалним одредбама о превенцији инвалидитета и рехабилитацији. Одредбе против дискриминације у законима о социјалном осигурању настоје да буду неодређене и ограничене на једну област, нпр. јавно запошљавање или јавно образовање.

Шпански Акт о социјалној интеграцији особа са инвалидитетом (Act of the social integration of the Disable), из 1982. године, говори о превенцији инвалидитета; дијагностици и процењивању у систему бенефиција, у новцу и добротворним прилозима; у медицинској и стручној рехабилитацији; у добротворном раду; о интеграцији на послу и друго. Једино одредбе о рехабилитацији говоре о томе да је одредба о дискриминацији особа са инвалидитетом садржана у радном законодавству, колективним уговорима, индивидуалним уговорима или унилатералним одлукама без дејства.

Немачки Закон о социјалном осигурању (књига SGB X), из 2001. године, регулише приступачност социјалној администрацији и дискриминацији глувих и наглувих особа. Одељак 17 (2) SGB I и одељак SGB X омогућавају особама са оштећеним слухом право да користе немачки знаковни језик у комуникацији са социјалном администрацијом. Одељак 17 (1) (пасус 4) прописује да њихове канцеларије и сервиси треба буду без баријера у погледу архитектуре или комуникација. Закон о социјалном осигурању, књига SGB IX из 2001. године, забрањује у члану 81 (2) дискриминацију у погледу запошљавања тешких инвалида у јавним и приватним сферама.<sup>152</sup>

Кинески закон (Law of the Peoples Republic China) из 1990. године садржи генералну клаузулу забране која се тиче дискриминације особа са инвалидитетом, али не дефинише шта то значи за друштвене субјекте. Анализом текста овог закона стиче се утисак да традиционални медицински модел

<sup>148</sup> Act No 202 Regulations and Politics Regarding Disabled in Nicaragua/Act for the Prevention, Rehabilitation and Equalization of Opportunities for with Disabilities in Nicaragua (1995).

<sup>149</sup> Family Law Code, Act No 3 as amended in 1994.

<sup>150</sup> Law on the Social Integration of the Disabled (1982).

<sup>151</sup> Rehabilitation Act of 1973.

<sup>152</sup> Одељак 81 (2) SGB IX више је закон против дискриминације у запошљавању и требало би да буде окарактерисан као закон о грађанским правима пре него као закон о социјалном осигурању. Ма како било, закон (SGB IX) у целини јасно припада области закона о социјалном осигурању.

инвалидитета (институционализован и одвојен) даје оквир овог акта. Члан 29, на пример, даје правило концентрисане запослености за особе са инвалидитетом, као водећег принципа. То значи да шансе за запошљавање нуде специјалне здравствене установе и институције. У оквиру ових специјалних институција забрањено је вршити дискриминацију особа са инвалидитетом, у вези са њиховим одабиром, са запошљавањем, унапређивањем одређених професионалних или техничких титула, платама, здравственим осигурањем и другим областима. Како је ово једина детаљна одредба против дискриминације у целом акту, стиче се утисак да закон дозвољава специјалан, особит, концепт једнакости. Медицински модел приступа закону евидентан је у неким мерама које се тиче обавеза према особама са инвалидитетом. Према члану 10, кинески инвалиди „би требало да приказују оптимистичан и ведар дух“, што имплицира да инвалидитет доводи до негативног стања и депресије.

Неке земље, као Филипини, имају законе који могу бити окарактерисани као закони о социјалном осигурању и закони о људским правима. Магна карта Филипина ипак садржи јасну изјаву која исказује жељу законодавца да медицински модел промени у модел људских права за особе са инвалидитетом. Наслов првог члана, првог одељка 2 (б) наглашава: „Права особа са инвалидитетом никад не смеју бити уочена као здравствени сервиси владе.“

Историја сузбијања дискриминације особа са инвалидитетом у Сједињеним Америчким Државама показује да се мере против дискриминације особа са инвалидитетом често иницијално појављују у социјалном законодавству. Сједињене Америчке Државе су најпре забраниле одређене форме дискриминације особа са инвалидитетом у Акту о рехабилитацији (Rehabilitation Act) из 1973. године. Чувени одељак 504 говори о томе да ниједан ентитет који добија финансијску помоћ од државе или је управљан било којом државном агенцијом не сме дискриминисати „иначе квалификовану“ особу са инвалидитетом. Амандман стамбеног акта (Fair Housing Act) из 1998. године, који забрањује дискриминацију у стамбеним питањима, био је први корак у увођењу инвалидитета у законодавство о људским правима у Сједињеним Америчким Државама. Коначни корак учињен је доношењем АДА.

У закључку ове анализе може се рећи да мере против дискриминације и закони о социјалном осигурању теже да буду и реформски оријентисани и мањег

обима. Померање парадигме медицинског модела инвалидитета у области људских права особа са инвалидитетом чини се да је мање очигледно у овом облику законодавства.

### **3.3.2.6. Различите заштићене групе**

Неки закони против дискриминације штите особе са инвалидитетом у оквиру ширих мањинских група (групних закона), док се неки фокусирају ексклузивно на инвалидитет. Групни закони штите припаднике различитих мањинских група, на пример: жене, хомосексуалце, старија лица, лица мањинских религија или нација. Са изузетком Гане,<sup>153</sup> све антидискриминационе мере утврђују се законима о запошљавању<sup>154</sup> и кривичним законима. Закони о дискриминацији који су конструисани као закони о људским правима или социјални закони теже да се ексклузивно односе према особама са инвалидитетом.

Уз заштиту особа које су тренутно онеспособљене, неки закони штите особе које су биле онеспособљене у прошлости, оне које ће бити онеспособљене у будућности и оне које су погрешно третиране као особе са инвалидитетом. Штавише, неки штите и чланове породица или друге особе повезане са особама са инвалидитетом, или људе који су се бунили због дискриминације или је на други начин осуђивали. Већина дискриминационих закона, без обзира на то да ли припадају укупном корпусу људских права или сфери социјалног осигурања, садржи дефиницију инвалидитета која је најчешће медицински оријентисана.

### **3.3.2.7. Различити механизми примењивања**

Генерално, примена закона је задатак државних административних агенција и судова. Законодавство које има за циљ да трансформише друштво у великој мери штити људска права и забрањује дискриминацију по основу

---

<sup>153</sup> Уставне клаузуле о једнакости (члан 17) не покривају инвалидитет, који је подељен у више специјалних одредаба (члан 29).

<sup>154</sup> Осим немачког закона о социјалном осигурању који само покрива тешко оштећене раднике.

инвалидитета, обично успоставља неку врсту посебног тела које се бави овом заштитом особа са инвалидитетом, или се стара о њеној примени. Ово може бити комисија о људским правима или једнаким могућностима, омбудсман, национални савет или агенција. Од свих закона о инвалидитету само закони о грађанским правима или социјалном осигурању садрже одредбе о примени или праћењу њихових норми.

Аустралијски Акт о дискриминацији особа са инвалидитетом успоставља Комисију о људским правима и једнаким могућностима и Комисију за дискриминацију инвалида. Канадски Акт о људским правима спроводе Комисија за људска права и трибунал за људска права. Закон о једнаким правима за особе са инвалидитетом Израела поверава спровођење овог закона различитим министарствима и додатно формира Комисију за једнака права. У Великој Британији Комисија за права инвалида је чувар Акта о дискриминацији инвалида.<sup>155</sup>

Значајан број ових докумената поверава задатак праћења примене овог закона представницима организација инвалида; на пример, у прописима Републике Кине закон о заштити особа са инвалидитетом предвиђа федерацију за особе са инвалидитетом, која је у ствари одговорна за представљање и заштиту права и интереса онеспособљених људи. Мађарски Акт о дискриминацији предвиђа Национални савет за инвалиде у којем организације инвалида морају имати своје представнике. Индијски закон формира вишесекторски механизам за планирање и праћење. Постоји и централна комисија за координацију на чијем је челу шеф комисије за особе са инвалидитетом и више државних комисија за координацију питања инвалидитета на државном нивоу. Закон захтева да одређен број места у свакој комисији буде попуњен особама са инвалидитетом.<sup>156</sup> Нигеријски закон о дискриминацији оснива Националну комисију за особе са инвалидитетом, чији председник мора бити инвалид и у којој све веће групе инвалида морају имати своје представнике. Акт о особама са инвалидитетом Гане успоставља Национални савет за особе са инвалидитетом у коме је шест места резервисано за представнике

<sup>155</sup> Основана је по акту о Комисији за права особа са инвалидитетом из 1999. године. Ово је ново тело, пређашњи национални савет за инвалидитет био је основан од АДА, али је био слабији.

<sup>156</sup> Одељци 3, 9 и 13. Покрети особа са инвалидитетом у Индији су разочарани спором имплементацијом ових мера.

организација инвалида. Закон Зимбабвеа оформљује Комисију за инвалиде у којој половина места мора бити попуњена представницима инвалида. Сличне одредбе се могу наћи у закону Малте, која је основала Националну комисију за особе са инвалидитетом. У Замбији Агенција за особе са инвалидитетом брине о примени антидискриминационих прописа.

Функције ових тела за надзор су широког опсега и протежу се од саветодавних до прикупљања информација и обраћања веће пажње у јавности на истраге, као и подношење жалби. Комисија за инвалиде Зимбабвеа и замбијска Агенција за особе са инвалидитетом имају такође мандат да издају „поправне наредбе“, које захтевају посебне мере чији приступи или услуге нису доступни особама са инвалидитетом.

## **IV. ИСТОРИЈСКИ НАСТАНАК ПОТРЕБЕ ДРУШТВА ДА ДЕФИНИШЕ ИНВАЛИДНОСТ И ОДРЕДИ ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

Положај особа са инвалидитетом мењао се кроз историју, од настанка првих писаних трагова, од античке цивилизације, преко средњег века до модерног доба. Процес постепеног побољшавања њиховог положаја и постепене афирмације и равноправног укључивања у савремене токове живота и рада прошао је дуг и трновит пут.

Инвалидност никада није била у средишту пажње људске заједнице, зато је тешко, можда чак и немогуће, писати целовиту историју односа између способног и неспособног дела човечанства. Од првих настојања да се поврати здравље болесних или повређених чланова заједнице до савремених чуда биоинжењеринга, увек је постојао већи или мањи простор између леталног исхода болести или повреде и потпуног оздрављења. Ту се налази један од разлога готово потпуне невидљивости инвалида у историји. У далеко највећем броју људских заједница бригу о инвалидима преузимале су њихове најуже породице. Количина података која стоји на располагању историчару смањује се с временском удаљеношћу од истраживача.<sup>157</sup>

Особе са инвалидитетом, посматрано кроз историју, различито су третиране у различитим друштвима. Њихов третман није био једнак третману особа без инвалидитета. Охрабрују знаци промене друштвене свести према инвалидитету. Модерна друштва су тренутно у почетној фази социјализације особа са инвалидитетом, на основу једнакости и поштовања људских права. Овоме је значајно допринео покрет особа са инвалидитетом који се већ деценијама бори за своја права уз мото „Ништа нама без нас“. Уједињене нације су биле посебно активне на овом пољу, и пре доношења Конвенције о правима особа са инвалидитетом имале су на својој агенди људска права и инвалидитет.<sup>158</sup>

<sup>157</sup> Видети сајт: „Хелада и инвалидност“ :<http://www.hereticus.org/arhiva/2004/3/helada-i-invalidnost.html>, приступљено сајту 12. 10. 2012.

<sup>158</sup> Бекер, К., „Право да донесем одлуку – питање лишавања пословне способности особа са инвалидитетом у Србији и препоруке за даљи рад на усклађивању домаћег законодавства и праксе

#### **4.1. Особе са инвалидитетом у првим људским друштвима до савремено уређених друштвених система**

Ако посматрамо положај особа са посебним потребама и однос друштва према њима, од античке цивилизације до данас, уочићемо спор, трновит и мукотрпан процес постепеног побољшавања њиховог положаја као и побољшавање неадекватних социјалних ставова према њима. Спартанци, чија је држава била војно устројена, сву своју децу рођену са малформацијама бацали су са једне стене. Ова деца нису имала право на живот јер нису била способна за војну обуку и ратовање.<sup>159</sup>

До сада анализирани ставови према инвалидима у античком периоду само потврђују тачност тезе – да је целокупна хеленска култура била непријатељска према лицима чији физички и/или ментални склоп не одговара канонима класичне лепоте. Излагање о положају инвалида у класичној Атини не треба схватити као илустрацију општег или просечног става Хелена према инвалидима и инвалидности, већ као својеврстан камен међаш, крајњу тачку до које је допрла хеленска друштвена пракса.<sup>160</sup> Веома интересантан је сачувани говор, еквивалентан савременом адвокатском поднеску, из спора чији је предмет управо накнада због инвалидности. Говор је одржао Лисија – беседник чији су подаци за друштвену повест класичне Атине оно што су Демостенове филипике за разумевање атинске спољне политике. Говором о којем је реч, Лисијин клијент настоји да задржи накнаду коју добија од државе због сопствене инвалидности, а коју му тужилац оспорава. У тужби се, наиме, тврди да тужени нема право да прима инвалиднину

---

са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом“, публикација настала у сарадњи са Mental Disability Rights International, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Удружење за помоћ особама ометеним у развоју „Наша кућа“, иницијатива за инклузију Велики Мали, Панчево, 2010. стр. 9–10.

<sup>159</sup> „Права особа са инвалидитетом“, Зборник радова са стручне конференције, „Правни аспекти инвалидске заштите“, Трукуља, Ј.,(ур.) Центар за унапређење правних студија у Београду, Београд, 2002, Радоман, В., „Специфичности положаја особа са инвалидитетом и могућности психосоцијалне подршке“, стр. 26–44.

<sup>160</sup> „Херетикус – часопис за преиспитивање прошлости“, Vol. II (2004), No. 3, Вукасовић, П., „Хелада и инвалидност“, стр. 77–97. Аутор потврђује да инвалидност никада није била у средишту пажње људских заједница. Зато је тешко, можда чак и немогуће, писати целовиту повест односа између способног и неспособног дела човечанства.



зато што је: његово здравствено стање такво да се не може убројати у инвалиде и што је оспособљен за посао који му може обезбедити пристојно издржавање.<sup>161</sup>

Услови за добијање социјалне помоћи остали су у суштини исти и у савременим правним системима, мада на данашњем суду не би били прихваћени докази које је понудио хеленски тужилац. Ова ограничења, условљена општим карактером атинског друштва, не треба да потисну значај саме идеје да полис – делујући у својству замене за недостајуће породично окружење – гарантује својим пуноправним припадницима законом утврђен минимум социјалне сигурности. Свет ће више од два миленијума чекати да та идеја буде поново откривена.<sup>162</sup>

Регулатива којом се уређује укупан правни статус особа са инвалидитетом, као посебно осетљиве друштвене групе, има дугачку предисторију. Од законски прописаног физичког уништења деце са инвалидитетом<sup>163</sup> до потпуног ћутања о овој категорији становништва. Ради бољег разумевања положаја инвалида у друштву, важно је скренути пажњу на чланове кривичних закона у којима се за одређен тип инкриминација предвиђа казна нарушавања телесног интегритета. Тако, у зависности од „тежине“ учињеног преступа, предвиђа се казна одсецања прста, руку, носа и сл. (нама најближи пример је *Душанов законик*). Чини се да иза оваквог вида сатисфакције за учињене прекршаје, на дубљој културној равни скривају се ставови који су од значаја за разумевање положаја инвалида у ранијим историјским периодима. Наиме, у задовољавању правде преступник се кажњава не само тако што му се наноси бол, већ и трајно оштећење дела тела и тиме заувек обележава као прекршилац закона и као неко ко је изгнан из заједнице. Не значи ли то, истовремено, да су и особе рођене са телесним деформитетом као и оне које су током свог живота стекле инвалидитет на различите начине, изједначене са делинквентима који су „заслужили“ нарушавање телесног интегритета? Није ли

<sup>161</sup> Исто. Аутор чланка наводи текст из Лисијиних говора, XXIV, 4.

<sup>162</sup> Исто, стр. 96.

<sup>163</sup> Петровић, Јелена, „Однос друштва према инвалидима – студија случаја“ (UDK 342.7-056.26), Филозофски факултет Косовска Митровица – Ниш, 2004, стр. 381–382. У Закону XII таблица, на пример – који је донет у Риму 451–450. год. пре н. е. и објављен на Форуму на XII таблица; уживао је изузетно поштовање у Римској империји и формално никада није био укинут – налазимо овакву формулацију у Таблици IV: Као што прописује Закон XII таблица, одмах треба убити наказно дете. Видети у: Николић, Д. и Ђорђевић, А., *Законски текстови старог и средњег века*, ГИП Бона фидес, Ниш, 2002, стр. 77 (UDK 342.7-056.26), Филозофски факултет Косовска Митровица – Ниш, 2004, стр. 381–382.

телесно кажњавање, које за последицу има телесни инвалидитет, управо укоренено у негативним ставовима према лицима са инвалидитетом уопште, али и у спознаји њиховог реалног положаја у друштву? Намеће се да је закључак о ефикасности такве врсте кажњавања проистекао управо из чињенице о незавидном положају лица са инвалидитетом у друштву – лица чији је статус без правне регулативе, који су без утицаја на било какве одлуке у друштву, па чак и без пружене прилике да се у егзистенцијалном смислу брину о себи. Знатно касније, у корпусу основних људских права, лица са инвалидитетом биће третирана као и остали део популације, а уследиће и забрана изрицања санкција које доводе до инвалидности.<sup>164</sup>

Ставови према инвалидима, током историје, пролазили су кроз разне фазе крећући се од прихватања, преко одбацивања, до поновног прихватања. Постојала су четири облика инвалидности:<sup>165</sup> први се стицао у ратовима, други је био последица болести и траума на порођају, трећи је проистицао из сукоба са законом, док је четврти био резултат несреће на раду. Законски прописи према инвалидима били су рестриктивни и дискриминаторске природе. Одбацивање инвалида било је најчешће последица страха од инвалидности, без обзира на то да ли се она схватала као кршење божанских норми или само као последица болести.

Многе претпоставке о настанку инвалидности код деце касније су одбачене, као што су старосна граница породиља, алкохолизам родитеља и чести порођаји. О инвалидима се уопштено размишљало увек у контексту неспособности у поређењу са особама без инвалидитета. Физички опис инвалида у медицинским наукама кретао се у дијапазону од правилног уочавања инвалидности до доношења закључака о инвалидности на основу наводних аномалија које саме по себи то уопште нису. Медицинске науке постепено су се ослобађале предрасуда о инвалидима, али то је био дуготрајан процес.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup> Исто.

<sup>165</sup> Петровић, Љ., „Поглед на инвалидност кроз историју“, *Херетикус – часопис за преиспитивање прошлости*, Vol. II (2004), No. 3, Центар за унапређење правних студија Београд, Београд, 2004, стр. 49–60.

<sup>166</sup> Исто. Петровић, Љ, *Херетикус, op. cit.* „Кроз историју медицине постојала су три теоријска концепта инвалидности. Медицински модел био је доминантан још од првих уочавања постојања инвалида и сводио се на идеју да је инвалидитет индивидуални проблем изазван болестима, повредом или другим видовима погоршавања здравствене ситуације. У оквиру тог модела ублажавање инвалидности било је могуће само лечењем, рехабилитацијом и пружањем подршке у

Правне представе о инвалидности постојале су још у римском праву. Особе са хендикепом тада су биле подељене на две категорије. Прва се тицала свих облика инвалидности схваћених као деформисаност и дефект. Други облик инвалидитета, који Мишел Фуко дефинише као „наказност“, обухватао је медицински хермафродитизам, сијамске близанце и друге облике телесног инвалидитета. Бројни историјски извори све до 17. века сведоче о страшној судбини ретких особа са хермафродитизмом. Посматране као чудовишта, убијане су и спаљиване на ломачама попут вештица. До средине 18. века наказност се третирао као кривично дело и кршење читавог низа природних и правних прописа.<sup>167</sup>

Српска медицина у средњем веку полазила је од идеје да су патолошка стања па и инвалидност, последица злих демонских сила, које су, наводно, ушле у људе.<sup>168</sup> Милосрђе према ближњем, једна од централних тема нове религије, наметнуло је активну бригу верника за болесне, старе и немоћне. Српски инвалиди у средњем веку окупљали су се око капија престоница или манастира у потрази за милостињом од које су животарили. Дискриминацијски однос према њима огледао се и у правним нормама које су их лишавале пословне способности. Ретки писмени људи, у још ређим изворима који сведоче о њиховом статусу, проглашавали су их „ништима“ и пасивним објектима хваљеног милосрђа. Постојали су и чврсти елементи правне заштите инвалида. Судије у српском царству имале су неопозиву

---

циљу адаптације особе са инвалидитетом на њено стање. Друштвена изолација и сегрегација свих инвалида биле су неизбежне последице оваквог ригидног модела, коме је у центру пажње било само оштећење инвалидних лица. Развој медицинске социологије допринео је развоју социјалног модела инвалидности. За поборнике ове идеје, инвалидност је стање 'празног простора' између капацитета инвалида и захтева околине у којој он делује. Тако је инвалидност постала скуп различитих, претежно социјално одређених стања, која захтевају социјалну акцију... Боипсихосоцијални модел покушао је да превазиђе велике супротности претходних парадигми, тврдећи да инвалидност може да буде само последица негативне интеракције између три фактора. Први фактор се тицао саме особе, пола, старости, образовања, други фактор тицао се контекстуалног фактора средине у који спадају социјални ставови, технологија, службе за подршку и укупни обрасци понашања и трећи фактор чини нарушена здравствена ситуација појединих инвалида. Сва три модела инвалидности утицали су и на стварање различитих дефиниција инвалидности.“

<sup>167</sup> Фуко, М., „Ненормални“, Предавања на Колеж де Франсу, 1974–1975, Нови Сад, 2002, стр. 83–88, 97.

<sup>168</sup> Исто, стр. 56.

дужност да се, обилазећи област под својим правним ингеренцијама, старају да се не повреде елементарна права „убогих и сиротих“ поданика.<sup>169</sup>

Осим инвалида који су то постали због ратова и болести, инвалидност се јављала и као последица примене казни. Душанов законик је, на пример, отмицу жена кажњавао одсецањем обе руке и носа. Ако је којим случајем себар, као припадник нижег сталежа, убио властелина, бивао је санкционисан новчаном казном од 300 перпера и одсецањем обе руке. Казна сакаћења примењивана је за, из данашње перспективе, бенигно чупање браде властели. То се сматрало највећом могућом увредом. Брада је у то доба била симбол части и поштовања. Овако оштра казна може се разумети ако се има на уму да су друштвени односи у средњем веку били прецизно утврђени, тако да је и најмања повреда вишег статуса и угледа особе била страشان деликт, не само по људским, већ и по божјим законима. Чиновници суда, уколико су фалсификовали пресуде, кажњавани су сечењем руку и језика. Нападач који би, под дејством алкохола, ранио неку особу, могао је рачунати на вађење ока и сечење руке.<sup>170</sup>

У време Отоманског царства, у погледу лечења и статуса инвалида, ситуација се знатно погоршала. Иако су биле ослобођене пореза, глувонеме особе биле су мета сурове дискриминације и подсмеха. Ондашње друштво престало је да води рачуна о особама са трајним психофизичким траумама. Инвалидност више није била претежно последица ратова. На балканским територијама, у периоду од 15. до 19. века, епидемије разних болести (куга, више врста богиња и ендемски сифилис), а било их је 200, често су код преживелих болесника проузроковале разне облике инвалидности.<sup>171</sup>

Почетак 19. века донео је инвалидима у Аустрији и Угарској другачији статус у поређењу са невољницима који су били поданици Турске. Битну улогу у побољшању услова живота српских инвалида у Војводини одиграло је отварање Завода за глувонеме у угарском граду Вацу 1802. године. Управник те институције Антон Шварцер објавио је 1828. године књигу о методици учења глувонемих, коју

<sup>169</sup> Савић, Љ., „Теорија и пракса специјалног школства у Србији до Другог светског рата“, Београд, 1966, стр. 23–55. Видети члан 28. *Душановог законика*, „О обавезној исхрани по црквама“.

<sup>170</sup> Радојичић, Н., „Законик цара Душана“ 1349. и 1354, стр. 104, 116, 128–129, 133.

<sup>171</sup> Петровић, Љ., „Херетикус“, *op. cit.*, 2004, стр. 57.

је рекламирало српско свештенство као адекватно средство за приватну и разредну наставу. У то време био је велики број слепих као последица епидемијских болести које се у том времену нису могле адекватно лечити (велике богиње, катаракта, трахом и др.).<sup>172</sup> На територији Угарске, па и Војводине, вакцинација Ценеровом методом против великих богиња примењивала се још од 1801. године, а била је праћена великом и успешном пропагандном кампањом. Међу писменим Србима први који је промовисао здравствену културу био је Захарије Орфелин<sup>173</sup> у Вечном календару из 1739. године. За Орфелина, приоритет у здравственим правилима имало је очување вида, што довољно говори о раширености слепила у народу. Један од првих поборника теорије о стварању азила за сиромашна слепа лица био је офталмолог Константин Пејчић из Будима. Он је током 1830. године препоручивао да се слепи у таквим заводима негују и хране, уз предлог да би се можда могли издржавати од рада на лакшим пословима, али је све остало у домену теоријског приступа проблему издржавања инвалида. На преласку из 17. у 18. век створене су корпорације слепих лица на простору од Индије до Европе. Биле су то претече сталешког организовања једне категорије особа са инвалидитетом у циљу заштите заједничких интереса.

На територији будуће југословенске државе јавиле су се својеврсне школе за слепе гусларе у Србији и Македонији. Једна школа налазила се у Иригу а преостале четири у Велесу, Охриду, Битољу и Прилепу.<sup>174</sup> Аустријска власт у Србији 18. века допринела је томе да се инвалиди и остале социјалне категорије почну збрињавати. Залагањем знаменитих Срба, као што је Владан Ђорђевић, 1881. године донет је Закон о уређењу санитетске струке и чувању народног здравља, који је био на снази 40 година.

---

<sup>172</sup> Исто, стр. 58.

<sup>173</sup> Захарије Орфелин (1726–1785) био је истакнути српски историчар, песник и просветитељ.

<sup>174</sup> Петровић, Љ., „Херетикус“, *op. cit.*, 2004, стр. 59.

## 4.2. Стање инвалидности у југословенском друштву у периоду између два светска рата

Здравствене прилике у Краљевини СХС и Југославији погодовале су ширењу инвалидности. Висок морталитет тек рођене деце и појава инвалидности по рођењу нису били ретки, имајући у виду то да се на селу сматрало да је порођај догађај кога се треба стидети и који треба сакривати. Здравствени проблеми становништва са којима се југословенска држава суочавала нису били мали. У послератним приликама, идеја да превентивна медицина постане нешто што је свакодневно и уобичајено није постигла значајније резултате, а разлога за то је било много. Положај инвалида у монархистичкој Југославији зависио је од схватања инвалидности и од тога који су инвалиди били у фокусу друштвене бриге. Инвалиди, без обзира на врсту инвалидитета и степен инвалидности, према речима Слободана Јовановића, доживљавани су као посебна врста „привредно слабијих“ особа.<sup>175</sup> О њима се није ни размишљало у категоријама њихове правне и економске једнакости са особама које нису били инвалиди. Према доступним подацима, 1925. године било је 52.425 признатих ратних инвалида, али то је био тек мањи број, јер су сви југословенски закони о ратним инвалидима били сагласни у дискриминаторској одредби да инвалиди са процентом оштећења нижим од 20% немају никаква права на социјалну и здравствену заштиту.<sup>176</sup> Било је много цивилних лица са инвалидитетом. Када је Средишни уред за осигурање радника из Загреба, 1926. године, објавио непотпуну евиденцију инвалида од последица несреће на раду, процењивало се да има око 11.685 инвалида рада са оствареном пензијом. Пензије нису биле сталне и сигурне, нити је том статистиком био обухваћен број инвалида рада изван сектора осигурања, којих је сигурно било. Због прописа да на принадлежности по овом основу не могу рачунати они радници чије су радне способности умањене за 20%, не може се ни приближно установити њихов

<sup>175</sup> Видети: Јовановић, С., „Уставно право Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца“, Београд, 1995, стр. 528.

<sup>176</sup> Закон о привременој помоћи инвалидима и породицама погинулих, помрлих и несталих војника као и неких грађанских ратних жртава, „Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца“, год. III, бр. 294, од 31. децембра 1921, стр. 1.

стварни број. Током 1939. године било је 16.769 инвалида рада.<sup>177</sup> У првој половини 20. века медицина и дефектологија настоје да кроз научна сазнања и достигнућа у ове две области покушају да уз покровитељство државе обезбеде у превентивне сврхе стерилизацију<sup>178</sup> (насилну) ове нежељене популације.

Уобичајено је било гледиште по којем је већина нервних поремећаја била уско повезана са анатомским променама, што је доводило до учачавања везе између „интелектуалних аномалија“ и физичких недостатака. Предрасуда, условљена оваквим понашањем, била је у ставу да дете са оваквим симптомима физичке инвалидности аутоматски постане предмет специјалног школства, мада се отворено признавало да свако такво обољење не мора значити аутоматску менталну ретардираност.<sup>179</sup>

Перцепција менталне и психичке инвалидности мењала се кроз цео 20. век. Различите школе психијатрије имале су различите приступе инвалидности. Од ренесансе преовлађује научни поглед, према којем психички болесници представљају опасне особе асоцијалног типа заједно са криминалцима, развратним особама и просјацима. Први азили за њихов смештај били су карактеристични по измештености ових искључених категорија.<sup>180</sup> Тако је медицина постала уточиште разлозима за искључивање инвалида свих врста, а последица искључивања је свакако била издвојеност од породице, друштва, пријатеља.

Када се о овој теми говори у времену између два светска рата, често се помиње име Драгише Цветковића, тадашњег министра социјалне политике у влади Милана Стојадиновића, који је у свом експозеу указао на понор који је постојао између државних напора и свакодневице живљења. Показало се да Југославија није поседовала ни из далека довољан број установа за лечење и превенцију свих болести, а које би биле равномерно распоређене по читавој земљи. Смртност

<sup>177</sup> Гласер, М, „Социјално осигурање у Краљевини Срба, Хрвата и Словенаца – Средишни уред за осигурање радника у Загребу 1922–1926“, Загреб, 1928, стр. 12; Извештај о пословању и закљученим рачунима Средишњег уреда за осигурање радника за пословну 1937. годину, Загреб, 1938, стр. 60–62; „Извештај о пословању и закљученим рачунима Средишњег уреда за осигурање радника за пословну 1939. годину“, Загреб, 1940, стр. 81–82.

<sup>178</sup> Видети: Скала, А., „Заштита абнормалне деце“, *Народна одбрана*, год. XIII, бр. 11, од 20. марта 1938, стр. 166–168.

<sup>179</sup> Демур, Ж., „Биологија слабомисленог детета“, *Глас недужних*, год. I, бр. 4, април 1928, стр. 105–109.

<sup>180</sup> Жакар, Р., „Лудило“, Београд, 2000, стр. 7–20.

одојчади је била толико висока (15,49%), за период 1930–1934. године, да су чак и некритички расположени политичари наглашавали потребу њеног хитног смањивања.<sup>181</sup>

У југословенској држави сматрало се да постоји око 159.887 инвалида са инвалидитетом насталим из различитих узрока (од последица рата и ратних дејстава, туберкулозе, маларије, неухрањености и др.). Земља са катастрофалном здравственом ситуацијом и недовољном хигијенском просвећеношћу, каква је била Југославија између два светска рата, имала је много разлога да дефинише стање инвалидности. Дефиниције и њихово виђење узрока инвалидности откривају на којем су степену развоја биле здравствена и педагошка политика према инвалидима као друштвеној групи. О инвалидима се уопште размишљало увек у контексту неспособности у поређењу са особама без инвалидитета.<sup>182</sup>

### 4.3. Национални прописи до Другог светског рата

Зачеци социјалног осигурања, тачније пензијског и инвалидског осигурања у Србији, јавили су се још у првој половини 19. века, када су донети и први прописи из те области: Уредба о занатима из 1847. године, Рударски закон из 1866. године, Правилник болесничког и потпорног фонда из 1895. године и Уредба о пензијама чиновника из 1841, 1861. и 1871. године. Њима су, као и прописима других европских држава у то време били обухваћени само радници и чиновници. Први занатски добровољни фонд, који је имао велики број осигураника, сопствене изворе финансија и правила којима су били прецизно дефинисани права и обавезе чланова фонда, основан је у Краљевини Србији 1898. године, само девет година након доношења, првог у свету, Закона о пензијском осигурању радника у Немачкој.<sup>183</sup>

Прописи из области социјалног осигурања који су на неки начин штитили особе са инвалидитетом, насталим услед болести или повреде на раду,

<sup>181</sup> Видети: „Поглед на инвалидност кроз историју“, сајт: <http://www.hereticus.org/arhiva/2004-3/pogled-na-invalidnost-kroz-istoriju> I hereticus, посета сајту 12. октобра 2012. године.

<sup>182</sup> Исто.

<sup>183</sup> Видети: Историјат – Завод за социјално осигурање, <http://www.zso.rs/istorijat.htm>.



важили су за оне територије на којима су живели народи Југославије. Основна карактеристика законодавства радничког осигурања земаља које су ушле у састав бивше Југославије јесте хетерогеност и утицај различитих друштвених, правних и законодавних подручја, нарочито законодавства бивше Аустроугарске и Немачке (Општи рударски закон Аустрије из 1854)<sup>184</sup> и други.

Прописи којима би се штитили радници у вези с настанком инвалидности на подручју Србије, Македоније и Црне Горе скоро да нису ни постојали, сем Закона о радњама који је донет у Србији 1910. године и који је осигуравао само индустријске, занатске и трговачке раднике у случају болести и несреће на послу.<sup>185</sup>

Трауматична искушења првог светског рата, када је више од 9,5 милиона људи погинуло, а око осам милиона се вратило кућама оптерећено инвалидношћу, суочиле су државе свих зараћених страна са бројним питањима. Највише се размишљало о томе како неговати преживеле осакаћене ветеране. На који начин им осигурати место у друштву, како их охрабрити да поново преузму позиције хранитеља породица и потврде свој максимални допринос иако су били суочени са последицама инвалидности.<sup>186</sup>

Под ратним инвалидом у Краљевини Југославији подразумевао се војни обвезник, добровољац или четник који је без своје кривице постао инвалид.<sup>187</sup> Под окриљем овог закона били су и ратни заробљеници, па и грађански инвалиди уколико су током војних операција или као последицу ратних злочина окупатора стекли инвалидност. Нешто касније, у групу социјално заштићених особа уврштени су и војни инвалиди који су током мирнодопског раздобља вршили своје дужности и као последицу болести или повреде задобили трајно физичко оштећење. На прелазу из категорије војних инвалида у инвалиде рада били су радници војних

<sup>184</sup> Трифуновић, М., „Систем инвалидског осигурања и рехабилитација у ФНРЈ“, Препород, Београд, 1957, стр. 5–11.

<sup>185</sup> Закон о осигурању радника од 14. 5. 1922, Загреб, Наклада средишног уреда за осигурање радника, 1925, увод, стр. 3–54.

<sup>186</sup> Петровић, Љ., „Задругарство ратних инвалида у Краљевини Југославији“, рад је део пројекта „Међународни положај и унутрашњи развој Србије и Југославије 1921–1991“, (147039), који је финансирао Министарство за науку и заштиту животне средине Републике Србије.

<sup>187</sup> Закон о привременој помоћи инвалида и породица погинулих, помрлих и несталих војника као и неких грађанских ратних жртава!, „Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца“, год. III, бр. 294, од 31. децембра 1921, стр. 1.

завода, мајстори и шефови тих институција. На ову врсту социјалне заштите нису имали право војници који су се предали непријатељу, цивили који су избегли вршење војне дужности и особе које су саме себи нанеле болест или трајне физичке повреде са намером да буду ослобођене војних и грађанских обавеза у случају рата. Губитак права на социјалну заштиту услед стицања ратне инвалидности касније се проширило и на особе кажњене затворском казном дужом од дванаест месеци, робијом или заточењем, губитком чина и војничке, односно грађанске части током ратних дејстава. Права ратних инвалида стицали су и држављани Краљевине Југославије који су шест недеља после демобилизације задобили ране или оболели од болести које су битно смањиле њихове способности за рад у привреди.<sup>188</sup>

За немачку државу, подршка инвалидима ветеранима била је приоритетна дужност и давања за инвалиде у другој половини двадесетих година односила су приближно 20% годишњег буџета.<sup>189</sup> У Британији, инвалидске пензије износиле су мање од 7% годишњег буџета, још од 1923. године, и то је опстало као континуитет социјалне политике. Навике на Државна политика је, у већој или мањој мери, утицала на све сфере живота, па и у процени да ли су државне институције одговарале социјалним потребама. Разлике у деловањима државе нису могле донети трајне позитивне резултате ни у једној од њих због друштвених отпора, економских прилика и партикуларистичких интереса инвалидских организација сукобљених око јалових битака за превласт.<sup>190</sup> То се видело и из

<sup>188</sup> Петровић, Љ., „Поглед на инвалидност кроз историју“, *Херетикус*, Београд, 2004, стр. 52. Уз претходни коментар прописа из наведеног времена аутор наводи и правне изворе и законе из тог времена: Инвалидски закон из 1925. године, „Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца“, год. VII, бр. 268, од 21. новембра 1925. године, стр. 5; Инвалидски закон из 1929. године, „Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца“, год. XI, бр. 161, од 13. јула 1929. године, страна 1170; Уредба о ратним инвалидима и осталим жртвама рата, „Службене новине Краљевине Југославије“, год. XX, бр. 277, од 2. децембра 1938. године, стр. 1346.

<sup>189</sup> Cohen, D., Work, W., *Disabled Veterans in Britain and Germany after the First World War*, in: David A. Gerber (ed.), *Disabled Veterans in History*, Michigan 2000, 295.

<sup>190</sup> Петровић, Љ., „Задругарство ратних инвалида у Краљевини Југославији“, Београд, стр. 93. „Члан занатлијске задруге имао је право да преко задруге набавља алат и животне намирнице, да прима помоћ у случају болести, несреће на раду или смрти, да буде стамбено обезбеђен, да захтева од задруге исплаћивање годишње уштеђевине, од које је најмање 25% морао положити на штедњу код штедионице или банке коју је одредила задруга. Прокламовани циљеви задруге били су развој продуктивног рада инвалида, да наводно смањи њихову пасивност радне способности, обучава инвалиде и њихове породице у радионицама и касније оснива нове радионице истог типа на територији Краљевине СХС. Асортиман задруга био је велики, обухватајући производњу

ситуације у којој су се нашли југословенски ратни инвалиди, када су покушали да се организују у задруге да би поправили свој катастрофални економски положај. Окупљање инвалида око будућег Удружења ратних инвалида (УРИ) започело је почетком 1919. године када су се у тек ослобођену земљу почели враћати они које је народ назвао ружним изразом „сакати ратници“. Директан разлог био је да се искусни ратници сачувају и заклоне од „поруге“ оних који нису били свесни терета инвалидности и искушења незапослености да се одају просјачењу као виду решења егзистенције. Током 1935. године процењивало се да је УРИ имао око 88.000 чланова, рачунајући и породице инвалида, погинулих и несталих ратника балканских ратова и Првог светског рата од којих је било 45.000 ратних инвалида.<sup>191</sup> Инвалидске задруге су покушале да остваре своје хумане циљеве, али економски, па донекле и идеолошки, модел није оправдао наде становништва у стварање државе са ефикасним системом приватне и јавне социјално-економске заштите.

По формирању Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца, после 1918. године, народи који су ушли у њен састав, наставили су да примењују затечене прописе из социјалног осигурања. Поједина подручја су чинила неке новелације (болесничке благајне у Љубљани, више наредба бана из 1920. године и Хрватској и друго). Први пропис који је донела држава била је Уредба о увођењу општег осигурања радника за случај болести и несреће из 1921. године и Закон о осигурању радника из 1922. године. На снагу је ступио само онај део Уредбе који се односио на осигурање у случају болести и примењиван је на подручјима Србије, Црне Горе и Македоније. Тек Закон о осигурању радника, поред рударског осигурања и осигурања железничара обухватио је и пензијско осигурање приватних намештеника на подручју Словеније и Далмације и створио основу за опште радничко осигурање за целу територију државе. Овај закон је јединствено

---

машинских делова од ливеног гвожђа и других метала, поправку аутомобила, парних машина, производњу и поправку пољопривредних оруђа, собног намештаја и фарбања ствари. Оскудност средстава, од почетка функционисања задруге, упозоравала је на нереално планирање и на егзистенцијалне проблеме због објективних немогућности да се посегне за приватним кредитима. Та очекивања се нису испунила.“

<sup>191</sup> Извештај Средишног одбора Удружења ратних инвалида Југославије о раду 1934–1935. године, Београд, 1935, стр. 6.

осигуравао сва лица у радном односу за случај болести, несреће на послу, изнемоглости, старости и смрти. Осигурање је спроводио Средишни уред за осигурање радника (са окружним уредима за осигурање радника). Поједине послове обављале су и приватне болесничке благајне. Средишни уред је имао своју властиту имовину, здравствену службу и здравствене установе, а његове самоуправне органе сачињавали су у паритетном броју представници радника – осигураника и послодаваца. Министарство за социјалну политику и народно здравље вршило је контролу у име државе.<sup>192</sup>

Што се тиче Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца, односно Југославије, може се констатовати да је развој Радног права био сличан развоју права других европских земаља. Закон о социјалном осигурању који се односио на све запослене на територији те државе примењивао се тек од 1937. године. Законом су били обухваћени сви ризици осигурања (изузев незапослености), а базирао се на принципима обавезности осигурања, јединствене примене на територији целе државе, финансирања система средствима доприноса који су плаћали запослени и послодавци (изузев у осигурању од несреће на послу, које су, путем доприноса, финансирани искључиво послодавци), уз најшири обухват свих лица у радном односу, укључујући и ученике, лица на пракси, волонтере, поморце, запослене у иностранству и лица која се баве домаћом (кућном) радиношћу. Овај закон сматран је једним од најнапреднијих закона ове врсте у Европи. Био је заснован на моделу немачког социјалног поретка, који је уведен у Немачкој крајем 19. века, за време канцелара Бизмарка.<sup>193</sup>

Краљевина Југославија је закључила и знатан број билатералних уговора, нарочито трговачких, којима је, додуше посредно, уређивана и област социјалног осигурања. Тако је током 1924. и 1925. године закључено чак десет уговора са Аустријом, а њима су регулисана поједина питања овог осигурања за неке категорије радника, посебно железничаре. У то време закључени су још неки важни споразуми: Конвенција о здравственој заштити која се даје на реципрочној основи држављанима, закључену са Пољском 1923. године, Општи споразум о

<sup>192</sup> Миленковић, Ј., „Преквалификација инвалида рада у Југославији и удружени рад“, Институт за документацију заштите на раду – Ниш, Ниш, 1977, стр. 43–77.

<sup>193</sup> Види: Завод за социјално осигурање: <http://www.zso.gov.rs/istorijat.htm>

реципроцитету на подручју социјалног осигурања закључен са Италијом 1925. године, Конвенција о реципроцитетном третирању радника обе државе на подручју повреде на послу закључена са Аргентином 1928. године, Уговор о социјалном осигурању закључен са Немачком 1928. године и други уговори и конвенције.

Закон о социјалном осигурању радника не само да је постигао максимум који се у то време могао постићи, већ се он поставио као један од најбољих закона те врсте, а нашу државу довео тада у ред социјално напредних држава. Железничари и рудари<sup>194</sup> и даље су осигуравани по затеченим прописима, а пензијско осигурање приватних намештеника постојало је само у Словенији и Далмацији, док се за остала подручја уводи тек јануара 1938. године. Уместо декларисаног јединственог социјалног осигурања постојао је велики број институција које су осигуравале само поједине категорије осигураника.

Ово стање задржало се до Другог светског рата, тако да је наша земља по завршетку рата имала преко 200 засебних фондова и институција и бројне прописе на основу којих се спроводило осигурање радника и одређивали видови заштите инвалидности.

#### **4.3.1. Настанак и улога синдикалног удруживања у правном регулисању положаја радника и особа са инвалидитетом**

Двадесети век карактерише и радничко организовање у синдикате, који имају искључиво заштитну функцију, док се послодавци организују у своје асоцијације (уније и слично). Њихова често супротстављена мишљења условила су да се кроз 20. век и држава активно укључи у радноправне односе и да, посредујући у решавању неспоразума између радника и послодаваца, постане активни субјект, па у многим питањима има и партнерски однос. Закључивање и трипартитних споразума од стране представника државе, послодаваца и радника постало је реална потреба.

По оцени Међународне организације рада синдикати, уз остале социјалне partnere у трипартитној структури Међународне организације рада и

<sup>194</sup> Правила братинске благајне, „Службене новине“, бр. 300, од 1937. године.

сваке државе посебно, имају значајну улогу у промовисању стандарда за пристојан посао, безбедно, приступачно и здраво радно место, једнаке могућности и третман за све раднике, укључујући и оне са инвалидитетом. Правилник о решавању питања запошљавања и рада особа са инвалидитетом Међународне организације рада јасно дефинише опште дужности представника радника (синдиката), како на нивоу индивидуалних послодаваца, тако и у оквиру гранских, регионалних или националних консултантских и преговарачких процеса.<sup>195</sup>

У својим активностима, синдикати се залажу за закључење посебних колективних уговора из области безбедности и здравља на раду, у циљу превентивног деловања, односно смањења повреда на раду и професионалних обољења. Улога синдиката се у пракси састоји и у томе да контролишу примену постојећих колективних уговора, укључујући и колективне уговоре о безбедности и здрављу на раду, посебно одредбе о недискриминацији, прилагођавању, повратку на посао, бенефицијама и одсуствовању – како би осигурали нужну и неопходну заштиту права особама са инвалидитетом.

У већини западноевропских земаља, одређени број колективних уговора садржи специфичне прописе који се тичу особа са инвалидитетом. Један од примера је и Колективни уговор бр. 43 белгијског бипартитног Националног савета (1988) који прописује минимални месечни приход за све запослене, укључујући и особе са инвалидитетом, који су запослени на основу обичног уговора о запошљавању.<sup>196</sup>

Основни циљ доношења националних акционих планова деловања репрезентативних синдикалних централа за рад са особама са инвалидитетом јесте стварање претпоставки и услова за што потпуније укључивање таквих особа на тржиште рада и у укупна друштвена збивања, у складу са њиховим психофизичким и стручним способностима. Акционим плановима предвиђено је и конкретно ангажовање синдикалних организација, кроз закључивање споразума са послодавцима, на запошљавању особа са инвалидитетом у одређеним предузећима и установама. У исто време, вршиће се обука и оспособљавање синдикалних

---

<sup>195</sup> Зеџ, З., „Остваривање права особа са инвалидитетом на равноправно укључивање на тржиште рада – место и улога синдиката“, Алтернатива, Београд, 2010, стр. 13–19.

<sup>196</sup> Исто.

активиста да у пракси, у свакодневном раду, препознају све облике дискриминације по било којем основу, па и по основу инвалидитета, посебно њених прикривених облика како би адекватном заштитом спречили сваку врсту дискриминације особа са инвалидитетом.

#### **4.3.2. Неке промене у радном законодавству изазване социјалним побунама и оснивање Међународне организације рада**

Први светски рат није изазвао реакције против социјалног напретка. Тако је крајем 1914. године Америчка федерација рада на годишњој скупштини затражила сазивање конференције рада за време будуће мировне конференције како би се истовремено одредили услови рада које би требало унети у уговор о миру. Француска федерација рада прва у Европи покреће питање одредаба о раду у уговору о миру.<sup>197</sup> Америчка федерација рада затражила је од америчке владе да у делегацију која ће преговарати о уговору о миру укључити и представнике радника. Француска Генерална конфедерација рада дала је исти предлог. На конференцији представника радника савезничких земаља (Енглеске, Француске, Белгије и Италије) у Лидсу 1916. године прихваћене су резолуције које су тада назване „Повеља рада“. Оне су преузеле предлоге синдикалних централа Француске и Америке и у њих је унет захтев да се у уговор о миру укључе и одредбе о условима рада. Оне су, у ствари, представљале један програм који је садржао јасно дефинисане захтеве. У преамбули програма стоји: „Конференција изјављује да уговор о миру којим треба да се заврши садашњи рат и да се обезбеди народима слобода, политичка и економска независност, треба, исто тако, да извуче из обруча међународне капиталистичке конкуренције радничку класу свих земаља и да јој обезбеди минималне гаранције моралне и материјалне природе у погледу права на

---

<sup>197</sup> Шундерић, Б., „Право Међународне организације рада“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2001, стр. 47–52. Аутор наводи цитате из дела Леона-Елија Трокла, Борислава Благојева „МОР и њен допринос међународном праву“ и акт „Les normes internationales du travail“ који су предложиле централе синдиката Француске и Америке а који су се односили на услове рада који су унети у одредбе уговора о миру.

рад, синдикалног права миграције, социјалног осигурања, трајања рада, хигијене и безбедности на раду.<sup>198</sup>

Социјални мир се могао постићи побољшањем и уређењем социјалних проблема, а пре свега положаја радника. Из ових разлога Версајски уговор о миру посветио је свој XIII део раду. Одредбе унете у XIII део Версајског уговора (чл. 387–427) преузете су у Устав и оснивачке акте Међународне организације рада.<sup>199</sup>

Прво заседање МОП-а одржано је 1919. године у присуству представника 40 држава.<sup>200</sup> У наредних неколико година ова међународна организација доноси низ значајних конвенција и препорука којима се регулишу, између осталог, правила о заштити на раду за одређене по здравље и телесни интегритет тешке физичке послове.<sup>201</sup> Током низа година, у богатој нормативној активности МОП-а донет је велики број конвенција и препорука којима се обезбеђује заштита здравља као и свеопшта социјална заштита која садржи регулисање општих питања услова рада, социјалних служби, радничких станова, забаве радника, превоза, одмора, исхране и друго. Посебна заштита обезбеђује се лицима с обзиром на узраст, пол, биолошке и физичке особине. О радноправном положају особа са инвалидитетом и конвенцијама и препорукама МОП-а које на међународном плану уређују ову област биће речи на другим местима овог рада.

---

<sup>198</sup> Исто.

<sup>199</sup> Исто, стр. 3–5. Међународна организација рада припада кругу најстаријих међународних организација (као што су Црвени крст и Поштанска унија). Основана је 1919. године на Мировној конференцији у Паризу, а трансформисана је на основу посебног уговора 1946. године у специјализовану агенцију Уједињених нација не мењајући своје задатке. Закључно са 31. 12. 1999. године она је имала 179 држава чланица. Устав МОП-а је оснивачки акт који је чинио саставни део Међународног уговора о миру. Овај акт по свом настанку има карактер вишестраног међународног уговора, а по природи норми које садржи има обележја устава држава чланица.

<sup>200</sup> Исто, стр. 51. На конференцији нису присуствовали представници САД, јер ова држава није ратификовала Версајски уговор о миру. Србија је једна од држава оснивача МОП-а, 1919. године била је Краљевина Срба, Хрвата и Словенаца односно Краљевина Југославија.

<sup>201</sup> Исто, стр. 336–337. За тему коју овај рад обрађује значајно је навести неколико првих међународних конвенција и препорука донетих од стране ове међународне организације, и то: Конвенција бр. 17 о обештећењу несрећних случајева при раду, затим Конвенција бр. 18 о обештећењу услед професионалних обољења. Овим конвенцијама утврђен је принцип према коме радници морају да буду обештећени у случају несреће при раду, односно у случају професионалне болести. Четири године касније, тј. 1929. године Конференција је усвојила конвенције о заштити радника од несрећних случајева који раде на утовару и истовару бродова. У 1937. години Конференција је усвојила једну конвенцију и четири препоруке које регулишу заштиту радника у грађевинарству.



По окончању Октобарске револуције у Русији и успостављању совјетске државе, влада је одмах по конституисању (1917) донела Декрет о осмочасовном радном времену, трајању и распореду радног времена, праву на одмор у току радног дана, ограничила прековремени рад и посебно заштитила труднице, раднице, омладину и инвалидна лица.

Материјални и социјални положај инвалида рада у совјетској држави био је задовољавајући, јер су имали друштвену бригу, законску заштиту, бесплатно здравствено и социјално осигурање (са низом погодности), али је материјални положај читавог друштва био низак, што је утицало на положај инвалида рада.<sup>202</sup>

У Француској се осећа утицај МОП-а који поред других настојања доприноси развоју колективног радног права, па се оснива економско-социјални савет,<sup>203</sup> као прва трипартитна институција у свету.<sup>204</sup> МОП од оснивања функционише на принципу трипартизма. Прогресивни утицај МОП-а на развој радног, а нарочито социјалног законодавства неспоран је не само у земљама које овој организацији припадају, већ и у земљама које нису њени чланови. Конвенције и препоруке МОП-а значајно су допринеле побољшању материјалног и друштвеног положаја радника, а самим тим и инвалида рада којима су друштвена помоћ и стална брига неопходне.<sup>205</sup>

По завршетку рата и успостављању мира, кренуло се у свим земљама у акцију обнављања друштвеног и привредног живота и успостављања правних прописа у свим областима права.

#### **4.4. Прописи о социјалном осигурању и положај особа са инвалидитетом после Другог светског рата**

У периоду после Другог светског рата, Организација уједињених нација усвојила је неколико аката који су од великог значаја за радноправни положај особа са инвалидитетом. Генерална скупштина Уједињених нација усвојила је 1948.

<sup>202</sup> Кулић, Ж., *op. cit.*, стр. 30.

<sup>203</sup> *Trade Unions and the ILO A worker's education manual*, ILO, 1988, стр. 21.

<sup>204</sup> *Исто.*

<sup>205</sup> *Исто.*

године Универзалну декларацију о правима човека,<sup>206</sup> која не садржи обавезу за државе чланице да своје акте ускладе са њом. Она је проглашена „као општи идеал који треба да постигну сви народи и све нације“, а данас је у тој мери прихваћена и усвојена да су њене одредбе постале општеприхваћена обичајна правила међународног права која признају цивилизовани народи. Многе земље у свету унеле су одредбе Декларације у своје уставе, а и саме Уједињене нације су у своје акте уградиле многе њене одредбе. Најважнија два таква акта су: Међународни пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године.<sup>207</sup>

#### **4.4.1. Акти УН и акти МОП-а од значаја за права особа са инвалидитетом**

Међународна организација рада је такође усвојила низ докумената посвећених особама са инвалидитетом. У нашој земљи су ратификоване неке од тих конвенција: Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,<sup>208</sup> Стандардна правила о изједначавању могућности,<sup>209</sup> Конвенција број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању,<sup>210</sup> Ревидирана европска социјална повеља<sup>211</sup> и др., а особе са инвалидитетом се дефинишу као особе чија је перспектива у стицању, задржавању и напредовању у

<sup>206</sup> Универзална декларација о правима човека, усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 А ( III ) од 10. децембра 1948. године. Овим актом утврђена су поред осталих и право на социјално осигурање, право на осигурање у случају незапослености и друга права.

<sup>207</sup> Ратификован је 27. и 29. јануара 1971. године, а ступио на снагу 1976. године. Према члану 2. тачка 2, „државе чланице се обавезују да ће сва права која су у њему формулисана бити остваривана без икакве дискриминације засноване на раси, боји, полу, језику, вери, политичком мишљењу, или каквом другом мишљењу, националном или социјалном пореклу, имовинском питању, рођењу или каквој дугој околности“. Ратификацијом тог пакта Југославија је преузела обавезу да примењује његове одредбе. Он је постао саставни део нашег правног система.

<sup>208</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/87.

<sup>209</sup> СРЈ је приступила Стандардним правилима 1995. године.

<sup>210</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 14/82.

<sup>211</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09.

одговарајућој професији значајно смањена као последица прописно признатог физичког или интелектуалног оштећења. Социјални фактори се посматрају у контексту запошљавања особа са инвалидитетом. Овим међународним документима уређују се мере за остваривање права на рад и сродних права особа са инвалидитетом, а посебан нагласак се ставља на забрану дискриминације у овој области, једнаке услове, запошљавање на отвореном тржишту рада, samozapošljavanje, различите подстицаје за послодавце који запошљавају особе са инвалидитетом, промовише се начело афирмативне акције и друга начела која доприносе свеукупном побољшању положаја особа са инвалидитетом, првенствено у области образовања и запошљавања.<sup>212</sup>

#### **4.4.2. Европска унија и акти подршке – заштите особа са инвалидитетом**

У последње две деценије у Европи су се догађале велике политичке, економске, друштвене и технолошке промене. Могућности и изазови глобализације, развој информacionих и комуникационих технологија учинили су да су особе са инвалидитетом задобиле сасвим другачије место у друштвеној заједници, место које им је одувек припадало као пуноправним члановима друштва. Многе промене су биле позитивне. Преместио се фокус занимања на појединца као средиште јединственог, интегрисаног приступа који поштује људска права, темељне слободе и достојанство особа са инвалидитетом.

Европска унија је Амстердамским уговором 1997. године изменила Римски уговор, укључујући тако и правила о забрани дискриминације у главне оснивачке принципе Уније и дајући правни основ за покретање правних механизма заштите од дискриминације не само на основу пола већ и на основу расног и етничког порекла, вероисповести и уверења, инвалидности, година

---

<sup>212</sup> Пријић, Т., „Остваривање и заштита социјалних права“ – Зборник радова са Саветовања правника“, Златибор, октобар 2010, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, „Процена радне способности и могућности запослења или одржавања запослења особа са инвалидитетом“, стр. 259–260.

старости и сексуалног опредељења. Поред тога, под окриљем Европске уније донет је низ докумената којима се изричито забрањује дискриминација особа са инвалидитетом и мера за равноправно уживање права ових особа.<sup>213</sup> То су: Препорука Савета Европске економске заједнице 397 о запошљавању инвалидних лица, из 1986; Резолуција Савета Европске економске заједнице и министара просвете о интеграцији деце и младих са инвалидитетом у редовне системе образовања, из 1990; Резолуција Европског парламента о људским правима особа са инвалидитетом, из 1995; Резолуција Савета ЕУ о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом, из 1996; Резолуција Европског парламента о картицама за паркирање за особе са инвалидитетом, из 1996; Резолуција Савета ЕУ о електронској приступачности за особе са инвалидитетом, из 2002; Резолуција Ц134 Савета ЕУ о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом у области образовања, из 2003; Закључци Савета ЕУ о Европској години особа са инвалидитетом, из 2003; Документ 604 о акционом плану за особе са инвалидитетом у увећаној ЕУ Комисији ЕУ, из 2005; Регулатива 1107 о путницима са инвалидитетом у ваздушном саобраћају савета ЕУ и Европског парламента, из 2006. и Европска стратегија за особе са инвалидитетом, 2010–2020. године.<sup>214</sup>

Значајан акт подршке особама са инвалидитетом јесте и Акциони план Већа Европе за промовисање права и пуног учешћа у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006–2015, који је усвојио Комитет министара Већа Европе 5. априла 2006. године.<sup>215</sup> Акциони план за особе са инвалидитетом има широко подручје примене и обухвата кључна подручја њиховог живота. Она се одражавају у 15 акционих смерница које дефинишу кључне циљеве и специфичне активности које државе чланице треба да спроведу, и то: учешће у политичком и јавном животу; учешће у културном животу; информисање и комуницирање; образовање; запошљавање,

<sup>213</sup> Видети: Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, докторска дисертација, Факултет политичких наука Београд, 2007. стр. 127–144.

<sup>214</sup> Исто.

<sup>215</sup> Акциони план Већа Европе који је усвојио Комитет министара 5. априла 2006. године (у састав овог документа улази Министарска декларација под називом „Напредовање према пуноправном грађанском учешћу“ из Малаге (Шпанија), из 2003. године, као и Препорука бр. R (92) о јединственој политици за особе са инвалидитетом, усвојена од стране Комитета министара Већа Европе, у Паризу 1991. године, као и друга документа).

професионално усмеравање, оспособљавање и обука; изграђено окружење; превоз; живот у заједници; здравствена заштита; рехабилитација; социјална заштита; заштита од насиља и злостављања, истраживање и развој; подизање нивоа свести.

Акциони план тежи да пренесе циљеве Већа Европе у погледу људских права, недискриминације, једнаких могућности, пуноправног грађанског деловања и учешћа особа са инвалидитетом, у Европски оквир политике за такве особе у следећој деценији.

Један од темељних принципа овог документа јесте задатак држава чланица да наставе рад унутар антидискриминацијског оквира, као и оквира људских права у циљу унапређења независности, слободе избора и квалитета живота особа са инвалидитетом и подизање нивоа свести о инвалидитету као једном елементу људске разноликости.

Значајно је напоменути да је пре Акционог плана Већа Европе, још Министарска декларације о особама са инвалидитетом из Малаге („Напредовање према пуноправном грађанском учешћу“, усвојена 2003. године), позвала све земље чланице Већа Европе и земље посматраче, као и представнике европских невладиних организација да узму пуно учешће у активностима и раду Већа, на промоцији јединствене политике ка осигурању потпуног грађанства и интеграције особе са инвалидитетом у све делове заједничког европског друштва.

#### **4.4.3. Права особа са инвалидитетом у Европској социјалној повељи**

Европска социјална повеља као акт Савета Европе потписана је у Торину 1961. године и више пута је протоколима мењана и допуњавана.<sup>216</sup>

<sup>216</sup> „Службени гласник РС“, бр. 42 од 2. јуна 2009. године. Србија и Црна Гора је 2003. године примљена у чланство Савета Европе као 45. чланица. Приликом пријема преузела је обавезу да до 2005. године ратификује Ревидирану европску социјалну повељу. За разлику од међународне (европске) судске заштите социјалних права која је предвиђена само у погледу социјалних права садржаних у Европској конвенцији о правима човека – идеја о оснивању Европског суда за социјална права остаје за сада само у академским круговима. Ипак, посредно, судска заштита

Европском социјалном повељом државе потписнице се обавезују да у своја законодавства, у потпуности или делимично, уграде одређен број норми којима се обезбеђује заштита основних социјалних и економских права грађана држава потписница. Наша земља је 2009. године приступила ратификацији Ревидиране европске социјалне повеље као и протоколима који су касније донети.<sup>217</sup>

Режим обавеза из Европске социјалне повеље врло је флексибилан. Чланица савета дужна је да каталог права сматра декларацијом циљева, које треба да оствари при уређивању односа у сфери рада и социјалног осигурања. Поред ове опште, она има и две стриктне обавезе. Прва је да преузме најмање шест од девет комплетно нумерисаних чланова Повеље, а друга је, да преузме најмање 16 комплетно нумерисаних чланова Повеље или 63 нумерисана става из било којих чланова Повеље, по свом избору.<sup>218</sup>

У почетку, Европска социјална повеља је имала као своју основу слабост скромност захтева (стандарда) који се постављају пред државе уговорнице, јер су клаузуле флексибилности Повеље омогућавале да се приликом ратификације изостави преузимање обавеза поводом низа одредаба, као и то да је контролни механизам био далеко скромнијег домета од онога који се односи на Европску конвенцију о заштити права човека и основним слободама; даљи развој (додатним

---

социјалних права садржаних у Европској социјалној повељи обезбеђује се пред националним судовима држава чланица Савета Европе које изврше ратификацију Повеље.

<sup>217</sup> Република Србија је постала потписник Измењене европске социјалне повеље доношењем Закона о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље („Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09). У Преамбули Ревидиране европске социјалне повеље утврђује се да су се Европском социјалном повељом која је отворена за потпис у Торину 18. октобра 1961. године и додатним протоколима државе чланице Савета Европе сложиле да обезбеде свом становништву социјална права која су прецизирана у тим документима како би побољшали животни стандард и социјално благостање. Намера чланица Савета Европе јесте да се доношењем Измењене социјалне повеље, осавремени и прилагоди суштински садржај Повеље, како би се посебно узеле у обзир социјалне промене до којих је дошло од усвајања текста Повеље, тј. од 1961. године. У Преамбули Измењене социјалне повеље констатује се да су државе потписнице увиделе предност да у Измењену повељу, која је замишљена тако да постепено заузме место Европске социјалне повеље, унесу права гарантована Повељом и њеним досадашњим изменама, права гарантована Додатним протоколом из 1988. године и да додају нова права.

<sup>218</sup> Ивошевић, З., Радно право, - пето допуњено и измењено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, 2012, стр. 32–33.

протоколима) кретао се у правцу ширења скале социјалних права, као и побољшања контролног механизма (Протокол о колективним жалбама; Ревидирана европска социјална повеља). Због свега тога, Европска социјална повеља (ревидирана) има своје заслужено место и значај у европским оквирима.<sup>219</sup>

#### **4.4.3.1. Принципи Ревидиране европске социјалне повеље од значајни за особе са инвалидитетом**

У Ревидираној европској социјалној повељи (у Делу I), стране уговорнице прихватају као циљ своје политике постизање услова у којима следећа права и принципи могу бити делотворно остварени: 1) свако мора имати прилику да заради за живот обављањем посла који је слободно изабрао; 2) сви радници имају право на праведне услове рада; 3) свако има право да користи погодности свих мера које му омогућавају да ужива највиши могући доступни стандард здравља; 4) сви радници и они које они издржавају имају право на социјално осигурање; 5) свако без одговарајућих средстава има право на социјалну и медицинску помоћ; 6) свако има право да користи услуге служби социјалног старања; 7) хендикепиране особе имају право на независност, социјалну интеграцију и на учешће у животу заједнице.

#### **4.4.3.2. Право на рад и право на одговарајуће услове рада по одредбама Ревидиране европске социјалне повеље**

Стране уговорнице прихватају (у Делу II) да обезбеде делотворно остваривање права на рад и запошљавање у циљу постизања пуне запослености уз омогућавање унапређења одговарајуће професионалне оријентације, обуке и рехабилитације. У утврђивању правичних услова рада, стране уговорнице се обавезују да уклоне разлике приликом обављања изузетно опасних послова или

---

<sup>219</sup> Лубарда Б., „Европска социјална повеља – Хармонизација и ратификација“, Правни факултет у Београду, [www.fpn.co.me/fajlovi/fpn/attach...](http://www.fpn.co.me/fajlovi/fpn/attach...) посета сајту 27. 11. 2013. године.

нездравих занимања, да обезбеде или смање број радних сати или додатан број плаћених радних дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима. На овај начин, земље чланице Савета Европе додатно се обавезују да ће у својим законодавствима обезбедити наведену заштиту за раднике, нарочито за оне који су изложени посебно тешким условима рада. Тиме се спречава наступање нежељене инвалидности проузроковане лошим условима рада, несрећом на послу или професионалним болестима које могу да наступе услед обављања послова на изузетно опасним или нездравим радним местима (члан 2). У циљу обезбеђивања ефикасног остваривања права на безбедне и здраве радне услове, државе уговорнице се обавезују, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, да побољшају безбедност и здравље на послу и спрече незгоде и повреде до којих може доћи, а везане су за посао или се дешавају за време посла, посебно тако што би се смањили узроци и ризици до којих неминовно долази у радној средини. С тим у вези посебно се истиче потреба за постепеним унапређењем развоја здравствене службе на послу за све раднике, која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције (члан 3). У нашем правном систему, може се с правом тврдити да је изграђен веома чврст правни механизам потпуне заштите радника на раду, али који се, нажалост, не може остваривати у свом пуном капацитету. Разлози за неостваривање ове заштите леже првенствено у објективним факторима недостатка материјалних средстава како у државном, тако и у приватном сектору. Заштита на раду је узрочно-последично везана за материјално благостање друштва у којем се више или мање примењује.

#### **4.4.3.3. Право на социјално осигурање**

У Ревидираној европској социјалној повељи у члану 12 утврђује се намера да државе потписнице овог акта обезбеде ефикасно остваривање права на социјално осигурање те се стога обавезују: 1) да успоставе или одрже систем социјалног осигурања; 2) да одрже систем социјалног осигурања на задовољавајућем нивоу, макар једнак оном који је потребан за ратификацију



Европског кодекса социјалне сигурности; 3) да настоје да поступно подигну систем социјалног осигурања на виши ниво; 4) да предузму кораке, закључивањем одговарајућих билатералних и мултилатералних споразума, или на други начин, и зависно од услова постављених у таквим споразумима, како би обезбедили:

а) једнак третман држављана других држава уговорница са третманом сопствених држављана, у погледу права на социјално осигурање, укључујући задржавање погодности које проистичу из законодавства о социјалном осигурању, без обзира на кретања која заштићена лица могу да предузму између територија страна уговорница;

б) додељивање, одржавање и наставак права из социјалног осигурања таквим средствима као што је акумулација осигурања или периода запослености који су остварени према законодавству сваке од страна уговорница.

Према члану 12. тачке 1-3 ове повеље, Србија је дужна да свој систем социјалне сигурности одржава на задовољавајућем нивоу и да га постепено подиже на виши ниво. Одредбом члана 20. став 2. предвиђено је да се достигнути ниво људских права не може смањивати. Овај уставни принцип односи се и на пензијско и инвалидско осигурање из члана 70. Устава јер и оно припада корпусу људских права који је уређен одредбама чл. 27-74. Устава. Пензије и плате имају заједничко порекло у раду. Рад је заједнички основ за њихово остваривање, али у контексту демографске солидарности разлићитих генерација. Матрица те солидарности је следећа: садашња радно-активна генерација ради и за генерацију која је навршила радни век, како би, кад њено време рада истекне, наредна радно-активна генерација радила и за њу. Рад раније, садашње и будуће генерације повезују доприноси које свака генерација, док ради, издваја из својих примања за јавне фондове из чијих средстава се исплаћују пензије<sup>220</sup>.

Одржавање права из социјалног осигурања је императив сваке законодавне и извршне власти држава потписница овог регионалног – европског

<sup>220</sup> Ивошевић, З., „Политика“ од 04.12.2014. чланак објављен под насловом „Пензије: немогућа мисија сурогат закона“. „Систем пензијског осигурања уређује Закон о пензијском и инвалидском осигурању. То је, са становишта члана 97. тачка 8. Устава једини меродаван закон којим се могу уређивати права корисника пензија. Зато и спада у категорију системских закона Закон о привременом уређивању начина исплате пензија нема тај капацитет, па не може да уређује оно што спада у материју системског закона“.

уговора. Политика очувања стеченог стандарда социјалне сигурности је уставни задатак сваке државне политике, па и политике наше државне власти. На очување те политике се обавезала овом Ревидираном европском социјалном повељом и Уставом Републике Србије те стога свако умањење стечених права уноси несклад у правни систем и неповерење у државни апарат који га спроводи.

#### **4.4.3.4. Право на професионалну оријентацију и професионалну обуку особа са инвалидитетом**

Особе са инвалидитетом у Ревидираној европској социјалној повељи добиле су значајно место у препознавању потреба да се реше проблеми који се тичу професионалног избора и напретка у професији кроз обавезу земаља потписница да обезбеде или промовишу, према потреби, службу која ће помагати свим лицима, у остваривању ове потребе. Да би се обезбедило ефикасно остваривање права на професионалну обуку, стране уговорнице се обавезују да обезбеде техничку и професионалну обуку свих лица, укључујући и хендикепирана лица, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, и да обезбеде доступност вишег техничког и универзитетског образовања која би се заснивала искључиво на индивидуалним способностима (чл. 6. и 7).

Република Србија, као потписница наведеног акта, прихватила је постављене принципе и у више својих закона и других прописа уградила конкретне одредбе које се односе на рад, запошљавање, професионалну оријентацију особе са инвалидитетом. У даљем раду, кроз тему радноправног статуса особа са инвалидитетом биће анализирани и приказани прописи који регулишу ова питање.

#### **4.4.3.5. Право хендикепираних лица на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице**

Да би се обезбедило остваривање права хендикепираних лица, без обзира на узраст или природу неспособности, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, стране уговорнице посебно се обавезују:

1) да предузму неопходне мере како би се хендикепираним лицима обезбедило потребно усмерење, образовање и професионална обука, у оквиру редовних механизма кад год је то могуће, или када то није могуће, помоћу специјализованих установа, јавних или приватних; 2) да овим лицима унапреде приступ запошљавању и свим мерама које на неки начин охрабрују послодавце да запосле или и даље запошљавају хендикепирана лица у уобичајеној радној средини и да прилагоде радне услове потребама хендикепираних или, када тако нешто није могуће због разлога онеспособљености, да организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагоде степену неспособности (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.

## **V. ПРОБЛЕМИ ЕВИДЕНТИРАЊА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ИНСТИТУЦИЈАМА**

### **5.1. Уопште о статистичкој верификацији постојања особа са инвалидитетом**

Пораст броја лица са инвалидитетом, а самим тим и пораст броја њихових захтева за неки од видова заштите, социјалне сигурности, здравствене заштите или запошљавања, подразумева озбиљан приступ питању евидентирања и устројавања базе података о особама са инвалидитетом. Овај задатак је у надлежности више различитих министарстава, али изискује и учешће одговарајућих стручњака.

У прошлости држава није водила уредну евиденцију о бројности инвалидске популације.<sup>221</sup> Посебан проблем постојао је око евидентирања броја особа са инвалидитетом, првенствено у мањим срединама.

---

<sup>221</sup> У истраживању које је вршио Љубомир Петровић (под називом „Дискриминација инвалида у југословенском друштву 1918–1941. године“), а у оквиру пројекта Института за савремену историју „Историја српских (југословенских) државних институција и знаменитих личности у 20. веку“, који се финансира из средстава Министарства за науку, технологију и развој Републике Србије (пројекат бр. 1194), утврдио неколико битних чињеница везаних за проблем статистичке верификације броја особа са инвалидитетом у наведеном истраживачком периоду. Најважнији извор података о броју особа са инвалидитетом налазио се у годишњим извештајима УРИ-а (Удружење ратних инвалида Југославије). Аутор у свом истраживању наводи да се у годишњем извештају УРИ-а за период 1934/35, исплаћивало 52.425 признатих ратних инвалидина. Тек средином и крајем тридесетих година стидљиво се наговештавала потреба државних институција за статистичким прегледом броја инвалида и тражила помоћ инвалидских организација у обављању тих задатака. По тим подацима, у држави је постојало 88.693 детета ометена у развоју, од чега само 540 социјално и образовно збринутих малишана у седам завода који су им могли пружити неке могућности за образовно и професионално усавршавање. Од укупног броја, било је: 11.536 слепих, 16.571 глувонем, 38.000 са физичким оштећењима и 22.586 „слабомислене“ деце. Због немарности званичних институција у изворима постоји велико размимоилажење у погледу стварног броја ратних и цивилних инвалида. Према првим доступним и непотврђеним подацима, припремљеним за Мировну конференцију у Паризу 1919–1920. године само је у Србији било 1.247.435 погинулих грађана, од чега 402.435 војника и 264.000 ратних инвалида (Момчило Исић, *Сељаштво у Србији 1918–1925. године*, Београд, 1995, стр. 25–26).

По другој незваничној статистици, коју је изнео један од правних експерата, иначе и сам ратни инвалид, на територији Краљевине СХС било је 74.537 особа са инвалидитетом стеченим у ратовима 1875–1918. године. Удружење ратних инвалида постало је једини донекле успешни заступник

У сеоским срединама и у мањим градовима не постоје скоро никакве могућности да се дође до особа са инвалидитетом како би се сазнао њихов број и установиле њихове потребе, а самим тим и да им се пружи одговарајућа помоћ или обука. Постоје извесне активности државних органа и јединица локалне самоуправе, понекад уз учешће неких невладиних организација, на помоћи око евалуације и социјализације особа са инвалидитетом. Самим тим се и „открива“ на неки начин колико има особа са инвалидитетом.

Имајући у виду да се инвалидност може стећи самим рођењем или током живота (у детињству, младости, на раду или ван рада), важно је у процес евидентирања укључити: предшколске установе, школе, здравствене установе, центре за социјални рад, центре за избегла и расељена лица и друге јавне организације које се баве особама са инвалидитетом. Број оваквих особа расте пропорционално са растом броја становника. Њихово учешће у светској популацији је око 10% са тенденцијом раста. На то указују разна истраживања спроведена у органима и организацијама Уједињених нација (нарочито Међународне организације рада) као и органа Европске уније о чему ће бити речи.

## 5.2. Евиденције о особама са инвалидитетом

Пре Другог светског рата држава је показивала слабост, тромост и неразумевање потребе за утврђивањем броја лица која су сматрана особама са инвалидитетом. Истраживањем овог проблема посебно се бавио историчар

---

њихових интереса. Током 1935. године процењивало се да УРИ има око 88.000 чланова, од чега 45.000 ратних инвалида, 32 обласна и 579 месних одбора (из „Извештаја о раду у 1934–1935. години, стр. 6).

Вихор грађанског рата у Русији 1918–1921. године, изазвао је егзодус између 700.000 и 2.500.000 људи. Део избеглица привремено се настанио у Југославији. Руски официри и војници ратне избеглице, а средином 1935. године било је 2.370 лица са инвалидитетом која су имала 1.072 породице, постали су, одлуком Средишног одбора из 1935, аутономна секција УРИ. Били су под покровитељством кнеза Павла Карађорђевића. Више од 50% руских инвалида и породица палих бораца примало је новчану потпору.

Љубомир Петровић,<sup>222</sup> констатујући да се средином и крајем тридесетих година стидљиво наговештавала потреба државних институција за статистичким прегледом броја инвалида и тражила помоћ инвалидских организација у обављању тих задатака. Занимљиво је да се није говорило о року у којем би се обавио такав сложен подухват. Средишни одбор Удружења ратних инвалида одлучио је да своје обласне одборе, за подмиривање великих трошкова прикупљања статистичког материјала, подржи сумом од 300.000 динара.<sup>223</sup> Избијање Другог светског рата спречило је остваривање планова. По подацима из 1928. године, у држави је постојало 88.693 детета ометена у развоју, од чега само 540 социјално и образовно збринутих малишана у седам завода који су им могли пружити неке могућности за образовно и професионално усавршавање.

Због немарности званичних институција, постоји велико размимоилажење у погледу стварног броја ратних и цивилних инвалида. Према првим доступним и непровереним подацима припремљеним за Мировну конференцију у Паризу 1919–1920. године у Србији је било 264.000 ратних инвалида.<sup>224</sup>

После Другог светског рата, евидентирање броја војних инвалида и решавање њихових проблема и проблема њихових породица било је обухваћено јединственим прописима на савезном нивоу. Тачан број ратних и цивилних инвалида није се поуздано знао. Земља се опорављала од рата и последица ратних дејстава, па се њиховом евидентирању није могла посветити пуна пажња. Материјални положај државе није омогућавао посебне погодности и бенефиције за осакаћене и инвалидне особе.

Актуелна обавеза вођења евиденција о запосленим особама са инвалидитетом прописана је Законом о евиденцијама у области рада,<sup>225</sup> као и

<sup>222</sup> Петровић, Љ., „Дискриминација инвалида у Југословенском друштву 1918–1941. године – Облици социјалне репресије над особама са инвалидитетом“, Министарство за науку, технологију и развој Републике Србије (пројекат бр. 1194).

<sup>223</sup> Извештај Средишног одбора Удружења ратних војних инвалида Југославије о раду 1935–1937. године, Београд, 1937, стр. 9.

<sup>224</sup> Исић, М., *Селаштво у Србији 1918–1925*, Београд, 1995, стр. 25–26.

<sup>225</sup> Закон о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, бр. 46/96). Обавеза вођења евиденција о запосленим лицима прописана је у члану 2. тачка 1. У члану 5. истог закона прописују се и садржај и начин вођења евиденција. Послодавац је дужан да води евиденције о запосленима, и

Одлуком о јединственим методолошким принципима за вођење евиденција у области рада и обрасцима пријава и извештаја.<sup>226</sup> У складу са наведеним прописима, послодавци су дужни да воде евиденције о инвалидитетима услед повреде на послу и професионалних болести на прописан начин, о чему се стара ресорно министарство.<sup>227</sup>

### **5.3. Прописи о евиденцијама особа са инвалидитетом у неким законским и подзаконским актима**

У последњих неколико деценија донето је низ закона и правилника за устројавање и вођење евиденција о броју особа са инвалидитетом по различитим основама и из различитих потреба и разлога.

Статистички метод утврђивања и класификовања особа са инвалидитетом почео је да се постепено уводи, рекло би се, без посебно осмишљене систематике и реда. Више институција државне власти и државних органа, према својим потребама и због обављања послова из своје надлежности, прихватило се нужно посла устројавања вођења евиденција ових лица.

Прописи о евидентирању података релевантних за положаја особа са инвалидитетом расути су у више законских и подзаконских аката, што показује да се овом питању није посвећивало довољно пажње и да се проблем ове велике групе становништва налазио на маргинама друштвене и законске регулативе.

Стога је неопходно да се у анализи постојећих несистематизованих прописа који регулишу питања евиденција везаних за особе са инвалидитетом учини организован напор на сакупљању и систематизовању параметара за целовито сагледавање и уређивање питања евиденција у овој области.

---

то уношењем прописаних података у картотеке, књиге, обрасце, средства за аутоматску обраду података и друга средства за вођење евиденција.

<sup>226</sup> Одлука о јединственим методолошким принципима за вођење евиденција у области рада и обрасцима пријава и извештаја („Службени лист СРЈ“, бр. 40/97, 25/00).

<sup>227</sup> „Избор судске праксе“, бр. 2/2010, „Глосаријум“, Мишљење Министарства за рад и социјалну политику број: 011-00-1081/2007-02 од 21.12. 2007. године.

У поглављу шест Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>228</sup> предвиђено је вођење евиденције у области запошљавања (врсте евиденција, евиденције лица која траже запослење, евиденције о послодавцу, евиденције о обвезнику доприноса за осигурање за случај незапослености, евиденције о потреби за запошљавањем и начин вођења евиденција). У конкретизацији тог закона, надлежни министар донео је Правилник о ближој садржини података и начину вођења евиденција у области запошљавања<sup>229</sup> којим су утврђене обавезе вођења евиденција о особама са инвалидитетом. Правилник уређује начин вођења евиденција, садржину података и обрасце на којима се воде евиденције у области запошљавања у складу са одредбама Закона о запошљавању.<sup>230</sup> У овом правилнику утврђено је које све податке садржи евиденција о незапосленим особама са инвалидитетом, о особама које траже промену запослења, евиденције о послодавцу, садржај евиденције о обвезнику доприноса за осигурање за случај незапослености, садржај посебне евиденције и друге релевантне податке у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом.

У складу са одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, надлежни министар је донео и Правилник о начину праћења обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања те обавезе.<sup>231</sup> Овај правилник налаже послодавцу да једном месечно попуњава прописани образац о извршењу обавезе запошљавања особе са инвалидитетом, приликом коначне исплате зарада, односно вршења обрачуна

---

<sup>228</sup> У Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09), предвиђен је прецизно, у укупно 14 чланова подељених у шест поглавља, начин вођења евиденција у вези са спровођењем поступка запошљавања незапослених лица.

<sup>229</sup> У Правилнику о ближој садржини података и начину вођења евиденција у области запошљавања („Службени гласник РС“, бр. 36/09) предвиђено је у члану 4. да евиденција о незапосленима садржи и податке о инвалидности и процени радне способности, осим за лица чији је процењени радни учинак мањи од трећине радног учинка запосленог на уобичајеном радном месту, односно који могу остварити право на радно ангажовање као радно терапијску активност. У тачки 12. истог члана предвиђена је обавеза евидентирања учешћа лица у мерама активне политике запошљавања и мерама и активностима професионалне рехабилитације. Овај правилник и у чл. 4, 6, 7, 12, 16, 22. и др. предвиђа вођење евиденција о особама са инвалидитетом.

<sup>230</sup> На основу члана 94. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, министар надлежан за послове запошљавања донео је Правилник о ближој садржини података и начину вођења евиденција у области запошљавања („Службени гласник РС“, бр. 15/2010).

<sup>231</sup> Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе („Службени гласник РС“, бр. 33/10).



доприноса за обавезно социјално осигурање без исплате зараде и да је уредно проследи јединици Пореске управе надлежне према месту седишта послодавца.

Пример увођења добрих евиденција налазимо у Закону о здравственој заштити,<sup>232</sup> који здравственим установама и организацијама налаже да воде „здравствену евиденцију и да у прописаним роковима достављају индивидуалне, збирне и периодичне извештаје надлежном заводу, односно институту за јавно здравље затим на захтев судских органа, органа старатељства, органима надлежним за послове статистике (када је то прописано законом), као и другим организацијама на начин прописан посебним законом“. Загарантована је тајност података из медицинске документације пацијената која се обрађује и доставља за индивидуалне, збирне и периодичне извештаје, односно која се обрађује за здравствену документацију и евиденције.<sup>233</sup>

<sup>232</sup> У Закону о здравственој заштити („Службени гласник РС“, бр. 18/02, 88/10, 57/11, 119/12 и 45/13), члан 14. тачка 9), утврђује се „обавезе послодавца да из својих средстава финансира и води евиденцију и прати оболевање, повређивање и одсутност са посла и смртност, посебно од професионалних болести, болести у вези са радом, повреда на раду и других здравствених оштећења која утичу на привремену или трајну измену радне способности“. Пацијент има право на увид у своју медицинску документацију, као и загарантовано право на тајност својих података (чл. 36. и 37).

<sup>233</sup> Закон о евиденцијама у области здравствене заштите („Службени гласник СРС“, бр. 14/81, 24/85, 26/85, 6/89 и „Службени гласник РС“, бр. 44/91, 53/93, 67/93, 67/93, 48/94 и 101/05 – др. закон), чл. 2. и 4: „При вођењу евиденција, састављању и достављању прописаних извештаја, примењују се јединствени методолошки принципи и статистички стандарди за вођење евиденције...“; члан 5: „У евиденцији о посетама здравственим услугама, утврђеним обољењима, стањима и повредама, установљеној Законом о евиденцијама у области здравства (‘Службени лист СФРЈ’, број 28/78) податке о трајању привремене неспособности, односно спречености за рад, рачунајући од првог дана привремене неспособности посебно се води, и то због: 1. болести и повреде, 2. повреде на раду. Здравствене организације воде основну медицинску документацију, и то о деци са сметњама у психофизичком развоју; радницима који раде на пословима и задацима под посебним условима рада; радницима оболелим од професионалне болести; лицима на стационарном лечењу, порођају или рехабилитацији за лица чије је пребивалиште, односно место рада на територији на којој дом здравља обавља делатност. Домови здравља воде потребне евиденције у области здравствене статистике; о уживаоцима опојних дрога, о заразним болестима и друго. О стању и мерама заштите и унапређења човекове средине – орган управе надлежан за послове санитарне инспекције, здравствене организације и друга организација која се у оквиру своје делатности бави проблемима заштите ваздуха, вода, земљишта, људске и сточне хране од јонизујућих зрачења и других штетних материја, појава и узрочника који угрожавају живот и здравље људи...“

Законом о пензијском и инвалидском осигурању уређено је вођење матичне евиденције о осигураницима и корисницима права<sup>234</sup> у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање. Она се води по јединственим методолошким принципима применом јединственог кодекса шифара. Поменути закон прецизно прописује податке које треба да доставе осигураници, обвезници уплате доприноса, као и податке који се уносе о корисницима права, посебно потврђујући да се подаци и евиденције чувају 30, односно 40 година или трајно.

Вођење јединствене евиденције о обвезницима уплате доприноса за обавезно социјално осигурање, као и централна база о корисницима права на једно од три врсте осигурања (за случај незапослености, здравствено осигурање, пензијско и инвалидско осигурање), регулисани су Законом о централном регистру обавезног социјалног осигурања<sup>235</sup> чија је потпуна примена почела од 1. јануара 2013. године.

Закон о социјалној заштити<sup>236</sup> прописује да се о корисницима, и о правима и услугама који су им пружени, води евиденција у складу са наведеним законом и другим прописима. Установе социјалне заштите дужне су да евиденцију

<sup>234</sup> Матична евиденција о осигураницима и корисницима права из пензијског и инвалидског осигурања, регулисана је чл. 125. до 149. Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

<sup>235</sup> Закон о централном регистру обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС“, број 30/10) устројава и води јединствену електронску базу података о обвезницима доприноса за обавезно социјално осигурање и осигураним лицима и члановима њихових породица који остварују права из обавезног социјалног осигурања у складу са законима који уређују здравствено осигурање, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености.

Предвиђена евиденција у Централном регистру биће корисна интегрисана и транспарентна слика коришћења права из обавезног социјалног осигурања (из области запошљавања, здравственог, пензијског и инвалидског осигурања).

Од доношења овог закона учињене су многе припреме и заједничке акције у све три установе обавезног социјалног осигурања (Фонд пензијског и инвалидског осигурања, Национална служба за запошљавање и Фонд за здравствену заштиту) на прикупљању, сређивању и упаривању података из матичне евиденције о осигураницима и корисницима права, као и сарадња на сређивању евиденција, односно упаривању података којима располажу Пореска управа Републике Србије и Агенција за регистар привредних субјеката.

<sup>236</sup> Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС“, број 24/11) у члану 23. уређује начин вођења евиденција, врсту и садржину потребне документације, као и начин чувања података, затим лица овлашћена за вођење и унос података у евиденције, рокове за остваривање и обраду података, као и који се подаци сматрају поверљивим. Начин ослобађања од чувања службене тајне прописује министар надлежан за послове социјалне заштите.

обезбеде од неовлашћеног приступа, умножавања и злоупотребе, независно од тога у ком облику је вођена евиденција (електронска или папирната).

Закон о заштити података о личности<sup>237</sup> служи као брана покушајима злоупотребе података о особама са инвалидитетом и излагању јавности приватности и саопштавања нежељених информација личног карактера.

Према Закону о здравственом осигурању,<sup>238</sup> установе које спроводе здравствену заштиту дужне су да воде, поред осталих, и евиденције које се односе на пријаву података о повреди на раду, податке о настанку професионалне болести, евиденција о коришћењу права из обавезног здравственог осигурања, као што су медицинско-техничка помагала и имплантати, податке о коришћењу права у вези са професионалном болешћу или повредом на раду, податке о упућивању на надлежну комисију за вештачење радне способности и утврђивању постојања или непостојања инвалидитета. У циљу комплетирања постојећих евиденција наведени закон дозвољава да се по службеној дужности могу тражити подаци о осигураним лицима и од других надлежних државних органа и организација.

Закон о раду<sup>239</sup> обавезује послодавца да води и евиденцију о корисницима права из инвалидског осигурања. Евиденција о корисницима права из инвалидског осигурања за појединог корисника почиње да се води даном стицања својства запосленог инвалида рада, односно даном распоређивања на друго радно место због непосредне опасности од наступања инвалидности, а престаје даном престанка тих права, односно даном престанка радног односа. (Права из области инвалидског осигурања по ранијим законима о пензијском и инвалидском осигурању престала су да постоје, тако да данас можемо говорити о веома малом

---

<sup>237</sup> Закон о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08 и 104/09) у члану 1. уређује услове за прикупљање и обраду података, као и поступак пред надлежним органом за заштиту података о личности, обезбеђење података, евиденција, изношење података из Републике Србије. Заштита података о личности обезбеђује се сваком физичком лицу без обзира на држављанство, расу, године живота, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење, националну припадност, социјално порекло и статус, имовно стање, рођење, образовање, друштвени положај и друга лична својства. Мере заштите података који се архивирају искључиво у историјске, статистичке и научноистраживачке сврхе уређују се посебним прописом.

<sup>238</sup> Закон о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, бр. 107/05, 109/05, 57/11, 110/12 – одлука УС) у чл. 115. до 120. уређује вођење поменутих евиденција које се могу односити и на податке о особама са инвалидитетом.

<sup>239</sup> Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13, 75/14).

броју особа са инвалидитетом која су остала у радном односу а која још увек користе права по ранијем Закону о пензијском и инвалидском осигурању.)

#### **5.4. Део једног истраживања и проблеми евиденција особа са инвалидитетом**

У једном широком и свеобухватном истраживању проблема запошљавања особа са инвалидитетом, које је спровео Балкански фонд за локалне иницијативе (БЦИФ),<sup>240</sup> потврђена је чињеница о непостојању евиденција о особама са инвалидитетом, односно о постојању података који су дифузно распоређени и расејани по разним установама, институцијама и организацијама. Истраживање је спроведено у неразвијеној општини Трстеник, у којој не постоје базе података нити егзактни подаци о броју и структури особа са инвалидитетом. Постоје парцијални подаци у Центру за социјални рад, Дому здравља, локалној самоуправи, Фонду пензијског и инвалидског осигурања, постојећим општинским и регионалним удружењима. Према подацима добијеним током истраживања за потребе акционог планирања, на територији општине Трстеник живи 2.141 особа са инвалидитетом. Податак о броју особа са инвалидитетом мора се узети са одређеном резервом због многих фактора који утичу на истраживање када је овако осетљива тема у питању. Породице које имају дете са тешкоћама у развоју (има их 281) живе на рубу сиромаштва, уз велике жртве и одрицања покушавају да га задрже у најприроднијем окружењу. Свакодневно се суочавају са бројним проблемима: психолошким, здравственим, економским, социјалним итд. У Трстенику не постоји ниједан отворен облик заштите осим постојећег дневног

<sup>240</sup> Балкански фонд за локалне иницијативе (БЦИФ) израдио је приручник у оквиру пројекта „Преко запошљавања до инклузије особа са инвалидитетом у Србији“ у партнерству са Фондацијом Soft Tulip из Холандије, као и Асоцијацијом за промовисање инклузије, Иницијативом за одрживи развој „Мостови“, Удружењем за подршку особама са развојним тешкоћама „Наша кућа“, Удружењем за помоћ МНРО „Плава птица“ и Удружењем за помоћ МНРО Трстеник из Србије, а које финансира Европска унија у оквиру програма „Подршка цивилном друштву“ у Републици Србији. У наведеном приручник приказано је и истраживање Удружења за помоћ МНРО Трстеник у Трстенику.

боравка. Као једини модел образовања функционише „специјално“ одељење локалне основне школе. Особе са сметњама у развоју и њихове породице често су биле само пасивни примаоци материјалних давања, и ретко су или никада нису активно учествовале у процесу доношења одлука везаних за смештај, образовање и врсту потребне подршке.

Узимајући у обзир да су особе са инвалидитетом веома хетерогена група, и већи део њихових потреба се разликује. Систем услуга социјалне заштите не постоји, повремено се путем јавних радова реализују услуге помоћи у кући за старе, али без едукације пружалаца услуга и одрживости. Овакав пример евидентирања особа са инвалидитетом и дела њихових потреба, који је изнет у поменутом истраживању спроведеном у једној типичној јединици локалне самоуправе у Републици Србији, представља слику општег стања и положаја ове маргинализоване и рањиве друштвене групе.

## **5.5. Неке чињенице о особама са инвалидитетом према подацима УН<sup>241</sup>**

Наводимо само неке податке о особама са инвалидитетом, који се могу пронаћи на сајту Уједињених нација:

1) Око 10% светске популације, односно 650 милиона људи, живи са инвалидитетом. Они су највећа мањина у свету. Ова цифра се повећава кроз прираштај становништва, напредак медицине и процес старења – каже Светска здравствена организација (WHO).

2) У земљама где је очекивани животни век преко 70 година, особа проведе око осам година (или 11,5% свог живота) живећи са неком врстом инвалидитета.

3) Према програму за развој (UNDP), 80% особа са инвалидитетом живи у земљама у развоју.

---

<sup>241</sup> Подаци преузети са сајта УН, <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>, приступљено сајту 23. 5. 2013. године.

4) Инвалидност се чешће појављује код мање образованих група у земљама чланицама Организације за економску сарадњу (OECD). У просеку 19% мање образованих особа има неки инвалидитет у поређењу са 11% боље образованих. У већини земаља већи је проценат жена са инвалидитетом него мушкараца.

5) Светска банка процењује да 20% од најсиромашнијих у свету има неки инвалидитет. Ове људе и у њиховим срединама третирају као најугроженије.

6) Жене са инвалидитетом су у двоструко неповољнијем положају јер су искључене из друштва због родне припадности и због инвалидитета.

7) Жене и девојчице са инвалидитетом су посебно изложене злоупотребама. Истраживање које је рађено у Индији показало је да су дословно све жене и девојчице са инвалидитетом које су учествовале у том истраживању биле жртве насиља у породици, да је 25% жена са интелектуалним инвалидитетом било силовано, као и да је 6% жена било подвргнуто принудној стерилизацији.

8) Према подацима Уницефа, 30% деце која живе на улици има неку врсту инвалидитета.

9) Смртност деце са инвалидитетом достиже 80% у земљама где је иначе смртност деце до пет година испод 20%, према подацима Одељења за међународни развој Велике Британије.

10) Компаративне студије показују да само 45 земаља на свету има антидискриминационе законе и друге законе који се специфично односе на особе са инвалидитетом.

11) Према подацима Унеска 90% деце са инвалидитетом у земљама у развоју не иде у школу.

12) Глобални проценат писмености је само 3% међу одраслим особама са инвалидитетом, од чега је само 1% жена, према UNDP студији из 1998. године.

13) Међународна организација рада (ILO) процењује да око 386 милиона људи који су старосно радно способни има неки инвалидитет. Процент незапослености особа са инвалидитетом достиже чак 80% у неким земљама. Врло често послодавци сматрају да особе са инвалидитетом не могу да раде.

14) Истраживање које је рађено 2004. године у Сједињеним Америчким Државама показало је да је запослено само 35% особа са инвалидитетом који су

старосно радно способни, док је тај проценат 78% код исте старосне групе особа без инвалидитета; 78% испитаника са инвалидитетом рекли су да би волели да раде, али да не успевају да нађу посао.

15) На свако дете које је убијено у рату долазе још три која су повређена и имају као последицу неки трајни инвалидитет; у неким земљама и до четвртине случајева стеченог инвалидитета јесте резултат насиља и повреда – подаци Светске здравствене организације; истраживања показују да је насиље над децом са инвалидитетом бар 1,7 пута веће него над њиховим вршњацима без инвалидитета.

16) Иако особе са инвалидитетом представљају значајних 5% до 6% становништва Индије, њихове потребе за запошљавањем остају незадовољене, каже студија индијског Националног центра за промоцију запошљавања за особе са инвалидитетом, упркос томе што је њих 3% запослено у државним органима. Од око 70 милиона особа са инвалидитетом у Индији, само 100.000 су успели да се запосле у индустрији.

17) Истраживање спроведено у Сједињеним Америчким Државама у 2004. години показало је да само 35% радно способних особа са инвалидитетом у ствари ради, у односу на 78% оних без инвалидитета. Две трећине испитаника са инвалидитетом рекли су да би желели да раде, али да не могу да нађу посао.

18) Студија Рудгерс универзитета из 2003. године открила је да су особе са физичким и менталним инвалидитетом и даље веома слабо заступљене у радном односу у Америци. Једна трећина анкетираних послодаваца каже да особе са инвалидитетом не могу ефикасно да обављају потребне радне задатке. Други најчешћи разлог за незапошљавање особа са инвалидитетом јесте страх од скупих специјалних објеката. Компаније наводе да особе са инвалидитетом имају већу стопу задржавања на послу.

19) Друга америчка истраживања показују да је након годину дана радног односа, стопа задржавања особа са инвалидитетом на послу 85%.

20) Хиљаде особа са инвалидитетом биле су успешне као власници малих предузећа, према подацима америчког министарства рада.

## **VI. ЕВРОПСКА СТРАТЕГИЈА ЗА ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ – 2010–2020 – ОБНОВЉЕНО ОПРЕДЕЉЕЊЕ ЗА ЕВРОПУ БЕЗ ПРЕПРЕКА<sup>242</sup>**

### **6.1. Циљ и опредељења Стратегије**

У Европској унији једна од шест особа живи са неким обликом инвалидитета,<sup>243</sup> који се креће од благог до тешког облика, што значи да постоји око 80 милиона особа које су често спречене да у потпуности учествују у друштву и привреди услед препрека са којима се суочавају у својој животној средини или као последица ставова околине. Стопа сиромаштва особа са инвалидитетом је 70% виша од просека,<sup>244</sup> делом услед ограниченог приступа запошљавању.

Више од једне трећине особа старијих од 75 година поседује облик инвалидитета који их у извесној мери ограничава, а у више од 20% случајева их знатно ограничава.<sup>245</sup> Ове вредности ће неминовно расти услед старења становништва Европске уније.

Циљ ове стратегије је да повеже укупан потенцијал Европске повеље о основним правима, Споразума о функционисању Европске уније и Конвенције УН, те да у потпуности искористи Стратегију Европа 2020. и њене инструменте. Њоме

---

<sup>242</sup> Саопштење Комисије упућено Европском парламенту, Савету, Европском економском и социјалном комитету и Комитету региона – Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010–2020: Обновљено опредељење за Европу без препрека. /СЕЦ(2010) 1232/,/СЕЦ(2010)1234), Брисел. 15. 11. 2010. године, ЦОМ (2010) 636 финал. До краја 2013. године Комисија ће Комитету Уједињених нација за права особа са инвалидитетом (чл. 35. и 36. Конвенције УН) поднети извештај о напретку у остваривању ове стратегије, у коме ће бити наведен статус имплементације активности, напредак који су земље оствариле и извештај ЕУ. Комисија ће користити статистичке и друге прикупљене податке за илустрацију промена диспаритета између особа са инвалидитетом и популације у целини и за дефинисање индикатора, који се односе на инвалидитет повезаних са циљевима Стратегије Европа 2020. у областима образовања, запошљавања и смањења сиромаштва. То ће бити прилика за ревизију Стратегије и предвиђених активности.

<sup>243</sup> Ad hoc modul о запошљавању особа са инвалидитетом Анкете ЕУ о радној снази (AŽS АНМ) 2002.

<sup>244</sup> Истраживање ЕУ о приходима и животним условима (EU-SILC), 2004.

<sup>245</sup> AŽS АНМ и EU-SILC 2007.



се покреће процес оснаживања особа са инвалидитетом на начин који ће им омогућити пуно учешће у друштву на једнаким основама са другим људима. Како становништво Европе буде старило, ове активности ће имати већи утицај на квалитет живота становника Европе. Институције ЕУ и државе чланице позивају се на сарадњу, у оквирима ове стратегије, у циљу изградње Европе без препрека за све њене грађане.<sup>246</sup> Европска унија и њене државе чланице чврсто су посвећене побољшању социјалног и економског положаја особа са инвалидитетом.

У члану 1. Повеље Европске уније о основним правима наводи се да је „људско достојанство неповредиво. Оно мора бити поштовано и заштићено.“ У члану 26. наводи се да „Европска унија признаје и поштује права особа са инвалидитетом на мере креиране у циљу обезбеђења њихове независности, социјалне и професионалне интеграције и учешћа у животу заједнице“. Чланом 21. се забрањује сваки вид дискриминације по основу инвалидитета.

Споразум о функционисању Европске уније (Treaty on the Functioning of the EU – TFEU) захтева да се Унија бори против дискриминације засноване на инвалидитету при дефинисању и имплементацији својих политика и активности (члан 10) дајући јој овлашћење да усваја законе који се односе на забрану такве дискриминације (члан 19).

Конвенција Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом, први правно обавезујући међународни инструмент за заштиту људских права, чије су потписнице Европска унија и државе чланице, ускоро ће се примењивати широм Европске уније.<sup>247</sup> Ова конвенција захтева од држава чланица да штите и бране сва људска права и основне слободе особа са инвалидитетом. Према дефиницији датој у Конвенцији, особе са инвалидитетом су оне особе које имају дуготрајна физичка, ментална, интелектуална или сензорна оштећења која их, у интеракцији са различитим препрекама, могу омести у пуном и делотворном учешћу у друштву на једнаким основама са другима.

---

<sup>246</sup> Из Закључка Стратегије.

<sup>247</sup> Договорено 2007. године, а потписале су све земље чланице и ЕУ; до октобра 2010. године ратификовало ју је 16 држава чланица (БЕ, ЦЗ, ДК, ДЕ, ЕС, ФР, ИТ, ЛВ, ЛТ, ХУ, АТ, ПТ, СИ, СК, СЕ, УК) док су остале у процесу да то учине.

Прихватањем наведених резолуција Европског парламента и Савета,<sup>248</sup> Европска комисија<sup>249</sup> ће сарађивати са државама чланицама да би уклонила сметње остварењу Европе без препрека. Европска Стратегија за особе са инвалидитетом 2010–2020. представља оквир за деловање на нивоу Европе, као и за националне активности усмерене на бављење проблемима другачијег положаја мушкараца, жена и деце са инвалидитетом.

Пуно економско и социјално учешће особа са инвалидитетом од кључног је значаја уколико се жели остварити успех Стратегије Европске уније Европа 2020.<sup>250</sup> у постизању паметног, одрживог и инклузивног раста.

Економска криза негативно се одразила на положај особа са инвалидитетом, чиме потреба за деловањем постаје још хитнија. Ова стратегија има за циљ побољшање живота појединаца, као и остваривање шире лепезе користи за друштво и економију не оптерећујући непотребно привреду и управе. Стратегија ће својим остварењем омогућити пре свега уклањање препрека.<sup>251</sup>

## 6.2. Кључне области деловања Стратегије

Европска Комисија је идентификовала осам кључних области деловања ка постизању општих циљева. То су: 1) приступачност; 2) партиципација; 3) једнакост; 4) запошљавање; 5) образовање и обука; 6) социјална заштита; 7) здравство; 8) међународне активности.

Општи циљ ове стратегије је да оснажи особе са инвалидитетом тако да у потпуности могу да уживају своја права и имају пуну корист од учешћа у

<sup>248</sup> Резолуција Савета (СОЦ 375 од 2. јуна 2010) и 2008/Ц 75/01 и Резолуције Европског парламента Б6-0194/2009, П6\_ТА(2009)0334.

<sup>249</sup> Европска Комисија, Брисел, 15. 11. 2010. године, ЦОМ(2010) 636 финал, Саопштење Комисије упућено Европском парламенту, Савету, Европском економском и социјалном комитету и Комитету региона – Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010–2020: Обновљено опредељење за Европу без препрека/СЕЦ(2010 1323/ СЕЦ(2010) 1324.

<sup>250</sup> ЦОМ(2010) 2020.

<sup>251</sup> Еуробарометар, 2006: 91% сматра да је потребно потрошити више средстава за уклањање физичких препрека за особе са инвалидитетом.

друштву и економији Европе. Стратегијом дефинисане активности биће допуњене активностима и механизмима<sup>252</sup> на националном нивоу.

Стратегија наводи да ће се њени циљеви остваривати на следећи начин:

1) Обезбеђивањем приступачности и робе и услуга (укључујући и јавне услуге) и помагала за особе са инвалидитетом. Приступачност значи да особама са инвалидитетом треба под једнаким условима учинити доступним превозна средства, информације, комуникационе технологије и системе и друге могућности.

2) Остваривањем пуне партиципације особа са инвалидитетом у друштву:

– омогућавањем да уживају све користи које проистичу из држављанства у ЕУ, укључујући њихова грађанска права у Унији. Нека од тих права су право на слободно кретање, право на избор места и начина живота и пуни приступ културним, рекреативним и спортским активностима. На пример, особа која има признат облик инвалидитета и која се сели у другу земљу ЕУ може да изгуби приступ бенефицијама које ужива у својој земљи попут права на слободни или бенефицирани јавни превоз;

– уклањањем административних препрека и препрека које представљају различити ставови у правцу пуног и једнаког учешћа, тако што ће Комисија уложити напоре да се превазиђу препреке на које особе са инвалидитетом наилазе у остваривању својих права у својству појединаца, потрошача, учесника у економском и политичком животу; решавањем проблема за њихову мобилност у ЕУ, коришћењем европске картице за паркирање возила особа са инвалидитетом;

– обезбеђивањем квалитетних услуга, укључујући и приступ личним асистентима, коришћењем структурних фондова и Фонда за рурални развој у циљу подршке развоју услуга у заједници и информисању јавности о положају особа са инвалидитетом које живе у установама резиденцијалног типа, посебно деце и старијих особа;

– побољшањем приступа, спортским, рекреативним, културним организацијама, активностима, догађајима, просторима, роби и услугама, укључујући аудио-визуелне услуге, и производима; промовисањем учешћа на

---

<sup>252</sup> Члан 33. Конвенције (УН) о правима особа са инвалидитетом.

спортским догађајима и организације посебних спортских догађаја за особе са инвалидитетом; истраживањем могућности употребе језика знакова и Брајеве азбуке у њиховом обраћању институцијама ЕУ; приступом гласању да би им се омогућило изборно право; подржавањем прекограничног трансфера ауторских радова у формату који ће им бити доступан; промовисањем коришћења низа изузетака предвиђених Директивом о ауторским правима (Меморандум о разумевању интересних група потписан 14. септембра 2009).<sup>253</sup>

3) Искореењивањем дискриминације по основу инвалидитета, инсистирањем на принципу једнакости свих људских бића. То подразумева коришћење постојећег законодавства ЕУ у циљу заштите од дискриминације и спровођења активне политике против дискриминације. Комисија ће такође обратити пажњу на кумулативне ефекте дискриминације који особе са инвалидитетом потенцијално доживљавају по другим основама попут националне припадности, старости, расе или етничке припадности, пола, вероисповести или уверења или сексуалног опредељења. Европска унија ће својим деловањем подржати и допуњавати националне политике против дискриминације, као и програме промоције равноправности у запошљавању.

4) Омогућавањем што већем броју особа са инвалидитетом да зарађују за живот на отвореном тржишту рада. Европска унија ће својим деловањем подржавати националне напоре усмерене на: анализу положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада; борбу против замки бенефиција за особе са инвалидитетом које их обесхрабрују да уђу на тржиште рада, као и помоћ у њиховој интеграцији на тржишту рада коришћењем Европског социјалног фонда (ESF); развијање активних мера запошљавања; стварање приступачних радних места; развијање услуга за распоређивање на радна места; подршку структурама и обуци на радном месту; промоцију коришћења Регулative о општем изузећу<sup>254</sup> која

<sup>253</sup> Из дела Стратегије који се односи на једно од осам области деловања (део који се односи на партиципацију), како би се уклониле сметње за остваривање Европе без препрека. Стратегија представља оквир за деловање на нивоу Европе, као и за националне активности усмерене на бављење проблемима другачијег положаја мушкараца, жена и деце са инвалидитетом.

<sup>254</sup> Регулativeна комисија (ЕЦ) Бр. 800/2008 (ОЈ Л 21), 9. 8. 2008. године, стр. 3. Треба имати на уму чињеницу да је стопа запослености особа са инвалидитетом тек око 50%. Да би се остварили циљеви раста које је дефинисала ЕУ, потребно је да већи број особа са инвалидитетом буде запослен на плаћеним пословима на отвореном тржишту рада.

предвиђа пружање помоћи државе без претходног обавештавања Комисије. Посебна пажња биће посвећена младима са инвалидитетом при њиховом преласку са образовања на посао. Комисија ће се бавити и питањима мобилности између радних места на отвореном тржишту рада и у заштићеним радионицама путем размене информација и међусобног учења. У сарадњи са социјалним партнерима, бавиће се и samozapoшљавањем, оспособљавањем за обављањем квалитетних послова, укључујући и аспекте попут радних услова и напредовања у каријери. Комисија ће интензивније помоћи добровољним иницијативама које промовишу управљање различитостима на радном месту, попут повеља о различитости које су потписали послодавци и Иницијативе за социјално пословање. Све ово је важно због тога што квалитетно радно место обезбеђује економску независност, поспешује лично остварење и представља најбољу заштиту од сиромаштва.

Европска унија ће обезбедити пуно спровођење Директиве 2000/78ЕЦ<sup>255</sup> којом се забрањује дискриминација при запошљавању; промовисаће различитост и борити се против дискриминације покретањем информативних кампања на нивоу ЕУ и националном нивоу и подржати рад НВО које се баве овим питањима на нивоу ЕУ.

5) Промовисањем инклузивног образовања и перманентног учења ђака и студената са инвалидитетом. Подаци говоре да стопа одсуства из образовања особа са инвалидитетом старости 16–19 година (особе које су у приличној мери ограничене неким обликом инвалидности) износи 37%, а оних које су донекле ограничене неким обликом инвалидитета 25%. Код особа без инвалидитета, та стопа износи 17%.<sup>256</sup> Приступ редовном образовању деце са тешким обликом инвалидитета је отежан, а понекад су она и изолована. Потребно је да особе са инвалидитетом, посебно деца, буду адекватно интегрисане у систем општег образовања и да им се пружи индивидуална помоћ у најбољем интересу. Уз пуно поштовање одговорности држава чланица за садржај наставе и организацију образовних система, Комисија ће подржавати инклузивно, квалитетно образовање и обуку у оквиру Иницијативе младих у покрету. Комисија ће повећати ниво знања о новинама у образовању и могућностима особа са инвалидитетом и повећати

<sup>255</sup> Директива Савета 2000/78ЕЦ (ОЈ Л 303, 2. 12. 2000. године, стр. 16).

<sup>256</sup> АЖС АХМ 2002. године.

њихову мобилност омогућавањем њиховог учешћа у програмима перманентног учења. Својим деловањем ЕУ ће подржати националне напоре кроз ЕТ 2020, стратешки оквир европске сарадње у образовању и обуци,<sup>257</sup> да би се уклониле законске и организационе препреке особама са инвалидитетом у приступу општем образовању и системима доживотног учења; обезбедила правовремену подршку инклузивном образовању и индивидуализованом учењу и рану идентификацију посебних потреба; обезбедила адекватну обуку и подршку стручњацима који раде у свим нивоима образовања и известила о стопама партиципације и резултатима.

б) Промовисањем пристојних животних услова за особе са инвалидитетом, што подразумева да они морају имати могућност да остварују користи система социјалне заштите и програма смањења сиромаштва, помоћи које се односе на инвалидитет, програма социјалног становања и других услуга, као и пензијских програма и бенефиција. Ниже стопе учешћа особа са инвалидитетом у општем образовању и на тржишту рада имају за последицу неједнакост у приходима и сиромаштво ових особа. Комисија ће обратити пажњу на та питања кроз Европску платформу против сиромаштва. То ће подразумевати процену адекватности и одрживости система социјалне заштите и подршке путем ЕСФ. Уз пуно поштовање компетенција држава чланица ЕУ ће подржати националне мере обезбеђења једнакости и одрживости система социјалне заштите за особе са инвалидитетом, пре свега кроз размену политика и међусобно учење.

в) Подстицањем једнаког приступа здравственим услугама и сличним погодностима за особе са инвалидитетом. Њима може бити ограничен приступ здравственим услугама, чак и рутинском лечењу, што води до неједнакости у здравству које нису повезане са њиховим стањем. Они имају право на равноправан приступ здравству, укључујући и превентивно здравство и квалитетне услуге здравства, нарочито у погледу рехабилитације. Ово је превасходно задатак држава чланица које су одговорне за организацију и пружање здравствених услуга и медицинске неге. Комисија ће подржавати развој политике једнаког приступа здравству, укључујући и квалитетне услуге здравства и рехабилитације намењене особама са инвалидитетом. Она ће посебно обратити пажњу на особе са

---

<sup>257</sup> Стратегија се позива на Закључке Савета од 12. маја 2009. године о ЕТ 2020 (ОЈ Ц 119, 28. 5. 2009, стр. 2).

инвалидитетом при имплементацији политика решавања неједнакости у здравству, промовисати активности у области здравства и безбедности на раду да би смањила ризик настајања инвалидитета током радног века и унапредила реинтеграцију радника са инвалидитетом,<sup>258</sup> те уложити напоре да спречи настајање оваквих ризика.

8) Промовисањем права особа са инвалидитетом кроз међународно деловање ЕУ, кроз међународну активност укључујући и проширење ЕУ. Комисија ће, тамо где је могуће, радити у ширем оквиру недискриминације да би нагласила да је инвалидност питање људских права; подизати степен информисаности о Конвенцији УН и потребама особа са инвалидитетом, укључујући и доступност у области хитне и хуманитарне помоћи; консолидовати мрежу медија који извештавају о инвалидитету и тиме подизати свест о проблемима инвалидитета у делегацијама ЕУ; обезбедити да кандидати и потенцијални кандидати за чланство остваре напредак у промоцији права особа са инвалидитетом и осигурању коришћења претприступним фондовима намењеним побољшању положаја особа са инвалидитетом.

### 6.3. Имплементација Стратегије

У Стратегији се наводи да је потребно заједничко и оснажено опредељење институција ЕУ и држава чланица у свим претходно наведеним областима деловања како би се обезбедила свеобухватна подршка у погледу финансија, истраживања, информисања, прикупљања статистичких и других података.

У том смислу ЕУ ће подржавати и допуњавати националне информативне компаније о способностима и доприносима особа са инвалидитетом,

---

<sup>258</sup> Из Стратегије ЕУ о здрављу и безбедности на раду за период 2007–2012 (2007) 62. Својим деловањем, ЕУ ће подржати националне мере постизања приступачних недискриминантних здравствених услуга и погодности; промовисаће ниво информисаности о инвалидитету у медицинским школама и наставним програмима здравствених радника; обезбедиће адекватне услуге рехабилитације; промовисаће услуге менталног здравља и услуге ране интервенције и процене потреба.

али и промовисати већи ниво познавања права и начина њиховог остваривања међу особама са инвалидитетом.

Стратегија предвиђа оптимизовање искоришћења инструмената ЕУ за финансирање релевантних програма за особе са инвалидитетом после 2013. године.

Комисија ће улагати напоре у прикупљање истраживачких информација о особама са инвалидитетом које се спроводе у ЕУ (СИЛЦ, Анкета о радној снази, *ad hoc modul*, Анкета о здрављу у Европи); као и организовање истраживања у вези са препрекама када је реч о социјалној интеграцији особа са инвалидитетом. Комисија ће представити сет индикатора за праћење њиховог положаја уз повезивање са главним циљевима Стратегије Европа 2020. (образовање, запошљавање и смањење сиромаштва).

Својим деловањем ЕУ ће подржати и допуњавати напоре држава чланица да прикупе статистичке и друге податке о препрекама на које особе са инвалидитетом наилазе при уживању својих права. Комисија ће такође успоставити интернет портал за надзор практичних мера и закона који се користе у циљу имплементације Конвенције Уједињених нација.<sup>259</sup>

## **6.4. Механизми које прописује Конвенција Уједињених нација**

У складу са чланом 33. Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом, који предвиђа постојање контакт-особе и механизме за координацију, Стратегија ће се спроводити у два нивоа: један ниво су земље чланице ЕУ у широком кругу политике ЕУ, а други ниво су институције саме ЕУ. На нивоу ЕУ успоставиће се механизми за координацију засновану на постојећим инструментима како између служби Комисије и институција ЕУ, тако и између ЕУ и држава чланица. Обезбедиће се и редовна разматрања нивоа имплементације ове стратегије, као и Конвенције УН, са представницима држава чланица и њиховим контакт-особама.

---

<sup>259</sup> Део Стратегије који се односи на њену имплементацију у области прикупљања статистичких и других података и мониторинг.



О напретку и остварењу циљева постављених у Стратегији, надлежна Комисија подносиће периодичне извештаје Комитету Уједињених нација за права особа са инвалидитетом,<sup>260</sup> у коме ће бити наведен статус имплементације, активности и напредак који су земље оствариле и извештаји Европске уније. Комисија ће користити статистичке и друге прикупљене податке за илустрацију промена диспаритета између особа са инвалидитетом и популације у целини и за дефинисање индикатора који се односе на инвалидитет, повезаних са циљевима Стратегије Европа 2020. у областима образовања, запошљавања и смањења сиромаштва. То ће бити прилика за ревизију Стратегије и предвиђених активности.

Циљ ове стратегије<sup>261</sup> јесте да повеже укупни потенцијал Европске повеље о основним правима, Споразум о функционисању Европске уније и Конвенције Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом, те да у потпуности искористи Стратегију Европе 2020. и њене инструменте. Њоме се покреће процес оснаживања особа са инвалидитетом на начин који ће им омогућити пуно учешће у друштву на једнаким основама са другим људима. Како становништво буде старило, ове активности ће имати опипљив утицај на квалитет живота све већег броја становника Европе.

Институције Европске уније и државе чланице позивају се на сарадњу, у оквирима ове стратегије, у циљу изградње Европе без препрека за све њене грађане.

---

<sup>260</sup> Чл. 35. и 36. Конвенције УН.

<sup>261</sup> Из Закључка Европске комисије, Брисел, 15. 11. 2010. године, ЦОМ(2010) 636 финал.

## **VII. СТРАТЕГИЈА УНАПРЕЂЕЊА ПОЛОЖАЈА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У СРБИЈИ И НАЦИОНАЛНЕ СТРАТЕГИЈЕ У НЕКИМ ЗЕМЉАМА У ОКРУЖЕЊУ**

### **7.1. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији**

Решавање нагомиланих проблема особа са инвалидитетом наметнуло је потребу доношења националне стратегије која би, на општеприхваћеним начелима прокламованим у свим конвенцијама Уједињених нација и Међународне организације рада, које на глобалном нивоу уређују ову област, утврдила политику државе и предвидела планове и акције за што потпуније уређивање статуса овог осетљивог слоја становништва.

Адекватна политика усмерена према особама са инвалидитетом, поред доношења стратегије за њихово унапређење, подразумева доношење низа закона и подзаконских аката који обезбеђују промовисање основних људских права и темељних слобода ових лица, као и поштовање социјалне правде, достојанства и вредности сваке особе.

Влада Републике Србије донела је Стратегију унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији,<sup>262</sup> у којој је утврдила средњорочни план активности (у периоду од 2007. до 2015. године) свих друштвених актера који су релевантни за спровођење обавеза преузетих усвајањем међународних и домаћих докумената, који питање третмана особа са инвалидитетом не постављају као сегмент социјалне политике, већ као питање поштовања људских права.

Национална стратегија представља најшири правни оквир за мере и акције које воде ка успешној и одрживој социјалној интеграцији особа са инвалидитетом у друштвену заједницу, као равноправних и самосвесних грађана.

<sup>262</sup> Стратегију унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији донела је Влада Републике Србије, а објављена је у „Службеном гласнику РС“, бр. 55/05 и 71/05 – исправка. Поред наведене стратегије донета су и друга стратешка документа: Стратегија за смањење сиромаштва, Национална стратегија запошљавања, Стратегија социјалне заштите. О свим наведеним стратегијама биће речи у другим деловима овог рада који говоре о темама из наведених стратешких докумената.

Национална стратегија се бави сузбијањем узрока, а не само последицама инвалидности, и дефинисана је као део стратегије укупног друштвеног развоја, чији је циљ изградња успешног и праведног друштва у коме ће владати солидарност и једнакост могућности.

Као основ за израду Стратегије употребљена су решења прокламована усвојеним домаћим и међународним документима, која питања третмана особа са инвалидитетом не постављају као сегмент социјалне политике, већ као питање поштовања људских права. Стратегија за смањење сиромаштва, документ Владе РС усвојен у октобру 2003. године, предвиђа мере и активности за сузбијање сиромаштва. У овом документу особе са инвалидитетом апострофиране су као једна од најугроженијих категорија становништва у Републици Србији.

Ради достизања дефинисаних циљева и вредности, препозната је потреба за развојем кључних стратегија које би ближе одредиле начин на који би се дошло до остварења одговарајућих међународних стандарда. План активности за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Србији усклађен је са Стратегијом развоја социјалне заштите и Националном стратегијом запошљавања.

У складу са великим бројем ратификованих међународних конвенција из области људских права, документима у оквиру процеса приступања Европској унији и Миленијумском декларацијом, Република Србија ће стварати окружење у којем владају општеприхваћене вредности: слобода, једнакост, солидарност, толеранција, ненасиље, равноправност, поштовање људских права, владавина права, подела одговорности и поштовање различитости.<sup>263</sup>

Национална стратегија за унапређење положаја особа са инвалидитетом исказује намеру државе да имплементира темељне принципе Стандардних правила за изједначавање могућности за особе са инвалидитетом Уједињених нација (донетих на заседању Генералне скупштине 1993. године), који би, ако би били усвојени у великом броју држава, временом постали обичајно право (имајући у виду да стандардна правила за изједначавање могућности нису обавезујућа правила већ морални и политички постулати). Више од 40 држава унело је у своје законе одредбе ових правила.

<sup>263</sup> Део из Полазних основа Стратегије унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији.

Примена Стандардних правила за изједначавање могућности које се пружају инвалидима, као и Конвенција о заштити и промовисању права и достојанства особа са инвалидитетом, захтева нову стратегију и осмишљену државну политику подршке особама са инвалидитетом. Формулисање и реализација те стратегије могући су само уз пуну партиципацију особа са инвалидитетом, јер инвалидност је много више од збира физичких и емоционалних тегоба. Она је социјално и политичко питање, а не само медицински проблем који се може решити медицинском интервенцијом.<sup>264</sup>

Савет Европе је чланом 15. Ревидиране европске социјалне повеље, коју је 2005. године потписала и државна заједница Србија и Црна Гора, предвидео да особе са инвалидитетом имају право на независност, социјалну интеграцију и пуно учешће у животу друштвене заједнице.

Савет Европе донео је и Препоруку о кохерентној политици за особе са инвалидитетом<sup>265</sup> у складу са Акционим планом Савета Европе за промоцију права и њиховог пуног учествовања у друштву: Унапређивање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006–2015. године,<sup>266</sup> које промовишу право особа са инвалидитетом на пуно учешће у друштву на равноправној основи, право на независност и самосталан живот, право на једнакост могућности.

## 7.2. Проблеми у реализацији Стратегије

У реализацији стратегија државе се суочавају са бројним, често непремостивим проблемима на које ћемо се осврнути кроз преглед мишљења и ставова неких од аутора који се детаљније баве овим темама.

---

<sup>264</sup> Зборник радова *Забрана дискриминације особа са инвалидитетом*, приредили: Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012 ; Тркуља, Ј., „Различити али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“, стр. 23–47.

<sup>265</sup> Исто.

<sup>266</sup> Исто.

### **7.2.1. Проблеми изједначавања могућности особа са инвалидитетом**

Проблеми ове врсте тичу се: 1) стварања предуслова за изједначавање могућности и равноправно учешће особа са инвалидитетом (у погледу подизања нивоа свести, медицинске заштите и рехабилитације, као и квалитета службе за подршку); 2) поштовања забране дискриминације особа са инвалидитетом; 3) афирмације позитивне дискриминације особа са инвалидитетом; 4) примене политички коректног једнообразног језика инвалидности; 5) адекватне употребе терминологије у изражавању ставова друштва према појави коју описује; 6) заштите особа са инвалидитетом у животу и на раду, архитектонских и физичких препрека, приступа школовању, доступности здравствене заштите, слободе информисања и сл.; 7) нормативног регулисања приступачности физичке и радне средине и њене прилагођености ограниченим физичким могућностима особа са инвалидитетом; 8) разумевања окружења које се мора једнако односити према свима, без обзира на физичка, сензорна, интелектуална и друга лична својства (концепт „дизајн за све“); 9) организације одговарајућих служби које ће бити оспособљене да пружају услуге потребне за несметано функционисање инвалидног лица у околини која га свакодневно окружује (концепт заштићеног становања, изградњи стамбених јединица прилагођених потребама особа са инвалидитетом, концепту који се остварује у многим европским земљама); 10) служби за помоћ домаћинствима у којима живе инвалиди (помоћ у кући, као и персоналних асистената); 11) институционалног збрињавања најтежих инвалида, којима наведени облици помоћи не могу обезбедити задовољавање виталних потреба; 12) социјалне интеграције особа са инвалидитетом; 13) интегрисаног школовања ради општег образовања особа са инвалидитетом, док специјалне школе представљају изузетак; 14) оспособљавања особа са инвалидитетом да учествују у друштву, чак и оне са тежим облицима оштећења; 15) укључивања особе са инвалидитетом у главне токове друштва – у релевантне секторе формулисања политике; 16) промене

односа јавног мњења према потребама особа са инвалидитетом у смислу стварања једнаких могућности за све људе.<sup>267</sup>

Ови проблеми постоје у Србији и након доношења нормативних оквира за спречавање дискриминације особа са инвалидитетом. У условима кризе, какву управо подносимо, поједини од ових проблема јављају се у још тежем облику. Истраживања показују да су предрасуде још увек дубоко укорене у друштву, што пресудно утиче на однос према особама са инвалидитетом.<sup>268</sup>

Ваља навести да Стандардна правила о изједначавању могућности за особе са инвалидитетом Уједињених нација нису обавезујућа, али представљају критеријум за и цивилизацијско вредновање стања у друштву. Многе државе су у своја законодавства унеле ове стандарде. То је учинила и Србија усвајајући Закон о забрани дискриминације особа са инвалидитетом.<sup>269</sup>

Термин „изједначавање могућности“ означава процес<sup>270</sup> у коме различити делови друштва и околине, као што су службе, делатности,

<sup>267</sup> Видети: Цуцић, В., Јовановић, И., „Оспе са инвалидитетом и окружење“, н. д., стр. 11–28; Вукасовић, П., „О равноправности терета и терету равноправности“, *Херетикус*, број 3, 2004, стр. 16–25; Татић, Д., *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, стр. 193–224; Рајков, Г., „Различити – па шта?“, „Нека размишљања о језику инвалидности“, у: *Права особа са инвалидитетом*, стр. 71–79.

<sup>268</sup> Зборник радова „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, приредили: Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет Универзитета у Београд, 2012, стр. 20–47.

<sup>269</sup> У Стратегији се наводе нека од међународних докумената која представљају темељне принципе на којима се заснива национална стратегија Републике Србије наводећи следеће: „Политика која се тиче унапређења положаја особа са инвалидитетом не се поставља више као проблем социјалне политике, већ као питање поштовања људских права. Основ за доношење упутства и уредби ЕУ садржан је у члану 13. Уговора из Амстердама, који гласи: Савет може једногласном одлуком, на основу предлога Комисије и након консултовања Европског парламента, предузети одговарајуће мере ради борбе против дискриминације засноване на разликама на основу пола, расе или етничког порекла, вере, одређеног инвалидитета, старости или сексуалне оријентације. Ове одлуке не могу утицати на друге одлуке овог Уговора и морају поштовати обим надлежности са којима располаже Заједница.“

Кад је реч о правним актима Европске уније који се базирају на овом члану и указују на пажњу коју Европска унија посвећује решавању овог проблема, пре свега, треба узети у обзир Упутство Савета Европе 2000/43/ЕЗ из јуна 2000. године, о имплементацији принципа једнаког третмана између особа без обзира на расно или етничко порекло, као и Упутство Савета Европе 2000/78/ЕЗ из новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнак третман у запошљавању и професионалном оспособљавању.

<sup>270</sup> Део из Стратегије о изједначавању могућности особа са инвалидитетом, поднаслов „Терминологија и значење“, у коме објашњава шта значи термин изједначавање могућности по Стандардним правилима УН.

информисање и документација, постају доступни свима, посебно особама са инвалидитетом.

Циљ Стратегије је да у предвиђеном период реализује што равномерније остваривање политике једнаких могућности за све особе са инвалидитетом.

### **7.2.2. Проблеми економско-социјалног положаја особа са инвалидитетом**

Проблеми ове врсте тичу се: 1) тешког материјалног положаја особа са инвалидитетом; 2) њиховог статуса незапосленог или издржаваног лица, односно лица са малим примањима по основу инвалидске пензије; 3) трошкова инвалидности који се сматрају теретом уместо инвестицијом; 4) равномерног сношења издатака за особе са инвалидитетом од стране породице, локалне заједнице и државе у целини; 5) могућности обезбеђивања персоналних асистената; 6) нормалног регулисања финансирања инвалидске заштите и финансијске подршке инвалидима и домаћинствима; 7) унапређења компензаторских и социјално-економских права особа са инвалидитетом и њихових породица; 8) ослобађања од пореза и царина за одређене врсте производа и услуга, као у случају набавке специфичних помагала за лица са инвалидитетом; 9) бенефицираног радног стажа; 10) финансијских олакшица у јавном транспорту у виду права на бесплатну возњу или снижење цена превоза; 11) директне државне помоћи особама са инвалидитетом издвајањем средстава из буџета, као и донирања инвалидских

---

Тачка 25. Принцип једнаких права подразумева да су потребе сваког појединца једнако важне и да ове потребе треба да буду основа планирања у људским друштвима, с тим да се све расположиве могућности морају употребити на начин којим ће се сваком појединцу осигурати једнака могућност учешћа.

Тачка 26. Особе са инвалидитетом чланови су друштва и имају право остати у својим локалним заједницама. Треба да добију подршку која им је потребна у оквиру редовних структура школства, здравства, запошљавања и социјалних служби.

Тачка 27. Особе са инвалидитетом које стекну једнака права треба да имају једнаке обавезе. Колико се ова права остварују, толико друштвена заједница треба повећавати своја очекивања од особа са инвалидитетом. Део процеса остваривања једнаких могућности треба да буде помоћ особама са инвалидитетом да преузму своју пуну одговорност као чланови друштвене заједнице.

удружења и организација, или особама са инвалидитетом непосредно; и 12) непостојања целовите стратегије запошљавања особа са инвалидитетом.<sup>271</sup>

Досадашњи систем социјалне заштите карактеришу четири међусобно повезана проблема:<sup>272</sup> низак ниво коришћења услуга и давања социјалне заштите; променљиви често ниски стандарди услуга социјалне заштите; недовољна информисаност грађана и повезаност са цивилним сектором; бирократски компликована процедура и обимна администрација у поступку за остваривање права.

Материјално оснаживање социјалне заштите требало би да допринесе остваривању стратешких циљева, формулисаних у Стратегији реформе социјалне заштите, као што су: гарантовање адекватног нивоа социјалне заштите; подстицање запошљавања и поштовања права радника: обезбеђење заштите најрањивијих друштвених група; промовисање принципа једнаких могућности грађана; забрана социјалног искључивања и дискриминације; европска сарадња у процесима миграције становништва.

Наведене циљеве дефинисао је Савет Европе, а будући да је Србија члан Савета, они представљају нашу националну обавезу.<sup>273</sup>

Предвиђени план активности унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији утврђен је у складу са донетом Стратегијом развоја социјалне заштите као и Националном стратегијом запошљавања. У Стратегији развоја социјалне заштите Србије<sup>274</sup> утврђени су неки од принципа на којима треба да се темељи социјална заштита наводећи да су то: „најбољи интерес корисника за задовољавање специфичних потреба; доступност услуга које омогућавају коришћење на локалном нивоу; партиципација, одговорност и самосталност корисника“.

<sup>271</sup> Динкић, М., Јовановић, И., „Економско-социјални аспект заштите особа са инвалидитетом“, стр. 287–303.

<sup>272</sup> Видети: Лакићевић, М., „Социјалне реформе и социјални развој Србије“, зборник радова „Социјалне реформе садржај и резултати“, Вуковић, Д., Арандаренко, М., Универзитет у Београду, Факултет политичких наука, Београд, 2011, стр. 124–125.

<sup>273</sup> Исто.

<sup>274</sup> „Службени гласник РС“, број 108/05.



Ови документи настоје да анализом потреба и законских права особа са инвалидитетом дефинишу положај ових лица и да наметну потребу установљавања прецизнијих евиденција о броју особа са инвалидитетом у Републици Србији.

### **7.2.3. Проблеми деловања инвалидских организација**

Проблеми ове врсте тичу се: 1) отворених питања и дилема правног статуса организација лица са инвалидитетом; 2) спремности особа са инвалидитетом да се укључе у инвалидске организације и удружења, 3) инвалидских организација и удружења и њихових мисија; 4) учлањености у инвалидске организације и удружења и њихових активности; 5) обуке особља инвалидских организација и удружења; 6) интензивније сарадња државе, локалне заједнице и инвалидских организација; 7) фундаменталне зависности инвалида и њихових организација од друштвених, економских и политичких процеса у много ширем и сложенијем окружењу; 8) правног статуса и финансирања инвалидских организација и удружења; 9) улоге организација и удружења особа са инвалидитетом у јачању цивилног друштва; 10) информисања и координације рада и међународне сарадње; 11) спремности инвалидских организација да се ослободе предрасуда, и буду активне у стварању слике у јавности о особама са инвалидитетом као равноправним и активним грађанима, а не примаоцима туђе милостије.<sup>275</sup>

Најауторитативније одговоре на питања места, улоге и значаја организација инвалида дају Стандардна правила у којима се намеће обавеза држави да организацијама инвалида призна право да представљају особе са инвалидитетом на националном, регионалном и локалном нивоу.

<sup>275</sup> Видети: Вукасовић, П., „Неостварена мисија инвалидских удружења“, „Права особа са инвалидитетом“, стр. 349–362; Јефтић, Ј., „О раду удружења особа са инвалидитетом“, „Особа са инвалидитетом и окружење“, стр. 157–166; Николин, С., Улога удружења особа са инвалидитетом у јачању цивилног друштва, стр. 144–155.

Држава треба организацијама инвалида да призна и саветодавну улогу у области одлучивања о питањима инвалидности.<sup>276</sup> Она треба да успостави трајну комуникацију са организацијама инвалида и да обезбеди њихово учешће у развоју владине политике. Улога организација инвалида могла би се састојати у идентификацији потреба и приоритета; учешћу у планирању, спровођењу и оцени услуга и мера које се тичу живота особа са инвалидитетом; формирању друштвене свести и залагању за промене. Као инструмент самопомоћи, организације инвалида рада треба да пружају и подстичу могућност развоја способности у разним областима; узајамну подршку члановима и међусобно информисање.

Улога локалних организација инвалида треба да се развија и јача како би се омогућио њихов утицај на питања на нивоу заједнице.<sup>277</sup>

Спровођење и праћење Акционог плана за особе са инвалидитетом<sup>278</sup> требао би да буде стална брига инвалидских асоцијација, невладиних организација и међународних институција. Спровођење Акционог плана се редовно пратити и редовно оцењује.

Постоји много невладиних организација којима је примарни циљ свеобухватна заштита особа са инвалидитетом. Једна од најделотворнијих организација особа са инвалидитетом јесте Центар за самостални живот инвалида Србије, основан у Београду, који је почео са радом 1996. године.<sup>279</sup>

<sup>276</sup> Део из Стандардних правила (1993), који се односи на организације инвалида (Правило 18).

<sup>277</sup> Исто.

<sup>278</sup> Комитет министара усвојио је 5. априла 2006. године Акциони план Већа Европе за промовисање права и пуног учешћа у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006–2015.

<sup>279</sup> Центар за самостални живот инвалида има седиште у Београду, као и мрежу својих локалних организација на целој територији Републике Србије. Центар је заснован на начелу cross-disability, односно окупља инвалиде различитих врста инвалидности које повезују заједничке потребе. Мисија центра јесте промоција филозофије самосталног живота инвалида и стварање услова за њено остварење у Србији.

Циљеви Центра јесу: рад на стварању услова за самостални живот инвалида; рад на стварању приступачне животне средине, становања и транспорта; прикупљање и ширење информација, рад на остваривању основних људских и грађанских права инвалида, спровођењу едукације и активности које истичу способност инвалида, промовисање социјалног модела инвалидности у социјалној, економској и стамбеној политици, рад на скретању пажње јавности на специфичне потребе и положај жена инвалида и стварању услова за њихово равноправно укључивање у покрет за самостални живот, спровођење међународне активности, посебно учешће у раду Европске мреже за самостални живот – ЕНИЛ.

Инвалидске организације су главни носиоци борбе за укидање дискриминације. Без њихове активне улоге није могућа ни борба за ублажавање последица инвалидности. Зато је неопходно унапредити њихов друштвени и материјални положај. Од тога зависи и њихово потпуно и равноправно учешће у друштвено-економском животу земље.<sup>280</sup>

#### **7.2.4. Неки од разлога за доношење Стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом**

Један од разлога за доношење Стратегије јесте све чешћа констатација да се повећава броја особа са инвалидитетом у укупном броју становника у Републици Србији, као и да се све отвореније у институцијама поставља питање решавања нагомиланих егзистенцијалних и других проблема ове осетљиве и маргинализоване групе становништва.

Свакако да у кључне разлоге за доношење Стратегије спада и чињеница да се у постојећим условима кризе у свету и код нас енормно увећава стопа незапослености становништва, а посебно незапослености особа са инвалидитетом. Према неким истраживањима, проценат незапослености особа са инвалидитетом двоструко је већа од просека незапослености лица која нису у статусу особа са инвалидитетом.

Релевантни фактори треба да утврде потребне мере и активности којима ће се значајно увећати учешће особа са инвалидитетом у запошљавању становништва, што ће се одразити и на стандард њиховог живота. Приходи породица особа са инвалидитетом су у просеку испод границе сиромаштва. На пример, према подацима из 2001. године, процена је да је од око 760.000 особа са инвалидитетом у Републици Србији преко 70% живело у домаћинствима са веома малим приходима који су испод линије сиромаштва.<sup>281</sup>

<sup>280</sup> Симовић, В., „Запошљавање инвалидних лица као услов њихове социјалне интеграције – улога инвалидних организација у том поступку“, *Правни живот*, бр. 5–6, Правни факултет у Подгорици, Подгорица, 2003, стр. 139–147.

<sup>281</sup> Исто.

Једна од потреба које су се наметнуле паралелно и као разлог доношења а напоредо и као циљ за деловање Стратегије јесте неопходност да се спроведе глобална процена законодавства у области запошљавања и социјалне заштите како би се идентификовала приоритетна подручја деловања и прецизно одредио план законодавних и административних мера.

Ради постизања наведених циљева потребно је, на макроекономском плану, обезбедити остваривање веће продуктивности и раста бруто друштвеног производа како би се постигла унутрашња економска и одржива спољноекономска равнотежа, а тиме и привукли директни страни инвеститори. У постизању овог циља остварила би се и насушна потреба за отварањем нових радних места у којима би, неспорно, нашле своје радно место и особе са инвалидитетом.

Неопходно је стратешки осигурати потпунију интеграцију особа са инвалидитетом у друштво како би равноправно са осталим грађанима учествовали у политичком, јавном и културном животу. Њихов положај би морао бити унапређен и у процесу одрастања и образовања, у запошљавању, здравству, рехабилитацији и социјалној заштити, у правној заштити и заштити од насиља, као и у другим подручјима друштвеног и приватног живота.

### **7.3. Циљеви и задаци Стратегије**

Стратешки циљ који овај документ поставља јесте унапређење положаја особа са инвалидитетом до позиције равноправних грађана који уживају сва права и одговорности, у складу са Европском стратегијом за особе са инвалидитетом за период 2010–2020. године, и опредељењем за Европу без препрека. Временски период остваривања циљева Стратегије јесте 2007–2015. године.<sup>282</sup>

Стратегија и Акциони план њене реализације треба да дефинишу мере и активности које ће допринети да се социјални модел и приступ заснован на људским правима уграде у мере које утичу на питања положаја особа са инвалидитетом.

---

<sup>282</sup> Исто.

Национална стратегија не доводи у питање општеприхваћену информацију утврђену у надлежним органима Уједињених нација и Међународне организације рада, да се просечно у свакој држави чланици ових организација, а самим тим и у Републици Србији, налази више од 10% особа са инвалидитетом у односу на укупан број становника.

### 7.3.1. Општи циљеви Стратегије

У складу са постављеним оквирима, до 2015. године треба да буду испуњени следећи општи циљеви:<sup>283</sup>

- 1) положај особа са инвалидитетом треба интегрисати у опште развојне планове којима се одређују институционални оквири за операционализацију мултисекторске и мултиресорне сарадње, планирање и праћење политике у овој области;
- 2) унапредити ефикасност правне заштите, усвојити планове превенције и спречавања дискриминације особа са инвалидитетом, као и планове сензибилизације друштва по питањима инвалидитета;
- 3) Особама са инвалидитетом и члановима њихових породица учинити доступним све социјалне, здравствене и друге услуге базиране на правима и потребама корисника, у складу са савременим међународно прихваћеним методама процене инвалидности и потреба;
- 4) развити политике мера и применити програме који особама са инвалидитетом пружају једнаке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у свим областима, а нарочито у областима образовања, запошљавања, рада и становања;
- 5) осигурати особама са инвалидитетом приступ окружењу, превозу, информацијама, комуникацијама и услугама намењеним јавности, кроз развој и спровођење плана уклањања баријера и изградње приступачних објеката и услуга,

---

<sup>283</sup> Исто.

као и унапредити систем подршке њиховим потребама у локалној заједници којима се подстиче њихов активизам и њихово осамостаљивање;<sup>284</sup>

б) осигурати особама са инвалидитетом адекватан стандард живљења и социјалну сигурност.

Сваки од ових наведених општих циљева Стратегије подразумевају разраду и операционализацију. Даље активности на разради докумената Стратегије подразумевају израду акционих планова и дефинисање конкретних мера и активности, носиоце активности у реализацији циљева, ресурсе и рокове за реализацију. Стратегија предвиђа и доношење двогодишњих акционих планова.

Једно од најзначајнијих циљева у Стратегији јесте унапређење положаја особа са инвалидитетом у погледу могућности њиховог запошљавања и стварања ефикасног и флексибилног тржишта. Сходно томе донет је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

### 7.3.2. Мере ефикасне социјалне заштите

Да би се остварили постављени циљеви, треба спровести мере ефикасније социјалне заштите особа са инвалидитетом кроз: 1) реформисање социјалних услуга; 2) развијање активности у вези са кућном негом и помоћи; 3) трансформисање и проширење мреже смештајних установа, као и дневних центара, дневних рехабилитационих центара; 4) реформу пензијског система; 5) одрживост локалних пројеката; 6) социјална давања и друго.

Посебну пажњу треба посветити очувању и унапређењу здравља особа са инвалидитетом као и њихових породица, с обзиром на то да се у протеклих петнаест година погоршало укупно здравствено стање особа са инвалидитетом.

Стратегија предвиђа побољшање квалитета услуга у здравству за особе са инвалидитетом у смислу развијања специфичних здравствених програма, једнаке приступачности здравственим услугама, превентивне и примарне здравствене

---

<sup>284</sup> Приредила Рајков Р. у Зборнику радова *Системи подршке за особе са инвалидитетом*, приредили Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д. и други, (година и издавач)????

заштите, повезивања установа здравствене заштите са установама социјалне заштите и образовно-васпитним институцијама, оснивање саветовалишта и патронажне службе, доступности рехабилитационих центара и бањских лечилишта.

Задатак читаве друштвене заједнице, као и надлежних државних органа, удружења, невладиних организација јесте подизање општег образовног нивоа особа са инвалидитетом.

Посебан значај има образовање деце са инвалидитетом. Стратегија предвиђа реформу у области предшколског васпитања, масовније и ефикасније укључивање деце са инвалидитетом у систем образовања инклузивног карактера у основне школе, средње школе и факултете, у облицима алтернативног образовања, као и подизање радне способности незапослених особа са инвалидитетом.

### **7.3.3. Принципи на којима се заснива Стратегија**

Темељни принципи Стратегије су:

1) поштовање достојанства, индивидуалне аутономије, самосталности особа са инвалидитетом, укључујући право да оне самостално доносе одлуке о сопственом животу (ове особе имају слободу утицаја на одлуке и избор који утиче на њихове животе);

2) недискриминација која подстиче једнаке могућности за особе са инвалидитетом и приступ основним правима, услугама и ресурсима;

3) пуно и ефикасно учешће особа са инвалидитетом у све области друштвеног живота (програми, услуге и објекти треба да буду на располагању и потпуно приступачни таквим особама);

4) поштовање различитости и прихватању инвалидности као дела људске разноврсности и хуманости (знање и животно искуство, као и допринос који такве особе могу да дају друштву, треба да буду признати и вредновани и да се спроводе кроз политику владе);

5) једнаке могућности базиране на једнаким правима тако да особе са инвалидитетом остварују иста права као и остали грађани да би стекли једнаке

могућности у друштвеном, културном, економском и политичком животу заједнице, као и у свим њеним структурама и процесима;

6) приступачност простора уклањањем баријера и мобилности у контексту једнаких могућности;

7) једнакост мушкараца и жена (остваривање родне равноправности у свим сферама);

8) поштовање развојних капацитета деце са инвалидитетом и поштовању права деце да развију сопствени идентитет.

Анализом важећих прописа и стратешких докумената у Србији може се доћи до закључка да је током последње деценије постигнут напредак у изједначавању могућности које се пружају особама са инвалидитетом, али би требало уложити додатни труд како би ове особе могле да учествују у свим областима друштвеног живота на темељу једнакости са осталим грађанима.<sup>285</sup>

## **7.4. Стратегија за интеграцију особа са инвалидитетом у Црној Гори<sup>286</sup>**

Стратегија за интеграцију особа са инвалидитетом у Републици Црној Гори представља дугорочни стратешки план деловања свих социјалних актера у Црној Гори, као будућег развијеног грађанског друштва интегрисаног у савремене цивилизацијске токове и ширу међународну заједницу. Циљеви Стратегије установљени су за период 2008–2016. године, са акционим плановима који ће се доносити за периоде од по две године.

Главни циљ Стратегије је унапређење положаја особа са инвалидитетом и њихово укључивање у све области друштва на равноправној основи, а сврха

<sup>285</sup> Татић, Д., „Правни оквир Републике Србије за равноправност особа са инвалидитетом“, зборник радова *Забрана дискриминације особа са инвалидитетом*, приредили Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет универзитета у Београду, 2012, стр. 138–155.

<sup>286</sup> Доношење ове стратегије јесте испуњење обавезе коју је Црна Гора преузела на регионалној конференцији под називом „Политика у области инвалидности и процес придруживања Европској унији у југоисточној Европи“ а која је одржана у марту 2005. године у Сарајеву, у Босни и Херцеговини. Стратегију је донела Влада Републике Црне Горе у децембру 2007. године.



њеног доношења јесте успостављање најширег правног оквира за дефинисање политике према особама са инвалидитетом у складу са социјалним моделом приступа инвалидности. Имајући у виду да је и у Црној Гори стратешки циљ прикључење Европској унији, утврђена је потреба хармонизације законодавства у складу са законодавством Европске уније оних делова правног система који су до тада били у искључивој националној надлежности.

Из наведеног разлога, наметнута је потреба за редефинисањем постојеће политике према особама са инвалидитетом у циљу побољшања њиховог материјалног положаја, уједначавања права, образовања и рехабилитације, као и осигуравања равноправног укључивања у друштвену заједницу.

Као основ за израду Стратегије за интеграцију особа са инвалидитетом у Црној Гори употребљена су решења садржана у домаћим и међународним документима, која питања третмана особа са инвалидитетом првенствено посматрају као питања поштовања људских права, а не као један од бројних сегмената социјалне политике и буџетског расхода. Наведени основ за израду Стратегије у Црној Гори у одређеној мери се подудара са основом за израду претходно наведене Стратегије у Републици Србији.

Основни циљеви Стратегије за сузбијање сиромаштва и социјалне искључености у Републици Црној Гори, који су усмерени према особама са инвалидитетом, јесу: 1) успостављање адекватног система социјалне заштите особа са инвалидитетом који полази од развоја различитих служби за подршку; 2) обезбеђење приступачности средине; 3) обезбеђење приступачности адекватног система образовања; 4) омогућавање запошљавања особа са инвалидитетом; 5) подизање свести јавности о особама са инвалидитетом као грађанима чија су права једнака и недељива.

Национални извештај о положају особа са инвалидитетом у Републици Црној Гори, који су урадили Удружење параплегичара Црне Горе и Савез слепих Црне Горе, садржи слику тренутног положаја особа са инвалидитетом. Документ је урађен 2007. године за потребе Европског форума за особе са инвалидитетом, односно Европске комисије.

## 7.5. Национална стратегија за изједначавање могућности особа са инвалидитетом у Републици Хрватској<sup>287</sup>

Влада Републике Хрватске донела је Националну стратегију за изједначавање могућности особа са инвалидитетом, са задатком да усклади политике у заштити особа с инвалидитетом са стандардима на глобалном нивоу, али и свим трендовима који имају за циљ да сва подручја живота и деловања буду отворена и приступачна овим особама.

Равноправност особа са инвалидитетом укључује анализу релевантних подручја и политика из њихове перспективе, с разумевањем за њихове различите потребе и узимањем у обзир њихових ставова при развоју политика.

Двогодишњи Акцијски план за особе са инвалидитетом (ДАП) заузима средишње место у стратегији и успоставља низ мера за укључивање особа са инвалидитетом. Циљ је подстицање инклузивне партиципације особа са инвалидитетом и деловање у смеру њиховог потпуног уживања темељних права.

„То се чини путем: подстицања приступачности тржишта рада (путем флексибилног, подстицајног запошљавања и рада с јавним заводима за запошљавање); јачања приступачности робе, услуга и инфраструктуре; консолидацијом аналитичке способности Комисије за подстицање приступачности (путем студија итд.); омогућавањем спровођења конвенција Уједињених нација; надопуњавањем легислативног оквира заједнице за заштиту против дискриминације.“<sup>288</sup>

<sup>287</sup> „Народне новине“, бр. 63/07.

<sup>288</sup> Пројекат „Једнаке могућности за жене и девојке са инвалидитетом“ – Радна анализа кључних стратегија, политика и докумената који утичу на свакодневни живот жена са инвалидитетом – ЦЕСИ – Центар за едукацију, савјетовање и истраживање, Загреб, 2011. Интересантно је напоменути разматрања професора Виктора Готовца са Правног факултета у Загребу изнетог у чланку: „Улога услова рада и запошљавања у социјалном укључивању особа са инвалидитетом - проблеми и тезе“, у часопису *Мировинско осигурање*, бр. 3–4/2003, која су представљала претечу и наговештај доношења одређене политике, као и будуће законодавне активности у Хрватској. У чланку се истичу општи оквири деловања и рада на запошљавању особа са инвалидитетом у борби против дискриминације. У ту сврху потребно је и могуће донети стратегију и основни закон којим ће се уредити забрана дискриминације особа са инвалидитетом и поштовати правила за подстицање остваривања једнаких могућности. Такав закон не представља само меру против дискриминације, већ садржи и снажну обавезу самоодређивања особа са инвалидитетом. Истовремено, сматра

Сплитско-далматинска жупанија донела је своју стратегију која следи структуру и садржај Националне стратегије Републике Хрватске. У њој су наведене мере са носиоцима и роковима извршавања обавеза разврстане према појединим подручјима која заједно обухватају све домене живота особа са инвалидитетом. Очекивани učinak овог документа јесте промена схватања јавности Сплитско-далматинске жупаније према особама са инвалидитетом, у циљу њихове пуне интеграције у друштво.<sup>289</sup>

## 7.6. Политика у области инвалидности у БиХ<sup>290</sup>

Устав Федерације Босне и Херцеговине, Устав Републике Српске и Статут Дистрикта Брчко Босне и Херцеговине гарантују највиши ниво међународно

---

професор Готовц, треба и у конкретне законе (у овом случају законе којима се уређују рад и запошљавање) уградити одредбе друштвене политике према особама са инвалидитетом. Мере социјалног укључивања морају бити афирмативне, важну карику у том ланцу рада и запошљавања особа са инвалидитетом су програми усмерени ка афирмацији особа са инвалидитетом кроз образовање и тренинг, избор рада и запошљавања уз могућност samozapošljavanja, трајну подршку у раду, специјализовано планирање потреба за радом.....итд

<sup>289</sup> Стратегија изједначавања могућности за особе с инвалидитетом у Сплитско-далматинској жупанији („Службени гласник Сплитско-далматинске жупаније“, ур. број: 2181-01-09-01 од 9. 9.2009), која је донета на основу завршних одредаба Националне стратегије за изједначавање могућности особа са инвалидитетом.

Видети Увод у наведену стратегију: „Важно је осигурати потпуну интеграцију особа са инвалидитетом остваривањем интеграције на важним животним подручјима равноправним учешћем у политичком, јавном и културном животу; у процесу васпитања и образовања; у запошљавању, здравству и рехабилитацији; у социјалној заштити; у правној заштити и заштити од насиља; у истраживању и развоју и у другом.“

<sup>290</sup> На основу члана 5. Закона о службеном гласилу Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“, бр. 1/97), а с циљем да се створе услови за реализацију, праћење и евалуацију документа „Политика у области инвалидности у Босни и Херцеговини“, Министарство цивилних послова Босне и Херцеговине објављује у „Службеном гласнику БиХ“, бр. 67/08, од 22. 9. 2008. године да је Веће министара Босне и Херцеговине на 46. седници, одржаној 8. маја 2008. године, размотрило и усвојило документ „Политика у области инвалидности у Босни и Херцеговини“. Ова политика у области инвалидности је припремљена кроз пројекат „Подршка развоју политике у области инвалидности у Босни и Херцеговини“, у организацији Дирекције за економско планирање Босне и Херцеговине, Министарства здравља и социјалне заштите Републике Српске и независног бироа за хуманитарна питања, који је подржала Република Финска. У изради су учествовале особе са инвалидитетом, савези и удружења особа са инвалидитетом, владине институције, невладине организације, услужне делатности и приватни сектор.

признатих људских права. Босна и Херцеговина се Уставом обавезала да ће осигурати за све грађане равноправно и пуно уживање и остваривање свих људских права, као и право на заштиту од дискриминације по било ком основу, па и по основу инвалидности.

Процењује се да 10% становника Босне и Херцеговине има физичке, сензорне, развојне, менталне или емотивне облике инвалидности, а 30% укупног становништва је посредно или непосредно погођено последицама феномена инвалидности. При томе је већина становништва и даље изложена изолацији и непотребној патњи због стереотипа и старомодних пракси, а сиромаштво и незапосленост највише погађају. Ова ситуација није само морално неприхватљива већ увелико има негативан утицај на економију земље и квалитет живота сваке особе са инвалидитетом у Босни и Херцеговини.

У Босни и Херцеговини је 50,32% становништва социјално искључено по некој основи, а претпоставља се да је број социјално искључених особа са инвалидитетом много већи, па је социјална укљученост основни политички циљ Босне и Херцеговине, а дефинисање приоритета за социјално укључивање битан механизам приступања Европској унији, њеним стандардима, искуствима и пракси. Зато је политика инвалидности основна смерница јачања социјалне укључености особа са инвалидитетом у Босни и Херцеговини.<sup>291</sup>

У овом документу врше се детаљна процена и опис стања и утврђују одредења, циљеви и мере за превазилажење постојећег стања у целини. Декларативно одредење да се осигура право уживања људских права за особе са инвалидитетом нема потврду у пракси. На свим нивоима власти Босне и Херцеговине не постоје посебно организоване институције за развијање

---

<sup>291</sup> „Политика у области инвалидности у Босни и Херцеговини“ („Службени гласник БиХ“, бр. 76/08, од 22. 9. 2008. године. Циљ овог документа Босне, њених ентитета Федерације Босне и Херцеговине и Републике Српске и Дистрикта Брчко јесте да омогући особама са инвалидитетом да достигну највиши квалитет животног потенцијала, поштовања и дигнитета, независности, продуктивности и једнаког учешћа у друштву у најпродуктивнијем и што приступачнијем окружењу. Он се заснива, између осталог, и на принципима: заштите људских права, јачања социокултурних капацитета и институција, укључивања особа са инвалидитетом, као и доступности информација свим особама са инвалидитетом...

механизма праћења стања у области инвалидности, премда су ова питања у одговорности и дужности државе и њених ентитета.<sup>292</sup>

## **7.7. Стратегија унапређења друштвеног положаја лица са инвалидитетом у Републици Српској 2010–2015.**<sup>293</sup>

Усвајањем Политике БиХ, њени ентитети – Република Српска, Федерација БиХ, као и Дистрикт Брчко, обавезали су се да у оквиру својих

---

**292** Видети поглавље „Оцена постојећег стања“ у наведеном документу БиХ. У оцени постојећег стања наводи се да законски прописи који регулишу област запошљавања, рада, социјалне и дечје заштите, образовања, борачко-инвалидске заштите, пензијско-инвалидског осигурања, здравствене заштите, просторног уређења и грађења, као и организовања и удруживања, недовољно укључују питања особа са инвалидитетом, те су међусобно неусклађени, што има за последицу да се исти проблеми различито третирају и да се ствара основ за неравноправан статус и дискриминацију особа са инвалидитетом.

Процена степена инвалидности у БиХ врши се неуједначено и само на основу медицинског модела, без примене Међународне класификације функционисања Светске здравствене организације.

Евиденције и подаци о особама са инвалидитетом не воде се по јединственим стандардима и непотпуни су, што онемогућава њихово ефикасно коришћење и анализу.

Доступност здравственим услугама је неуједначена, како услугама примарне здравствене заштите (рурална и урбана средина, разлике по ентитетима и кантонима), тако и специјалистичким и сложеним здравственим услугама. Особе са инвалидитетом не могу да остваре право на здравствену заштиту уколико нису осигуране особе, те не могу бити осигураници само по основу инвалидитета, због чега значајан број особа са инвалидитетом остаје без здравственог осигурања и заштите, па тако и могућности коришћења услуга здравствене заштите, што као последицу има даље угрожавање њиховог здравственог стања и повећања степена инвалидности.

Медицинска рехабилитација је само делимично приступачна и прилагођена особама са инвалидитетом. У остваривању права на медицинску помагала постоји дискриминација по узроку настанка, врсти инвалидности као и пребивалишту.

Тешкоће на које наилазе деца и млади са инвалидитетом у остваривању овог права јесу лоши просторни и материјални услови, архитектонско-урбанистичке и информацијске баријере, неуједначена распрострањеност мреже установа, недовољно оспособљен стручни кадар, предрасуде, као и неприлагођени учбеници, литература, дидактичка помагала.

У политици запошљавања генерално је заступљен принцип недискриминације по било ком основу, међутим, не примењује се, јер нису дефинисане, мере за промовисање запошљавања особа са инвалидитетом. Не постоји стимулација послодаваца за запошљавање особа са инвалидитетом.

<sup>293</sup> Стратегија унапређења друштвеног положаја особа са инвалидитетом у Републици Српској 2010–2015. Стратегија је свеобухватни документ који се састоји из више широко и детаљно обрађених целина које представљају чврсту платформу за имплементацију темељних принципа како међународних докумената из области заштите особа са инвалидитетом, тако и интерних аката усвојених на нивоу Федерације БиХ и Републике Српске. (Видети сајт: [www.visemogućnosti.info/...](http://www.visemogućnosti.info/))

уставних надлежности предузму одговарајуће кораке ка унапређењу ове области, што, између осталог, подразумева и израду Стратегије и акционих планова за унапређење друштвеног положаја особа са инвалидитетом.

Стратегија је свеобухватни документ који се састоји из више широко и детаљно обрађених целина које представљају чврсту платформу за имплементацију темелних принципа како међународних докумената из области заштите особа са инвалидитетом, тако и интерних аката усвојених на нивоу Федерације БиХ и Републике Српске.

Стратегију чине целине које обрађују следеће области: положај лица са инвалидитетом и њихово учешће у јавном и политичком животу; економску самосталност особа са инвалидитетом и економске бенефиције; социјалну сигурност лица са инвалидитетом и социјалну подршку; здравствену заштиту, рехабилитацију и процену инвалидитета, запошљавање и професионалну рехабилитацију; васпитање и образовање; културу и лични интегритет; информисање, комуникације, подизање свести, религију; породични живот, спорт, рекреацију, приступачност; организације лица са инвалидитетом; механизме за праћење спровођења ове стратегије.

Овај документ је утемељен на обезбеђивању једнаких животних могућности и задовољавању специфичних потреба лица са инвалидитетом. Она је заснована на пуном учешћу лица са инвалидитетом у креирању и имплементацији предвиђених активности.

Стратегија баштини позитивна искуства у последњих десет година, која су остварена у јавном и невладином сектору Републике Српске, чиме је постигнут континуитет позитивног деловања у овој области, као и то да се сва питања значајна за особе са инвалидитетом решавају у постојећим секторима у којима се решавају питања за читаво становништво. Питања инвалидности морају бити препозната као саставни делови сваког подсистема укупног система друштвеног деловања.

Предложени циљеви и активности намењени су побољшању положаја и изједначавању могућности лица са инвалидитетом, њихових старатеља и законских заступника. У складу с тим, предлози се односе на широки дијапазон закона и правилника који ће бити измењени да би се реализовала ова стратегија.

Предвиђени процес праћења реализације Стратегије условиће увођење корективних мера ради постизања њене пуне ефикасности. Због свега тога, надлежна министарства, локалне заједнице, институције, установе и други субјекти дужни су да креирају своје годишње акционе планове и буџете за ефикасно спровођење задатих циљева Стратегије.<sup>294</sup>

---

<sup>294</sup> Исто.

## **VIII. СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА И ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

### **8.1. Уводна објашњења о социјалној заштити**

Укључивање Србије у европске интеграционе процесе у циљу бржег економског и друштвеног развоја подразумева, поред осталог, квалитет живота њених грађана. Процес демократизације друштва, транзиција привредне и ванпривредне сфере обухвата и реформе социјалне политике и свих њених сегмената укључујући и систем социјалне заштите. Ефикасан, функционалан и транспарентан систем социјалне заштите треба да благовремено идентификује потребе грађана и помогне им у новим друштвеним околностима, посебно рањивим и маргинализованим појединцима и групама, да своје потребе задовоље на адекватан и достојанствен начин.<sup>295</sup>

Посебан утицај на реформу система социјалне заштите имају међународни документи: Повеља о основним правима у ЕУ, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације и Конвенција о правима детета. На правце развоја система социјалне заштите, такође, утичу Миленијумски развојни циљеви УН и документи УН „Свет по мери детета“. Наша земља, као активни учесник и чланица УН и Савете Европе, има политичку обавезу да спроводи и у пракси имплементира бројне декларације усвојене на специјалним заседањима Генералне скупштине УН. Реч је, пре свега, о порукама Светског социјалног самита, Светске конференције о одрживом развоју, Четврте светске конференције УН о женама, специјалном заседању Генералне скупштине УН о деци, Друге светске скупштине УН о старењу становништва, као и специјалном заседању Генералне скупштине УН о HIV/AIDS.<sup>296</sup>

<sup>295</sup> Влада Републике Србије донела је Стратегију развоја социјалне заштите („Службени гласник РС“, бр. 55/05 и 71/05), цитат из дела Образложења Стратегије.

<sup>296</sup> Исто. Полазне основе из „Стратегија развоја социјалне заштите“, стр. 2.



На регионалном нивоу, све државе чланице Савета Европе имају право и обавезу да промовишу социјалну кохезију кроз остваривање конкретних циљева утврђених у документима ове организације. Један од циљева који се промовише у документима Савета Европе јесте и обезбеђење заштите најрањивијих друштвених група у које неспорно спадају и особе са инвалидитетом.

Досадашњи систем социјалне заштите карактеришу три међусобно повезана проблема: низак ниво коришћења услуга и давања социјалне заштите; променљиви и често ниски стандарди услуга социјалне заштите; недовољна информисаност грађана и повезаност са цивилним сектором; бирократска и компликована процедура и обимна администрација у поступку за остваривање права. Промене у систему социјалне заштите почињу од саме концепције модела, његовог дефинисања, организације, проширивања облика заштите, иновирања методологије рада, проширивања круга корисника услуга, утврђивања нових критеријума за остваривање права из социјалне заштите, повезивање са корисницима права по основу друштвене солидарности у другим подсистемима социјалне политике, мониторинга, евалуације итд.<sup>297</sup>

Материјално оснаживање социјалне заштите требало би да допринесе остваривању стратешких циљева, формулисаних у Стратегији реформе социјалне заштите, као што су: гарантовање адекватног нивоа социјалне заштите; подстицање запошљавања и поштовања права радника; обезбеђивање заштите најрањивијих друштвених група; промоције једнаких могућности грађана, забране социјалног искључивања и дискриминације; европска сарадња у процесима миграције становништва.

Наведени циљеви дефинисани су од стране Савета Европе, а будући да је Србија члан Савета, они представљају нашу националну обавезу. Имајући све то у виду, сачињени су значајни документи попут Стратегије за смањење сиромаштва у Србији, Стратегије развоја система социјалне заштите и низ других.<sup>298</sup>

---

<sup>297</sup> Видети: Вуковић, Д., Арандаренко, М., „Социјалне реформе – садржај и резултати“, збирка текстова, Лакићевић, М., *Социјалне реформе и социјални развој Србије*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 124–125.

<sup>387</sup> Видети Стратегију развоја социјалне заштите – Полазне основе, стр. 1.

Према Закону о социјалној заштити,<sup>299</sup> у Републици Србији се спроводи социјална заштита са циљем обезбеђења социјалне сигурности за грађане и породице који то сами себи не могу да обезбеде. Исте циљеве има и социјално осигурање, у које спадају: здравствено осигурање, пензијско и инвалидско осигурање (у неким земљама, а раније и код нас, у социјално осигурање је спадала и дечја заштита), осигурање за случај незапослености, али се оно обезбеђује другим средствима. Средства за социјалну заштиту обезбеђује држава, а средства за социјално осигурање обезбеђују сами осигураници на принципима узајамности и солидарности. (Наравно, овде не говоримо о томе да држава већ деценијама уназад из свог буџета добрим делом учествује у финансирању остваривања права из социјалног осигурања.) Социјално осигурање функционише на принципима социјализације ризика: сви осигураници према својим имовинским могућностима материјално доприносе за покриће ризика осигурања, а прикупљена средства служе за покриће ризика који је задесио одређеног осигураника.<sup>300</sup>

## 8.2. Делатност социјалне заштите

Делатност социјалне заштите подразумева организоване мере и активности на стварању услова за остваривање заштитне функције породице, за самосталан живот и рад лица која се налазе у стању социјалне потребе, као и обезбеђивање средстава за живот материјално необезбеђенима за рад, неспособним грађанима и другима којима је неопходна социјална брига. Социјалном заштитом се обезбеђује минимална материјална сигурност и независност појединаца у задовољавању основних животних потреба. При томе се настоји да се осигура доступност услуга и права из социјалне заштите. Један од циљева социјалне заштите јесте и очување породичних односа и унапређење породичне и међугенерациске солидарности.<sup>301</sup>

<sup>299</sup> Видети Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС“, бр. 24/11).

<sup>300</sup> Суцум, Р., „Уз Закон о социјалној заштити“, „Пословни биро“ д.о.о., Београд, 2011.

<sup>301</sup> Исто.

Делатност социјалне заштите обезбеђује Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, оснивањем установа социјалне заштите, и то: центара за социјални рад, завода за социјалну заштиту и установа за васпитање деце и омладине. Поред установа социјалне заштите, овај закон омогућава пружање услуга социјалне заштите и удружењима, предузетницима, привредним друштвима, и другим видовима друштвеног и привредног организовања.

Закон о социјалној заштити, као и неки други закони у Републици Србији који регулишу сродне области, прокламује начело забране дискриминације корисника социјалне заштите по основу расе, пола, старости, националне припадности, социјалног порекла, сексуалне оријентације, вероисповести, политичког, синдикалног или другог опредељења, имовног стања, културе, језика, инвалидитета, природе социјалне искључености или другог личног својства.

У пружању услуга социјалне заштите поштују се начело целисходности, социјалне ефикасности, начело доступности, као и индивидуалности социјалне заштите. Корисници социјалне заштите могу да користе многа права и разне услуге. Услуге се остварују социјалном делатношћу. Садржај права корисника социјалне заштите чине материјална помоћ и услуге социјалне заштите, а корисник може бити појединац или породица.

Што се тиче услуга социјалне заштите,<sup>302</sup> особе са инвалидитетом чине 10% становништва, односно процењује се да у Републици Србији живи између 700.000 и 800.000 особа са инвалидитетом. Остварење њихових права подразумева и обезбеђење приступа различитим услугама у заједници које треба да омогући њихову социјалну укљученост, која је иначе на изразито ниском нивоу. Томе доприноси сиромаштво, али и неприхватање и предрасуде од стране околине и незаинтересованост локалне заједнице за њихове потребе.

---

<sup>302</sup> Видети: „Први национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији“, Влада Републике Србије, Београд, 2011, стр. 180–181. За овај део коришћени су подаци из истраживања: Сервиси социјалне заштите намењени особама са инвалидитетом, Усклађивање политике и праксе, Динкић, М., Љубинковић, Б., Огњеновић, К., Рајков, Г., Милијевић, Ц., Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд, 2008.

### 8.2.1. Старије особе са инвалидитетом – навике и потребе у контексту социјалне заштите<sup>303</sup>

Процењује се да више од 10% становника живи са неким од облика инвалидитета (податак СЗО). Потребе особа са инвалидитетом се на специфичан начин испољавају у процесу старења становништва и у старости.<sup>304</sup> Аналитичари скрећу пажњу на брз раст броја веома старих особа. Тако је 1998. године 66 милиона људи имало 80 и више година, а након 50 година очекује се 370 милиона таквих особа, што ће износити 4% светског становништва. Овакав брз раст „старих-старих“ (vieux-vieux) условљава настајање нових феномена. У трећем животном добу, после 75 година старости, осетно расту психофизичке промене и урушавање капацитета за самостално живљење, што доводи до потребе за посебним облицима подршке и помоћи. Према истраживањима у ЕУ, више од једне трећине особа старијих од 75 година поседује облик инвалидитета који их у извесној мери ограничава, а у више од 20% случајева их знатно ограничава.

Недовољан број услуга у заједници такође утиче на социјалну искљученост особа са инвалидитетом. Распоређеност услуга је неравномерна, јер су број и квалитет услуга одређени степеном економског развоја јединица локалне самоуправе у оквиру ширих територијалних целина. Најмањи број услуга налази се у руралним срединама. Садржаји појединих услуга су недовољно познати пружаоцима и корисницима. Пружаоци услуга су институције система и удружења особа са инвалидитетом, најчешће ангажовани путем пројеката, што утиче на врсту, квалитет и одрживост услуга. Најчешће коришћене услуге у заједници за ову корисничку групу јесу: дневни боравак и едукација, спортске, рекреативне активности и активности у области културе, превоз у вези са програмским активностима. Међу најслабије коришћеним услугама су: помоћ у кући, сервис персоналних асистената, становање у заједници уз подршку, терапеутске услуге и

<sup>303</sup> Немањић, М., и група аутора презентовали су у чланку резултате из пројекта „Старост и инвалидност“ – истраживање потреба старих особа са инвалидитетом за услугама које подржавају квалитет живота у породици. Укупни резултати пројекта доступни су на веб-сајту Мреже ISP ([www.mrezaisp.org](http://www.mrezaisp.org)). „Потребе старијих особа са инвалидитетом“, пројекат је реализован у периоду од октобра 2011. до марта 2012. године.

<sup>304</sup> Исто, стр. 2–4.

специјализовани градски превоз.<sup>305</sup> Пораст броја старих људи представља врло велики изазов за системе социјалне сигурности, нарочито пензиони, здравствени и систем социјалне заштите. Од друге половине 20. века, а посебно у 21. веку, све присутније је питање бриге о старијима и особама са инвалидитетом и то постаје један од приоритета у програмима Уједињених нација и Европске уније.

Општи циљ наведеног пројекта<sup>306</sup> јесте да се истраживањем потреба особа са инвалидитетом у старости обезбеде сазнајне основе и подаци за развој мреже социјалних услуга у заједници које подржавају квалитет живота у породици. Специфични циљеви пројекта су: 1) анализа обима и структурних карактеристика старијих особа са инвалидитетом; 2) идентификовање и дескрипција потреба старијих особа са инвалидитетом и њихових породица; 3) профилисање социјалних услуга у заједници које задовољавају потребе старијих особа са инвалидитетом, подржавају квалитет живота у породици и превенцију и институционални смештај.

За поборнике социјалног модела инвалидност је интеракција личних капацитета и захтева околине. Тако је инвалидност постала скуп различитих претежно социјално одређених стања која захтевају социјалну акцију. Сврха акције постиже се модификацијом средине, што омогућава учешће инвалида у свим областима живљења.<sup>307</sup> Познато је да је већину развијених земаља захватио „демографски тренд старења становништва“, који је карактеристичан и за Србију. Србија се са 15,7% старијих од 65 година налази на четвртом месту на листи најстаријих популација на свету. Иако је процес глобалног старења карактеристичан за све европске земље, у Србији је он знатно бржи.<sup>308</sup>

<sup>305</sup> Исто. На конкурс Министарства рада и социјалне политике, Сектора за заштиту особа са инвалидитетом, објављеном ради унапређења положаја особа са инвалидитетом 2009. године, подржан је 21 предлог пројекта који се односи на интензивне дневне активности – дневне боравке.

<sup>306</sup> Видети сајт: [www.mrezaisp.org](http://www.mrezaisp.org). Пројекат су реализовали, кроз партнерску сарадњу, Мрежа истраживача социјалних прилика и Геронтолошки центар Београд и мултидисциплинарни истраживачки тим (социолог, психолог, социјални радник и правник) чланови Мреже ИСП и стручних сарадника Геронтолошког центра уз финансијску подршку Министарства за рад и социјалну политику Републике Србије – Сектор за инвалиде.

<sup>307</sup> Видети детаљно излагање концептуалног оквира датог у интегралном извештају под насловом „Старост и инвалидност“, објављеном на веб-сајту Мреже ИСП [www.mrezaisp.org](http://www.mrezaisp.org), као и: Петровић, Љ., „Невидљиви гето“, *Инвалиди у Краљевини Југославији 1918–1941*, Београд, Институт за савремену историју, 2007.

<sup>308</sup> Исто.

## 8.2.2. Персонална асистенција као услуга подршке за самосталан живот особа са инвалидитетом

Искуства у спровођењу сервиса персоналне асистенције малобројна су, односно може се рећи да је ова врста социјалног сервиса у Републици Србији тек у зачетку. У сагледавању успостављања и функционисања овог сервиса као кључног предуслова на коме почива принцип самосталног живљења особа са инвалидитетом, за потребе овог рада послужила је студија коју је урадило Удружење младих са хендикепом Црне Горе.<sup>309</sup>

Један од основних предуслова за самосталан живот особа са инвалидитетом јесте постојање сервиса персоналне асистенције. Он омогућава особама са инвалидитетом да добију спољну подршку којом компензују ствари које им се чине тешке или немогуће у самосталном животу. Услуга персоналне асистенције се дефинише према специфичним и индивидуалним потребама сваког корисника, који сам дефинише и обучава свог асистента како да му на најбољи начин асистира у задовољавању потреба. Овај вид подршке наведен је, као облик друштвене подршке за особе са инвалидитетом, у правилу број 4. Стандардних правила УН о изједначавању могућности особа са инвалидитетом (тачка 7: „Програми личне помоћи требало би да буду тако осмишљени да особе са инвалидитетом, корисници тих програма имају одлучујући утицај на начин на који се програми остварују.“)

Када говоримо о принципу самосталног живљења и службама подршке у заједници, карактеристичне су неке од дефиниција које одређују садржину овог појма. Према једној дефиницији, самосталан живот је „могућност избора у

<sup>309</sup> Студија практичне политике „Успостављање сервиса персоналне асистенције у Црној Гори“, Коалиција за друштвене промјене, Удружење младих са хендикепом Црне Горе, Јувентус, Центар за мониторинг ЦЕМИ, [www.cemi.org.me](http://www.cemi.org.me), Подгорица. Први центар за самосталан живот настао је у Сједињеним Америчким Државама 1972. године на иницијативу студената са инвалидитетом који су имали за циљ изједначавање својих права са правима осталих студената. У Европи је 1989. године, у Стразбуру, основана Европска мрежа за самосталан живот, чији је кључни циљ био повећање степена укључености особа са инвалидитетом у рад организација, као и у креирању политика које се баве управо положајем и интеграцијом особа са инвалидитетом у државне токове.

одређивању начина живота и контроле над личним животом“.<sup>310</sup> Према другој дефиницији „самостални живот особа са инвалидитетом не значи физички самостално обављање свакодневних активности, већ подразумева да особа са инвалидитетом има избор, да самостално доноси одлуке о свом животу, бира начин задовољавања својих потреба која сама најбоље познаје, контролише спровођење својих одлука и избора, да доноси пуну одговорност за своје одлуке и учињени избор, али да као и остали људи има право на грешку“.<sup>311</sup> Самостални живот је филозофија и покрет људи са инвалидитетом који раде на једнаким могућностима, самопоштовању и самоопредељењу.

У компаративној анализи прописа који регулишу сервисе за самостални живот особа са инвалидитетом у земљама региона, указаћемо само на нека решења односно могућности спровођења ове врсте сервиса у прописима и у њиховој реализацији.<sup>312</sup>

У Босни и Херцеговини не постоји законска регулатива која обезбеђује сервисе за самосталан живот особа са инвалидитетом.

У Републици Словенији сервис персоналне асистенције се тренутно спроводи углавном кроз рад невладиних организација или организација особа са инвалидитетом, кроз развој експерименталних социјалних програма које финансира Министарство за рад, породицу и социјална питања словеначке владе, а делом и преко Фондације за финансирање организација особа са инвалидитетом од стране лутрије Словеније.

У Републици Српској развој персоналне асистенције покренут је са пројектом реформе система социјалне заштите, а укупан систем персоналне асистенције базиран је на три елемента: новчаним средствима која су загарантована Законом о социјалној заштити, а која нису довољна за оне који потпуно зависе од

---

<sup>310</sup> Исто, стр. 8. Дефиниција Агнес Флечер која је седам година била ангажована у Комисији о правима особа са инвалидитетом Уједињеног Краљевства.

<sup>311</sup> Исто, стр. 8. Дефиниција коју је дала Г. Рајков, народни посланик и прва особа са инвалидитетом у Народној скупштини Републике Србије. Такође ради у Центру за самостални живот инвалида.

<sup>312</sup> Исто, „Компаративна анализа у земљама региона“ (пренет део теста из компаративне анализе, ради илустрације нивоа развијености овог новог института социјалне подршке особама са инвалидитетом).

туђе неге и помоћи; додатним услугама које особе са инвалидитетом добијају преко удружења корисника; учешћем породице.

У Републици Хрватској донет је посебан Закон о особној асистенцији, по коме све особе са тешким телесним инвалидитетом које зависе од туђе помоћи и неге при самозбрињавању испуњавају услове за услугу персоналне асистенције, као и особе с оштећењем вида и особе с оштећењем слуха уколико имају моторичких потешкоћа. Истим законом је уређен и обим пружања услуге персоналне асистенције, па стога корисници месечно добијају 80 сати асистенције. За разлику од Србије и Словеније, предвиђено је да се персонална асистенција финансира из државних средстава без локалне управе и других пројеката.

У Републици Србији сервис персоналних асистената није заживео у државним оквирима. Сервис је почео као пројекат Центра за самосталан живот инвалида Србије 2003. године, финансиран од ирске владе и настављен до данас кроз средства различитих донатора. Од 2007. године неке јединице локалне самоуправе препознале су предност овакве врсте сервиса и почеле финансирање одређеног броја асистената (Сомбор, Смедерево), а од 2009. године им се придружују Јагодина и Лесковац. Центар за самосталан живот инвалида Србије у сарадњи са Министарством за рад и социјалну политику и ОРМ тимом (Oxford Policy Management) пилотирао је и израдио стандарде за ову врсту сервиса. По овим стандардима, у сервису персоналне асистенције могу учествовати особе с различитим врстама телесног инвалидитета. Такође, корисници овог сервиса треба да имају утврђену инвалидност 80–100%. Време од 30 часова месечно је минимум који одређује коришћење услуга сервиса персоналне асистенције, а максимум 90 часова месечно, без обзира на потребу корисника за дужом асистенцијом. Утврђено је да корисници персоналне асистенције могу бити особе с инвалидитетом од 20 до 75 година старости и да се приликом избора корисника води рачуна да полови буду приближно једнако заступљени, а да најмање 40% особа буде женског пола. Корисници персоналне асистенције могу бити особе различитог образовања, као и различитог брачног статуса. То такође могу бити особе са инвалидитетом које нису радно ангажоване или имају различите облике радне ангажованости.

У Закону о социјалној заштити у Републици Србији постоји предвиђен институт персоналног асистента, али не тако детаљно разрађен. Временом ће се на



основу постигнутог искуства искристалисати сазнање о степену корисности персоналне асистенције за живот и рад особа са инвалидитетом.

### **8.2.2.1. Посебна заштита особа са инвалидитетом према годинама старости до 26 година живота**

Посебну заштиту уживају малолетна лица, као и пунолетна лица до 26 година старости, нарочито када су им услед неких животних околности угрожени здравље, безбедност и развој, и то у следећим случајевима: 1) ако је без родитељског старања или у ризику од губитка родитељског старања; 2) ако је његов родитељ, старатељ или друго лице које се о њему непосредно стара без подршке система социјалне заштите, услед здравствених разлога, менталног обољења, интелектуалних тешкоћа или неповољних социоекономских околности; 3) ако има сметње у развоју (телесне, интелектуалне, менталне, сензорне, говорно-језичке, социоемоционалне, вишеструке), а његове потребе за негом превазилазе могућности породице; 4) ако је у сукобу са родитељима, старатељем или заједницом и ако својим понашањем угрожава себе и околину; 5) ако се суочава са тешкоћама због злоупотребе алкохола, дроге или других опојних средстава; 6) ако постоји опасност да ће постати жртва или ако јесте жртва злостављања, занемаривања, насиља и експлоатације, односно ако су му физичко или емоционално благостање и развој угрожени деловањем или пропустима родитеља, старатеља или друге особе која се о њему непосредно стара; 7) ако је жртва трговине људима; 8) ако је страни држављанин или лице без држављанства, без пратње; 9) ако се његови родитељи споре око начина вршења родитељског права; 10) ако има друге потребе за коришћењем социјалне заштите.

### **8.2.2.2. Посебна заштита по основу година старости, после 65 година живота**

Корисник права из социјалне заштите јесте и лице старије од 65 година живота, ако је неспорно јасно да је његов живот у друштву угрожен ризицима услед старости, инвалидитета, болести, породичних и других животних околности, а нарочито: 1) ако има телесне, интелектуалне, сензорне или менталне тешкоће или тешкоће у комуникацији, и када се, услед друштвених или других препрека, сусреће с функционалним ограничењима у једној или више области живота; 2) ако постоји опасност да ће постати жртва или да јесте жртва самозанемаривања, занемаривања, злостављања, експлоатације и насиља у породици; ако се суочава са тешкоћама због поремећених односа у породици, зависности од алкохола, дроге или других опојних средстава или због других облика друштвено неприхватљивог понашања и других узрока; 3) ако је жртва трговине људима; 4) ако је страни држављанин и лице без држављанства у потреби за социјалном заштитом; 5) ако има потребе за домским смештајем и друге потребе за коришћењем социјалне заштите.

Неке услуге пружања социјалне заштите се не наплаћују од корисника, неке се делимично или у потпуности наплаћују. Неке луксузне услуге имућни грађани могу сами плаћати, сходно својим материјалним могућностима и жељама (нпр. скупљи, луксузнији домови пензионера).

Другим речима, сва права на материјалну подршку и услуге социјалне заштите које препознаје овај закон могу бити усмерене ка особама са инвалидитетом уколико оне испуњавају критеријуме предвиђене за њено коришћење, односно ако се процени да имају потребе за одређеном услугом социјалне заштите. Не може се говорити о посебном систему социјалне заштите за особе са инвалидитетом јер су оне интегрисане у систем социјалне заштите који је усмерен ка различитим корисничким групама. У Закону о социјалној заштити особе

са инвалидитетом препознате су као корисници социјалне заштите, односно услуга социјалне заштите.<sup>313</sup>

### **8.3. Установе социјалне заштите и поступак који се пред њима води за остваривање права из области социјалне заштите**

Закон о социјалној заштити утврђује поступак за коришћење услуга социјалне заштите, надлежност за одлучивање о правима, као и о томе ко сноси трошкове коришћења ових услуга.

Поступак се спроводи у установама социјалне заштите које се оснивају ради остваривања права у области социјалне заштите, ради пружања услуга, као и ради обављања развојних, саветодавних, истраживачких и других стручних послова у социјалној заштити.

Установе социјалне заштите јесу: центар за социјални рад, установа за васпитање деце и омладине, центар за породични смештај и усвојење, дом за смештај корисника.

Центар за социјални рад може својим актом основати само јединица локалне самоуправе,<sup>314</sup> док установу за васпитање деце и омладине може основати само Република Србија.

<sup>313</sup> Видети: зборник радова „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, приредили Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., „Закон о социјалној заштити и социјална заштита особа са инвалидитетом“, аутор Јовановић, В., Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 179–193.

<sup>314</sup> Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад („Службени гласник РС“, бр. 59/08, 37/10 и 39/11) на нов, савремен и стручно утемељен начин уређује се низ битних питања за функционисање центара за социјални рад. Правилником се уређују стандарди и организација рада центара за социјални рад у вршењу јавних овлашћења, норматив кадрова, садржај и начин вођења евиденције и документације о стручном раду. У последње две године више од 120 јединица локалне самоуправе израдило је локалне планове социјалне политике и учествовало у процесима стратешког планирања на локалном и покрајинском нивоу. Најчешће евидентирано обележје корисника услуга центара за социјални рад јесте сиромаштво, а код одраслих и старијих корисника следи инвалидитет.

Пренето из „Првог националног извештаја о социјалном укључивању у смањењу сиромаштва у Републици Србији“, Влада Републике Србије, Београд, 2011, стр. 171–178.

Делатност социјалне заштите, односно поједине њене услуге могу, у складу са законом, обављати и предузетник, удружења, привредно друштво и други облици организовања утврђени законом (чл. 10–17).

### **8.3.1. Установе за смештај корисника са заштићеним становањем – геронтолошки центри и домови за одрасла инвалидна лица<sup>315</sup>**

У оквиру установа за смештај корисника, Закон о социјалној заштити предвиђа и формирање геронтолошких центара који пружају услуге заштићеног становања. Поред тога, геронтолошки центар пружа и услуге помоћи у кући, као и дневни боравак пензионера и других старих, болесних и инвалидних лица на основу уговора који закључи са надлежним органом јединице локалне самоуправе.

Захтев за коришћење услуга геронтолошког центар покреће појединац или члан његове породице преко центра за социјални рад који води евиденцију о лицима којима центар пружа услуге, односно у којима одређена стара и инвалидна лица живе.

Закон омогућава постојање домова за одрасла телесно инвалидна лица којима се обезбеђује трајно збрињавање, здравствена заштита, радно ангажовање, рекреативно-културне и забавне активности, у складу са њиховим преосталим способностима.

Установа социјалне заштите за смештај корисника може склопити уговор са радним центром<sup>316</sup> формираним по прописима о професионалном оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом да се уз сагласност старатеља радно ангажују корисници смештаја као вид радне терапијске активности

<sup>315</sup> Из истраживања које је спровело Министарство за рад, запошљавање и социјалну политику у сарадњи са агенцијом „Стратедик маркетинг“, под називом „Особе са инвалидитетом и институције“, Београд, 2006. Видети на сајту наведене агенције део истраживања везан за геронтолошке центре, домове за одрасла телесно инвалидна лица, невладине организације као и интервјуе учесника анкета у вези с утицајем државних и других организација и институција на положај особа са инвалидитетом. Аутор ове тезе је непосредно учествовао у овом истраживачком пројекту наведене агенције.

<sup>316</sup> Члан 43. ст. 4, 5. и 6. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

за оне особе са инвалидитетом које се не могу запослити нити одржати запослење ни под општим ни под посебним условима, односно чији је радни учинак мањи од једне трећине радног учинка запосленог на уобичајеном радном месту.

За време ангажовања у радном центру особа са инвалидитетом прима одговарајућу новчану помоћ у складу са прописима.

Социјална заштита је систем у оквиру којег је такође могуће организовати запошљавање особа са инвалидитетом.<sup>317</sup>

Закон о социјалној заштити један је од основних закона који се не односе директно на област запошљавања, у коме се, преко делатности социјалне заштите, регулишу начини подршке особама са инвалидитетом увођењем социјалних услуга за развој капацитета за самосталан живот и запошљавање или радно ангажовање, као и могућности радног ангажовања особа са инвалидитетом које користе услуге смештаја у оквиру система. Услуге усмерене на унапређивање радних способности, односно на радно ангажовање особа са инвалидитетом које су корисници услуга социјалне заштите пружају се у установама социјалне заштите и у радним центрима, у складу са прописима који уређују професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Систем социјалне заштите такође развија услуге које су усмерене на јачање капацитета особа са инвалидитетом за самосталан живот, у оквиру којих је могуће развити низ услуга из групе дневних услуга у заједници, услуге подршке за самостални живот, саветодавно-терапијске и социјално-едукативне услуге, којима би се обезбедили и друштвени услови за запошљавање особа са инвалидитетом, али би се и сама особа ојачала у тражењу и задржавању посла.<sup>318</sup>

У многобројним активностима удружења и невладиних организација које су своје учешће прошириле на разна поља делатности налази се и хумани део тих послова. Нарочито се издвајају оне организације и удружења који у својој редовној делатности имају утврђене активности на организованој помоћи особама са инвалидитетом. Та помоћ се не састоји само у перманентном давању одређених

---

<sup>317</sup> Исто, члан 61.

<sup>318</sup> Милановић, Л., Миловановић-Ђирић, Д., Hans Van Der Vilen, „Преко инклузије до запошљавања особа са инвалидитетом у Србији“, Балкански фонд за локалне иницијативе, Београд, 2011, стр. 10–13.

добра и пружању одређених услуга, већ и у интерактивном односу између пружаоца услуга и примаоца услуга односно добра. Циљ пружених активности од невладиних организација јесте изазивање реакције код особа са инвалидитетом на покретање сопствених снага и личних радњи, као и интелектуалних потенцијала на стваралачки рад и активност.

Чланство у удружењима, односно невладиним организацијама организује се на принципу добровољности. Финансирају се из различитих извора, од стране државе, иностраних органа и организација, приватних донатора из земље и иностранства из сопствених средстава и из сопственог рада и пружања услуга. У последњих десетак-петнаест година, број тих организација знатно се увећао и преузео добар део друштвене и државне бриге, између осталих и за особе са инвалидитетом. Наравно, не значи да су све особе са инвалидитетом регистроване код центара за социјални рад. Само један део њих се налази у евиденцији, на пример, по основу остваривања права на помоћ и негу другог лица или по основу реализације смештаја особа са инвалидитетом у одговарајуће установе социјалне заштите или специјализоване заводе – интернате и друго.

### **8.3.2. Дужност вођења евиденција о корисницима социјалне заштите**

Закон о социјалној заштити утврђује обавезу вођења евиденција о корисницима у установама које пружају социјалну заштиту, као и о правима која су остварили и услугама које су им пружене. Закон одређује да се о коришћењу ових права и лицима која их користе води евиденција у електронском или папирнатом облику (члан 23. Закона). Нажалост, искуство показује да се у овој области заштите социјално угрожених особа у Републици Србији не воде систематичне и уредне евиденције.

Евиденције у установама социјалне заштите уредне су у оној мери у којој се ради о корисницима који су у садашњем тренутку корисници права. О старим корисницима у старој архивској грађи не постоје евиденције и подаци сем

оних који се у писаном трагу могу наћи у периодичним извештајима о раду тих установа и институција.

Установе социјалне заштите и други пружаоци услуга социјалне заштите дужни су да чувају документацију корисника, као и да предузму све мере обезбеђења од неовлашћеног приступа, умножавања и злоупотребе података. У складу са законом, министар надлежан за послове вођења социјалне заштите прописује начин на који се води евиденција, податке који се сматрају поверљивим, начин ослобађања од чувања службене тајне и друге релевантне чињенице за вођење евиденција.

Према једном истраживању,<sup>319</sup> обављеном 2006. године, у Градском центру за социјални рад у Београду, евиденција особа са инвалидитетом показала је да се број ових лица увећао у 2006. години за 11,1%, са тенденцијом даљег раста, на шта указују и подаци приложени у следећој табели.

Година	Број одраслих лица	Ланчани индекс
2000.	3.414	98,5
2001.	3.625	106,2
2002.	3.890	107,3
2003.	3.912	100,6
2004.	4.631	118,4
2005.	5.925	127,9
2006.	6.585	111,1

*Табела број 1: Кретање броја одраслих лица са инвалидитетом (подаци Градског центра за социјални рад Града Београда)*

<sup>319</sup> GEOGRAFICAL INSTITUTE „JOVAN CVIJIC“ SASA COLLECTION OF PAPERS, N0 57, YEAR 2007, 911.3 (497.111), Вићентијевић, Р., Завод за информатику и статистику Београд, „Лица са инвалидитетом у Београду“.

Удео инвалидних лица у укупном броју одраслих корисника на евиденцији Градског центра износи 20,6%, што значи да је удео инвалидних лица у броју корисника социјалне заштите порастао у 2006. години за 2,8% у односу на претходну годину. Структура инвалидних лица према врсти оштећења указује на смањење удела лица са поремећајем менталних функција са 54,6% на 51,1%, али и на повећање удела лица са осталим облицима оштећења.

Старатељском заштитом обухваћено је у 2006. години 24,8% лица са поремећајем природних функција.

Институционалном збрињавању у току 2006. године било је обухваћено 18,1% одраслих инвалидних лица, а највише је заступљено код душевно оболелих и ментално ретардираних особа (близу 30,0% евидентираних случајева са овом врстом хендикепа).

Година	Број деце	Лични индекс
2000.	1.356	101,0
2001.	1.445	106,5
2002.	1.581	109,4
2003.	1.551	98,1
2004.	1.648	106,3
2005.	1.793	108,8
2006.	1.873	104,5

*Табела број 2: Кретање броја психофизички ометене деце  
(подаци Градског центра за социјални рад Града Београда)*

У поступку евидентирања особа са инвалидитетом које користе услуге социјалне заштите свакако је велики проблем регистровати број ванинституционалних услуга заштите коју користе особе са инвалидитетом, као што су: помоћ у кући, дневни боравак, клубови, сервисне услуге и друго (који се сматрају алтернативним видовима социјалног обезбеђења).<sup>320</sup>

За остваривање права прописаних у систему социјалне заштите потребно је да се заинтересована лица обратe центру за социјални рад на територији на којој имају пребивалиште. Појединци своје захтеве за помоћ и заштиту подносе у месту сталног боравака. Захтев за остваривање права подносе уживалац права или његов законски заступник надлежном центру за социјални рад.

У центру за социјални рад се могу добити све потребне информације о неопходној документацији, о самом поступку, као и свим другим облицима и могућностима решавања новонасталих проблема и сметњи.

Центар за социјални рад одређене поступке води по службеној дужности или на захтев појединца. Захтев за покретање поступка може поднети брачни друг или лица која живе у заједничком домаћинству, али и органи и организације које по својим надлежностима утврде угроженост деце, младих или особа које немају радну способност и других лица.

Појединац остварује права по одредбама Закона о општем управном поступку, уколико спорна питања нису другачије уређена појединим нормативима, тј. одредбама посебних прописа, односно Закона о социјалној заштити.

<sup>320</sup> Исто.



У другом степену одлучује министарство надлежно за послове рада, када је реч о остваривању права која обезбеђује Република Србија, с тим што је део надлежности поверен Покрајинском секретаријату за здравство, социјалну политику и демографију односно Градском секретаријату за социјалну заштиту Града Београда који одлучује по жалбама грађана са тих територија.

О жалбама везаним за остваривање права која обезбеђује општина односно град, дужан је да одлучи надлежни орган локалне самоуправе у року од 30 дана.

## **8.4. Материјална давања**

Закон о социјалној заштити предвиђа материјалну подршку како за особе са инвалидитетом, тако и за све друге особе које се по одредбама наведеног закона налазе у стању социјалне потребе (који због свог материјалног или здравственог стања или због животног доба није у стању да задовољи своје основне животне потребе). Материјалну подршку корисник остварује, у складу са чланом 79, путем разних видова материјалних давања, и то: 1) новчану социјалну помоћ; 2) додатак за помоћ и негу другог лица; 3) увећани додатак за помоћ и негу другог лица; 4) помоћ за оспособљавање за рад; 5) једнократну новчану помоћ; 6) помоћ у натури, као и друге врсте материјалне подршке.

### **8.4.1. Новчана социјална помоћ**

Закон о социјалној заштити утврђује да право на новчану социјалну помоћ има појединац, односно породица, који својим радом, приходима од имовине или из других извора остварују приход мањи од износа новчане социјалне помоћи утврђеног овим законом. Породицом, у смислу остваривања права на новчану социјалну помоћ, сматрају се супружници и ванбрачни партнери, деца и сродници у

правој линији без обзира на степен сродства, као и сродници у побочној линији до другог степена сродства под условом да живе у заједничком домаћинству.

Утврђујући овако прецизно ко има право на ову врсту социјалног давања, законодавац претпоставља, пре свега, велику одговорност појединца да својим активностима, тачније, својим радом, превазиђе своју тешку материјалну ситуацију.

Закон прописује опште услове под којима се може остварити право на новчану социјалну помоћ.

Новчану социјалну помоћ може да оствари и појединац који је неспособан за рад, односно особа са инвалидитетом, као и породица чији су чланови особе са инвалидитетом или су неспособни за рад. Ове особе могу остварити новчану социјалну помоћ ако имају земљиште у површини до једног хектара и стамбени простор (односно две собе за лице које остварује право на новчану накнаду за помоћ и негу, односно увећану новчану накнаду за помоћ и негу). Ово право се може остварити и у већем обиму, под условом уписа хипотеке на непокретност као обезбеђење потраживања исплаћене новчане социјалне помоћи.<sup>321</sup>

У намери да заштити социјално најугроженије слојеве становништва, у које неретко спадају и особе са инвалидитетом, Закон о социјалној заштити омогућава остваривање увећане новчане социјалне помоћи појединцу који је неспособан за рад, односно целој породици ако су сви чланови неспособни за рад. Неспособни за рад, у смислу одредаба овог закона, јесу: 1) жена и мушкарац који су навршили године живота одређене прописима о пензијском и инвалидском осигурању као услов за старосну пензију; 2) дете до навршене 15 године живота; 3) дете на школовању, до краја рока прописаног за то школовање, а најкасније до навршене 26. године живота; 4) лице које је потпуно неспособно за рад, према

<sup>321</sup> На основу чл. 81–90. Закона о социјалној заштити утврђује се висина новчане социјалне помоћи, с тим што се она усклађује са растом потрошачких цена, узимајући у обзир број корисника и њихова примања и приходе од имовине. Закон је утврдио основицу у висини од 6.050 динара. Основица се усклађује са индексом потрошачких цена у претходних шест месеци, на основу статистичких података, два пута годишње, 1. априла и 1. октобра. Висину ове накнаде утврђује решењем министар надлежан за послове рада, које се објављује у службеном гласилу. Влада утврђује која се примања, односно приходи узимају у обзир, а која не, код обрачунавања за утврђивање висине новчане социјалне помоћи.

прописима о раду и пензијском и инвалидском осигурању; 5) труднице и родитељ детета који користи породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета према прописима о раду; 6) незапослено лице које се стара о члану породице из члана 81. став 2. овог закона, који је корисник права на помоћ и негу по било ком основу; 7) лице којем је утврђен трећи степен радне способности у складу са прописима којима се уређује запошљавање особа са инвалидитетом; 8) лице према којем је покренут поступак утврђивања радне способности или поступак лишавања пословне способности – док поступак траје.

Увећана новчана социјална помоћ утврђује се на тај начин што се припадајући износ новчане социјалне помоћи увећава за 20%.<sup>322</sup> Надлежни центри за социјални рад по закону су надлежни да пазе на спровођење одредаба о коришћењу права на новчану социјалну помоћ, као и на увећану новчану социјалну помоћ која је временски ограничена и подлеже сталној контроли како не би долазило до злоупотребе коришћења овог права.

Центар за социјални рад и организација надлежна за послове запошљавања дужни су да међусобно сарађују у спровођењу мера социјалне укључености радно способних корисника права на новчану социјалну помоћ. Надлежна организација за запошљавање дужна је да обавести центар за социјални рад ако се корисник права на новчану социјалну помоћ запосли, радно ангажује, стекне право на новчану помоћ за оспособљавање, преквалификује или доквалификује, одбије понуђено запослење, радно ангажовање, оспособљавање, преквалификацију и доквалификацију. Обавеза постоји и на страни незапослене особе са инвалидитетом као корисника социјалне помоћи да прихвати посао који му понуди организација надлежна за запошљавање у складу са законом који регулише запошљавање и осигурање за случај незапослености (члан 86).

---

<sup>322</sup> Према члану 90. Закона о социјалној заштити, увећана новчана социјална помоћ признаје се појединцу, односно породици из члана 85. став 1. овог закона у висини разлике између износа увећане новчане социјалне помоћи и износа просечног месечног прихода тог појединца, односно породице оствареног током три месеца који претходе месецу у којем је поднет захтев за увећану новчану социјалну помоћ.

Висину прихода и примања која се узимају у обрачун, или се не узимају у обзир приликом обрачуна ове новчане накнаде, утврђује Влада Републике Србије својим актом.

### 8.4.2. Додатак за помоћ и негу другог лица

Законодавац утврђује да право на додатак за помоћ и негу другог лица има лице коме је због телесног или сензорног оштећења, интелектуалних потешкоћа или промена у здравственом стању неопходна помоћ и нега другог лица да би задовољило основне животне потребе.

Изузетно, корисник новчане накнаде за помоћ и негу другог лица који је то право остварио као инвалидно дете у организацији за пензијско и инвалидско осигурање по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, који су били на снази до 1. јуна 1992. године, остварује право на додатак за помоћ и негу другог лица у висини разлике између износа додатка за помоћ и негу другог лица у складу са овим законом и износа остварене новчане накнаде за помоћ и негу другог лица (члан 92).

Право за помоћ и негу другог лица утврђује се на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању који су врло строги.

Потреба за помоћи и негом другог лица постоји код лица, коме је услед телесног оштећења, оштећења чула вида које изазива губитак осећаја светлости са тачном пројекцијом или се вид постиже са коефицијентом 0,05, интелектуалних потешкоћа или промена у здравственом стању неопходна помоћ и нега другог лица ради задовољења основних животних потреба и које не може да устане из кревета, да се креће унутар стана без употребе помагала, да се храни, свлачи, облачи или да одржава основну личну хигијену без помоћи другог лица.<sup>323</sup>

Право на додатак за помоћ и негу другог лица остварује се по наведеном члану Закона о социјалној заштити једино ако се ово право не остварује по неком другом правном основу.

У даљем току овог рада биће приказани статистички подаци о броју лица која уживају ово право.

---

<sup>323</sup> По члану 93. Закона о социјалној заштити, висина додатка за помоћ и негу другог лица утврђује се у номиналном месечном износу, који се усклађује са износом потрошачких цена у претходних шест месеци, на основу статистичких података, два пута годишње, 1. априла и 1. октобра. И код ове врсте накнаде важи исти принцип усклађивања накнада као и код претходне, а по истом принципу и у истим роковима врши се и усклађивање свих давања из пензијског и инвалидског осигурања.

### 8.4.2.1. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица

Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица има лице из члана 92. став 1. Закона о социјалној заштити, које на основу прописа из пензијског и инвалидског осигурања има утврђено телесно оштећење од 100% по једном основу или има органски трајни поремећај неуролошког или психичког типа, или има више оштећења која кумулативно чине 70% и више процената по најмање два основа.

Особа са инвалидитетом која је по прописима о пензијском и инвалидском осигурању остварила право на новчану накнаду за туђу помоћ и негу и испуњава наведене услове може остварити увећани додатак за помоћ и негу другог лица у висини разлике између износа увећаног додатка за помоћ и негу другог лица утврђеног у складу са Законом о социјалној заштити и износа новчане накнаде за помоћ и негу другог лица остварене по прописима о пензијском и инвалидском осигурању (члан 94).

	Појединачни износ у динарима			Број корисника		
	2008.	2009.	2010.	2008.	2009.	2010.
<b>Основна нега</b>	6.383	6.760	7.400	18.189	19.783	19.526
<b>Увећани додатак</b>	16.675	17.970	18.624	12.043	13.353	13.596
<b>Укупно право из социјалне заштите</b>	-	-	-	30.232	33.136	33.122
<b>Доплата – пензионери</b>	3.240 - 12.913	4.535 - 14.208	4.921 - 14.787	11.597	11.597	14.820
<b>Доплата за децу са инвалидитетом</b>	406 - 14.794	784 - 16.089	1.304 - 16.706	2.518	2.659	2.702
<b>Укупна доплата из социјалне заштите</b>	-	-	-	14.115	16.072	17.522
<b>УКУПНО</b>	-	-	-	<b>44.347</b>	<b>49.208</b>	<b>50.644</b>

*Табела број 3. Корисници и износи додатка за помоћ и негу другог лица – децембар 2008, 2009. и 2010. године<sup>324</sup>*

<sup>324</sup> Табела преузета из „Првог националног извештаја о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији“ (Извор: Министарство рада и социјалне политике), Влада Републике Србије, Београд, 2011, стр. 176.

Треба нагласити да се брига друштва за посебно тешко оболеле особе са инвалидитетом не завршава овим увећаним новчаним давањима, већ се проширује и на незапосленог родитеља који најмање 15 година непосредно негује своје дете које је остварило право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица, тако што му омогућава коришћење доживотног месечног новчаног примања, у одређеној висини и под условима одређеним законом.

Оцену неспособности за рад, потребе за помоћи и негом другог лица и постојање телесног оштећења утврђују органи вештачења образовани по прописима којима се утврђује пензијско и инвалидско осигурање (члан 101).

Висину новчаног износ овог права утврђује својом одлуком министар надлежан за послове социјалне заштите. Усклађивање новчаног износа врши се на исти начин и у истом периоду када и сва друга новчана давања из области социјалне заштите.

### **8.5.3. Помоћ за оспособљавање за рад**

Законом о социјалној заштити утврђује се право на помоћ за оспособљавање за рад деци и младима са сметњама у развоју и одраслим особама са инвалидитетом које се, према психофизичким способностима и годинама живота, могу оспособити за одређен рад, а то право не могу да остваре по другом правном основу (члан 108).

Процена потребе за овим додатком врши се у складу са прописима којима се уређује основни систем образовања и васпитања, док се процена могућности оспособљавања за рад обавља у складу са прописима који уређују професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

Ово право се обезбеђује кроз признавање трошкова оспособљавања за рад, трошкова смештаја у дом ученика, односно студената или интернат, као и у виду накнаде трошкова превоза.

Установе социјалне заштите формиране на нивоу локалне самоуправе могу, у складу са законом, обезбедити и друге видове социјалне помоћи како особама са инвалидитетом, тако и свим другим категоријама становништва којима је та врста помоћи неопходна за остваривање основних животних потреба.

## IX. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

### 9.1. Увод или општа разматрања питања дискриминације

Дискриминација је појам који данас има специфично значење, а односи се на неједнако поступање према лицима међу којима постоје расне, политичке, националне, верске, полне или друге разлике, у које спадају и разлике по основу психичког или физичког инвалидитета.

Сама реч „дискриминација“ изведена је од латинске речи *discriminare* што значи одвајати, правити разлику; прикраћивање права, обесправљивање, ограничавање. Дискриминација је однос који се заснива на укидању или ограничавању принципа равноправности и једнакости у стицању, коришћењу и уживању права и слобода човека односно грађанина. Она представља акт неједнаког поступања, односно различитог третирања појединаца или људских група, што има за последицу стављање у гори положај једних у поређењу са другима. Једноставно речено, дискриминација значи неједнако поступање према појединцима међу којима постоје разлике.

Међународним актима, као и актима држава, одређује се садржина појма дискриминације.<sup>325</sup>

Имајући у виду да сви чланови људске заједнице имају урођено достојанство, особе са инвалидитетом уживају једнака и неотуђива права. Фокус није на недостатку него на препрекама у друштву које осујећује уживање права, и то не само на очигледним физичким препрекама, већ и на препрекама које се заснивају на ставовима и стереотипима чланова друштва. Препреке доводе до искључивања особа са инвалидитетом из пуног уживања људских права. Конвенција о правима особа са инвалидитетом преусмерава фокус са промене особа на промене друштва и подстиче отклањање препрека у друштву.

---

<sup>325</sup> Шундерић, Б., „Право Међународне организације рада“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр.177



Поред недостатака очигледне законске заштите, особе са инвалидитетом често су биле посматране као објекти, а не као субјекти, односно носиоци права. Особе са инвалидитетом су посматране као предмет сажаљења.

Особе са инвалидитетом суочавале су се са разним препрекама у остваривању својих основних људских права и слобода гарантованих актима међународног јавног права и унутрашњим прописима. Историјски посматрано, особе са инвалидитетом често нису ни биле сматране делом друштвене заједнице.<sup>326</sup> Било је неопходно забранити дискриминацију ове друштвене групе у контексту опште борбе за људска права.

Дискриминација особа са инвалидитетом може се ефикасно сузбити само уколико постоји одговарајући правни оквир, ефикасним механизмом судске заштите у случајевима дискриминације по основу инвалидности. О равноправности особа са инвалидитетом не може се говорити све док су оне изложене дискриминацији и немају правних средстава да се од ње ефикасно бране.

Забрана дискриминације по основу инвалидитета предвиђена је унутрашњоправним актима десетина држава широм света. Из претходно наведеног упоредноправног истраживања види се да неке од држава забрањују ову врсту дискриминације највишим правним актом – уставом. Друге државе забрану дискриминације по основу инвалидности уређују кривичним законцима, а повреду забране санкционишу у неким областима, пре свега радним односима, као кривично дело. Велики број држава забрањује дискриминацију особа са инвалидитетом било општим прописима, било посебним законима о спречавању дискриминације на основу инвалидности. Неке државе су одредбе о забрани дискриминације особа са инвалидитетом унеле у прописе о социјалној заштити.<sup>327</sup>

У последње две деценије 20. века права особа са инвалидитетом нашла су се у фокусу пажње правне и политичке јавности у разним деловима света, односно свих релевантних актера који се баве питањима људских права. Резултат

---

<sup>326</sup> Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, - докторска теза - Факултет политичких наука Универзитета у Београду, 2007, стр. 123.

<sup>327</sup> Degener T./Quinn G. (2000/1), A Survey of International, Comparative and Regional Disability Law Reform, Washington. Видети о начину на који се инвалидност третира у правним системима различитих држава у делу тезе који се односи на Берклијску школу о инвалидности у упоредном праву.

тих активности јесте усвајање на Генералној скупштини Уједињених нација 1993. године Стандардних правила Уједињених нација за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом. У кратком периоду овај међународни документ постаје саставни део законодавства многих земаља. Стандардна правила постају део унутрашњег правног поретка наше земље почетком 1995. године потписивањем од стране тадашње Владе СРЈ.

Принцип једнакости људи данас је уздигнут на ниво моралног императива цивилизованог света. Стога се дискриминација људи само због тога што имају одређена лична својства не може оправдати ни правним ни моралним разлозима, отуда је генерални тренд у Европи и свету и најважнија стратегија у овој области изједначавање могућности особа са инвалидитетом. Три су носећа стуба те стратегије: 1) социјални приступ инвалидности; 2) остваривање људских права особа са инвалидитетом; 3) забрана дискриминације особа са инвалидитетом. Значајне кораке у остваривању ове стратегије учинили су последњих деценија Уједињене нације, Савет Европе и Европска унија.<sup>328</sup>

Данас постоје области друштвеног живота које су посебно осетљиве са становишта дискриминације. То су: дискриминација полова, етничка дискриминација, верска дискриминација, политичка дискриминација, дискриминација мањина, дискриминација особа са инвалидитетом, хомофобија – дискриминација над ЛГБТ популацијом, дискриминација особа оболелих од сиде. У циљу спречавања дискриминације ових популација, током последње две деценије, донет је велики број правних и политичких аката, тако да се с разлогом говори о новом антидискриминационом праву.<sup>329</sup>

Спречавање дискриминације и у том контексту остваривање људских права особа са инвалидитетом предмет је систематског рада Уједињених нација, регионалних организација и великог броја држава. То је резултат генералног тренда борбе за људска права, али и упорног деловања самих особа с инвалидитетом и њихових организација. На међународном плану, поред општих, донети су и

<sup>328</sup> Тркуља, Ј, „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“, зборник радова, „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, приредили: Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 28.

<sup>329</sup> Исто, стр. 29–30.

посебни документи којима се уређује положај ових лица, гарантује им се равноправност и забрањује њихова дискриминација.<sup>330</sup>

На тај начин, у каталог међународних докумената, поред ранијих правно-политичких аката (Универзална декларација УН о правима човека, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Конвенција о забрани тортуре и другог суровог, нехуманог и понижавајућег поступања и кажњавања, Конвенција о укидању свих облика дискриминације, Конвенција о укидању облика дискриминације према женама, Конвенција о правима детета), Организација уједињених нација донела је и низ нових аката којима се регулишу права особа са инвалидитетом: Декларацију о правима инвалидних лица, Светски програм акција за инвалидна лица, Принципе заштите особа с менталним обољењем и унапређивање заштите менталног здравља, Декларацију о правима ментално ретардираних лица<sup>331</sup> и многа друга о којима ће се у овом раду говорити.

Европска унија је 2000. године усвојила Директиву о једнаком поступању при запошљавању у којој изричито забрањује дискриминацију по основу инвалидности у области запошљавања.

## 9.2. Конвенција о правима особа са инвалидитетом

Конвенција о правима особа са инвалидитетом усвојена је резолуцијом Генералне скупштине у децембру 2006. године, ступила је на снагу 2008. године, а Рпублика Србија ратификовала је Конвенцију и Опциони протокол уз њу.<sup>332</sup> Стратегија остваривања људских права особа са инвалидитетом померена је од заштите ка равноправности и изједначавању могућности ове популације.<sup>333</sup> Као резултат тога Генерална скупштина УН је децембра 1993. године усвојила

<sup>330</sup> Видети Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“ - докторска дисертација- Факултет политичких наука Београд, 2007, стр. 94–145.

<sup>331</sup> Видети зборник радова „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“ „Херетикус“ часопис, Труља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., стр. 30–47.

<sup>332</sup> „Службени гласник РС“, број 42/09, за оба документа.

<sup>333</sup> Исто.

Стандардна правила УН за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом. „Усвајање овог акта представља круну Деценије УН посвећене особама са инвалидитетом (1983–1992) и значајан напредак у борби за права особа са инвалидитетом.“<sup>334</sup> Убрзо је следило и доношење Конвенције о промовисању и заштити достојанства особа са инвалидитетом као најзначајнијег документа у области људских права ове популације. На иницијативу Мексика, децембра 2001. године Генерална скупштина УН формирала је *ad hoc* комитет за израду Конвенције о правима особа са инвалидитетом, усвојену од Генералне скупштине УН 13. децембра 2006. године, коју је до јануара 2011. године ратификовало 96, а потписало 147 држава чланица УН,<sup>335</sup> међу којима је и наша земља.

Сврха Конвенције јесте да промовише штити и осигура пуно и једнако уживање свих права и основних слобода од стране особа са инвалидитетом и да промовише поштовање њиховог урођеног достојанства (члан 1). Конвенција у преамбули даје описну дефиницију инвалидности наглашавајући да је реч о концепту који се развија. Сама инвалидност проистиче из интеракције особе са оштећењима и околиских и баријера које се одражавају у ставовима заједнице и отежавају пуно и ефикасно учешће особа са инвалидитетом у друштву на основу једнакости са осталим члановима тог друштва. Члан 1. став 2. Конвенције предвиђа да у особе с инвалидитетом спадају и особе које имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална или сензорна оштећења која у садејству са различитим баријерама могу отежати пуно и ефикасно учешће ових особа у друштву на основу једнакости с другима.<sup>336</sup> Члан 3. Конвенције укључује низ општих начела, и то: поштовање урођеног достојанства, индивидуалну самосталност укључујући слободу властитог избора и независност особа; забрану дискриминације; пуно и ефикасно учешће и укључивање у друштво; уважавање разлика и прихватање особа са инвалидитетом као дела људске разноликости и човечанства; једнаке могућности; приступачност; равноправност жена и мушкараца; уважавање

<sup>334</sup> Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом,- докторска дисертација- Факултет политичких наука Београд, 2007. стр. 100.

<sup>335</sup> Исто.

<sup>336</sup> Исто.

развојних способности деце са инвалидитетом као и поштовање права деце са инвалидитетом на очување свог идентитета.

Члан 4. Конвенције предвиђа опште обавезе држава потписница да обезбеде и унапреде пуно остваривање свих људских права и основних слобода за све особе са инвалидитетом без дискриминације било које врсте по основу инвалидитета. У том циљу државе уговорнице преузимају обавезе да: 1) усвоје све одговарајуће законодавне, административне и друге мере за остварење права признатих овом конвенцијом; 2) предузму све одговарајуће мере, укључујући и законодавство, у циљу мењања или укидања постојећих закона, прописа, обичаја и праксе који представљају дискриминацију према особама са инвалидитетом; 3) узму у обзир заштиту и унапређење људских права особа са инвалидитетом у оквиру свих политика и програма; 4) делују у складу са Конвенцијом и не предузимају активности које нису у складу са Конвенцијом; 5) предузимају мере за отклањање дискриминације по основу инвалидности од стране било ког лица, организације или приватног предузећа; 6) предузимају односно подстичу истраживање и развој универзално дизајнираних предмета, услуга, опреме, уређаја, како је дефинисано у члану 2. ове конвенције, што би требало да изискује минималне евентуално прилагођене и најниже трошкове у циљу задовољавања специфичних потреба особа са инвалидитетом, унапређења њихове доступности и коришћења, као и подстицања универзалног дизајна у утврђивању стандарда и смерница; 7) подстичу истраживање и развој, доступност и коришћење нових технологија, укључујући информационе и комуникационе технологије, помагала за кретање, средства и технологије за помоћ погодне за особе са инвалидитетом, при чему треба дати предност технологијама чија је цена приступачна; 8) пружају информације особама са инвалидитетом о помагалима за кретање, средствима и технологијама за помоћ, укључујући нове технологије, као и друге облике помоћи, услуга подршке и олакшице; 9) подстичу обуку стручних кадрова и особља које ради са особама са инвалидитетом о правима предвиђеним овом конвенцијом како би се обезбедила боља помоћ и услуге гарантоване на основу тих права.

Особе са инвалидитетом спадају у најрањивије групе, које су у прошлости биле занемарене и дискриминисане у многим областима живота, нарочито у образовању и запошљавању. Конвенција о правима особа са

инвалидитетом и Опциони протокол уз Конвенцију усмерени су ка прекиду такве праксе. Конвенција међу основним начелима набраја једнак третман лица са инвалидитетом, недискриминацију, уважавање разлика и равноправност жена и мушкараца.<sup>337</sup> Важно је нагласити да Конвенција уводи и стандард „разумног прилагођавања“ (разумне адаптације), који представља битан фактор при запошљавању особа са инвалидитетом. Конвенција садржи читав низ права која се морају на једнак начин обезбедити лицима са хендикепом као и било ком другом појединцу, али истовремено ставља стандарде афирмативне акције и разумног прилагођавања у контекст друштвене акције како би се државе активно укључиле у фактичко стварање посебних услова за нормалан живот лица са инвалидитетом, где год су они потребни. Члан 27. Конвенције бави се правом на рад и запошљавање особа са инвалидитетом. Осим наглашавања да је право на рад особама са инвалидитетом доступно као и свим другим лицима, односно да је свако разликовање радника или кандидата за посао на основу здравственог стања забрањено, овај члан препоручује афирмативне акције подстицања могућности за запошљавање и напредовање, као и унапређивање могућности samozapošljavanja, запошљавања у јавном сектору.<sup>338</sup> Идеално би било да се основа за то постави кроз инклузивно образовање похађањем редовних школа, а не „специјалних“. Превазилажење сегрегације захтева обезбеђивање потребне подршке. То може бити персонални асистент који помаже у превазилажењу физичких препрека, техничка помоћ путем асистивних помагала или други облици подршке. Инклузивно запошљавање зависи и од промене става околине. Послодавци морају развити слику особе са инвалидитетом као особе која има потенцијал да у потпуности обавља захтеве посла без обзира на недостатак или потребну помоћ.<sup>339</sup>

Конвенција о правима особа са инвалидитетом истиче утицај друштвених препрека као главни узрок искључивања особа са инвалидитетом.

---

<sup>337</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“, докторска дисертација, Правни факултет универзитета Унион, Београд, 2010, стр. 125–127. Аутор наводи: „Жене са инвалидитетом су изложене вишеструкој дискриминацији: отуда је њихов положај у друштву јако тежак и овом проблему се мора придати посебна пажња.“

<sup>338</sup> Исто.

<sup>339</sup> Кркобабић, Д., Благојевић, Т., „Право на рад особа са инвалидитетом – Асистивне технологије у Србији“, Екуменска хуманитарна организација Нови Сад, Нови Сад, 2011, стр. 14–53.

Инвалидност се заснива на такозваном социјалном моделу – приступачност се обезбеђује уклањањем физичких препрека, али и погрешних ставова, стереотипа и предрасуда.<sup>340</sup>

Поштовање различитости је генерално важна врлина. Осим тога, начело различитости игра важну улогу у процени потенцијалних основа за дискриминацију. У Универзалној декларацији о људским правима, основи по којима је забрањена дискриминација јесу: раса, боја коже, пол, језик, религија, политичка и друга мишљења, национално или друштвено порекло, имовина и рођење или „друге околности“. Стручњаци Уједињених нација издвојили су инвалидност, старост, националност, брачно или породично стање, сексуалну оријентацију, здравствено стање, место становања и економски и социјални статус као „друге околности“. Осим различитих основа за дискриминацију, треба имати на уму да људи могу бити дискриминисани по више основа у исто време. Самохрана мајка у колицима вероватно ће искусити различиту дискриминацију, а потенцијално и теже облике дискриминације него самохрана мајка која нема очигледних недостатака. У преамбули Конвенције о правима особа са инвалидитетом истиче се забринутост због изложености особа са инвалидитетом вишеструким и тежим облицима дискриминације.<sup>341</sup>

Конвенција о правима особа са инвалидитетом не прописује нова права за ове особе, али предвиђа ефикасније механизме које би државе стране уговорнице требало да предузму да би особама са инвалидитетом омогућиле ефикасно и пуно уживање свих људских права и основних слобода на основу једнакости с другима.

Конвенција почива на начелима поштовања достојанства и права особа са инвалидитетом да одлучују о свом животу; недискриминацији; пуног учешћа особа са инвалидитетом у свим сферама друштвеног живота на равноправним основама са осталим грађанима; поштовања инвалидности као дела људске разноврсности; пружања једнаких могућности особама са инвалидитетом родне и полне равноправности. Поред тога, Конвенција предвиђа низ обавеза за државе које су је усвојиле: поништавање правних аката који су у супротности са Конвенцијом, доношење правног оквира за остваривање права и забрану дискриминације особа са

---

<sup>340</sup> Исто.

<sup>341</sup> Исто.

инвалидитетом. На тај начин Конвенција се убрзо показала као важан инструмент и средство у борби за равноправност особа са инвалидитетом.<sup>342</sup>

### **9.3. Имплементација Конвенције о правима особа са инвалидитетом**

Одредбе Конвенције о правима особа са инвалидитетом захтевају да се успостави институционални механизам како би се олакшала имплементација. Влада координира активности државе и надгледа примену Конвенције путем посебног националног механизма за надзор. Ово тело треба да буде независно и основано уз поштовање Париских начела, резолуције Уједињених нација која прописује како се формира независна институција за људска права. Ресорна министарства треба да се концентришу на то да инклузија и приступачност буду спроведени у најкраћем року. Имплементација и надзор над имплементацијом Конвенције подразумева учешће цивилног друштва, посебно особа са инвалидитетом и организација које их представљају (члан 33.). Одвојено, независно тело предвиђено је да обезбеди заштиту особа са инвалидитетом од насиља и других облика злоупотребе, као што је злостављање (члан 16.).<sup>343</sup>

Једнако пракси која је успостављена за све споразуме о људским правима, држава има обавезу да подноси периодичне извештаје о акцијама имплементације Конвенције Комитету за права особа са инвалидитетом Уједињених нација. Иницијални извештај треба да се поднесе две године након ратификације. Пожељно је да цивилне организације и независне институције поднесу извештаје о својим утисцима о мерама имплементације. Извештаји цивилног друштва, односно алтернативни извештаји, или извештаји из сенке, како се некада називају, могу се поднети у различитим формама. Потребно је да буду

---

<sup>342</sup> Николић, Б., Гајин, С., Водинелић, В., Дробњак, Т., „Европски стандарди забране дискриминације“, „Водич“, треће издање, са преводом на ромски, албански и мађарски језик, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2008, стр. 65–76.

<sup>343</sup> Кркобабић, Д., Благојевић, Т., „Право на рад особа са инвалидитетом – Асистивне технологије“, Екуменска хуманитарна организација Нови Сад, Нови Сад, 2011, стр. 11–27.



сажети и садржајни и да обезбеде конкретне препоруке о томе како да се имплементација унапреди.<sup>344</sup>

Свака држава потписница ове конвенције дужна је да подноси извештај о имплементацији Конвенције како о позитивним ефектима и резултатима, тако и о тежини остваривања задатих начела и конкретној примени појединих одредаба Конвенције. У том смислу национална законодавства ће настојати да кроз доношење конкретних законских и подзаконских докумената што делотворније примењују овај међународни акт како би се постигли жељени циљеви свеопштег побољшања и унапређења положаја особа са инвалидитетом.

#### **9.4. Уставне поставке о забрани дискриминације у Републици Србији**

Уставом Републике Србије<sup>345</sup> дефинисано је да је Република Србија заснована на владавини права и социјалној правди, начелима грађанске демократије, људским и мањинским правима и слободама и припадности европским принципима и вредностима (члан 1). Устав гарантује низ грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права, прописујући да она служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву заснованом на начелу владавине права (члан 19). Уставом је прописано да се у погледу људских и

---

<sup>344</sup> Исто.

<sup>345</sup> „Службени гласник РС“, бр. 98/06. Неки ранији уставни имали су такође одредбе које су на неки начин уређивале питања дискриминације на начелној основи. На пример: Устав Републике Србије из 1990. године („Службени гласник РС“, бр. 1/90) прописује да су сви грађани једнаки у правима и дужностима и имају једнаку заштиту пред државним и другим органима без обзира на расу, пол, рођење, језик, националну припадност, вероисповест, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовно стање, или које лично својство. Под појмом „лично својство“ сматра се да су у том изразу обухваћене и особе са инвалидитетом. Или Уставна повеља Србије и Црне Горе („Службени лист СЦГ“, бр. 1/03) не садржи изричиту одредбу о праву на једнакост лица са инвалидитетом, већ одредбу о праву на једнакост свих грађана, односно о забрани дискриминације. Прописује се да су циљеви Србије и Црне Горе поштовање људских права, очување и унапређење људског достојанства, равноправности и владавине права. Тиме је на уопштен начин прописано право на једнакост лица са инвалидитетом.

мањинских права непосредно примењују општеприхваћена правила међународног права, потврђени међународни уговори и закони, а одредбе о људским и мањинским правима тумаче искључиво у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење (члан 18.). Изричитом одредбом Устава прописано је да се достигнути ниво људских и мањинских права не може смањивати (члан 20. став 2.). Људска и мањинска права зајемчена Уставом могу законом бити ограничена ако ограничење допушта Устав, у обиму неопходном да се уставна сврха ограничења задовољи у демократском друштву, и то без задирања у суштину зајемченог права (члан 20. став 1).<sup>346</sup>

У складу са Уставом Републике Србије, општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Потврђени међународни уговори морају бити у складу са Уставом (члан 16. ст. 1. и 2.). Потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије.<sup>347</sup> Општеприхваћена правила међународног права су у истој равни са Уставом јер Уставни суд не може испитивати њихову уставност.

Уставом је изричито забрањена дискриминација (члан 21.) и прокламовано је начело једнакости пред Уставом и законом. Устав утврђује да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

---

<sup>346</sup> „Први национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији“, Преглед стања социјалне искључености и сиромаштва за период 2008–2010. године са приоритетима за наредни период, Влада Републике Србије, Б. Ђелић, потпредседник Владе за европске интеграције, март 2011. године, стр. 227–247.

<sup>347</sup> Исто.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности групе или лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

У складу са Уставом Република Србија уређује и обезбеђује за своје грађане, поред осталих области и односа, и систем здравствене заштите, социјалне заштите, борачке и инвалидске заштите.

Устав предвиђа могућност увођења посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или група лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима

Уставом је утврђено право на судску заштиту у случају повреде права и права на једнаку заштиту, а као делотворан правни лек уведен је институт уставне жалбе. Када су исцрпљена сва правна средства у правном поретку или она нису предвиђена, заштита људских и мањинских права може се остварити путем уставне жалбе (члан 170).<sup>348</sup>

Уставом се обезбеђује судска заштита слобода и права свих грађана па и заштита ових слобода и права за особе са инвалидитетом, што је нарочито правно потврђено у одредбама које уређују судску заштиту у неколико веома битних закона донетих у последњих десетак година, и то: Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Закона о забрани дискриминације, као и Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Овде треба поменути и најновије законе којима се штите особе са инвалидитетом и обезбеђује њихова правна заштита, донетих у задњих годину дана, о којима ће мо говорити у другом делу ове тезе, то су Закон о употреби знаковног језика<sup>349</sup> и Закон о кретању уз помоћ пса водича.<sup>350</sup>

Устав обезбеђује судску заштиту грађанима који су делимично способни за рад и којима је зајемчено право на оспособљавање за други одговарајући посао, као и обезбеђивање услова за њихово запошљавање у складу са законом. Поред

<sup>348</sup> Члан 170. Устава Србије утврђује да се: Уставна жалба може изјавити против појединачних аката или радњи државних органа или организација којима су поверена јавна овлашћења, а којима се повређују или ускраћују људска или мањинска права и слободе зајемчена Уставом, ако су исцрпљена или нису предвиђена друга правна средства за њихову заштиту.

<sup>349</sup> „Службени гласник РС“, бр. 38/2015.

<sup>350</sup> „Службени гласник РС“, бр. 29/2015.

тога Устав гарантује судску заштиту у погледу остваривања права из социјалне сигурности грађанима који су неспособни за рад и који немају средстава за сопствено издржавање.

За заштиту права грађана од дискриминације по било ком основу установљен је Уставом независан орган – Заштитник грађана (члан 138), чију ћемо улогу накнадно размотрити.

Поред изричите забране дискриминације по основу физичког и интелектуалног инвалидитета, коју утврђује Устав Републике Србије, општи Закон о забрани дискриминације и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом утврђују добар правни оквир за доношење квалитетних антидискриминационих прописа.

## **9.5. Антидискриминационо право у Републици Србији – заштита особа са инвалидитетом**

Антидискриминациони оквир у Србији стваран је на погрешан, хронолошки и систематски наopak начинс обзиром да је најпре донет посебан закон Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом 2006. године, а тек неколико година након тога (2009. године) општи Закон о забрани дискриминације. Пре општег Закона о забрани дискриминације, појам дискриминације у радно право увео је Закон о раду 2005. године, а начела забране дискриминације потврђена су и у новом Уставу 2006. године. Овакво несистематично доношење прописа донело је до различитих законских решења и отварања већег броја питања о процедурама за остваривање и заштиту гарантованих права.<sup>351</sup> О правима која се односе на социјални и радноправни статус особа са инвалидитетом говорићемо у даљој анализи прописа којима се уређују ова питања.

Забрана дискриминације јесте темељ демократског друштва. Колико су ово људско право и савремена демократска тековина важни, показују и бројни

---

<sup>351</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“- докторска дисертација- Правни факултет Универзитета Унион, 2010, стр.280.

међународни документи који гарантују забрану дискриминације. Србија као земља у транзицији на путу је да с временом достигне стандарде савременог друштва. Доношење Закона о забрани дискриминације свакако је један од значајних корака у том правцу, у првом реду зато што обавеза забране свих облика и видова дискриминације произлази из бројних међународних докумената које је Република Србија, као правни сукцесор некадашње СФРЈ, СРЈ, државне заједнице Србија и Црна Гора, већ (посредно) претходно ратификовала.<sup>352</sup>

На усвајање антидискриминационих закона наша држава се обавезала и ратификацијом међународних уговора и других докумената Уједињених нација, Европске уније, Савета Европе и других међународних организација. Поред тога што се наша држава обавезала самим усвајањем стратегије придруживања Европској унији, она се обавезала и на доношење закона против дискриминације. Ова обавеза се не односи само на заштиту маргинализованих, односно рањивих група лица, већ на свеопшту забрану дискриминације.

Треба напоменути да су бројне организације цивилног друштва последњих година значајно, својим сталним активностима, „подсећале“ државу на обавезу доношења ових аката. Постепено су и водеће политичке странке и политичке елите прихватиле стратегију борбе против дискриминације. Захваљујући томе, Република Србија је ратификовала већину међународних докумената који се тичу особа са инвалидитетом.<sup>353</sup>

Доношењем сета антидискриминационих закона којима се штите људска права и спречава дискриминација свих грађана и особа са инвалидитетом. Круну ових закона представљају Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом и Закон о забрани дискриминације. Паралелно са праћењем примене ова два антидискриминациона закона нужно је пратити текуће измене у законодавној и подзаконској регулативи и код свих аката који задиру у одређене сегменте живота особа са инвалидитетом. Реч је о прописима из области

<sup>352</sup> Миленковић, Д., „Водич кроз Закон о забрани дискриминације“, Хелсиншки одбор за људска права у Србији (Београд: Загорац), 2010, стр. 7–23.

<sup>353</sup> Видети: Гајин, С., Водинелић, В., Дробњак, Т., Николић, Б., *Антидискриминационо право*, Водич, треће издање, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2008.

образовања, рада,<sup>354</sup> запошљавања, пензијско-инвалидског и здравственог осигурања, социјалне заштите, привредне делатности, урбанизма и грађевинарства, информатике и комуникација, верских, културних слобода, брачног и породичног живота. Сврха тог праћења је у томе да и нова решења у овим областима подстичу укљученост особа са инвалидитетом у друштво. Сви прописи морају бити у складу са међународним стандардима и начелима равноправности и забране дискриминације особа са инвалидитетом.<sup>355</sup>

## 9.6. Дискриминација по Закону о раду

Република Србија је у досадашњем усклађивању свог законодавства са међународним документима у доброј мери заокружила нормативни оквир заштите особа са инвалидитетом од дискриминације и дискриминаторског понашања, нарочито у процесу запошљавања, у процесу рада и остваривања права из рада. Усвојила је и ратификовала најважније универзалне и регионалне споразуме из домена заштите од дискриминације особа са инвалидитетом.

<sup>354</sup> У Закону о раду Републике Србије из 2001. године, („Службени гласник РС“, бр. 70/01), прописана је забрана дискриминације. Предвиђено је да се лица која траже запослење као и запослени не могу стављати у неравноправан положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Такође и код овог закона под појмом „лично својство“ подразумевају се и лица са инвалидитетом.

У Закону о раду Републике Србије из 2005. године („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), први пут се у одредбама које се односе на дискриминацију помињу лица која траже запослење, као и запослени, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовно стање, чланство у организацијама, синдикатима или неко друго својство. Прописано је да је забрањена дискриминација у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, и који се односи на услове рада и сва права из радног односа, а све одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком основу ништаве су.

У Закону о употреби знаковног језика у члану 2. Обезбеђује се остваривање Уставом зајемчених основних начела

<sup>355</sup> Зборник радова „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр. 34–40.

У нашем правном систему донето је више закона и подзаконских аката који регулишу забрану дискриминације особа са инвалидитетом као и одговарајуће санкције за кршење ове забране. Поред Закона о раду (и његових последњих измена и допуна из 2014. године), у овом раду поменули смо и два мала, новодонета али веома важна закона, који се односе на изузетно велики број особа са инвалидитетом<sup>356</sup>. Наведени нови закони по први пут уређују нека права и пружају могућност једном броју особа са инвалидитетом, да се лакше и брже укључе у процес рада. Глуве и слепе особе штите се овим прописима од могуће дискриминације у свим сферама живота у којима су укључене, а посебно оне које се запошљавају или су већ у некој врсти радног ангажовања.

Пошто има уставно порекло, забрана дискриминације била је предвиђена и раније. Али није била ближе уређена. Закон о раду регулише забрану ове дискриминације и забрану узнемиравања<sup>357</sup>.

Закон о раду уређује положај актера радног односа, запосленог и послодавца, њихова права, обавезе и одговорности. Он се дакле примењује само на запослене, односно физичка лица која су у радном односу код послодавца.<sup>358</sup> Закон о забрани дискриминације (у члану 16. став 2), проширује деловање заштите од дискриминације особа са инвалидитетом и на лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студенте и ученике на пракси, лица на стручном оспособљавању и

<sup>356</sup> Закон о употреби знаковног језика („Службени гласник РС“, бр. 38/2015) и Закон о кретању уз помоћ пса водича („Службени гласник РС“, бр. 29/2015.) Укључивањем у процес рада, глувих и наглувих и слепих и слабовидних особа са инвалидитетом, омогућено је равноправно и изједначено остваривање права на рад.

У Закону о употреби знаковног језика у члану 2. обезбеђује се остваривање Уставом зајемчених основних начела која се односе на уживање људских права, а нарочито на забрану дискриминације и увођење посебних мера ради постизања пуне равноправности особа са инвалидитетом са осталим грађанима и разрада права на достојанство и слободан развој личности.....Овде, такође, треба поменути (већ наведен у овом раду) и „Закон о одређивању послова и радних задатака за обавезно запошљавање слепих инвалида рада и других слепих лица („Сл. Лист СФРЈ“, бр. 50/78, 24/85, 6/89, 67/93), који никада није стављен ван снаге.

<sup>357</sup> Ивошевић, З., „Радно право“, Правни факултет Универзитета Унион, Београд, 2014, стр.115 – 119.

<sup>358</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“ – докторска дисертација – Правни факултет Универзитета Унион, Београд, 2010, стр. 295.

усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Овим законом шире се границе тог принципа, одређују значења непосредне и посредне дискриминације и уводи забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања у сфери рада. Заштита од дискриминације простире се не само на запослене, него и на лица која траже запослење<sup>359</sup>. Забрана се углавном односи на негативну дискриминацију. Она је недозволена. Позитивна дискриминација је дозвољена.

Закон о раду Републике Србије (члан 18 - 23) забрањује непосредну и посредну дискриминацију. О томе и о позитивној дискриминацији управо ће бити речи.

### **9.6.1. Посредна и непосредна дискриминација**

Закон о раду забрањује сваки вид дискриминације (и посредне и непосредне), без обзира на било које лично својство лица које тражи запослење убрајајући и инвалидност као лично својство које не сме да буде препрека у запошљавању особа са инвалидитетом. Одредбе уговора о раду којим се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18 Закона ништаве су.

Члан 18 Закона о раду утврђује да је забрањена непосредна и посредна дискриминациј лица која траже запослење, као и незапослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Листа личних својстава дакле није коначна, па се дискриминација може вршити и према некој другој личној околности која није наведена у овом члану Закона. Овај члан не садржи дефиницију дискриминације, већ само њену забрану.

---

<sup>359</sup> Ивошевић, З. и Ивошевић, М., „Коментар Закона о раду“, ЈП „Службени гласник „, Београд, 2015. стр.62 – 71.



Дефиниција се добија само посредно, тумачећи и правилно читајући члан 19, који садржи одређење два основна облика забрањеног понашања послодавца – непосредне и посредне дискриминације. Непосредна дискриминација је свако поступање узроковано неким од личних својстава којим се лице које тражи запослење или запослени ставља у неповољнији положај у односу на лица у истој или сличној ситуацији. Посредна дискриминација је стављање у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, оног запосленог или лица која траже запослење због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења, наизглед неутралном одредбом, критеријумом или праксом. Иако формулисана на другачији начин, обе дефиниције изражавају исту суштину дискриминаторског поступања која је присутна у дефиницијама Закона о забрани дискриминације. Од значаја је и формулација заштићеног субјекта – запослено лице, односно лице које тражи запослење<sup>360</sup>. У овом раду то се мисли на особе са инвалидитетом и посредну и непосредну дискриминацију којој могу бити изложене на раду или у поступку тражења запослења односно запошљавања.

Члан 20 Закона о раду утврђује да је забрањена дискриминација у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су. Са друге стране, дискриминацијом се неће сматрати „прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана (члан 22. став 1.) У питању су оправдани захтеви професије. Такође, „одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитета..... – не сматрају се дискриминацијом“ (члан 22. став 2). Овде се дакле не говори о мерама афирмативне акције – у питању су мере којима се дају

<sup>360</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“ – докторска дисертација – Правни факултет Универзитета Унион, Београд, 2010, стр. 297 – 299.

бенефиције појединим категоријама лица због њиховог статуса, односно својства, које немају везе са лакшим остваривањем права на рад, већ са посебном заштитом појединих категорија лица на раду и у вези са радом<sup>361</sup>.

Дискриминација у запошљавању и на раду обухвата све оне облике дискриминације који се јављају у вези са заснивањем радног односа, односно у току трајања радног односа, у погледу остваривања права из радног односа (укључујући образовање, оспособљавање, напредовање на раду), као и у вези са престанком радног односа. Обухвата дискриминацију у запошљавању; при распоређивању; напредовању; плаћању; одређивању распореда радног времена и годишњег одмора; упућивању на професионално усавршавање; исказивању вишкова; колективном отпуштању. Посебно тешки облици дискриминације у домаћем праву укључују и поновљену, продужену и вишеструку или укрштену дискриминацију.<sup>362</sup>

### 9.6.2. Позитивна дискриминација

Доследна примена начела једнаких шанси и поступања, као израз комутативне правде, ипак би могла бити неправична ако би једнако третирали особе са инвалидитетом и лица без инвалидитета, као и у погледу неких других „рањивих“ категорија радника (миграната; припадника мањинских етничких заједница и сл.). „Позитивна дискриминација“ се огледа у давању предности у запошљавању одређеним категоријама лица – припадницима (националних, етничких) мањина; женама; лицима одређене расе, боје и сл. Поред запошљавања под овим посебним обавезујућим условима – финансијска помоћ државе; сачињавања плана запошљавања са потребним „квотама“ под утицајем јавног мњења послодавци прибегавају доношењу „добровољних“ програма позитивне дискриминације/акције.<sup>363</sup>

<sup>361</sup> Исто.

<sup>362</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр. 135 – 145. У наведеној књизи Лубарда Б. поред непосредне и посредне дискриминације, разликује позитивну дискриминацију и антисиндикалну дискриминацију (којима се у овој тези нећемо бавити).

<sup>363</sup> Исто.

### 9.6.3. Накнада штете због извршене дискриминације

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 – 21. Закона о раду, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом.

На европском плану установљен је Европски суд за људска права како би се обезбедило поштовање обавеза из Конвенције за заштиту људских права и основних слобода (измењена у складу са Протоколом бр.11). Одредбе ових докумената примењују се у праву Републике Србије<sup>364</sup>

Ако је у току поступка учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом (члан 23.).

Реч је, наравно, о недозвољеној (негативној) непосредној или посредној дискриминацији, али и о узнемиравању, односно сексуалном узнемиравању. У свакој од ових неприлика, запослени, односно лице које тражи запослење, може остварити право на накнаду материјалне или нематеријалне штете<sup>365</sup>.

### 9.6.4. Сузбијање дискриминације<sup>366</sup>

На питањима једнаких шанси и поступања у запошљавању проверава се примена закона, али и ауторитет и ефикасност институција за заштиту (индивидуалних и колективних) социјалних права, а можда понајвише достигнути

<sup>364</sup> „Европска Конвенција за заштиту људских права и основних слобода“ (конвенције и протоколи). Први текст донет је давне 1950. године, мењана је и допуњавана више пута протоколима, („Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/03, 5/05, 7/05). У члановима 19, 32 и члану 33 до члана 51, регулише правила рада Европског суда за људска права.

<sup>365</sup> Видети: фус-ноту 359 као и део овог рада који се бави одлукама Уставног суда, поводом поднетих уставних жалби на извршену дискриминацију и накнаду штете због извршене дискриминације (нпр. Уж – 243/2011 од 29.09. 2011. године и др.) и одлукама Врховног касационог суда (нпр. Пресуда Врховног касационог суда Рев2 537/12 од 27.6.2012. године и др.).

<sup>366</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр.135 – 144.

ниво опште и радноправне културе толеранције. Радноправна култура толеранције, односно једнакост шанси и поступања независно од ванпрофесионалних основа, представља одговарајуће законе – радне стандарде (имплементацију међународних), институције за заштиту једнаких могућности и поступања, акциони програм у националним или регионалним оквирима (нпр. у ЕУ у свим заједничким политикама), али и општи ниво културе толеранције субјеката индивидуалног радног односа и културе социјалног дијалога. Сузбијање дискриминације налаже поред радноправних санкција – поништавање отказа, реинтеграција; грађанскоправних санкција – накнада имовинске и неимовинске штете (у појединим земљама и казнене накнаде); управноправних и прекршајних санкција, такође и кривичноправне санкције – новчану казну, али и казну лишења слободе. Могућност изјављивања уставне жалбе против појединачних аката или радњи државних органа или организација којима су поверена јавна овлашћења, у функцији је концепта запосленог – грађанина и сузбијања дискриминације у запошљавању и на раду.

У сузбијању индивидуалних облика дискриминације, донети су посебни међународни радни стандарди (које су донеле Уједињене нације и Међународна организација рада), између осталих донети су и акти који се односе на: дискриминацију младих радника (Препорука бр.146); дискриминацију старијих радника (Препорука бр.156); дискриминација особа са инвалидитетом (Конвенција бр.159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом, коју је Србија ратификовала 2000. године); дискриминацију у запошљавању (Препорука бр. 169); професионалном оспособљавању (Конвенција бр. 140 о плаћеном одсуству ради образовања, коју је бивша СФРЈ ратификовала 1983.године).

## **9.7. Закон о забрани дискриминације<sup>367</sup>**

Република Србија је, као правни сукцесор бивше СФРЈ, преузела својство потписника Повеље Уједињених нација (1945), Универзалне декларације о

<sup>367</sup> „Службени гласник РС“, бр. 22/09.

људским правима (1948), Пакта о грађанским и политичким правима (1966) и других докумената у којима се зајемчују слобода и једнакост у достојанству и правима и забрањује сваки облик дискриминације.

Пакт о грађанским и политичким правима предвиђа: „Сви су пред законом једнаки и имају право на једнаку законску заштиту без икаквог разликовања. У том погледу закон ће забранити сваку дискриминацију и зајемчити свим лицима подједнаку и ефикасну заштиту против сваке дискриминације, нарочито на основу расе, боје пола, језика, вероисповести, политичког и било ког другог мишљења, националног и друштвеног порекла, имовине, рођења или другог статуса“ (члан 26).

Прихватање највиших европских стандарда у спречавању дискриминације изазов је за национално законодавство. Већи број земаља приступио је рецепцији ових европских стандарда и стварању одговарајућег правног оквира против дискриминације. Суочени с проблемом правног реаговања на дискриминацију, наш законодавац је доношењем антидискриминационих прописа прихватио европске стандарде и одговорио бар на два захтева савременог друштва. Први је везан за императив модерности, а други за императив владавине права. Упоредноправно посматрано, два су циља антидискриминационих закона: да прецизно дефинишу шта је забрањено чинити и да пропишу ефикасне механизме заштите од дискриминације. Искуства из упоредног права, као и највиши стандарди Европске уније и Савета Европе, представљају поуздану основу за дефинисање прецизних и веома ефикасних правних механизма заштите од дискриминације.<sup>368</sup>

Република Србија изградила је целовито антидискриминационо законодавство. Донет је Закон о забрани дискриминације који је усклађен са европским директивама. Овај системски, кровни закон интегрише и повезује правне норме садржане у другим законима које као дезинтегрисане нису биле ефикасне. Разлоге за доношење овог закона можемо сврстати у три групе, и то: 1) поштовање међународних стандарда преузетих ратификацијом међународних уговора, пре свега оних који се односе на гаранције људских права и слобода, али и обавеза које

<sup>368</sup> Тркуља, Ј., „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“ из зборника радова које су приредили Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 33–58.

из њих произлазе; 2) поштовање Уставом зајемчене забране дискриминације; 3) непостојање интегралног система заштите од дискриминације у правном систему Републике Србије којим би били утврђени општи услови, мере и инструменти који би реално и фактички омогућили ефикасну борбу против дискриминације.

Члан 4. Закона промовише Уставно начело једнакости, дефинишући га како у позитивном смислу у ставу 1. („Сви су једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства“, - став 1.), тако и у негативном смислу – кршење овог начела представља дискриминацију („Свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забране дискриминације“. – став 2.). Употребљени израз „свако“ у другом ставу означава општи принцип овог Закона, како на јавни тако и на правни сектор у Републици Србији<sup>369</sup>.

„Дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лица или групе и на чланове њихових породица, или њима блиска лица или групе, као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Овим кровним антидискриминационим законом забрањен је сваки облик дискриминације по било ком основу.

Након усвајања Закона о забрани дискриминације, неопходан је и наредни, ништа мање значајан корак – његова имплементација.<sup>370</sup>

<sup>369</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“ – докторска дисертација – Правни факултет Универзитета Унион“, 2010, стр 281.

<sup>370</sup> Миленковић, Д., „Водич кроз Закон о забрани дискриминације“, Хелсиншки одбор за људска права, Београд, 2010. У Републици Србији постоји права „прашума прописа“ која се најчешће делимично, недовољно и паушално односе на поједине мере које се предузимају ради спречавања дискриминације у појединим областима дискриминације или према појединим рањивим групама. То је уједно био и трећи важан разлог доношења Закона о забрани дискриминације. Једноставно, било је неопходно донети општи антидискриминациони закон који је требало да: утврди општу

### **9.7.1. Непосредна и посредна дискриминација по Закону о забрани дискриминације**

Закон о забрани дискриминације предвиђа постојање два облика дискриминације, и то непосредну и посредну дискриминацију, као и повреду начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање (члан 5). Закон, такође, предвиђа посебне случајеве дискриминације у које, поред осталих врста дискриминације, убраја и дискриминацију у области рада и дискриминацију особа са инвалидитетом које су интересантне са аспекта теме која се обрађује у овом раду. Закон предвиђа и набраја и тешке облике дискриминације, у које спадају: изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне и верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета (члан 13. став 1). У набрајању тешких облика дискриминације законодавац констатује да у тешке облике спада и дискриминација лица по основу два или више личних својстава (члан 13. став 2).

Забрана дискриминације при запошљавању установљена је чланом 16. Који носи назив „Дискриминација у области рада“. Њиме се забрањује нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, итд. Овим чланом се уводи принцип једнаке зараде за рад једнаке вредности, који сасвим одговара решењу из Конвенције 100 МОП-а и потоње праксе на коју је ова организација указала у својим извештајима о имплементацији. Такође, своје место у истом ставу је нашло и право на образовање – на први поглед

---

дефиницију дискриминације; дефинише дискриминације према одређеним категоријама лица; уреди питање дискриминације у одређеним областима; предвиди посебан орган, односно тело које би координирало акције у вези са забраном дискриминације и које би имало различите могућности деловања према органима, лицима или пружаоцима услуга које крше забрану дискриминације у за то посебно утврђеном поступку.

се може учинити да је оно „залутало“ међу одредбе о раду, посебно због чињенице да је дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања посебно регулисана чланом 19. овог Закона. Међутим, правилније је закључити да се на овај начин наглашава функционална целина процеса остваривања права на рад, који започиње остваривањем права на образовање.<sup>371</sup>

За анализу овог члана значајна је и употреба израза „дискриминација у области рада“, односно њен предпостављени домашај. Наиме, ако се први став посматра изоловано од остатка овог члана, може се приметити да је заштићено *нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа*. Шта се дешава када је у питању *рад без радног односа*, да ли је и такво лице заштићено од дискриминације? Ова ситуација није само правно могућа, већ је и у пракси веома честа. Одговор је садржан у ставу 2. истог члана, који изричито опредељује заштиту од дискриминације из става 1. Ка свим лицима која *по било ком основу учествују у раду*. Да би ова заштита била потпуна, она се примењује, према изричитом решењу из истог става, и на *лице које тражи посао*. Иако у самом Закону не постоји дефиниција овог појма, требало би прихватити његово шире тумачење које је уско повезано са изразом „нарушавање једнаких могућности за заснивање радних односа“ из првог става, а према којем се заштита пружа на све аспекте дискриминације који предходе радном ангажовању лица – излазак на тржиште рада (укључујући и услуге агенција које се баве посредовањем при запошљавању), конкурисање и друге активности које се могу сматрати процесом упознавања кандидата са послодавцем и одлучивањем о запошљавању, као и на закључивање уговора о раду или другог уговора којим се одређују услови рада.

Коначно, став 3. члана 16. искључује постојање дискриминације када је реч о специфичним захтевима професије<sup>372</sup>, као и ако се кандидат одбије због посебне заштите здравља коју према радном законодавству уживају одређене категорије лица (жене, труднице, родитељи, малолетна лица, особе са

<sup>371</sup> Рељановић, М., „Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право“- докторска дисертација-, Правни факултет Универзитета Унион, Београд, 2010, стр. 282-294.

<sup>372</sup> Исто,; „Специфични захтеви професије“ нису дословце поменути, али се из контекста и смисла одредбе може са сигурношћу рећи да је у питању таква ситуација, јер се употребљава формулација „особености одређеног посла“, код којих „лично својство представља стварни и одлучујући услов обављања посла“.



инвалидитетом, итд.). Реч је о стандардним решењима, која су и раније била присутна у законодавству Србије.<sup>373</sup> Овде је реч о такозваној позитивној дискриминацији.

У члану 26. Закона утврђује се још један од посебних случајева дискриминације, а то је дискриминација особа са инвалидитетом. Дискриминација особа са инвалидитетом постоји ако се поступа противно начелу поштовања једнаких права и слобода особа са инвалидитетом у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Кровни антидискриминациони закон чланом 26. забрањује дискриминацију особа са инвалидитетом и кршење њихових права у политичким, економским, културним и другим аспектима јавног, професионалног, приватног и породичног живота. У поступцима покренутим због дискриминације и њихових законских заступника, тужбу због дискриминације могу поднети и организације особа са инвалидитетом, а терет доказивања у грађанској парници пребачен је на туженог.<sup>374</sup> Начин остваривања и заштита права особа са инвалидитетом уређује се посебним законом.<sup>375</sup>

Део закона уређује поступак пред Повереником за равноправност по захтеву лица које је претрпело дискриминацију, од подношења тужбе, преко утврђивања чињеничног стања, мирења, мишљења и препорука до изрицања мера.

Закон о забрани дискриминације регулише и судску заштиту од дискриминације (чл. 41–46), у којој се супсидијарно примењују одредбе Закона о парничном поступку. Право на покретање судског поступка признато је дискриминисаном лицу, Поверенику за заштиту равноправности, као и организацијама које се баве заштитом људских права. Поступак је хитан.<sup>376</sup> Ревизија је увек допуштена.

<sup>373</sup> Исто, стр.283.

<sup>374</sup> Татић, Д., „Правни оквир Републике Србије за равноправност особа са инвалидитетом“, „Херетикус“, бр. 3–4, 2010, стр. 31–44, Водинелић, В., „Тужба за заштиту од дискриминације“, у: „Антидискриминационо право“, Водич, стр. 29–50.

<sup>375</sup> Видети члан 26. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09).

<sup>376</sup> „Први национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији“, Преглед стања социјалне искључености и сиромаштва за период 2008–2010. године са

Заштиту од дискриминације уживају, поред лица у радном односу, и лица која обављају привремене и повремене послове или раде по уговору о делу, уговору о допунском раду, или другим уговорима којима се не заснива радни однос, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на волонтерском стручном оспособљавању и усавршавању, као и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

### 9.7.2. Улога Повереника за заштиту равноправности

У члану 1. Закона о забрани дискриминације<sup>377</sup> установљен је Повереник за заштиту равноправности као самосталан и независан државни орган који обавља поверене послове на заштити од дискриминације, спровођењу и унапређењу мера за заштиту равноправности.

Повереник за заштиту равности је самосталан и независан државни орган има: а) превентивно – консултативна овлашћења – даје мишљења, упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, успоставља сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе, перпоручују органима јавне власти мере за остваривање права; б) контролно – корективна овлашћења – препоруке у конкретним случајевима повреде равноправности, подноси тужбе у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, подноси прекршајне пријаве због повреде права из Закона о забрани дискриминације<sup>378</sup>. Развио је одрежену праксу у погледу сузбијања дискриминације у запошљавању и на раду (и уопште у остваривању социјалних права).

Лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или

---

приоритетима за наредни период, Влада Републике Србије, Ђелић, Б., потпредседник Владе за европске интеграције, март 2011. године, стр. 28–56.

<sup>377</sup> „Службени гласник РС“, бр. 22/09.

<sup>378</sup> Петрушић, Н., Повереник за заштиту равноправности – улога, надлежност и начин поступања у случајевима дискриминације, „Радно и социјално право“, бр. 2/2011, стр. 19-35

друге накнаде. Уз притужбу подносе се докази о претрпљеном акту дискриминације. У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права (члан 35).

Поводом поднете притужбе Повереник даје мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације.

О свом раду Повереник за заштиту равноправности подноси Народној скупштини годишњи извештај о стању у области коју штити. Законодавац даје право (у члану 49) Поверенику да ако постоје нарочито важни разлози, Повереник може, по сопственој иницијативи или на захтев Народне скупштине, поднети посебан извештај Народној скупштини. Посебан извештај садржи сажетак који се објављује у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Поступак избора повереника пред Народном скупштином, надлежност, положај и престанак мандата повереника регулисан је посебним поглављем у наведеном закону. Тиме је дефинисан значај ове институције као и оправдана очекивања која се могу остварити у будућем деловању овог веома битног државног органа.<sup>379</sup>

Анализом важећих прописа и стратешких докумената у Србији може се доћи до закључка да је током последње деценије постигнут напредак у спречавању дискриминације.<sup>380</sup> Србија је поставила општи нормативни оквир за поштовање принципа једнакости и заштите од дискриминације особа са инвалидитетом у свим областима друштвеног живота.

---

<sup>379</sup> На сајту Повереника за равноправност ([www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs).) могу се прочитати извештаји о разним активностима овог државног органа у вези са акцијама на забрани дискриминације. На Конференцији о антидискриминационој стратегији (одржаној 5. априла 2013. године у Београду), одржан је скуп „Перспективе антидискриминационе политике у Србији“, на којој је представљена Стратегија за борбу против дискриминације. У овом документу као посебно угрожене групе препознате су Роми, ЛГБТ популација, особе са инвалидитетом, жене, деца, старији и националне мањине.

<sup>380</sup> Видети Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, стр. 223–224.

## **9.8. Забрана дискриминације по Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у Републици Србији – темељни документи за доношење закона**

Усвајањем Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом<sup>381</sup> уређен је општи режим заштите од дискриминације по основу инвалидитета и посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији, као и мере које држава предузима ради постизања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом. Антидискриминационе норме садрже и бројни други закони који регулишу поједине области.<sup>382</sup>

У поступку израде Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом коришћена су најнапреднија међународноправна и упоредноправна документа,<sup>383</sup> и то: Стандардна правила УН о изједначавању могућности особа са инвалидитетом; Директива ЕУ о једнаком поступању при запошљавању 2000/78 ЕЦ из 2000. године; Директива ЕУ о примени начела једнаког поступања без обзира на расу и етничко порекло особа 2000/43 ЕЦ; Пракса Европског суда у спровођењу члана 14. Европске конвенције о људским правима и грађанским слободама и пратећих протокола о сузбијању дискриминације, друштвеној интеграцији, једнаким шансама и правима особа са инвалидитетом (Велике Британије, Мађарске, Италије, Шведске...); Закон о Американцима са инвалидитетом; Закон против дискриминације особа са инвалидитетом Аустралије; Закон о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом Мађарске; Закон о заштити, друштвеној

---

<sup>381</sup> „Службени гласник РС“, бр. 33/06), видети члан 1.

<sup>382</sup> Већ наведен Први национални извештај о социјалном укључењу и смањењу сиромаштва у Републици Србији.

<sup>383</sup> Тагић, Д., из Предговора Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, едиција Закони и прописи, Службени гласник, Београд, 2006, стр. 10–12, о првој верзији Нацрта антидискриминацијског закона, који је приредила експертска група Центра за унапређење правних студија из Београда, у сарадњи са стручњацима организација особа са инвалидитетом Србије, током 2004. године вођена је јавна расправа са округлим столовима и трибинама и разговор са посланицима Народне скупштине, када су се председник и присутни посланици Народне скупштине сложили да је неопходно доношење оваквог антидискриминацијског закона: то је не само правна већ и цивилизацијска обавеза Републике Србије.

интеграцији и правима особа са инвалидитетом Италије; Закон о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом Израела; Закон о омбудсману за особе са инвалидитетом Шведске; Велика повеља (Magna Carta) о правима особа са инвалидитетом Филипина; Закон о једнаким могућностима за особе са инвалидитетом Костарике; Уредба о забрани дискриминације по основу инвалидности Хонг Конга.

### **9.8.1. Начела на којима се заснива Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом у Републици Србији**

Овај закон је заснован на неколико веома важних начела која су утврђена у Стандардним правилима УН за изједначавање могућности особа са инвалидитетом и у Конвенцији за промовисање и заштиту права и достојанства особа са инвалидитетом, и у извесном смислу представља синтезу овог гледишта, то: 1) забрану дискриминације особа са инвалидитетом; 2) поштовање људских права и достојанства особа са инвалидитетом; 3) укљученост особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи; 4) укљученост особа са инвалидитетом у све процесе у којима се одлучује о њиховим правима и обавезама; 5) једнакост права и обавеза.

### **9.8.2. Предмет, дефиниција и општа забрана дискриминације у Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом<sup>384</sup>**

Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом уређује се општи режим забране дискриминације по основу инвалидности, посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа

<sup>384</sup> За више детаљ видети *Предговор* Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Татић, Д., Београд, 2006. У овом предговору наведени аутор истиче да се у упоредном праву појединих земаља паралелно употребљава већи број дефиниција особа са инвалидитетом, свака за потребе одређених закона – тако се при регулисању компензационих права, социјалних давања, права из радног или породичних односа обично дају уже дефиниције. Ово је случај и у Србији, рецимо у Закону о социјалној заштити или Закону о пензијском и инвалидском осигурању.

изложених дискриминацији и мере које држава предузима ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом (члан 1).

У члану 3. Закона дефинишу се појмови „особе са инвалидитетом“ и „дискриминација“ (посредна и непосредна), односно „дискриминаторско поступање“. Закон утврђује широку дефиницију о томе ко све спада у особе са инвалидитетом како би био обухваћен што шири круг лица која би била штићена од дискриминације. Може се констатовати да је дефиниција особа са инвалидитетом у складу са социјалним моделом приступа инвалидности.

Особе са инвалидитетом су особе са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу које услед друштвених или других препрека немају могућности или имају ограничене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу да остварују поменуте активности уз употребу техничких помагала или служби подршке (члан 3. став 1). Тежиште ове дефиниције јесте у томе што особе са инвалидитетом доводе у неравноправан положај друштвене препреке и предрасуде да је инвалидност првенствено социјалног карактера, а тек потом медицински феномен.

### **9.8.3. Непосредна и посредна дискриминација по Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом**

У другом делу Закона законодавац дефинише постојање непосредне и посредне дискриминације, као и повреду начела једнаких права и обавеза.

Према Закону, непосредна дискриминација постоји ако се лица или група у истој или сличној ситуацији, било којим актом или радњом, стављају или су стављени у неравноправан положај или би могли бити стављени у неповољан положај због његове, односно њихове инвалидности. Пример за ову врсту дискриминације могао би бити оглас за запошљавање у којем се објављује да се „не примају инвалиди“, а да се он не односи на послове рудара, рониоца, балетског играча, ватрогасца и других сличних раних места.

Закон забрањује посредну дискриминацију утврђујући да она постоји када се особа која трпи дискриминацију због своје инвалидности ставља у неравноправан положај доношењем аката или предузимањем радњи које су привидно засноване на начелу једнакости и недискриминације, осим ако је тај акт или радња оправдана законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна (члан 6. став 3). Ово је веома значајна одредба закона, рекло би се да се чешће дешава у пракси. Пример за ову дискриминацију јесте када су просторије намењене за разговор неприступачне особама са инвалидитетом јер су смештене на спрату зграде у којој нема лифта. Или други пример, када се слепом студенту математике наложи да реши задатак попуњавајући недостајуће цифре на одштампаном обрасцу за статистичку једначину.

Закон штити особе са инвалидитетом од дискриминације утврђујући да дискриминација постоји у случају виктимизације, односно да особа која трпи неоправдано дискриминаторско понашање искључиво или углавном због тога што је тражила или намеравала да тражи правну заштиту од већ претрпљеног дискриминаторског поступања, или због тога што је понудила или намеравала да понуди доказе о дискриминаторском поступању. Ово је вид санкционисања особа односно правних лица које спречавају особе са инвалидитетом да доказују дискриминацију која им је већ учињена или им се ускраћује уживање одређених права.

Закон утврђује, и неке примере позитивне дискриминације. Једнакост права грађана није нарушена: 1) кад је правна норма, одлука или мера донета у циљу побољшања положаја особа са инвалидитетом, чланова њихових породица и удружења особа са инвалидитетом, којима се пружа посебна подршка неопходна за уживање и остваривање њихових права под истим условима под којима их уживају и остварују други; 2) кад се доносе односно задржавају аката или мере чији је циљ отклањање или поправљање неповољног положаја особа са инвалидитетом којима се пружа посебна подршка; 3) кад се утврђују бенефиције при плаћању неке врсте превоза (нижа цена авионских карата неких авио-компанија, нижа цена услуга кабловског интернета), за особе са инвалидитетом су примери позитивних мера за изједначавање могућности које друштво пружа особама са инвалидитетом.

Закон у члану 9. утврђује тешке облике дискриминације наглашавајући да је посебно забрањено и кажњиво изазивање и подстицање неравноправности или нетрпељивости према особама са инвалидитетом, као и пропагирање или смишљено вршење дискриминације од стране органа јавне власти у поступку пред тим органом, путем јавних гласила, у политичком животу, приликом пружања јавних услуга, у области радних односа, образовања, културе, спорта и сличних области.

### **9.8.3.1. Посебни случајеви дискриминације**

У трећем делу Закона утврђују се посебни случајеви могуће дискриминације према особама са инвалидитетом. Закон предвиђа појединачне случајеве дискриминације који су забрањени, и то у следећим областима:

1) Дискриминација у поступцима који се воде пред органима јавне власти (члан 11) обухвата: ускраћивање права и постављање посебних услова за остваривање права особама са инвалидитетом осим ако такве услове не оправдавају разлози опште, личне или имовинске безбедности, које орган јавне власти мора посебно назначити; ускраћивање права у оквиру дискреционог овлашћења, ако је до ускраћивања дошло због инвалидности подносиоца захтева; вођење поступка остваривања права особа са инвалидитетом на начин који фактички онемогућава или знатно отежава остваривање права. С тим у вези треба нагласити да се ту убраја право на физички приступ зградама у којима су смештене одређене институције, право на коришћење гестовног говора у ситуацији када се нешто саопштава надлежном органу јавне власти или неком другом органу или право да се користи Брајева писаћа машина и друге сличне ситуације.

2) Дискриминација у вези са удруживањем (члан 12) представља забрањене случајеве дискриминације који постоје када се одбија захтев или постављају посебни услови за учлањење у удружење особа са инвалидитетом или у удружење грађана, односно невладине организације и када се ускраћује право учешћа у руковођењу организацијама или се постављају посебни услови избора за



особе са инвалидитетом у органе руковођења. (Самоорганизовање особа са инвалидитетом у удружења особа са инвалидитетом и друге облике њиховог самоорганизованог деловања не представља акт дискриминације због инвалидности.)

3) Дискриминација у вези са пружањем услуга повезаних са приступом јавним објектима (установама у области образовања, здравства, социјалне заштите, културе, спорта, туризма и друго); приступом парковима, зеленим површинама, трговима, улицама, пешачким прелазима, јавним саобраћајницама и слично; одбијањем пружања услуга, уз накнаду или без накнаде, физичког или правног лица у оквиру своје делатности. Надлежне установе и службе дужне су да изврше потребне адаптације како би њихове услуге биле доступне особама са инвалидитетом. Приступачност објектима и простору уређена је посебним законским и подзаконским актима о којима ће бити речи у даљем тексту овог рада.

4) Дискриминација у вези са здравственим услугама, односно одбијање пружања здравствених услуга особама са инвалидитетом или постављање посебних услова за пружање здравствених услуга због постојања инвалидитета представља посебно тежак случај дискриминације (члан 17).

5) Дискриминација у вези са васпитањем и образовањем због инвалидности забрањена је на свим нивоима васпитања и образовања (члан 18).

6) Дискриминација ускраћивањем, односно искључивањем детета или младе особе са инвалидитетом из установе образовања, односно васпитања. Такође, закон забрањује постављање неинвалидности као посебног услова за пријем у васпитну односно образовну установу, осим ако тај услов није утврђен у складу са прописима који уређују област тог образовања. (Не сматра се дискриминацијом због инвалидности у области образовања, односно васпитања за децу и младе са инвалидитетом који због недовољних интелектуалних способности не могу да прате редовне наставне садржаје, организовање посебних облика наставе и њено спровођење, ако се уписивање врши на основу акта надлежног органа којим је утврђена потреба за таквим обликом образовања ученика, односно детета предшколског узраста.)

7) Дискриминација у вези са запошљавањем и радним односом (члан 21) односи се не само на особе са инвалидитетом већ и на лица која живе у заједничком

домаћинству са тим особама и трајно им пружају помоћ у задовољавању свакодневних животних потреба без новчане или друге надокнаде. Реч је, дакле, о особама са инвалидитетом које траже запослење, пратиоцима особе са инвалидитетом која тражи запослење, запосленим особама са инвалидитетом, пратиоцима запослене особе са инвалидитетом.

8) Дискриминација у области радних односа односи се на одређивање мање зараде због инвалидности запосленог, независно од његовог учинка, као и постављање посебних услова рада особи са инвалидитетом ако ти услови непосредно не проистичу из захтева радног места. Дискриминацију не представља награђивање према раду особе са инвалидитетом. У члану 22. утврђена је обавеза послодавца да изврши техничку адаптацију радног места ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом.

9) Такође, постоји веома тежак облик дискриминације запосленог када се особа са инвалидитетом вређа, узнемирава или омаловажава од стране послодавца или другог запосленог, због његове инвалидности.

10) Дискриминација особа са инвалидитетом у јавном превозу у свим гранама саобраћаја подразумева одбијање да се превезе путник са инвалидитетом, одбијање посаде превозног средства да пружи физичку помоћ путнику са инвалидитетом ако без такве помоћи не може да користи превоз тим возилом, уколико се тиме не угрожава безбедност саобраћаја, као и утврђивање неповољних услова превоза за путнике са инвалидитетом (члан 27). (Не сматра се дискриминацијом у превозу особа са инвалидитетом превоз посебним адаптираним превозним средством, као и организовање превоза путника са инвалидитетом уз повластице за превоз тих путника.)

#### **9.8.4. Мере за подстицање равноправности особа са инвалидитетом**

У четвртом делу Закона предвиђене су мере за подстицање равноправности особа са инвалидитетом. Предложене мере<sup>385</sup> су писане по угледу на решења из Стандардних правила УН за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом. Оне представљају предуслов и основ за постизање равноправности особа са инвалидитетом у нашем друштву. Мере представљају смернице и минималне стандарде које треба разрађивати законима из области социјалне заштите, компензаторних права, урбанизма и грађевинарства, уређења културних и спортских делатности.

По угледу на Стандардно правило 4, Закон подстиче оснивање служби подршке за особе са инвалидитетом ради повећања нивоа самосталности ових особа и остваривања њихових права (члан 32). Ово ваља радити у партнерству са организацијама особа са инвалидитетом и уз доследну примену начела корисничке контроле квалитета услуга и стандарда. Закон предвиђа да јединице локалне самоуправе треба да предузму мере за стварање приступачног физичког окружења за особе са инвалидитетом (члан 33). Држава мора да пропише техничке стандарде приступачности, процедуре које ће се примењивати једнообразно у свим јединица локалне самоуправе, као и санкције за оне који не поштују те стандарде. Она је то учинила Правилником о условима пројектовања и планирања везаним за несметано кретање деце, старих, инвалидних и хендикепираних лица (усвојен 1997), а делом и Законом о планирању и изградњи из 2009. године.

Поред наведеног, Закон прописује обавезу органа јавне власти да предузме мере за остваривање равноправности особа са инвалидитетом у поступцима који се воде пред тим органима. Ове мере обухватају, пре свега, право на употребу знаковног језика у управним, грађанскоправним, кривичним, прекршајним и другим поступцима, доступност службених материјала штампањем на Брајевом писму, или обезбеђивањем материјала у приступачним аудио и мултимедијалним форматима. Од маја 2008. године почело се са израдом Нацрта

---

<sup>385</sup> Татић, Д., „Заштита људских права особа са инвалидитетом“, друго допуњено издање, Удружење дистрофичара Београда, Службени гласник, Београд, 2011, стр. 183–191.

закона о употреби знаковног језика, који би требало да помогне у разради одредаба члана 34. Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом за глуве и наглуве особе у пракси.<sup>386</sup>

Органи државне управе, територијалне аутономије и локалне самоуправе надлежни за послове културе и медија (члан 35) дужни су да предузму мере с циљем да се особама са инвалидитетом учине приступачним информације и комуникације путем употребе одговарајућих технологија. Ова одредба осигурала је приступ информацијама у информативним емисијама РТС-а као јавног сервиса кроз титловање вести и дисплеј текста.<sup>387</sup>

У области васпитања и образовања (члан 36) и у области учешћа особа са инвалидитетом у културном, верском и спортском животу (члан 37) држава треба да донесе прописе који ће се на једнак начин примењивати у читавој Републици.<sup>388</sup>

У делу Закона који се односи на мере и активности (члан 38) широко су дефинисане обавезе државе да регулише положај особа са инвалидитетом у сфери рада, социјалне заштите, пензијског и инвалидског осигурања, здравствене заштите, стицања знања, физичког обезбеђења, информација и комуникација, јавног саобраћаја, јер је инвалидност друштвени феномен који задире практично у сваки сегмент живота.<sup>389</sup>

### **9.8.5. Поступак у спору за заштиту од дискриминације због инвалидности**

Поступак за заштиту од дискриминације покреће се тужбом пред парничним судом опште месне надлежности на територији суда на чијем подручју особа са инвалидитетом над којом је дискриминација извршена има пребивалиште,

<sup>386</sup> Исто. „Закон о употреби знаковног језика“ је донет и објављен у „Службеном гласнику РС“, бр. 38/2015.

<sup>387</sup> Исто.

<sup>388</sup> Исто.

<sup>389</sup> Исто.

односно боравиште (члан 41). Тужбу могу поднети лица која тврде да су жртве дискриминације, и то: дискриминисано лице, његов законски заступник, као и пратилац особе са инвалидитетом (члан 42). Када је реч о дискриминацији из области радних односа (чл. 21. и 22), тужбу може поднети и лице које живи са особом са инвалидитетом у домаћинству и трајно јој пружа физичку помоћ без икакве надокнаде. Тужбом се може тражити: забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације; извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања; утврђење да је тужени према тужиоцу дискриминаторски поступао; накнада материјалне и нематеријалне штете (члан 43). Ревизија је увек дозвољена (члан 44). У току судског поступка, као и по његовом окончању, особа која је овлашћена да поднесе тужбу, може тражити од суда спровођење привремене мере забране дискриминаторског поступања како би се отклонила опасност од насиља или већа ненадокнадива штета. У предлогу за издавање привремене мере предлагач мора учинити вероватним да је мера потребна да би се отклонила опасност од насиља због дискриминаторског поступања, односно спречила употреба силе или настанак ненадокнадиве штете. О предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да одлучи у року од 48 сати од дана када је предлог примљен у суду.

#### **9.8.6. Казнене одредбе Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом**

У чл. 46–52. Закона предвиђене су новчане казне у случајевима дискриминације у области учешћа у раду удружења грађана, пружања услуга намењених јавности, јавном превозу, васпитању и образовању и пружању здравствене заштите. О случајевима недискриминаторских прописа у наведеним областима биће речи у даљем тексту овог рада.

### 9.8.7. Ефекти доношења Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом представља велики корак напред јер је Србија коначно добила закон у којем је тачно речено да су акти дискриминације забрањени и да постоје механизми за заштиту особа изложених дискриминацији и остваривање њихове равноправности. У мери у којој се буде поправљао општи положај особа са инвалидитетом, чему треба да допринесу и одредбе овог закона, нестајаће и потреба за неким од мера њихове посебне заштите. Ипак треба нагласити да овај процес никада не може бити доведен до теоријског и логичког завршетка.<sup>390</sup>

Повезано са доношењем овог веома значајног закона изазвана је „ланчана реакција“ доношења низа антидискриминаторских одредаба у многим законима који су доношени или мењани после 2006. године. Поред доношења „кровног“ Закона о забрани дискриминације, донет је и сет других антидискриминаторних норми у области рада, васпитања и образовања, високог образовања, здравственој заштити као и Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Треба напоменути да је посебно значајну улогу у „оживљавању“ и остваривању заштите људских права особа са инвалидитетом одиграло доношење Закона о Заштитнику грађана, који се поред заштите права особа са инвалидитетом бави и заштитом жена и деце. О значају, месту, улози и ефектима постигнутим у раду Заштитника грађана говориће се у наставку овог рада.

Интересантно је навести став да у погледу законског регулисања права особа са инвалидитетом у упоредном праву и код нас постоје два екстремна становишта: прво, које се залаже за свеобухватну кодификацију свих правних норми које се на било који начин тичу особа са инвалидитетом и, друго, које се залаже за прилагођавање већ постојећих посебних закона у области здравствене и

<sup>390</sup> Тркуља, Ј., Вукасовић, П., „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, зборник радова, „Резултати јавне расправе о Моделу закона против дискриминације особа са инвалидитетом“, *Хертикус*, број 3, 2004, стр. 141–144. Видети и рад „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“, стр. 24–40.

социјалне заштите, образовања, запошљавања, приступачности животне и радне средине, пружања јавних услуга, саобраћаја, државне управе и правосуђа и других области у којима особе са инвалидитетом могу бити ометене у коришћењу својих права. Законом се уређују: општи режим забране дискриминације по основу инвалидности, посебни случајеви дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите особа изложених дискриминацији, органи надлежни за спречавање дискриминације, мере за подстицање равноправности особа са инвалидитетом, као и санкције за неке од забрањених аката дискриминације.<sup>391</sup>

Доношењем Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом наша држава је поступила у складу са Директивом Европске уније (Директива 2000/78 ЕЦ), која предвиђа да све актуелне као и нове чланице ЕУ морају усвојити антидискриминационе законе о инвалидности до краја 2006. године.

## **9.9. Улога Заштитника грађана у заштити људских права особа са инвалидитетом**

Закон о Заштитнику грађана<sup>392</sup> предвиђа да је заштита људских права особа са инвалидитетом у надлежности омбудсмана, односно Заштитника грађана. Заштитник грађана у Србији,<sup>393</sup> мада није специјализован за заштиту социјалних

<sup>391</sup> Исто.

<sup>392</sup> „Службени гласник РС“, бр. 79/05 и 54/07.

<sup>393</sup> Лубарда, Б., зборник радова „Остваривање и заштита социјалних права“, Удружење за радно право и социјално осигурање, „Остваривање и заштита социјалних права“, Златибор, 2010, стр. 14–31. Увођењем омбудсмана за једнакост могућности и поступања у запошљавању и на раду као специјализованог омбудсмана изгледа посебно потребно у земљама транзиције, код нас такође (као што се и увођење општег, генералног омбудсмана у овим земљама показало корисним – нпр. у Пољској, Мађарској, Словенији), јер у овим земљама још увек није довољно прихваћена филозофија колективног преговарања, односно није довољно развијена култура социјалног дијалога, па би омбудсман у области радног права могао имати значајну улогу у мирним методима решавања колективних радних спорова, у превентивном деловању и спречавању облика антисиндикалне дискриминације, као и индивидуалне дискриминације на раду (у служби). Ефикаснијој заштити социјалних права, нарочито заштити од дискриминације у запошљавању и на раду, доприноси формирање нових институција, под утицајем ЕУ, које је и само било инспирисано одређеним решењима из common law система (нарочито америчког антидискриминаторског законодавства) –

права, развио је одређену праксу и значајно допринео заштити социјалних права, развоју културе социјалних људских права.<sup>394</sup>

Поред Заштитника грађана, свој допринос остварењу и заштити података о личности, односно поштовању приватног живота (и запослених) даје и Повереник за информације од јавног значаја.<sup>395</sup>

На основу годишњих извештаја примећује се повећање броја притужби које Заштитнику грађана подносе особе са инвалидитетом, што се и очекивало пошто се овај орган афирмисао у јавности. Заштитник грађана је током 2008. године поступао по свега 14 представки особа са инвалидитетом, а 2009. године већ је поступао по 75 представки ових особа. Заштитник грађана је у 2009. години по сопственој иницијативи покренуо поступак у још три случаја кршења права особа са инвалидитетом и наставио десет поступака започетих 2008. године. Највећи број представки односио се на кршење права из области: социјалне заштите – 11, радних односа – шест и дискриминације – шест. У 25 случајева није било основа за представу, у 12 она је одбачена, у девет је повучена, а у три случаја поступак је обустављен. У једном случају Заштитник грађана је донео препоруку.<sup>396</sup>

Афирмација Заштитника грађана као државног органа, који својим радом и резултатима рада нарочито делује на пољу утврђивања проблема и покретања поступака заштите особа са инвалидитетом, веома је видљива што показују извештаји различитих органа, организација и појединаца.

---

успостављање низа агенција, односно повереника. Показује се да пракса Заштитника грађана укључује велики број предмета поводом навода о повреди социјалних права.

<sup>394</sup> Хрватски Сабор је донео посебан закон о правобранитељу чија је искључива дужност да заштити особе са инвалидитетом. Закон о правобранитељу за особе са инвалидитетом (<http://www.nn.hr/clanci/sluzbeno/2007/3127.htm>, приступљено сајту 23. 2. 2013). Према одредбама наведеног закона правобранитељ је дужан следеће: „Ако у обављању дужности правобранитеља за особе са инвалидитетом сазна да је особа с инвалидитетом извргнута дискриминацији, насиљу, сполној злоупотреби, злостављању, изабљивању, занемаривању или нехајном поступању, дужан је одмах поднијети пријаву надлежном државном одвјетништву те упозорити надлежно тело државне управе и предложити мјере за заштиту права и интереса особа са инвалидитетом.“

<sup>395</sup> Повереник за информације од јавног значаја своју делатност обавља, између осталих прописа, и на основу два закона битна за ову област рада, и то: Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10) и Закон о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09, 68/12 и 107/12).

<sup>396</sup> Из Извештаја о раду Заштитника грађана Републике Србије за 2009. годину, приказан у „Заштити права особа са инвалидитетом“, друго допуњено издање, Татић, Д., Удружење дистрофичара Београда, ЈП Службени гласник, Београд, 2011. стр. 189.



Једна од улога Заштитника грађана у заштити особа са инвалидитетом<sup>397</sup> јесте и у сталној комуникацији са удружењима особа са инвалидитетом. Највећи број контаката остварен је с Удружењем оболелих од мултипле склерозе, Савезом (Друштвом) мултипле склерозе и Удружењем мултипле склерозе Златиборског округа. У комуникацији са члановима утврђено је да је запошљавање главни проблем оболелих. У погледу карактеристика оболелих значајно је следеће: болест двоструко чешће напада жене него мушкарце; радни век оболелих је кратак; врло је честа одбаченост од околине; учесталост развода здравог супружника од оболеле супруге по добијању дијагнозе; непостојање медицинске терапије и изгледа за излечење. У Србији се ова болест често крије, а породице се стиде својих оболелих чланова. Удружења пружају психосоцијалну помоћ оболелима да прихвате болест и помажу им да наставе живот у новим околностима. Такође се ради с породицама, јер је породица један од најважнијих фактора у животу особе која има мултиплу склерозу.

Слични проблеми уочени су и комуникацијом и сарадњом са другим удружењима, која такође истичу да је највећи проблем особа са инвалидитетом њихов лош социоекономски положај у друштву, да су лекови и терапије често врло скупи, што се може превазићи ако удружење има добру сарадњу са здравственим установама у окружењу.

У оквиру поступања по притужбама<sup>398</sup> издвајају се притужбе проблемски груписане у више тематских целина, као што су: захтеви да борачки додатак уђе у основицу за одређивање пензије; право на чешће у рехабилитацији о трошку Фонда (да би се то право поново остварило, према Правилнику, мора да

---

<sup>397</sup> Мршевић, З., „Улога Заштитника грађана у заштити права особа са инвалидитетом“, зборник радова „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, Тркуља, Ј., Ракић, Б., Татић, Д., Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 75–82. Делатност Заштитника грађана током 2010. године у погледу заштите права особа са инвалидитетом одвијала се у оквиру осам типова активности: 1) стална комуникација с удружењима особа са инвалидитетом; 2) поступање по притужбама грађана; 3) активности у оквиру ЕУ Twinning пројекта подршке заштитнику грађана; 4) подизање капацитета Заштитника грађана организовањем тзв. дана Заштитника грађана у Ужицу, у јулу, и у Краљеву, захваљујући подршци мисије ОЕБС-а; 5) надзор у установама за смештај старих и одраслих лица са инвалидитетом, као и ненајављени надзор; 6) конференција „Право да донесе одлуку – питање лишавања пословне способности особа са инвалидитетом у Србији“ и 7) решавање проблема радника инвалида рада.

<sup>398</sup> Исто.

прође више од пет године од последњег упућивања на рехабилитацију); признавање права на увећани додатак за помоћ и негу другог лица; право на признавање својства ратног војног инвалида; право на инвалидску пензију; немогућност државе да поступи по законски признатим фискалним олакшицама; неприступачност стамбеним зградама; укључење особа са инвалидитетом у процесе припреме и спровођења националне стратегије за ХИВ; тешкоће у остваривању решења којим се потврђује степен телесног оштећења; специфичност свакодневне егзистенције особа оболелих од мултипле склерозе у Београду.

У 2010. години<sup>399</sup> биле су интензивне пројектне активности Заштитника грађана кроз ЕУ Twinning активности и подршку Заштитнику грађана, па је сходно томе у априлу одржан округли сто „Умрежавање у циљу сузбијања насиља и дискриминације над особама са инвалидитетом“ у сарадњи са грчким и холандским омбудсманом и Европским центром за јавно право. Теме округлог стола биле су посвећене проблематици врло распрострањеног породичног насиља над особама са инвалидитетом, улози традиционалних удружења у унапређивању права особа са инвалидитетом и улози невладиних организација у погледу њихове заштите од породичног насиља, као и искуствима и пракси омбудсмана у ЕУ у вези са заштитом права особа са инвалидитетом.

Откако је Заштитник грађана почео да функционише,<sup>400</sup> испоставило се да је један од кључних проблема лишење пословне способности особа са инвалидитетом. Због тога је у заједничкој организацији Заштитника грађана Републике Србије и Иницијативе за инклузију „Велики – мали“ из Панчева организована конференција „Право да донесем одлуку – питање лишавања пословне способности особа са инвалидитетом у Србији“. Конференција је одржана 9. јуна 2010. године с циљем указивања на распрострањену праксу и озбиљно кршење права особа са инвалидитетом услед лишавања пословне способности и покретања иницијативе за измену оваквог приступа у нашој земљи. Порука је да потпуно одузимање пословне способности подразумева лишавања свих личних права, као и да је тај поступак потпуно у супротности с Уставом Републике Србије.

---

<sup>399</sup> Исто.

<sup>400</sup> Исто.

Особе са инвалидитетом као припадници ове веома рањиве друштвене групе суочавају се свакодневно са сложеним проблемима који их онемогућавају да остваре и заштите своја права.

Проблеми опстају, с једне стране, зато што није довршен постојећи нормативни систем правне заштите ових особа, а с друге, нека од правних решења се не могу делотворно и у потпуности остварити.

Из извештаја Заштитника грађана за 2012. године<sup>401</sup> произлази да се особе са инвалидитетом у Србији најчешће суочавају са проблемима у остваривању права на социјалну и здравствену заштиту, образовање, запошљавање и професионалну рехабилитацију, а да су узроци проблема предрасуде, дискриминација и „недоступност права“ због неприступачности јавних установа и комуникационих препрека. Притужбе грађана указују и на проблеме у признавању статуса ратног војног инвалида и остваривању права у систему социјалне заштите на основу инвалидитета стеченог у ратним дејствима током деведесетих година.

Положај и заштита права особа са менталним сметњама није одговарајуће уређена на шта указују сазнања Заштитника грађана прикупљена непосредним увидом у податке јединица локалне самоуправе и у установама у којима су ова лица смештена ради лечења али и извештаји стручних и невладиних организација. Да постоји потреба за унапређењем њиховог положаја, указује иницијатива Министарства здравља за доношење закона о правима особа са менталним сметњама. Основа унапређења њиховог положаја, али и укупног менталног здравља, како је утврђено државном Стратегијом развоја заштите менталног здравља,<sup>402</sup> треба да буде у локалној заједници, али то није обезбеђено због нормативне недоречености и фактичке неспремности локалних самоуправа да пруже одговарајућу подршку особама са менталним тешкоћама. Са становишта остваривања људских права, спорно је то да се лишавањем пословне способности велики број ових лица потпуно искључује из јавног живота.

---

<sup>401</sup> Видети Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2012. годину (дел. бр. 5737 од 15. марта 2013), објављен на сајту: <http://www.ombudsman.osobesainvaliditetom.rs>.

<sup>402</sup> „Службени гласник РС“, бр. 8/07.

Сиромаштво, по правилу, прати инвалидност<sup>403</sup> и због тога је, поред развијања ефикасних система и сервиса подршке, важно, кад год је могуће, одговарајућим мерама подстицати њихову самосталност, рехабилитацију и запошљавање. С обзиром на чињеницу да је радно ангажовано нешто више од 5% особа са инвалидитетом, и да је међу тим особама један број пензионера с најнижим пензијама, може се закључити да је велики део ове популације у стању социјалне потребе. Значајан број особа са инвалидитетом су корисници права на новчану накнаду за туђу помоћ и негу, али та средства не користе да обезбеде бољи ниво услуга, већ за подмиривање елементарних животних потреба. Унапређење положаја особа са инвалидитетом директно зависи од унапређења система подршке који су дужни да обезбеде надлежни органи јавне управе и сервиси установљени да би призната права била доступна грађанима.

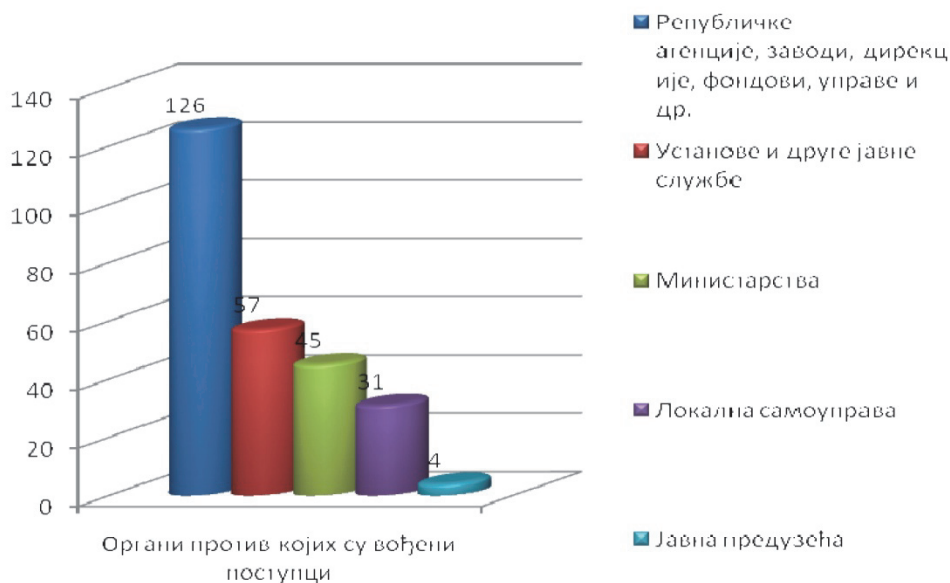
У редовном годишњем извештају Заштитника грађана за 2012. годину, у прегледу према областима/ресорима, дати су статистички извештаји који указују на повећан број повреда права.

<b>Врста повређеног права</b>	<b>Број</b>	<b>%</b>
1. Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица	29	29,59%
2. Право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица	14	14,29%
3. Право на додатак за помоћ и негу другог лица	12	12,24%
4. Право на запошљавање и професионалну рехабилитацију	12	12,24%
5. Архитектонски приступ објектима	11	11,22%
6. Право на новчану накнаду за телесно оштећење	7	7,14%
7. Право на једнаку доступност услугама	6	6,12%
8. Право на олакшице и повластице у јавном превозу	3	3,06%
9. Право на царинске и фискалне олакшице и повластице	2	2,04%
10. Право на ортопедска помагала	2	2,04%
<b>Укупно</b>		<b>98</b>

**Табела 4. Повреда посебних права особа са инвалидитетом, њихов број и проценат у односу на 98 евидентираних ових повреда права**

<sup>403</sup> Видети Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2012. годину (дел. бр. 5737 од 15. марта 2013), објављен на сајту: <http://www.ombudsman.osobesainvaliditetom.rs>.

Број притужби које се односе на остваривање права особа са инвалидитетом готово је удвостручен у односу на 2011. годину што је последица непосредног пријема притужби у локалним заједницама, али и јачања поверења грађана у рад Заштитника грађана у вези с остваривањем права особа са инвалидитетом .



**Графикон 1. Притужбе из области права особа са инвалидитетом према органима на чији рад се односе**

Током 2012. године у области заштите права особа са инвалидитетом Заштитнику грађана се притужбом обратило 270 грађана, док је 11 поступака покренуто по сопственој иницијативи (укупно 281).<sup>404</sup>

У највећем броју случајева грађани су изражавали незадовољство (не)поступањем Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање (104), установе у области социјалне заштите (48), органа јединица локалне самоуправе (31), министарства (укупно 45 случајева, од којих 25 на Министарство рада, запошљавања и социјалне политике). Такође, одређен број притужби односи се на рад Републичког фонда за здравствено осигурање (9), правосудних органа (8), установа у области здравства и образовања (7 и 2) и јавних предузећа (4). У једном броју случајева (мањем од 10) грађани су били незадовољни радом Народне

<sup>404</sup> Исто.

скупштине Републике Србије, Владе Републике Србије и Покрајинског секретаријата.<sup>405</sup>

Треба поменути и чињеницу да постоји и велики број старог становништва које има двоструке проблеме, проблеме старости и инвалидности која када постоји у старијим годинама далеко се теже доживљава и захтева веће ангажовање друштва него код млађих инвалидних особа. Положај старих лица, односно 1.250.316 грађана старијих од 65 година (17,4% од укупне популације)<sup>406</sup> није уређен на начин који обезбеђује сигурност и достојанствен живот. Ниске пензије и мере социјалне политике не подржавају задовољавање основних потреба старијих.

### **9.9.1. Извештај Заштитника грађана о оствареним резултатима у области заштите права особа са инвалидитетом у 2012. години<sup>407</sup>**

Из Извештаја о раду Заштитника грађана за 2012. годину недвосмислено се може закључити да се улога овог државног органа значајно развила и да резултира позитивним одговорима средине и јавног мњења уопште.

У вези са обавезама локалне самоуправе да обезбеди физичку приступачност и јавну комуникацију са грађанима са инвалидитетом, заштитник грађана је одржао састанке са доносиоцима одлука у градовима и општинама Златиборског, Рашког, Борског, Пиротског, Пчињског и Јабланичког округа. Указано је на обавезе обезбеђивања приступачности, поступања надлежних органа у локалној самоуправи у вези са спровођењем прописа којима се обезбеђује приступачност јавних површина, објеката у изградњи и зграда које се реконструишу, али и концепт „приступачности за све“ који подразумева примену

<sup>405</sup> Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2012. годину.

<sup>406</sup> Видети резултате пописа становништва: Становништво према старости и полу и према Попису становништва 2011. године, Републички завод за статистику, Београд, 2012. Видети на сајту: <http://webrzs.stat.gov.rs>.

<sup>407</sup> Доступно на <http://www.ombudsman.osobesainvaliditetom.rs>.

архитектонских решења и дизајна и омогућава доступност услуга и простора свима грађанима.

Конвенције о правима особа са инвалидитетом налаже да државе гарантују особама са инвалидитетом да равноправно са осталима уживају политичка права, што поред осталог подразумева и активно и пасивно бирачко право. Настојећи да обезбеди ефикасну заштиту овог права, заштитник грађана је непосредно пре спровођења парламентарних и председничких избора и избора за одборнике у јединици локалне самоуправе упутио Мишљење<sup>408</sup> органима надлежним за вођење и ажурирање бирачких спискова и спровођење избора, у којем је указао на обавезу да обезбеде услове у којима особе са инвалидитетом могу несметано и равноправно са другим грађанима да остварују право на непосредно изјашњавање и одлучивање.

Заштитник грађана је јавно скренуо пажњу Министарству економије и регионалног развоја и Министарству рада и социјалне политике на лош положај запослених и на проблеме пословања некадашњих заштитних радионица, а сада предузећа за запошљавање и рехабилитацију особа са инвалидитетом која су обавезна да међу укупним бројем запослених обезбеде 50% радних места за особе са инвалидитетом.<sup>409</sup>

Заштитник грађана је на основу података које је водио дошао до сазнања да се Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>410</sup> не примењује доследно; да послодавци нерадо запошљавају особе са инвалидитетом и да нису отклоњене системске препреке повећаном запошљавању таквих особа (непостојање сервиса подршке запосленим особама са инвалидитетом, неприступачна радна места, физичко окружење, јавни превоз, недоступне информације и комуникације, недовољно инклузиван образовни систем и неадекватна стручна спрема великог броја особа са инвалидитетом које траже посао). Усвајањем Закона о социјалној заштити,<sup>411</sup> Закона о основама система

<sup>408</sup> Доступно на <http://www.ombudsman.osobesainvaliditetom.rs.>, приступљено сајту 23. априла 2013. године.

<sup>409</sup> Исто.

<sup>410</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09.

<sup>411</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/11.

образовања и васпитања,<sup>412</sup> као и самог Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, установљен је нормативни основ за отклањање поменутих системских препрека запошљавању особа са инвалидитетом, али проблеми у вези са спровођењем ових прописа и њихова неусклађеност са другим прописима озбиљно угрожавају самостални живот и друштвену укљученост особа са инвалидитетом. Веће ангажовање Националне службе за запошљавање на бољем повезивању понуде и потражње на тржишту рада и организовању одговарајућих програма прквалификације, доквалификације и оспособљавања незапослених особа са инвалидитетом које траже посао допринело би побољшању њихове запослености.<sup>413</sup>

Права по основу инвалидитета остварују се кроз системе социјалне заштите и пензијског и инвалидског осигурања. О овим правима у првом степену одлучују филијале Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање и центри за социјални рад, а у другом степену Дирекција Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање и Министарство рада, запошљавања и социјалне политике. Највећи број притужби особа са инвалидитетом односио се на остваривање права на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица, односно додатак и увећани додатак за помоћ и негу другог лица, права на новчану накнаду за телесно оштећење и права на инвалидску пензију.<sup>414</sup>

## 9.10. Заштита права пред судом

По Закону о раду (члан 195.) против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.

<sup>412</sup> „Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11 и 55/13.

<sup>413</sup> Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2012. годину, дел. бр. 5747, Београд, 15. март 2013. Може се видети на <http://www.ombudsman.osobesainvaliditetom.rs>.

<sup>414</sup> Исто.



Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Одредбама овог члана регулише се заштита права пред судом. Она је најпотпунија од свих облика заштите јер се судска одлука, којој се странка у спору не повинује, принудно извршава. Пошто се у радном спору обезбеђује заштита права запосленог, овај може поднети тужбу тек кад му право из радног односа буде повређено. Зато је у овој одредби и речено да се радни спор покреће против решења послодавца „којим је повређено право запосленог“ или кад је запослени „сазнао за повреду права“. Да је то предуслов судске заштите упозорава и решење Врховног суда Србије Рев. 1979/94 од 29.9.1994. године: „Судску заштиту може остварити само запослени коме је повређено право из радног односа. Без повреде права нема ни судске заштите. Тужилац је пристао на право којим је решен његов радноправни статус. Пошто је на тај начин задовољио свој интерес, судска заштита је постала излишна. Услед тога, нижестепени судови су правилно поступили када су тужбу одбацили“. Према члану 22.став 3. Закона о уређењу судова, индивидуалне радне спорове решава у првом степену основни суд, а у другом степену апелациони суд.<sup>415</sup>

У овом делу рада осврнућемо се на неке од врста судске заштите која се односи на заштиту од дискриминације у ширем смислу и заштиту од дискриминације особа са инвалидитетом у пракси Уставног суда и Врховног касационог суда.

---

<sup>415</sup> Ивошевић,З.и Ивошевић, М., „Коментар Закона о раду“, ЈП „Службени гласник“, 2015, стр.450-464. Радни спор се покреће тужбом и води се по правилима парничног поступка. За парнице из радног односа (којима и припада и радни спор) Закон о парничном поступку садржи и посебне одредбе о потреби за хитним решавањем, одређивањем привремених мера, краћем партиципационом року, суђењу и пресуђењу без уредно позваног туженог и допуштености ревизије.

### 9.10.1. Судска пракса Уставног суда - у забрани дискриминације особа са инвалидитетом -

Уставни суд штити људска (или мањинска), односно (и) и социјална људска права и слободе на посредан и непосредан начин.<sup>416</sup>

Непосредну заштиту социјалних права, зајемчених уставом Уставни суд пружа на основу уставне жалбе, као правног средства предвиђеног Уставом Србије (члан 170).

Законом о Уставном суду<sup>417</sup> ближе је уређен поступак по уставној жалби.

Уставом је предвиђено да се уставна жалба може изјавити против појединачних аката и радњи државних органа и организација којима су поверена јавна овлашћења, а којима се повређују или ускраћују људска и мањинска права и слободе зајемчене Уставом, укључујући и могућност изјављивања уставне жалбе и ако нису исцрпљена сва правна средства, у случају када је подносиоцу жалбе повређено право на суђење у разумном року. Уставна жалба се може изјавити у року од 30 дана од дана достављања појединачног акта, односно од дана предузимања радње којом се повређује или ускраћује (социјално) право или слобода зајемчена Уставом.

Кад Уставни суд утврди да је оспореним појединачним актом (радњом) повређено или ускраћено социјално људско право зајемчено Уставом, својом одлуком ће поништити појединачни акт (забраниће или наредити вршење одређене

<sup>416</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр.780.

Посредну заштиту Уставни суд обезбеђује оценом уставности и законитости (свако лице има право на иницијативу за покретање поступка за оцену уставности и законитости), при чему закон или други општи акт који није сагласан Уставу или закону престаје да важи даном објављивања одлуке Уставног суда у службеном гласилу.

Непосредну заштиту социјалних права, зајемчених уставом, Уставни суд пружа на основу уставне жалбе, као правног средства (не и правног лека, пошто Уставни суд није инстанциони суд четвртог степена) предвиђеног Уставом Србије:“ уставна жалба се може изјавити против појединачног акта и радњи државних органа или организација којима су повређена јавна овлашћења, а којима се повређују или ускраћују људска и мањинска права и слободе зајемчене Уставом, ако су исцрпљена или нису предвиђена друга правна средства за њихову заштиту (члан 170); Уз Уставну жалбу се подносе и докази да су исцрпљена правна средства (члан 83. ст. 3. Закона о Уставном суду Србије).

<sup>417</sup> „Службени гласник РС“, бр.109/2007, 99/2011, 18/2013.

радње) и одредити да се уклоне штетне последице у одређеном року (ова одлука представља правни основ за подношење захтева за накнаду штете, у складу са законом)<sup>418</sup>.

У пракси Уставног суда највећи број уставних жалби односи се на повреду уставом зајемчених социјалних права (нпр. одлуке о повреди права на рад; о повреди права на правичну накнаду за рад; о дискриминацији особа са инвалидитетом)<sup>419</sup>.

У упоредном праву, такође, предвиђена је, у уставу или у закону који прописује надлежност уставних судова, могућност улагања уставне жалбе против судских одлука (Немачка, Шпанија, Чешка, Македонија), што је у вези са врхунским начелом поштовања људских права.<sup>420</sup>

У упоредном праву до понављања поступка долазило је у државама чланицама Савета Европе кад је, по правоснажно окончаном поступку пред домаћим судом, Европски суд за људска права доносио одлуку о истом или сличном правном односу против државе чланице Савета Европе, а поводом чланова 4 (забрана принудног рада – случај Van der Musselle) и члана 11 (слобода удруживања – случај Синдиката белгијске полиције; случај James, Young u Webster; итд.). У пракси Европског суда за људска права против Србије није донета ни једна одлука која се односи на социјална права гарантована чл. 4. (слобода рада) и 11. (слобода синдикалног удруживања), док је донето низ одлука у вези са повредом права на праведно суђење и суђење у разумном року које су се односиле на трајање судског поступка у решавању радних спорова.<sup>421</sup>

<sup>418</sup> Члан 89, ст. 2 и 3. Закона о Уставно суду Србије.

<sup>419</sup> „Билтен Уставног суда Србије“, бр. 1/2008, стр.301-308.

<sup>420</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, стр. 780-783.

<sup>421</sup> Исто. „После доношења Устава од 2006. и Закона о Уставном суду од 2007, међутим, у домаћем позитивном праву је уставна жалба постала правно средство којим се, у случају делотворне уставно – судске заштите права запослених – Уставом зајемченог права на рад и других индивидуалних и колективних права зајемчених Уставом, искључује могућност остваривања заштите ових права пред Европским судом за људска права.

### **9.10.1.1. Узрочно последична веза између инвалидности и дискриминаторске радње**

Уставни суд је у својој одлуци Уж. 10061/12 од 15.01.2015. оценио да за постојање дискриминације особа са инвалидитетом, мора постојати узрочно последична веза између инвалидности и дискриминаторске радње, тако да особа са инвалидитетом мора бити узнемиравана, вређана и омаловажавана због своје инвалидности, а не из другог разлога.

Уставни суд је одбио уставну жалбу као неосновану, у образложењу суда наводи се: „Подносилац уставне жалбе је у циљу заштите свог људског права на једнакост тражио судску грађанскоправну антидискриминациону заштиту, и то реактивну правну заштиту (тужба за утврђење и тужба за накнаду штете). Тужбом за утврђење се тражи да суд утврди да је дискриминатор недопуштено дискриминисао дискриминисаног. У конкретном случају, подносилац уставне жалбе је тражио да се утврди да је њему као особи са инвалидитетом тужена (дискриминатор) пружала услуге под другачијим и неповољнијим условима од оних под којима се услуга пружа другим корисницима. Уставни суд оцењује да је Врховни касациони суд оспореној пресуди дао јасно, довољно и уставноправно прихватљиво образложење да је подносилац уставне жалбе као особа са инвалидитетом користио услуге тужене под једнаким условима под којима су их користили и остали пацијенти, да је тужена у два наврата уважила примедбе подносиоца везане за смештај и на крају, и да тужена није била у законској обавези да омогући коришћење базена тужиоцу без накнаде....На крају, подносилац уставне жалбе је тражио накнаду материјалне и нематеријалне штете која му је наводно проузрокована дискриминацијом од стране тужене. Уставни суд оцењује да ни Закон о забрани дискриминације, нити Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, не садрже посебна правила о појму штете, врстама штете, узрочној вези између дискриминаторне радње и штете, него се у погледу тога примењују општеважеће одредбе Закона о облигационим односима.“ То значи да само дискриминаторна, скривљена, штетна, а узрочна радња, ствара обавезу накнаде штете. У овом случају такве радње нема.

### **9.10.1.2. Дискриминација по основу инвалидности и повреде права на суђење у разумном року**

1) У предмету Уж. 1479/2008 уставна жалба је поднета због повреде принципа забране дискриминације и повреде права на суђење у разумном року, зајемчених одредбама члана 21. и члана 32. став 1. Устава Републике Србије, као и због повреде права из члана 6. став 1. и члана 14. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, и то у парничном поступку који је вођен пред Другим општинским судом у Београду у предмету П-1007/06 и Окружним судом у Београду у предмету Гж. 516/07.

У образложењу своје одлуке Уставни суд наводи: да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту без дискриминације и да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког идентитета (члан 21. ст.1,2. и 3.); да свако има право на независан, непристрасан и законом установљен суд, правично и у разумном року, јавно, расправи и одлучи о његовим правима и обавезама, основаности сумње која је била разлог за покретање поступка, као и о оптужбама против њега (члан 32. став 1).

Како се уставном жалбом указује на повреду права из члана 6. став 1. и члана 14. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, Уставни суд констатује да одредбе Устава Републике Србије на чију повреду се позива подносилац уставне жалбе гарантују права која су по својој садржини истоветна означеним правима Европске конвенције, те се оценом да ли су повређена права из члана 21. и члана 32. став 1. Устава истовремено врши и оцена повреде права гарантованих овом конвенцијом.

Поред тога, Уставни суд указује да је разумна дужина трајања судског поступка релативна категорија, која зависи од низа чињеница и мора се проценити у сваком појединачном случају, према његовим специфичним околностима.

Полазећи од свега наведеног, Уставни суд је оценио да подносиоцу уставне жалбе у поступку који се водио у предмету Другог општинског суда у Београду П. 1307/06 и у предмету Окружног суда у Београду Гж. 516/07, а који је укупно од дана подношења тужбе до дана достављања другостепене пресуде којом је парнични поступак правоснажно окончан у корист подносиоца уставне жалбе, трајао нешто више од четири године и четири месеца, није повређено право на суђење у разумном року, зајемчено одрбом члана 32. став 1. Устава.

У погледу навода подносиоца уставне жалбе да су се судови у оспореном поступку према њему понашали као да је он особа без инвалидитета иако је инвалид, чиме је учињена повреда забране дискриминације из члана 21. Устава, Уставни суд констатује да изнети наводи нису поткрепљени ниједним аргументом, а сам Уставни суд увидом у списе предмета није утврдио да је било којом предузетом радњом или донетом одлуком поступајућих судова подносилац уставне жалбе дискриминисан по било ком основу, па ни по основу свог физичког стања. Стога Уставни суд оцењује да нема основа за прихватање навода подносиоца уставне жалбе о учињеној повреди забране дискриминације.

2) У предмету Уж-10061/2012 уставна жалба је поднета против пресуде Врховног касационог суда Рев. 746/12 од 3. октобра 2012. године, због повреде права на правично суђење зајемченог чланом 32. став 1. Устав Републике Србије.

Подносилац уставне жалбе је истакао да је постојало различито поступање (у рехабилитационом центру) с обзиром на његову инвалидност и кретање у колицима, као и чињеницу да није „економски пацијент“ већ пацијент по „социјалном упуту“.

Подносилац уставне жалбе је тражио судску антидискриминациону, грађанскоправну, реактивну заштиту. Навео је да је њему, као особи са инвалидитетом, тужена страна пружила услуге под другачијим и неповољнијим условима од оних под којима се услуга пружа другим корисницима. Уставни суд је оценио да је Врховни касациони суд у оспореној пресуди дао јасно, довољно и уставноправно прихватљиво образложење да је подносилац уставне жалбе као особа са инвалидитетом користио услуге тужене под једнаким условима под којима су их користили и остали пацијенти, да је тужена у два наврата уважила примедбе

подносиоца везане за смештај и на крају, да тужена није била у законској обавези да омогући коришћење базена тужиоцу без накнаде.

Такође, подносилац уставне жалбе је тражио да се утврди посебно тежак облик дискриминације због инвалидности који се огледа у узнемиравању, вређању и омаловажавању особе са инвалидитетом - корисника услуге због њене инвалидности, када те радње врши лице које непосредно пружа услуге или њему надређено лице. Оваква законска одредба има свој уставни основ у одредби члана 25. Устава који, између осталог, одређује да нико не може бити изложен понижавајућем поступању. Поступање се сматра „понижавајућим“ ако је у жртвама побудило осећај страха, тескобе или подређености који их могу понизити или омаловажити, те ако је могло сломити њихов телесни или морални отпор (видети пресуду Европског суда за људска права у *Wieser* против Аустрије, од 22. Фебруара 2007. године, број 2293/03). Специфичност у конкретном случају огледа се у томе да између инвалидности и дискриминаторне радње мора постојати узрочно-последична веза, односно особа са инвалидитетом мора бити узнемиравана, вређана или омаловажавана због своје инвалидности, а не из другог разлога.

Имајући све напред изложено, Уставни суд је оценио да оспореном пресудом Рев. 746/12 од 3. октобра 2012. године, Врховни касациони суд није повређено право подносиоца уставне жалбе на правично суђење из члана 32. став 1. Устава, због чега уставну жалбу у овом делу одбио као неосновану, сагласно одредби члана 89. Став 1. Закона о Уставном суду („Службени гласник РС“, бр. 109/07, 99/11 и 18/13 – Одлука УС), одлучујући као првом делу изреке.

### **9.10.1.3.(Не)дискриминација по основу обима права за различите категорије особа са инвалидитетом**

Уставни суд је одбацио уставну жалбу Уж-243/2011 против пресуде Апелационог суда у Крагујевцу Гж. 3985/10 од 21. децембра 2010. године, изјављену због повреде начела забране дискриминације из члана 21. Устава

Републике Србије, права на достојанство и слободан развој личности из члана 23. Устава и права на правично суђење из члана 32. став 1. Устава.

У образложењу решења Уставни суд наводи да је подносилац у уставној жалби навео да му је оспореном пресудом „онемогућено да оствари накнаду штете за претрпљене душевне болове због дискриминације особа са инвалидитетом“.

Подносилац уставне жалбе повреду права на правично суђење из члана 32. став 1. Устава образлаже тиме да су законским прописима цивилни инвалиди стављени у неповољнији положај у односу на војне инвалиде, па је то резултирало „драстично мањим месечним примањима,“ због чега подносилац трпи душевне патње. У одсуству правно утемељених разлога, из којих би произишло да су у конкретном парничном поступку могле бити повређене уставне гаранције правичног суђења, Уставни суд не може преиспитивати оцену редовних судова о основаности тужбеног захтева, јер би тако поступао као инстанциони, виши суд што не спада у његову Уставом утврђену надлежност.

Имајући у виду чињеницу да је у различитим прописима, различитим категоријама особа са инвалидитетом дат различит обим права, као и да степен заштите одређених категорија особа са инвалидитетом зависи од законом предвиђених мера, Уставни суд је оценио да се изнети наводи уставне жалбе не могу сматрати уставноправним разлозима из којих би произилазила повреда процесних и материјалних гаранција у конкретном парничном поступку утврђених у праву на правично суђење из члана 32. став 1. Устава.

С обзиром да је Уставни суд нашао да не постоји повреда Уставом зајемченог права на правично суђење, самим тим налази да нема ни повреде начела забране дискриминације, с обзиром на његову акцесорну природу.

Полазећи од предходно утврђеног, Уставни суд констатује да се оспорени појединачни акт, с обзиром на његову садржину и наводе саме уставне жалбе, не може довести у правну и логичну везу са истакнутом повредом права на достојанство и слободан развој личности, зајемченог одредбама члана 23. Устава, имајући у виду Уставом утврђену садржину овог права.



## **9.10.2. Судска пракса Врховног касационог суда у вези дискриминације**

Као прилог уз одлуке Уставног суда поводом поднетих уставних жалби које се односе на извршену или неизвршену дискриминацију особа са инвалидитетом, изложићемо сентенце Врховног касационог суда које су дате у прилогу Коментара Закона о раду са одабраним подзаконским прописима, судском праксом и обрасцима за примену прописа.<sup>422</sup>

### **9.10.2.1. Дискриминација и нематеријална штета**

Нематеријална штета због дискриминаторског понашања на раду огледа се у душевним боловима због повреде части и угледа и права личности.

*Из образложења:*

Предмет тужбеног захтева јесте накнада штете за претрпљене душевне болове због повреде права личности и повреде части и угледа, претрпљених душевних болова, због узнемиравања, психолошког злостављања, који су узроковали менталну психосоматску патњу и страх, као и за претрпљену дискриминацију и стављање у неповољни положај у области рада у праву на стручно усавршавање и напредовање у служби, у праву на једнаку накнаду за рад, праву на одмор и слободне дане и задовољавајуће услове рада, као и захтев за накнаду штете због неискоришћених слободних дана. Нематеријална штета коју је тужиља у овом случају претрпела огледа се, како су то правилно закључили нижестепени судови, у повреди части и угледа и права личности, што заједно, по оцени Врховног касационог суда, представља повреду достојанства на рад. Ови видови нематеријалне штете у себи конзумирају штету на име претрпљених душевних болова због узнемиравања, психолошког злостављања, који су

---

<sup>422</sup> Ивошевић, З. и Ивошевић М., „Коментар Закона о раду“, ЛП „Службени гласник РС“, 2015, стр.895 – 899.

узроковали менталну психосоматску патњу и страх, као и за претрпљену дискриминацију и стављање у неповољнији положај у области рада.

(Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 687/2012 од 27.12.2012.године).

### **9.10.2.2. Непостојање акта дискриминације**

Процедуралне грешке у поступку интерне заштите не представља акте дискриминације, јер су обезбеђене судска и управна заштита субјективних права.

*Из образложења:*

Процедуралне грешке у поступку интерне заштите не представљају акте дискриминације, јер су обезбеђене судска и управна заштита субјективних права. Поступање судова у поступку заштите права тужиоца не представља дискриминацију јер није било изазивања неравноправности, мржње, нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења и инвалидности..., нити вишеструке или укрштене дискриминације...

(Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 537/2012 од 27.6.2012.године).

### **9.10.2.3. Критеријуми и дискриминација**

Нема дискриминације кад се за обављање руководећих послова захтевају строжи критеријуми него за остале послове.

*Из образложења:*

У конкретном случају, правилно је становиште нижестепених судова (и Уставни суд се о томе изјаснио) да у одлукама поводом конкурса и касније у поступању судских органа не постоји ни непосредна, нити посредна дискриминација. Наиме, нема дискриминације када се за обављање одређених (одговорних) послова као што су примера ради директор, старешина, руководилац одређених организационих целина у правним лицима или државним органима, захтевају строжи критеријуми у погледу знања, организационих способности, праксе, односе са странкама и јавношћу, вештини комуникације без обзира на

формално исте школске и стручне квалификације. Разлози (не)пријема на место директора школа јесу непотпуна пријава, непознавање материјалних и људских ресурса у локалној самоуправи, неповољно мишљење више школа, а не одређено лично својство из члана 18. Закона о раду.

(Пресуда Врховног касационог суда, Рев 537/12 од 27.6.2012. године)

#### **9.10.2.4. Домашај дискриминације у области рада**

Забрана дискриминације у области рада односи се како на лица која раде у радном односу тако и на лица која раде ван радног односа.

*Из образложења:*

Према члану 16 Закона о забрани дискриминације забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад и једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стучном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

(Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 687/12 од 27.12.2012. године).

#### **9.10.2.5. Суштина дискриминације**

Дискриминације у области рада има тамо где нема једнаког поступања у истој или сличној ситуацији према свима који учествују у процесу рада.

*Из образложења:*

Основна карактеристика дискриминације јесте неједнако поступање у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији. Овакво поступање се у овом случају огледа у ускраћивању тужиље у коришћењу слободних дана, и коришћењу права на одмор, у додељивању већег броја пацијената од броја пацијената осталих лекара, у искључивању тужиље из допунског рада који је омогућен осталим лекарима, у онемогућавању тужиље да изнесе своје мишљење на јутарњим састанцима, односно прекидање тужиље у излагању, у обраћању руководиоца тужиљи уз вику, претњу или омаловажавање пред колегама и пацијентима, у неприхватљивој невербалној комуникацији (уношењем у лице, махањем рукама и папирима тужиљи испред лица). Наведене радње су правилно оквалификоване као дискриминаторско понашање према тужиљи. Због тога она на основу члана 43. Закона о забрани дискриминације има право на накнаду штете.

(Пресуда Врховног касационог суда Рев.2 687/12 од 27.12.2012. године).

#### **9.10.2.6. Облици дискриминације**

Дискриминација запослених може бити непосредна или посредна.

*Из образложења:*

Закон о раду забрањује одвајање, издвајање, раздвајање, разликовање које није оправдано и којим се незапослено или запослено лице унижава, омаловажава или кињи поступцима непосредне или посредне дискриминације (члан 19. Закона о раду). Непосредна дискриминација је свако поступање којим се запослени ставља у неповољнији положај у односу на друге у истој или сличној ситуацији. Посредна дискриминација постоји када одређена на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би их ставила у неповољни положај у односу на друга лица – запосленог због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења.

Својства по основу којих запослени може бити дискриминисан јесу: пол, рођење, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање, инвалидност, национална припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло,

имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство (члан 18. Закона о раду).

(Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 537/12 од 27.6.2012. године).

#### **9.10.2.7. Нематеријална штета због узнемиравања и злостављања**

У радном спору може се досудити и накнада нематеријалне штете због душевних болова услед дискриминације, узнемиравања и злостављања.

*Из образложења:*

Предмет тужбеног захтева јесте накнада штете за претрпљене душевне болове због повреде права личности и повреде части и угледа, претрпљених душевних болова, због узнемиравања, психолошког злостављања, који су узроковали менталну психосоматску патњу и страх, као и за претрпљену дискриминацију и стављање у неповољан положај у области рада у праву на стручно усавршавање и напредовање у служби, у праву на једнаку накнаду за рад, право на одмор и слободне дане и задовољавајуће услове рада, као и захтев за накнаду штете због неискоришћених слободних дана. Нематеријална штета коју је тужиља у овом случају претрпела огледа се, како су то правилно закључили нижестепени судови у повреди части и угледа и права личности, што заједно, по оцени Врховног касационог суда, представља повреду достојанства на рад. Ови видови нематеријалне штете у себи конзумирају штету на име претрпљених душевних болова због узнемиравања, психолошког злостављања, који су узроковали менталну психосоматску патњу и страх, као и за претрпљену дискриминацију и стављање у неповољан положај у области рада.

(Пресуда Врховног касационог суда Рев2 687/12 од 27.12.2012.године).

## **9.11. Жене са инвалидитетом – питање двоструке дискриминације – у текстовима и истраживањима светске организације особа са инвалидитетом**

У члану 1. Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена,<sup>423</sup> израз „дискриминација жена“ означава сваку разлику, искључење или ограничење у погледу пола, што има за последицу или циљ да угрози или онемогући признање, остварење или вршење од стране жена људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности мушкарца и жене.

Државе чланице УН осуђују дискриминацију жена и обавезују се одредбама ове конвенције да унесу принцип равноправности мушкарца и жене у своје националне уставе или одговарајуће законе, да забране све видове дискриминације жена и да предузму све мере ради измене друштвених и културних обичаја у погледу понашања мушкараца и жена да би се отклониле предрасуде, као и уобичајена пракса заснована на схватању о инфериорности жена у односу на мушкарце.

Овом конвенцијом државе чланице су се обавезале да обезбеде равноправност жена и мушкараца у области здравствене заштите, права из социјалног осигурања и социјалне заштите, равноправност пред судским и другим органима и друге облике заштите. Уз ову конвенцију усвојен је и Опциони протокол<sup>424</sup> у којем се констатује да Општа декларација о правима човека проглашава да су сви људи рођени слободни и једнаки у достојанству и правима и да сваком припадају сва права и слободе који су тамо наведени, без икаквих разлика, укључујући и разлике у погледу пола.

<sup>423</sup> Уједињене нације су усвојиле Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, 18. децембра 1979. године. Ратификована је и објављена у „Службеном листу СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 11/81).

<sup>424</sup> Опциони протокол је потврђен и објављен у „Службеном листу СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 13/02.

У Измењеној европској социјалној повељи,<sup>425</sup> донетој 1996. године, обезбеђује се недискриминација на основу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог мишљења.

У делу Преамбуле у Стандардним правилима за изједначавање могућности УН из 1993. године, државе потписнице се позивају на одредбе Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена да осигурају права девојкама и женама са инвалидитетом.

Постоји низ међународних докумената, на глобалном, европском и регионалном нивоу, у којима се наводе жене са инвалидитетом. Проблеми жена са инвалидитетом нису честа тема влада, па ни регионалних и међународних женских организација и удружења.

Подаци Светске организације особа са инвалидитетом – DPI, Европски регион<sup>426</sup> и извештај УН о људским правима и инвалидитету говоре да се људска права особа са инвалидитетом крше широм света. То се односи и на жене и на мушкарце са инвалидитетом. Жене и девојчице са инвалидитетом, међутим, трпе и додатну дискриминацију по основу своје родне припадности, и то је разлог што се светска организација особа са инвалидитетом – DPI и њене поједине чланице посебно баве питањима полне (родне) дискриминације у оквиру феномена инвалидности.

Жене су генерално дискриминисане по основу пола, а жене са инвалидитетом и по основу пола и инвалидности. Велики број различитих облика дискриминације са којима се срећу жене са инвалидитетом заснивају се на ставу да жене са инвалидитетом нису једнаке са осталим женама тако да не могу очекивати да уживају иста права и разне погодности. Изолација и искључивање жена са инвалидитетом проширују се и по основу традиционалних ставова средине из које

---

<sup>425</sup> Као комплементаран инструмент Европској конвенцији о људским правима која штити грађанска и политичка права јесте Европска социјална повеља, европски уговор потписан у Торину 1961. године. Унапређује заштиту основних социјалних и економских права грађана држава потписница. Мењана је и допуњавана више пута. Измењена социјална повеља донета је у Стразбуру 3. маја 1996. године.

<sup>426</sup> Видети из Women Walk on Water, објављено од стране Swedish Handicapped International Aid Foundation (SHIA) поводом 4. Светског конгреса жена, Бејинг, Кина, септембар 1995. Извод из Информативне публикације *Жене са инвалидитетом*, коју је сачинила Светска организација за особе са инвалидитетом – DPI, Европски регион.

потичу, као и по основу предрасуда, што доводи до одрицања од права и идентитета и све скупа се теже одражава на жене са инвалидитетом него на мушкарце са инвалидитетом.

Жене са инвалидитетом су особе које имају једно или вишеструко оштећење. Ту су укључене и девојчице и жене свих годишта, из градског и сеоског подручја, без обзира на тежину оштећења, сексуалну опредељеност и културно наслеђе, било да живе у заједници или некој установи.<sup>427</sup>

### **9.11.1. Неки проблеми образовања и запошљавања жена и младих са инвалидитетом – искуства у свету**

Када је реч о образовању, приметно је да жене са инвалидитетом имају ниже образовање од жена без инвалидитета или мушкараца са инвалидитетом. Жене са инвалидитетом основно образовање заврше у пет пута мањем броју од жена без инвалидитета; 17,4% жена са инвалидитетом има мање од осам разреда обавезног образовања, наспрам 3,5% жена без инвалидитета. Само 16% жена са инвалидитетом има диплому колеџа, у поређењу са 31% жена без инвалидитета и 28% мушкараца са инвалидитетом.<sup>428</sup>

<sup>427</sup> Исто. „Недостатак одговарајућих служби подршке и адекватног образовања резултује ниским економским статусом, који креира зависност од породице или онога ко пружа негу. У многим земљама жена са инвалидитетом није прикладан радник, партнер или мајка, па неке губе старатељство над децом. У неким друштвима се иде толико далеко да се оптужују мајке које роде дете са инвалидитетом. Додатно, често се чини да постоји конфликт између женских права и права особа са инвалидитетом, која су најочитија на питањима „неге у заједници“. Пошто су особе са инвалидитетом често искључене из друштва, ставови јавности су веома обојени онако како медији приказују особе са инвалидитетом. Жене са инвалидитетом се обично виде у обичним улогама радница и мајки.

<sup>428</sup> Видети: Rannveig Traustadottir и група ауторки Disability Awareness in Action, „Obstacles to Equality / Double discrimination of women with disabilities“, Issues, Resources, Connections, „Disabled Women: An International Resource Kit“, Disability Awareness in Action, „Препреке за једнакост – двострука дискриминација жена са инвалидитетом“ сажетак збирке текстова о женама са инвалидитетом и извод из информативне публикације о женама са инвалидитетом Светске организације особа са инвалидитетом DPI, Центар за самостални живот инвалида Србије, Београд, 2004, стр. 7–21.



Деца са инвалидитетом су традиционално школована у одвојеним специјалним школама или одвојеним одељењима редовних школа, а њихово образовање је било углавном ниже у односу на редовни образовни процес. У последњим деценијама је приметан прогрес ка интегрисаном образовању за студенте са инвалидитетом, углавном захваљујући федералној иницијативи у облику акта „Образовање за сву децу са инвалидитетом“ (познатом и као P1 94/142). Овај акт је усвојен 1975. године и гарантује деци са инвалидитетом образовање у што је могуће мање рестриктивним условима. Упркос прогресу, већина студената са инвалидитетом се и даље образује одвојено од њихових другова без инвалидитета. Иако је презаступљеност дечака у специјалном образовању један од најбоље документованих утицаја родне припадности на специјално образовање, најмање једна студија говори о девојчицама које су презаступљене у одређеним типовима програма специјалног образовања. У њиховој студији од 8.000 особа са инвалидитетом Фонд за образовање особа са инвалидитетом (1983), између осталог, нашао је да су девојчице са физичким инвалидитетом чешће од дечака слате у одвојене специјалне школе. По ауторима, те разлике су постављене услед претпоставке да мушкарци морају да издржавају и себе и породицу па им је зато потребно боље образовање.<sup>429</sup>

Утицај родне припадности на обележавање и место специјалног образовања даље се компликује утицајем расних и класних разлика. Истраживање јасно указује на то да дечаци и девојчице са истим инвалидитетом често добијају различиту врсту образовања (Women and Disability Awareness Project, 1989). То сугерише да родна припадност (пол) игра значајну улогу у томе како се студенти идентификују за образовање. Нека истраживања показују да утицај родних припадности (пола) на образовање може бити различит у различитим групама инвалидитета.

Више образовање је и даље изазов за жене са инвалидитетом. Као и мушкарци са инвалидитетом и оне се сусрећу са проблемом приступачности; невољношћу образовних институција да обезбеде смештај, недостатком посебних служби, као што су читачи за слепе студенте. Поред ових, жене са инвалидитетом

---

<sup>429</sup> Исто.

се сусрећу и са додатним препрекама. Као и жене без инвалидитета, жене са инвалидитетом су упућене на традиционалне женске улоге уз помоћ школских саветника, а имају и већих препрека уколико настоје да изграде каријеру у доминантно мушким професијама (Russo & Jansen, 1988).<sup>430</sup>

### 9.11.1.1. Родне предрасуде у рехабилитационим службама

Многе студије су се бавиле испитивањем неједнаког радног статуса жена и мушкараца са инвалидитетом. У Студији о једнакости полова у приступу рехабилитационим сервисима, Менц (Menz) и група аутора (1989) открили су да у националном смислу, жене представљају мање од трећине популације у рехабилитационим програмима. Такође су пронашли да су жене „успешније рехабилитоване“ за послове са пола радног времена или статус домаћице, док су мушкарци оспособљавани за послове са пуним радним временом. Аутори сугеришу да су разлози за такве разлике родне (полне) предрасуде о женама, мушкарцима и послу. „Жене са инвалидитетом су „двоструко угрожене“ по основу своје инвалидности и пола. Стереотипи о особама са инвалидитетом и женама уопште, осликавају пасивност, зависност, беспомоћност и неуспешност. Овакви ставови су карактеристични и за општу популацију и рехабилитационе саветнике, а резултат је да су жене са инвалидитетом мање заступљене у стручном оспособљавању, тежи им је приступ рехабилитационим програмима, имају мање квалитетан тренинг и чешиће се „успешно рехабилитују“ да не раде.<sup>431</sup>

<sup>430</sup> Исто. „Жене са инвалидитетом су често под притиском поменутих школских саветника да наставе каријеру у области инвалидности, на пример у рехабилитационим саветовалиштима или специјалном образовању (Davis & Marshall, 1987). Russo и Jansen (1988) сугеришу да комбиновани ефекти родне припадности (пола) и инвалидности стављају жене са инвалидитетом у најтрадиционалније женске улоге. Као резултат, жене са инвалидитетом имају мање образовне могућности, па су мање вредноване и имају мање плаћене професионалне позиције. “

<sup>431</sup> Исто. Ова публикација представља синтезу различитих објављених текстова о женама и девојкама са инвалидитетом које је прикупила и анализирали Американка Rannveig Traustadottir из Центра за хуману политику из Њујорка. Ове информације су прикупљене у периоду од 1990. до 1995. године. Додатно, у овој публикацији је садржан и извод из информативне публикације *Жене са инвалидитетом* коју је публиковала Светска организација особа са инвалидитетом – DPI, Регион за Европу, а урадила је група ауторки (Thereza Degener, Annela Joneken и Dina Radke) које су имале

### 9.11.1.2. Жене са инвалидитетом и запошљавање

Данас, само у земљама Европске уније има 42 милиона особа са инвалидитетом, од чега су 51% особа са инвалидитетом жене.<sup>432</sup> У Европи 400.000<sup>433</sup> особа са инвалидитетом ради у заштитним радионицама или на отвореном тржишту, што је дискриминација јер немају одговарајући уговор о раду и изван су радне заштите.

Запошљавање је критична компонента у омогућавању женама са инвалидитетом да се финансијски издржавају и достигну самопоштовање и социјално признање. Док је за пружаоце услуга и професионалце лакше да у заштитне радионице запосле мушкарце, дотле се женама са инвалидитетом радије препоручују дневни центри, где не испуњавају никакву друштвену улогу. Жене које су рођене са одређеним оштећењима посебно су угрожене.<sup>434</sup>

Жене са инвалидитетом обично нису део дискусије и иницијатива о запошљавању. Оне два пута мање имају шансе да се запосле од мушкараца са инвалидитетом. Чак и ако некада жене са инвалидитетом пронађу посао, то је слабо плаћен посао, са лошом класификацијском групом и у лошим радним условима. У

---

искуство са инвалидитетом у оквиру едукативних публикација организације *Свест инвалида у акцији* (Disability Awareness in Action).

<sup>432</sup> Исто. Податак из Информативне публикације *Жене са инвалидитетом* са Светског конгреса жена у Бејџингу у Кини, 1995. године.

<sup>433</sup> Рајков, Г., реч уреднице: Податак објављен у Извештају са Симпозијума о радном праву и запошљавању у Бриселу, 1994. године. Једногодишња студија о правној заштити особа са инвалидитетом у запошљавању даје закључак да су у Европи за ову групу људи позиције блиске ропству. Такви радници нису угрожени само на националном нивоу, они чак нису ни под правном заштитом европског законодавства. Проблеми жена се удвостручују постојањем инвалидности. На пример, женама се не дају превентивне информације у кампањама о ХИВ инфекцијама. Жене са инвалидитетом су двоструко игнорисане у том случају. Многе особе са инвалидитетом, посебно старије жене са инвалидитетом воде изолован живот – не могу да изађу из својих домова или су чак и унутар њих скучене због разних препрека. Присилна еутаназија за особе са инвалидитетом постаје све више прихваћена. У неким болницама, особама са вишеструким инвалидитетом, али које нису смртно болесне, у медицинском картону пише „не реанимирати ако дође до срчаног удара“. Публикација „Препреке за једнакост – двострука дискриминација жена са инвалидитетом“ део је пројекта „Пол, род, и инвалидност“ који спроводи Центар за самостални живот инвалида Србије уз подршку Министарства за социјална питања Владе Републике Србије.

<sup>434</sup> Исто.

великој Британији је 30% неинвалидних мушкараца запослено на професионалним и менаџерским местима и само 15% мушкараца са инвалидитетом, 11% неинвалидних жена и 8% жена са инвалидитетом ради на таквим местима. Обрнута је ситуација са неквалификованим радним местима, 16% неинвалидних мушкараца, 27% мушкараца са инвалидитетом; 27% неинвалидних жена и 37% жена са инвалидитетом.<sup>435</sup>

Утицај инвалидске политике на жене са инвалидитетом у фокусу је малог броја студија. На пример, Куца (1985) испитивао је утицај тренутне америчке инвалидске политике на жене са инвалидитетом. Она је показала како главни програми, дизајнирани да помогну особама са инвалидитетом, као што су додатни приход, инвалидско осигурање, радни додатак и стручна рехабилитација, у ствари онемогућавају жене са инвалидитетом да се укључе, због односа према њима на тржишту рада. Студија показује да жене са инвалидитетом не само да уживају мање бенефиција од мушкараца, него су те бенефиције и ниже. Зато ти програми не штите жене са инвалидитетом од економских опасности у истој мери као што штите мушкарце. Сличан став је заступљен и у студији о утицају прихода на живот жене са инвалидитетом коју је радио Мудрик (1988). Он каже да у поређењу са мушкарцима са инвалидитетом, жене са инвалидитетом примају мање из јавних програма подршке за остварење прихода, упркос томе што чешће имају веће приходе. Он показује колико је значајан тај приход као подршка у животу жене са инвалидитетом. У исто време он је мање приступачан и нижи за жене са инвалидитетом него за мушкарце са инвалидитетом. Мудрик сугерише да је разлог томе делимично и неподударање радних карактеристика и програма за жене, као и укоренење предрасуде према економској и породичној улози жене и ставовима према особама са инвалидитетом уопште.<sup>436</sup>

Повећање женске радне снаге, а посебно већи број запослених мајки наводи на размишљање о могућим негативним ефектима на женско ментално здравље ради додатног стреса које запошљавање може донети женама које већ имају примарну одговорност при одгајању и васпитавању деце и других обавеза у породици. У студији о односу посла и менталног здравља код жена, Салс и Фриц

---

<sup>435</sup> Исто.

<sup>436</sup> Исто, стр. 9.

(1984) примећују да је утицај повећане запослености жена примарно позитиван и да је нађено само неколико негативних ефеката. Њихова студија указује на то да је посао извор самопоштовања и сатисфакције за већину жена и као централни допринос прилагођавању одраслих, учешће у радној снази може делотворно утицати на жене. Они такође извештавају да су жене које чине групу са великим ризиком од менталних проблема, жене које нису белкиње, неудате су, незапослене и живе у социјалној изолацији, ограничених друштвених улога. Ово сугерише да жене са инвалидитетом могу бити у већем ризику од менталних проблема него остале жене, као резултат њихове социјалне изолације и ограничених друштвених улога, укључујући ограничен приступ учешћу на тржишту радне снаге.<sup>437</sup>

### **9.11.2. Акциони план Већа Европе (2006–2015) и политика заштите жена са инвалидитетом<sup>438</sup>**

Акциони план Већа Европе из 2006. године садржи као додатак Прву министарску декларацију о особама са инвалидитетом из Малаге под називом „Напредовање према пуноправном грађанском учешћу“, усвојену 2003. године, која

---

<sup>437</sup> Исто. Видети „Историју писања о женама са инвалидитетом“, стр. 11–12. Центар за самостални живот инвалида Србије (издавач је ове збирке текстова) заступа становиште да иста врста инвалидности има различите последице за жене и мушкарце, сходно разлици у њиховим општеприхваћеним социјалним улогама. Упоредујући резултате изнетих истраживања са искуствима о положају жена са инвалидитетом у нашем правном систему, можемо са малим изузетком донети сличне закључке. Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређења родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 15/09) посебну пажњу посвећује потребама дискриминисаних и мањинских група жена, попут жена са инвалидитетом, Ромкиња и жена са села, самохраних мајки и жена другачије сексуалне оријентације. Влада Републике Србије је још Стратегијом за смањење сиромаштва у Србији, усвојеном 2003. године, као и актуелним политикама у области социјалног укључивања, утврдила следеће осетљиве групе становништва у Републици Србији: особе са инвалидитетом, децу, младе, жене, особе старије од 65 година, припаднике ромске националне мањине, необразоване, незапослене, избегла и интерно расељена лица и становништво руралних средина.

<sup>438</sup> Комитет министара Већа Европе донео је 2006. године Препоруку (REC 5) државама чланицама везану уз Акциони план Већа Европе за промовисање права и пуног учешћа у друштву особа са инвалидитетом: побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом у Европи 2006–2015. Комитет министара при изради овог плана узео је у обзир Министарску декларацију о особама са инвалидитетом „Напредовање према пуноправном грађанском учешћу“, прихваћену на састанку у Малаги (Шпанија) 2003. године, као и друге документе Већа Европе. Комитет министара је препоручио владама држава чланица спровођење кључних акционих смерница овог документа.

је позвала све земље чланице Већа Европе и земље посматраче, као и представнике европских невладиних организација да учествују у активностима и раду на јачању јединствене политике за особе са инвалидитетом и њиховог што потпунијег укључивања и учешћа. Део декларације посвећен је женама са инвалидитетом у Европи које овим актом добијају посебну пажњу, како би им се гарантовала самосталност, аутономија, учешће и друштвена интеграција. Све акције и политике које се буду предузимале а тичу се жена са инвалидитетом треба да имају непристрасан приступ у односу на пол и друге разлике које постоје.

У документима Акционог плана Већа Европе констатује се да међу европском популацијом особа са инвалидитетом има особа са инвалидитетом које су суочене са специфичним баријерама и изложене двострукој дискриминацији.

Жене и девојке са инвалидитетом, особе са инвалидитетом којима је потребна велика помоћ, деца и млади са инвалидитетом као и особе са инвалидитетом из мањинских заједница и заједница миграната суочени су са већим ризиком од искључивања и уопште у друштву учествују мање од других особа са инвалидитетом.<sup>439</sup>

Жене и девојке често су суочене са вишеструким баријерама учешћа у друштву због двоструке дискриминације по основу пола и по основу инвалидитета. Специфична ситуација жена и девојака мора се узети у обзир приликом креирања кључних политика и програма везаних и за инвалидитет и за пол, на свим нивоима. Једна од рањивих група особа са инвалидитетом су жене са инвалидитетом чија инвалидност захтева висок ниво подршке. Квалитет њиховог живота зависи од доступности услуга одговарајућег квалитета и специфичној, често интензивној подршци.

Потребно је планирање и усклађивање између релевантних државних тела, владиних агенција и пружаоца услуга како би се на примерен начин приступило специфичним проблемима ове групе особа са инвалидитетом.

---

<sup>439</sup> Исто. Мултидисциплинарни аспекти Акционог плана Већа Европе.

## **Х. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ОБЛАСТИ ПОРОДИЧНО-ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ И ФИНАНСИЈСКЕ ПОДРШКЕ ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ**

### **10.1. Увод**

У раду на истраживању социјалног и радноправног положаја особа са инвалидитетом, определили смо се да делимично сагледамо и допуномо сазнања и слику о положају особа са инвалидитетом и кроз призму породичноправне заштите ове све бројније друштвене категорије становништва. Породичноправну заштиту допуњују и прописи везани за помоћ у финансијској подршци породици са децом. У покушају истраживања, фокус сагледавања усмерићемо на прописе који се односе на особе са инвалидитетом од првог њиховог препознавања (идентификовања особа са инвалидитетом још у раној младости) као и свих правних могућности и помоћи која им се може пружити у оквирима породице и у вези са статусом који проистиче из породичног односа.

Као и сви други правни аспекти заштите особа са инвалидитетом и овај аспект има своје корене у међународном правном поретку и међународноправним документима глобалног и регионалног карактера.

Током последње две деценије под окриљем Уједињених нација и Савете Европе усвојено је много важних међународних докумената, који су успоставили нове стандарде у породичном законодавству и пракси и прецизније поставили питање положаја особа са инвалидитетом у овим међународним и регионалним актима. Република Србија је, усвајајући неке од најважнијих међународних докумената, унела у своје законодавство најмодернија решења савременог правног поретка који су у међувремену постали извори домаћег права.<sup>440</sup> То је прво Конвенција о правима детета,<sup>441</sup> први међународни уговор који се посебно бави правима детета. Све до доношења ове конвенције владало је опште мишљење да је дете довољно заштићено у оквирима опште заштите појединца. Овом конвенцијом је установљено посебно тело за надзор над имплементацијом конвенције. То је

<sup>440</sup> Драшкић М., Предговор Породичном закону, ЛП Службени гласник, Београд, 2005, стр. 9–17.

<sup>441</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 15/90.

Комитет за права детета који прати усклађеност националног законодавстава у области заштите права детета, као и спровођења права у пракси. Конвенција о грађанскоправним аспектима међународне отмице деце,<sup>442</sup> Европска конвенција о признању и извршењу одлуке о старању о деци и о поновном успостављању односа старања,<sup>443</sup> Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада,<sup>444</sup> Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода измењена у складу са Протоколом број 11.<sup>445</sup>

Права детета, на чије су се поштовање обавезале државе које су ратификовале Конвенцију о правима детета, односе се апсолутно на свако дете.

Кад говоримо о деци са сметњама у развоју, инсистирање на поштовању права детета утврђених у овој конвенцији (као што су: право на живот, опстанак и развој детета, право на недискриминацију, обавеза поступања у складу са најбољим интересима детета, право на уважавање мишљења детета и друга права) има још већу дубину и појачано значење, јер су она најосетљивији део популације.<sup>446</sup>

Устав Републике Србије<sup>447</sup> под појмом детета подразумева особу до навршене 18. године живота, што је у складу са дефиницијом садржаном у Конвенцији о правима детета (уколико се законом који се примењује на дете пунолетство не стиче раније).

### 10.1.2. Породично-правна заштита

У нашем правном сиситему ова област регулисана је Породичним законом<sup>448</sup> и садржи два основна права, и то: родитељско право и право издржавања.

<sup>442</sup> Усвојена у Хашкој академији за међународно приватно право, 1980. године, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/1991.

<sup>443</sup> Усвојена у Луксембургу 1980. године, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 1/01.

<sup>444</sup> Усвојена на Генералној конференцији МОП-а 1999. године, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 2/03.

<sup>445</sup> „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/03.

<sup>446</sup> „Правни водич за родитеље са децом са сметњама у развоју“, видети сајт: [www.skolasirogojno.edu.rs/wp-content/s](http://www.skolasirogojno.edu.rs/wp-content/s), приступ сајту 20. 11. 2013. године.

<sup>447</sup> „Службени гласник РС“, бр. 98/06.

<sup>448</sup> „Службени гласник РС“, бр. 18/05, 72/2011 – др.закон.



### 10.1.2.1. Родитељско право

Уставом Републике Србије предвиђена је заштита права на родитељство и права на заснивање породице са децом. По одредбама Породичног закона, родитељи имају право и дужност да чувају своју малолетну децу, као и право и дужност да се старају о њиховом животу, здрављу, васпитању, образовању, заступању и издржавању.

Породични закон Републике Србије поред осталих института утврђује и термин „родитељско право“, са намером да се и тиме потврди право детета да се управо родитељи – пре него ико други – имају старати о детету, потврђујући да је родитељско право изведено из дужности родитеља, и да само постоји у мери која је потребна за заштиту личности, права и интереса малолетног детета (члан 67). Управо због тога што окосницу родитељског права и његов смисао представља дужност родитеља, у неким законским текстовима из упоредног права термин „родитељско право“ замењен је институтом „одговорност родитеља“.<sup>449</sup>

Родитељско право се врши заједнички и споразумно од стране оба родитеља. Закон предвиђа у одређеним ситуацијама и под одређеним условима да родитељи могу бити лишени вршења родитељског права у потпуности или делимично, као и да се ово право може поново успоставити (чл. 81–83). Родитељско право престаје пунолетством детета, односно навршењем 18. године живот (овде није реч о другим начинима престанка родитељског права које утврђује Породични закон).

Продужетак вршења родитељског права може се успоставити и после пунолетства детета ако је дете због болести или сметњи у психофизичком развоју неспособно да се само стара о себи и о заштити својих права, односно интереса или ако својим поступцима угрожава сопствена права и интересе (члан 85). Правоснажна судска одлука о лишењу и враћању родитељског права, као и одлука о продужењу и престанку продуженог родитељског права, уписује се у матичне

<sup>449</sup> На пример, у енглеском Закону о деци, пар. 2–4. (Children Act, 1989) или у Немачком грађанском закону, пар. 163. Драшкић М., Предговор Породичном закону, ЛП Службени гласник, Београд, 2005, стр. 15–17.

књиге рођених. Ако дете има непокретности, ова одлука се уписује у јавни регистар права на непокретностима (члан 87).

Вршење родитељског права, као и продужење вршења родитељског права везано је за децу са инвалидитетом, као и за пунолетна лица са инвалидитетом која због болести или сметњи у психофизичком развоју нису способна за нормално расуђивање, те због тога нису у стању да се сама старају о себи и о заштити својих права и интереса (члан 146), у ком случају бивају потпуно лишена пословне способности или буду изједначена по пословној способности са послоним способностима млађег малолетника.

Породични закон први пут садржи и заштитне одредбе у корист малолетног детета и родитеља који врши родитељско право установљавајући право становања (*habitatio*), а на терет стана чији је власник други родитељ. Ове одредбе су пренете из Конвенције о правима детета, а инспирација за обликовање овог решења потиче из многобројних сличних одредби у упоредном праву.<sup>450</sup> Ово право становања посебно погодује деци са инвалидитетом, односно штити њихове интересе.

### 10.1.2.2. Право на издржавање

Као једна од мера заштите особа са инвалидитетом у оквиру породичноправне заштите ових лица предвиђено је право на издржавање како инвалидне деце тако и ивалидног супружника.

Породични закон утврђује обавезу издржавања супружника који је неспособан за рад, а нема довољно средстава за сопствено издржавање. Ова обавеза

<sup>450</sup> Драшкић, М., Предговор Породичном закону, ЈП Службени гласник, Београд, 2005, стр. 17– 21. У вези с настанком инвалидитета услед незнања, небриге и пропуста који се дешавају унутар породице постојао је покушај да се одређене императивне норме унесу у текст Нацрта породичног закона, који је припремио експертски тим. Међу мерама заштите од насиља у породици биле су предвиђене још две мере: обавезно лечење од алкохолизма и других болести зависности и обавезно саветовање или психијатријско лечење. Нажалост, ове одредбе нису унете у постојећи Породични закон.

Треба напоменути да је Република Србија донела Националну стратегију за превенцију и заштиту деце од насиља којом покушава да кроз конкретизацију акција надлежних државних и других органа и невладиних организација, спроведе акције заштите деце од насиља и последица насиља по њихово психофизичко здравље („Службени гласник РС“, бр. 122/08).

другог супружника је у оквирима, односно сразмерна његовим могућностима. Право на издржавање има и ванбрачни супружник под истим условима неспособности за самосталан живот и рад као и да не поседује довољно средстава за пристојан живот (чл. 151. и 152).

Пунолетно дете које је неспособно за рад, а нема довољно средстава за издржавање, има право на издржавање од родитеља све док такво стање траје. Исто тако Породични закон утврђује да право на издржавање има и родитељ који је неспособан за рад а нема довољно средстава за издржавање. У тој ситуацији, издржавање је дужно да му пружи пунолетно дете или други крвни сродник у правој нисходној линији. Ову обавезу издржавања закон утврђује и на страни малолетног детета, које стиче зараду или има приходе од имовине, сразмерно његовим финансијским и другим материјалним могућностима (чл. 155. и 156).

Породични закон утврђује и критеријуме за одређивање издржавања, начин одређивања издржавања, висину и време трајања издржавања и друге битне елементе за спровођење ове врсте заштите особа са инвалидитетом о којима се у овом раду неће даље говорити јер превазилазе оквире задате теме.

### **10.1.2.3. Право на породичну пензију инвалидног детета након смрти родитеља или лица изједначених са њима**

Заштиту инвалидне деце после смрти родитеља (и са њима изједначених лица) обезбеђује Закона о пензијском и инвалидском осигурању,<sup>451</sup> кроз могућност остваривања права на породичну пензију. Закон утврђује да дете стиче право на породичну пензију и она му припада док траје неспособност за самосталан живот и рад, настала после узраста до кога се деци обезбеђује право на породичну пензију, а пре смрти осигураника односно корисника права, под условом да га је осигураник односно корисник права издржавао до своје смрти (члан 31. тачка 4). Такође, у истом члану (члан 31. тачка 7), утврђује се да право на породичну пензију може

<sup>451</sup> „Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04 – УС, 84/04 – др. закон 85/05, 101/05 – др. закон 63/06 – УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12 и 62/13, 108/13, 75/14.

стећи инвалидно дете (а које се сматра инвалидним дететом у складу са прописима о разврставању деце ометене у развоју), од дана престанка запослења, односно обављања самосталне делатности. У овом случају ради се о посебној заштити инвалидне деце, кроз право на породичну пензију деце неспособне за самосталан живот и рад због ометености у физичком или психичком развоју, као и деце код које је неспособност за самосталан живот и рад настала после узраста до којег се деци обезбеђује право на породичну пензију. Стога њихово евентуално запослење, односно обављање самосталне делатности не утиче на њихово право касније, односно по престанку тог рада она опет стичу право на породичну пензију.<sup>452</sup>

У циљу спровођења што шире друштвене подршке особама са инвалидитетом и јачања улоге породице у заштити особа са инвалидитетом донета је Стратегији унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији,<sup>453</sup> која као политичко-правни акт државе утврђује потребу да се оснаже породице особа са инвалидитетом кроз систем пружања адекватне подршке путем одговарајућих сервиса и служби које помажу интеграцију особа са инвалидитетом у ширу друштвену заједницу.

Мере које ова стратегија предвиђа односе се на следеће активности: 1) промовисање породичног окружења као примарно и најбоље за особу са инвалидитетом; 2) развијање сервиса и програма подршке за родитеље и породице са особама са инвалидитетом; 3) обезбеђивање редовног и потпуног информисања особа са инвалидитетом и њихових породица о правима и обавезама; 4) развијање и примена програма едукације родитеља и њихово укључивање у програме рехабилитације; 5) развијање програма и активности у циљу пружања додатне подршке самохраним мајкама, односно очевима са инвалидитетом, као и породицама које имају два или више чланова са инвалидитетом.

---

<sup>452</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н.,“ Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, Београд, 2011, стр. 54–65.

<sup>453</sup> Видети Стратегију унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији – Посебан циљ ( б ) стр. 13 („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка).

## **10.2. ФИНАНСИЈСКА ПОДРШКА ПОРОДИЦИ СА ДЕЦОМ – Увод**

Ревидирана европска социјална повеља утврђује право породице на социјалну, правну и економску заштиту. У циљу да обезбеди неопходне услове за пун развој породице, која је основна јединица друштва, стране уговорнице обавезују се да унапређују економску, правну и социјалну заштиту породичног живота таквим средствима као што су социјалне и породичне повластице, пореске обавезе, обезбеђивање породичног смештаја, повластице за новосклопљене бракове и друге одговарајуће мере (члан 16). Поред наведеног утврђује се и право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштиту. У циљу да обезбеде ефикасно остваривање права деце и омладине да одрастају у окружењу које ће подстицати пунразвој њихове личности и њихових физичких и менталних могућности, стране уговорнице, било директно било у сарадњи са јавним и приватним организацијама, предузимају одговарајуће и неопходне мере које имају за циљ:

1а) да осигурају да деца и омладина узимајући у обзир права и дужности њихових родитеља уживају бригу, помоћ и образовање и обуку која им је потребна, посебно имајући на уму успостављање и одржавање установа и служби које су довољне и одговарају остварењу овог циља;

1б) да заштите децу и омладину од запостављања, насиља и искоришћавања;

1ц) да обезбеде заштиту и посебну помоћ државе за децу и младе који су привремено или дефинитивно лишени породичне подршке.

2) да обезбеде деци и младима бесплатно основно и средње образовање, као и да охрабрују редовно похађање наставе (члан 17).

У тесној вези са применом института, односно права утврђених у Породичном закону јесте примена Закона о финансијској подршци породици са децом.<sup>454</sup>

---

<sup>454</sup> „Службени гласник РС“, бр. 16/02, 115/05 и 107/09.

Имајући у виду да је тема овог рада радноправни положај особа са инвалидитетом у нашем правном систему, недвосмислено се мора сагледати повезаност ова два наведена закона који покушавају да препознају и финансијски, материјално и институционално обезбеде заштиту особа са инвалидитетом, које своје право на заштиту остварују по основу сопственог рада или рада особа које су по закону дужне да се старају о њима.

Закон о финансијској подршци породици са децом, поред осталог, обухвата подршку материјално угроженим породицама са децом, породицама са децом са сметњама у развоју и деци без родитељског старања (члан 1. тачка 3).

Да бисмо знали која су све лица обухваћена одредбама овог закона, пренећемо дефиницију породице коју Закон о финансијској подршци породици са децом даје у својим одредбама (члан 2). Породицу у смислу овог закона чине: родитељи односно старатељи, хранитељи, усвојитељи и деца, као и сродници у правој линији, а у побочној до другог степена сродства, под условом да живе у заједничком домаћинству. Заједничко домаћинство, у смислу овог закона, јесте заједница живљења, привређивања и трошења средстава.

Права на финансијску подршку породици са децом, у смислу наведеног закона, јесу: 1) накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; 2) родитељски додатак; 3) дечји додатак; 4) накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу без родитељског старања; 5) накнада трошкова боравка у предшколској установи за децу са сметњама у развоју; 6) регресирање трошкова боравка у предшколској установи деце из материјално угрожених породица (члан 9).

У обради теме о радноправном положају особа са инвалидитетом из наведеног закона навешћемо само четири права која се остварују по основу инвалидитета или опасности од његовог наступања.

---

У детаљној примени Закона о финансијској подршци породици са децом донети су и примењују се следећи подзаконски акти: Правилник о ближим условима и начину остваривања права на финансијску подршку породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11 – УС) и Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета („Службени гласник РС“, бр. 1/02).

### **10.2.1. Накнада зараде за време породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета**

Накнаду за време породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета остварују запослени код послодаваца и лица која самостално обављају делатност. Право на накнаду може да оствари и отац детета или један од усвојитеља или хранитељ, односно старатељ детета, када у складу са прописима о раду користи одсуство из наведених, законом утврђених разлога (члан 10).

Правилником о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета због утврђеног тешког степена психофизичке ометености утврђује се горња старосна граница детета (дете млађе од пет година), по основу чијег узраста и по основу тачно утврђене болести (осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању) може родитељ, односно усвојилац, хранитељ или старатељ да по истеку породичког одсуства одсуствује са рада или да ради са половином од пуног радног времена ради посебне неге детета, у складу са законом (чл. 1. и 2. Правилника).

Тежак степен психофизичке ометености, у смислу овог правилника, постоји ако је дете телесно инвалидно, слепо, глуво, односно наглуво, умерено, тешко или дубоко ментално ометено, дете са первазивним развојним поремећајем (аутистично дете, дете са Ретовим синдромом или дезинтегративном психозом) и дете које је вишеструко ометено (чл. 2–8. Правилника).

Право на одсуствовање са рада или рад са половином пуног радног времена утврђује орган надлежан за решавање о правима из области друштвене бриге о деци, на основу захтева, у складу са законом (члан 9. Правилника).

Висина и начин обрачуна накнаде, као и начин исплате утврђени су законом, правилницима и одлукама које прописује надлежан министар за социјална питања.

### **10.2.2. Право на родитељски додатак**

Право на родитељски додатак остварује мајка за прво, друго, треће и четврто дете под условом да је држављанин Републике Србије, да има пребивалиште у Републици Србији и да остварује право на здравствену заштиту преко Републичког завода за здравствену заштиту. Право на родитељски додатак признаће се изузетно и уколико је дете претходног реда рођења смештено у установу због потребе континуиране здравствене заштите и неге, односно ако постоји оправдани разлог за смештај детета претходног реда рођења са сметњама у менталном развоју степена теже и тешке менталне ометености, са тешким телесним обољењима и оштећењима, као и са вишеструким сметњама у развоју, а по претходно прибављеном мишљењу министарства надлежног за социјална питања (члан 14. Закона).

Ово право може остварити и отац детета, под условима утврђеним законом.

### **10.2.3. Право на дечји додатак**

Право на дечји додатак остварује један од родитеља који непосредно брине о детету, који је држављанин Републике Србије и остварује право на здравствену заштиту преко Републичког завода за здравствено осигурање, за прво, друго, треће и четврто дете по реду рођења у породици, од дана поднетог захтева, под условима предвиђеним Законом о финансијској подршци породице са децом (члан 17).

Дечји додатак припада детету до навршене 19. године живота, ако се у својству редовног ученика налази на школовању. Изузетно, дечји додатак припада и после навршене 19. године живота за дете за које је донет акт о разврставању, све док је обухваћено васпитно-образовним програмом и програмом оспособљавања за рад, а за дете над којим је продужено родитељско право, најдуже до 26. године живота (чл. 17–22).



Износ дечјег додатка увећава се за 30% ако се утврди да дете по основу кога се ово право остварује спада у категорију деце са сметњама у развоју (члан 22).

Номиналне износе цензуса за остваривање права на дечји додаток утврђује министар надлежан за социјална питања (члан 21).

#### **10.2.4. Право на накнаду трошкова боравка у предшколској установи за децу са сметњама у развоју**

Деца предшколског узраста са сметњама у развоју имају право на накнаду дела трошкова у предшколској установи која се налази у мрежи установа које утврђује општина односно град, у висини учешћа корисника у цени услуге.

Право на накнаду трошкова остварују деца са сметњама у развоју, под условом да је за њих остварено право на дечји додаток у складу са Законом (члан 24).

Законом су уређени поступак и начин остваривања свих наведених права из области финансијске подршке породици са децом (чл. 26–33).

## **XI. ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ЗАПОШЉАВАЊУ И ОСИГУРАЊУ ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ**

### **11.1. Улога државе у запошљавању особа са инвалидитетом**<sup>455</sup>

Потврда начела једнакости није довољна да се отклоне сви случајеви неједнакости у области запошљавања и радних односа. Држава, стога, мора да интервенише у циљу стварања услова за успостављање стварне једнакости у овој области. Та интервенција подразумева мере којима се олакшава запошљавање лица која се традиционално суочавају са неповољним положајем на тржишту рада. Ове мере подразумевају посебну заштиту, помоћ или неки други вид повлашћеног поступања, који треба да допринесе успостављању пуне и стварне једнакости лица која су, због одређеног својства, стављена у неповољан положај или на било који други начин сnose последице прошле или актуелне дискриминације. Будући да подразумева обавезу државе да предузима одређене активности (за разлику од обавеза уздржавања од неких активности), ове мере се означавају термином „позитивна дискриминација“, иако се у литератури поред овог термина, као његови синоними, користе и термин „позитивна акција“ (positive action), који је прихваћен у комунитарном праву, као и термин „афирмативна акција“ (affirmative action), који је прихваћен у америчком и канадском праву.<sup>456</sup>

Запошљавање особа са инвалидитетом последњих деценија је тренд у свим законодавствима модерних земаља које прате потребу да се проблем нараслог броја особа са инвалидитетом институционално решава кроз добра законодавна решења усклађена са међународним документима Уједињених нација, Европске уније и регионалних организација.

<sup>455</sup> Улога државе у запошљавању особа са инвалидитетом детаљно је утврђена у Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, („Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13). Видети образложење дато на сајту Народне скупштине Републике Србије: [www.parlament.rs](http://www.parlament.rs).

<sup>456</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, „Социјалне реформе садржај и резултати“, приредили: Вуковић, Д., Арандаренко, М., Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011. стр. 195.

Република Србија донела је низ прописа који у области запошљавања треба да омогуће равноправно учешће особа са инвалидитетом на тржишту рада и њихово пуноправно запошљавање. Ови прописи су у складу са основним међународним документима као и регионалним актима Европске уније и Савета Европе, а које је наша земља ратификацијом прихватила и унела у своје законе и друге прописе, а то су: Конвенција о правима особа са инвалидитетом (о којој смо у овом раду већ писали а која је први правно обавезујући међународни инструмент за заштиту људских права особа са инвалидитетом), Европска стратегија за особе са инвалидитетом 2010–2020, Стандардна правила Уједињених нација за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом (1993), Конвенција међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом Ц 159 (1983), Препорука Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом R 168 (1983) и друге.<sup>457</sup> Међународна организација рада је 1958. године донела Конвенцију број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања,<sup>458</sup> као и Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена.<sup>459</sup>

Универзални стандарди о запошљавању лица са инвалидитетом садржани су и у изворима права Међународне организације рада, од којих је најзначајнија Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом.<sup>460</sup> Ова међународна документа утврђују

<sup>457</sup> Милановић, Ј., „Запошљавање особа са инвалидитетом у Србији – могућност и добра пракса“, збирка текстова „Преко запошљавања до инклузије особа са инвалидитетом у Србији“, Балкански фонд за локалне иницијативе (BCIF), Милановић, Ј., Миловановић-Ћирић, Д., Hans van der Vilen, Београд, 2011, стр. 9.

<sup>458</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/61.

<sup>459</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 11/81, а Опциони протокол уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена потврђен је и објављен у „Службеном листу СРЈ – Међународни уговори“, бр. 13/02.

<sup>460</sup> Шундерић, Б., *Право Међународне организације рада*, Правни факултет универзитета у Београду, Београд, 2001. године. У делу књиге који говори о заштити инвалида и мерама за обезбеђење и запослења инвалида као и професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида (стр. 441–445) наводе се најзначајнија међународна документа која представљају правни основ за доношење и примену прописа у овој области заштите особа са инвалидитетом, у том смислу су и следећа међународноправна акта која је прихватило наше законодавство: Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању

обавезу држава уговорница, међу којима је и Република Србија, да формулишу, примењују и периодично преиспитују своје националне политике о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом, руководећи се двојаким циљевима (члан 2). Први циљ подразумева захтев да се одговарајуће мере професионалне рехабилитације учине доступним свим категоријама лица са инвалидитетом, док се други циљ састоји у унапређивању могућности лица са инвалидитетом да се запошљавају на отвореном тржишту, уз поштовање начела једнаких могућности радника са инвалидитетом и радника уопште (чл. 3. и 4).

Одредбе Препоруке о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, по параграфу 1, треба да примењују чланице путем мера које одговарају националним условима и које су у складу са националном праксом. Мере професионалне рехабилитације треба да буду доступне свим категоријама инвалида. Што се тиче планирања и обезбеђења служби за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида, Препорука сугерише да треба свуда тамо где је то могуће користити постојеће службе за професионалну оријентацију, стручно оспособљавање, посредовање рада, запошљавање и сродне службе, које уопште постоје за раднике. Разуме се, постојеће службе треба користити уз потребна прилагођавања (члан 5). У члану 6. Препорука сугерише да са професионалном рехабилитацијом треба започети што је могуће пре. Препорука упућује на потребу сарадње између система здравствене заштите и осталих органа за медицинску и социјалну рехабилитацију као са органима за професионалну рехабилитацију.<sup>461</sup>

Особе са инвалидитетом треба да уживају једнаке могућности и једнак третман у погледу могућности добијања запослења, задржавања истог и напредовања у њему. Кад је то могуће, запослење треба да одговара њиховом сопственом избору и да се води рачуна о њиховој личној подобности за такво запослење (члан 7). Принцип поштовања једнаких могућности и третмана при

---

инвалида, објављен је у „Службеном листу СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/87. Уз ову конвенцију МОР је донела и Препоруку бр. 168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида 1983. године и Препоруку бр. 99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида, такође донету 1983. године.

<sup>461</sup> Исто.

пружању професионалне рехабилитације и помоћи у запошљавању треба примењивати за раднике и раднице. Препорука указује (у члану 9) указује на то да предузимање посебних позитивних мера, чији је циљ обезбеђење стварног поштовања принципа једнаких могућности и третмана између особа са инвалидитетом и осталих радника не треба посматрати као дискриминацију према другим радницима.<sup>462</sup>

Домаћи законодавац се угледао и на стандарде Савета Европе, на шта га, нарочито, обавезује ратификација Ревидиране европске социјалне повеље, којом је потврђено право лица са инвалидитетом на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице.<sup>463</sup>

На националном плану донет је низ докумената, законских и подзаконских аката којима држава покушава да уреди основне смернице запошљавања и што потпунијег укључивања особа са инвалидитетом у процес рада прихватајући социјални модел инклузије, настојећи да при томе обезбеди поштовање људских права и достојанства особа са инвалидитетом и што потпуније укључивање у све области друштвеног живота. Један од примера је свакако и Закон о одређивању послова и радних задатака за обавезно запошљавање слепих инвалида рада и других слепих лица.<sup>464</sup> Овим законом су се обавезивала правна лица да на одређеним радним местима запосле слепа лица одговарајуће струке односно професије (на пословима телефонисте на телефонским централама, на пословима физиотерапеута и пословима масаже у одговарајућим медицинским установама, на пословима израде предмета од пластичних маса, картонске и папирнате амбалаже, обраде метала и паковања). По одредбама овог закона на сваких пет радника који обављају наведене послове, послодавац је у обавези да запосли једног слепог радника. И ако су донети нови прописи којима се уређује запошљавање особа са инвалидитетом одредбе овог закона нису стављене ван снаге.

---

<sup>462</sup> Исто.

<sup>463</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, у: *Социјалне реформе – садржај и резултати*, Вуковић, Д., и Арандаренко, М., Факултет политичких наука, Београд, стр. 199. Наведена Ревидирана европска социјална повеља ратификована је и објављена 2009. године („Службени гласник РС“, бр. 42/09).

<sup>464</sup> „Службени гласник РС“, бр. 67/93,- пречишћен текст.

У доношењу прописа држава Србија прати решења која као препоруке или као обавезна правна решења утврђују УН, МОР, ЕУ и неке регионалне организације, и настоји да се приближи европским и светским стандардима у овој правној области. Сходно томе донети су: Закон о раду,<sup>465</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>466</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,<sup>467</sup> у оквиру надлежности Националне службе за запошљавање донет је један број прописа којима се између осталих послова уређују и послови око запошљавања особа са инвалидитетом (Статут Националне службе за запошљавање),<sup>468</sup> Правилник о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања,<sup>469</sup> Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом,<sup>470</sup> Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особе са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе,<sup>471</sup> Правилник о ближеј садржини података и начину вођења евиденција у области запошљавања,<sup>472</sup> Упутство о условима за укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања.<sup>473</sup>

Наведени Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (у даљем тексту овог поглавља: Закон), предвиђа бројна решења која треба да допринесу већој запослености лица са инвалидитетом и њиховом равноправном учешћу у тржишту рада заједно са осталим лицима која траже запослење. У том смислу, као најзначајније законске мере треба навести: а) утврђивање професионалних могућности лица са инвалидитетом; б) активне мере запошљавања (рефундација примерених трошкова прилагођавања радног места потребама запослених, субвенције зарада запослених без радног искуства; в) професионалну рехабилитацију лица са инвалидитетом; г) обавезу запошљавања

<sup>465</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14.

<sup>466</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15.

<sup>467</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13.

<sup>468</sup> „Службени гласник РС“, бр. 2/10, 43/11 и 16/12.

<sup>469</sup> „Службени гласник РС“, бр. 12/12, 20/13 и 69/14.

<sup>470</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/10.

<sup>471</sup> „Службени гласник РС“, бр. 33/10, 48/10 и 113/13.

<sup>472</sup> „Службени гласник РС“, бр. 15/10.

<sup>473</sup> „Службени гласник РС“, бр. 97/09.

лица са инвалидитетом код послодаваца са 20 и више запослених; д) оснивање и рад предузећа која, поред остваривања профита, имају за циљ стварање послова за лица са инвалидитетом (предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом и социјална предузећа).<sup>474</sup>

Закон прецизно утврђује дефиницију особе са инвалидитетом (коју смо цитирали у поглављу овог рада које говори о различитом одређивању појма инвалидности),<sup>475</sup> као и то које се лице, у смислу одредаба овог закона, сматра незапосленом особом са инвалидитетом. Утврђујући да то може бити само лице старије од 15 година живота (година живота када се стиче радна способност), и млађе од 65 година живота (година живота када се стиче последњи услов за остваривање права на старосну пензију).

У даљем одређивању које се лице сматра особом са инвалидитетом по одредбама наведеног закона, утврђује се да то може бити и свако лице које није запослено, односно које ни на један начин није остварило право на рад, а спремно је да ради и да се прихвати професионалне рехабилитације ради запошљавања и да активно тражи посао а које се при томе води се на евиденцији незапослених лица код организације надлежне за послове запошљавања.

---

<sup>474</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, збирка текстова „Социјалне реформе садржај и резултати“, приредили: Вуковић, Д. и Арандаренко, М., Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 198. Аутор у даљем тексту наводи да је законодавац у знатној мери био инспирисан међународним стандардима и упоредним искуствима у области запошљавања лица са инвалидитетом. То пре свега вреди за стандарде Организације уједињених нација (УН), која поклања посебну пажњу питањима заштите лица са инвалидитетом. Почетком седамдесетих година изабран је нови приступ у нормирању положаја лица са инвалидитетом. Тај принцип почива на социјалном моделу инвалидности и подразумева најширу могућу интеграцију лица са инвалидитетом и уживање свих људских права и основних слобода, што је потврђено у низу правно необавезујућих аката УН, укључујући Декларацију о правима инвалидних лица (1975) и Стандардна правила о изједначавању могућности за лица са инвалидитетом (1993). Последњи корак је усвајање Конвенције о правима лица са инвалидитетом, коју је Република Србија ратификовала 2009. године.

<sup>475</sup> „Особа са инвалидитетом, у смислу овог закона, јесте лице са трајним последицама, телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима“ (члан 3. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом).

Услов за остваривање свих права по наведеном закону јесте то да лице има утврђен статус особе са инвалидитетом. Статус особе са инвалидитетом, у смислу члана 4. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом има: 1) ратни војни инвалид; 2) мирнодопски војни инвалид; 3) цивилни инвалид рата; 4) лице коме је извршена категоризација и друго лице коме је утврђена инвалидност, у складу са законом; 5) лице коме је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност; 6) лице коме се, у складу са овим законом, процени радна способност сагласно којој има могућност запослења или одржаја запослења, односно радног ангажовања.

Права и обавезе особа са инвалидитетом утврђују се како по одредбама напред наведеног закона, тако и према прописима који регулишу област радних односа, пензијског и инвалидског осигурања, забране дискриминације, безбедности и здравља на раду, запошљавања и других многобројних прописа „расутих“ по многим законским и подзаконским актима.

## **11.2. Незапосленост особа са инвалидитетом у Европској унији и код нас – један пројекат**

Последње право за које су се избориле особе са инвалидитетом јесте право на запошљавање. Особе са инвалидитетом у добу пуне радне активности, готово у свим земљама чланицама Европске уније, представљају једну од група које су социјално искључене, или су у високом ризику од сиромаштва и социјалног искључивања уопште, па и са тржишта рада. Статистички подаци указују на то да у Чешкој, иако је земља са ниском стопом незапослености, особе са инвалидитетом чине 13% од укупне популације незапослених, а изражена је њихова дуготрајна незапосленост. У Литванији је нпр. чак 86% особа са инвалидитетом незапослено. Незванични подаци у нашој земљи говоре о истом проценту незапослености инвалидних особа. Поред тога, проценат жена са инвалидитетом је нижи од процента запошљавања мушкараца.



Према подацима Националне службе за запошљавање у Републици Србији, од укупног броја запослених особа са инвалидитетом однос мушкараца и жена иде у корист мушкараца, односно 61% запослених особа са инвалидитетом су мушкарци, а 39% жене.<sup>476</sup>

Поред тога, низак образовни ниво заједно са ниским нивоом професионалних знања и вештина, са којим особе са инвалидитетом улазе на тржиште рада, употпуњавају ситуацију у којој се особе са инвалидитетом налазе у Европи и код нас. Зависност (дугогодишња) од социјалних давања, непостојање једнаких могућности и независности приликом избора адекватног посла, као и пасивност (или кругови неуспеха) у процесу тражења запослења утичу на то да се особе са инвалидитетом искључују са тржишта рада. Реформа пореског система у Уједињеном Краљевству ишла је ка томе да се оснује порески кредит за особе са инвалидитетом дизајниран тако да им помогне да пређу са социјалних бенефиција на тржиште рада, осигуравајући минимални лични доходак доступан особама са децом и без деце. Поред тога спровели су активне мере политике запошљавања назване „Нови уговор“, којим се акценат ставља на права и обавезе интервенције, да би се избегла зависност од бенефиција како би се особа активирала и што пре вратила на посао.<sup>477</sup>

### **11.3. Права и обавезе особа са инвалидитетом по одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом**

Овај закон у посебном поглављу таксативно утврђује шта све спада у групу права особа са инвалидитетом стављајући их директну везу са обавезама. Може се, строго гледано, рећи да су условљена једна другима. Закон садржи одредбе о: 1) утврђивању статуса и процену радне способности; 2) подстицању

<sup>476</sup> Шестић-Радић, М., „Незапосленост особа са инвалидитетом у Европској унији и код нас“, пројекат „Заједно – Запошљавање особа са инвалидитетом“, Министарство рада и социјалне политике и удружење грађана „Црвени љиљан“, Београд, мај 2009, стр. 9.

<sup>477</sup> Исто.

запошљавања, радној и социјалној укључености и афирмацији једнаких могућности; 3) мерама и активностима професионалне рехабилитације; 4) запошљавању под општим условима; 5) запошљавању под посебним условима; 6) мерама активне политике запошљавања; 7) запошљавању у посебним организованим облицима запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом; 8) другим правима у складу са законом.

Закон утврђује одређену групу обавеза које је потребно да ове особе прате и испуњавају их како би се олакшао, а самим тим и убрзао, поступак њихове обуке и запошљавања. Те обавезе се односе на: 1) обавезу одазивања на позив за процену радне способности и утврђивања статуса; 2) обавезу да се укључује у образовање, школовање, усавршавање и стручно оспособљавање и обуку; 3) обавезу да активно траже запослење; 4) обавезу да прихвате професионалну рехабилитацију; 5) обавезу да сарађују са стручним радницима у току професионалне рехабилитације, запошљавања и рада и поштују радну и технолошку дисциплину; 6) обавезу да прихвате мере активне политике запошљавања; 7) и обавезу да прихвате запослење, у складу са професионалним способностима.

О наведеним правима и обавезама особа са инвалидитетом биће говора у даљем тексту овог рада.

### **11.3.1. Процена радне способности особа са инвалидитетом**

Процена радне способности особе са инвалидитетом предвиђене Законом детаљније је регулисана Правилником о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом.<sup>478</sup> Поступак који је уређен наведеним правилником, као и права која се утврђују прописима о запошљавању незапослених лица, сасвим се разликују и одвајају од вештачења радне способности у поступку остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања. То су два сасвим

---

<sup>478</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/10.

одвојена поступка. Једино их везује чињеница да поступак процене радне способности врши исти, законом одређен орган вештачења, односно комисија лекара вештака Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање.<sup>479</sup>

Имајући у виду чињеницу да је реч о процени радне способности особа са инвалидитетом и могућности запослења или одржања запослења, процена радне способности врши се на начин којим се обезбеђује поштовање личности и достојанства, као и заштита података о личности, у свим фазама овог поступка.

Захтев за процену радне способности подноси се организацији надлежној за запошљавање према месту пребивалишта лица које тражи процену радне способности. Ради процене радне способности особе са инвалидитетом у циљу утврђивања могућности запослења или одржања запослења, доставља се одговарајућа медицинска документација (по члану 5) а коју чини: 1) предлог за утврђивање инвалидности (исти образац се користи и као захтев за оцену радне способности код утврђивања права на инвалидску пензију); 2) отпусна листа са подацима о налазима и извршеним прегледима; 3) постојећи специјалистички налази одговарајућих специјалности са описаним анатомским и функционалним променама утврђеним приликом прегледа на прописаним обрасцима; 4) дијагностички тестови; 5) лабораторијски налази; 6) налаз психолога, односно закључак који обухвата оцену менталних способности личности и понашање појединца.

У случају вештачења радне способности која је умањена из разлога који су последица професионалних болести или несреће на послу, уз медицинску документацију доставља се и експертиза завода за медицину рада, Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“, односно Завода за здравствену заштиту радника уколико испуњавају услове за обављање тражене експертизе.

Поред медицинске документације неопходна је и друга одговарајућа документација коју чине социјална анкета и исправе о остваривању појединих права и статуса лица, и то: 1) уверење о остваривању права по основу социјалне заштите; 2) решење или други релевантни доказ о статусу са инвалидитетом; 3) доказ о стручној спреми или радном искуству, а за запослена лица и опис посла

---

<sup>479</sup> Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање („Службени гласник РС“, бр. 59/08 и 75/08, 24/11 и 7/12).

који лице обавља, као и предлог послова које би лице могло да обавља код послодавца.

Социјална анкета је саставни део укупне документације која служи за оцену радне способности особа са инвалидитетом и садржи податке који представљају у извесном смислу „социјална карту“<sup>480</sup> подносиоца захтева, коју попуњава стручни радник Националне службе за запошљавање. Уз овај захтев подноси се и одговарајући доказ о уплати трошкова вештачења.

Захтев могу поднети: 1) лица која се налазе на евиденцији Националне службе за запошљавање, а која никада нису радила; 2) запослена лица преко својих послодаваца или самостално; 3) и сва друга лица која су остварила неко право, као што су: друга или трећа категорија инвалидности, ратни војни инвалиди, цивилни инвалиди рата, категорисана лица у младости и друга лица.

Изузетно, захтев за процену радне способности подноси се организацији надлежној за послове пензијског и инвалидског осигурања – уз захтев за остваривање права на инвалидску пензију. Уколико лице не оствари права у складу са прописима из пензијског и инвалидског осигурања, захтев са пратећом документацијом се разматра као захтев за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења.

Код утврђивања питања процене радне способности, а приликом оцене могућности особе са инвалидитетом да обавља одређене послове и да се запосли, важно је да се узму у обзир и социјални а не само медицински критеријуми. Неки аутори тврде да је ранија пракса показала да су се органи надлежни за процену радне способности много више концентрисали на процену медицинског оштећења

---

<sup>480</sup> По члану 4. Правилника о ближег начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом, предвиђено је да социјална анкета садржи следеће податке о особи са инвалидитетом: назив организације у којој се попуњава анкета, број и датум; основни подаци о лицу; образовање; брачно и породично стање; приходе; становање; однос са околином; самосталност и функционални статус; социјалну процену која обухвата претходну процену потребе за спровођењем професионалне рехабилитације; закључке и препоруке; потпис социјалног радника/саветника за запошљавање; потпис лица. Садржај и изглед социјалне анкете саставни је део наведеног правилника.

и неспособности особе са инвалидитетом, него на утврђивање који би посао она заиста могла да обављају.<sup>481</sup>

Пракса фондова за пензијско и инвалидско осигурање из времена важења неких савезних прописа бивше државе СФРЈ показује да се веома водило рачуна при вештачењу радне способности сваког појединаца и да се узимала у обзир његова преостала радна способност или опасност од настанка инвалидности, у корелацији са његовом професионалном квалификацијом и стеченим радним искуством и знањем на одређеним радним местима. Из анализе неких предмета тј. захтева осигураника, у којима се утврђивао степен инвалидитета подносиоца захтева, јасно се види да је пред органом вештачења присуствовао и активно учествовао у раду органа вештачења и социјални радник запослен код послодавца (који је могао да предложи промену радног места како би радник могао да ради са преосталом радном способношћу), затим је у одређеним случајевима присуствовао и психолог као и дефектолог (који су били запослени у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање), који су узимали активну улогу у одлучивању о степену инвалидности заједно са лекарима-вештацима одговарајуће специјалности.

Комисију органа вештачења чине лекари вештаци одговарајуће или сродне специјалности у односу на оцену радне способности и могућности запослења или одржања запослења имајући у виду основну болест и оштећење лица чије се способности процењују, које обезбеђују Републички фонд и стручњаци других одговарајућих области, на основу којих се сагледавају критеријуми утврђени законом, односно социјални и други критеријуми потребни за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења (члан 4. став 2).

Стручњаци других одговарајућих области јесу социјални радник, специјални едукатор – дефектолог или друго стручно лице кога предлаже Национална служба за запошљавање, психолог који се бави клиничком дијагностиком кога предлажу домови здравља, заводи за медицину рада предлажу

---

<sup>481</sup> Татић, Дамјан., „Право на рад и запошљавање особа са инвалидитетом“, пројекат „Заједно – Запошљавање особа са инвалидитетом“, Министарство рада и социјалне политике и удружење грађана „Црвени љиљан“, Београд, мај 2009, стр. 5.

специјалисте медицине рада или своје специјалисте предлаже Институт за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“.<sup>482</sup>

У поступку оцене радне способности примењује се оцена телесних функција и степена оштећења тих функција, као и оцена социјалних, психолошких и других фактора који утичу на радну способност и могућност запослења или одржања запослења у складу са принципима дефинисаним Међународном класификацијом функционисања инвалидитета и здравља.<sup>483</sup>

На основу налаза, оцене и мишљења у вези са радном способношћу и могућношћу запослења или одржања запослења, надлежна организација за послове запошљавања доноси решење на које незадовољна странка има право жалбе министру надлежном за послове запошљавања.

У приказаној табели види се начин одлучивања, на основу сагледавања свеукупног стања појединца и стања на тржишту рада.

Орган вештачења врши оцену болести и оштећења који утичу на радну способност и могућност запослења или одржања запослења на основу следеће скале: нулти степен – ако не постоје тешкоће и препреке у раду, односно уколико су занемарљиве и не утичу на радну способност; први степен – ако су тешкоће и препреке мале и утичу на радну способност у односу на занимање или послове које лице може да обавља а омогућавају запошљавање под општим условима; други степен – ако су тешкоће и препреке умерене, односно знатне у односу на занимање или послове које лице може да обавља а омогућавају запошљавање под посебним условима; трећи степен – ако су тешкоће и препреке потпуне или вишеструке, односно лице се не може запослити или одржати запослење ни под општим ни под посебним условима, односно чији је радни учинак мањи од једне трећине радног учинка запосленог на уобичајеним радним местима, без обзира на занимање или послове (члан 16).

---

<sup>482</sup> Члан 4. ст. 2. и 3. Правилника о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности или одржања запослења особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 36/10).

<sup>483</sup> Исто, члан 12.

Према подацима Националне службе за запошљавање у периоду од 1. јула 2010. године до 30. априла 2013. године, у укупно 30 филијала на територији Републике Србије вештачено је, односно извршена је процена радне способности за 18.278 особа са инвалидитетом, односно одлучено је у 18.016 захтева за оцену радне способности који су били у том тренутку потпуно комплетни за одлучивање.

<b>Статистика НСЗ о проценама радне способности особа са инвалидитетом за период 1. 7. 2010 – 30. 4. 2013.</b>					
<b>Укупно у свим филијалама НСЗ</b>	<b>Запослени</b>	<b>Незапослени</b>	<b>Друга лица</b>	<b>Пред. за проф. рех.</b>	<b>Укупно</b>
<b>18.278</b>	10.143	7.900	7	228	18.016

*Табела број 5.*

<b>Статистика НСЗ о проценама радне способности особа са инвалидитетом за период 1. 7. 2010 – 30. 4. 2013.</b>	
<b>Начин на који је решено</b>	<b>Број решених захтева</b>
Не постоје тешкоће и препреке у раду (0. степен)	1.326
Тешкоће и препреке су мале и не утичу на радну способност (1. степен)	14.294
Тешкоће и препреке су умерене (запошљавање под посебним условима) (2. степен)	1.596
Тешкоће и препреке су потпуне и вишеструке (лице се не може запослити или одржати запослење (3. степен)	800
<b>УКУПНО</b>	<b>18.016</b>

*Табела број 6.*

#### **11.4. Стимулативне мере при самозапошљавању особа са инвалидитетом**

Рад је важан за сваког човека, а за особе са инвалидитетом има посебно значење. Оне партиципирају у свету рада у свим областима. Стицање зараде и могућности социјалних контаката доприноси повећању њиховог самопоштовања.

Према мишљењу неких аутора, у савременим, развијеним земљама у свету постоје три модела запошљавања особа са инвалидитетом, и то: 1) запошљавање у заштитним радионицама; 2) подржано запослење и 3) самозапошљавање.<sup>484</sup>

Дуго се у нашој рехабилитационој пракси веровало да је концепт заштитних радионица најбоље решење за професионално оспособљавање особа са инвалидитетом. Пракса је у доброј мери пољуљала овај став тако да је ово мишљење током времена изгубило велики број присталица. У последњим деценијама развили су се неки други, алтернативни модели запошљавања особа са инвалидитетом. Њихова интеграција у економску средину претходи социјалној интеграцији. Међу бројним мерама које су се предузимале у Северној Америци и Европи помињу се деинституционализација, затварање државних институција, смањење броја заштитних радионица, преусмеравање фондова са сегрегацијских на интеграцијске и подржано запослење (supported employment) (Wehman, 1999).<sup>485</sup>

О улози заштитних радионица и досадашњим искуствима у њиховом функционисању биће речи у делу рада који говори о социјалним предузећима као новом виду организованог рада особа са инвалидитетом и истраживању спроведеном код нас у једној заштитној радионици у металској индустрији.

Крајем осамдесетих година прошлог века, у многим развијеним земљама долази до преокрета у стратегији рехабилитације особа са инвалидитетом од концепта заштитних радионица ка програмима који унапређују интеграцију, тако да се развијају програми тзв. подржаног запослења с циљем да се истински побољша квалитет живота особа са инвалидитетом, да се минимизује њихова маргинализација и да се побољша њихово укључивање у главне друштвене токове заједнице. Статистички подаци у САД указују на то да се број особа са инвалидитетом у програмима подржаног запослења повећао са 10.000 у 1986. години на чак 140.000 у 1995. години.

<sup>484</sup> Видети сајт: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0048-5705/2004/0048-5705040>, приступљено сајту 21. 2. 2013. године.

<sup>485</sup> Исто, стр. 270–283. Љубеновић, Ј., М.: „Критичка анализа неких модела запошљавања особа са посебним потребама у развијеним земљама“. Нека упоредноправна искуства.



Подржано запослења карактеришу следећа три елемента: 1) новчана надокнада коју прима особа са инвалидитетом за рад за делимично или пуно радно време или за рад на сезонским пословима и сл.; 2) интеграција особа са инвалидитетом у радну средину у коју су укључене и „ометене“ и „неометене“ особе; 3) код подржаног запослења особа са инвалидитетом има право на подршку и обуку за конкретан посао који обавља. Оваквим особама се мора пружити прилика да науче своје обавезе, стекну вештине у вези са послом који раде као и да им се обезбеде друге подршке важне за стицање и задржавање посла.<sup>486</sup>

Може се закључити да нема јасних граница између концепта самозапошљавања и подржаног запослења, тако да се све чешће говори о подржаном самозапошљавању. Са сигурношћу се може рећи да оба ова модела припадају породици хуманистички усмерених концепција чија је суштина садржана у приорном прихватању особа са инвалидитетом као сваког другог људског бића.

Самозапошленост је прилика да се истовремено достигну и запошленост и персонални циљеви. С аспекта владајућих представа о особама са инвалидитетом самозапошлење је резервисано за малобројне срећнике са благим сметњама различитог типа и порекла.<sup>487</sup>

Подржано самозапошљавање вероватно је један од најефикаснијих начина борбе против стереотипа и предрасуда о могућностима особа са инвалидитетом да учествују у привредном животу друштва, као и да у извесном смислу могу себи да обезбеде егзистенцијалне претпоставке за нормалан живот (што подразумева могућност да плате кирију, обезбеде храну, лекове, превоз, као и да приуште неке културне и образовне потребе).

Од свих стигми можда је најјача она која се односи на наводну неспособност особа са инвалидитетом да дају економски допринос друштву.

<sup>486</sup> Исто (Sylvestre and Gottlieb, 1992); у САД и Канади су се с временом издвојила четири основна модела подржаног запослења, стр. 278.

<sup>487</sup> Исто (Willett and Deegan); из угла медицинског модела самозапошлење делује као неостварива замисао за убедљиву већину особа са инвалидитетом, стр. 280–282.

### **11.4.1. Самозапошљавање по прописима о запошљавању у Републици Србији**

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>488</sup> предвидео је подршку коју треба да пружи Национална служба за запошљавање или агенција за запошљавање, незапосленим лицима као и незапосленим особама са инвалидитетом у виду одговарајућих средстава или стручне помоћи потребне за самозапошљавање (члан 51).

Самозапошљавање по одредбама наведеног закона постоји онда када незапослено лице (било да се ради о особи са инвалидитетом или особи која нема статус особе са инвалидитетом) оснива радњу, задругу, пољопривредно газдинство, или други облик предузетништва (може се основати и привредно друштво уколико оснивач у њему заснива радни однос). Оснивање наведених правних субјеката може бити од стране једног незапосленог лица или више њих уколико се незапослена лица удруже. Закон прописује да се уговором уређују међусобна права и обавезе Националне службе и незапосленог који остварује право на подршку у самозапошљавању.

Врло блиско праву самозапошљавања јесте право на добијање субвенција, односно средстава за запошљавање које може да оствари послодавац уколико отвори ново радно место или ако на упражњено радно место, у складу са Акционим планом, запосли лице које припада категорији теже запошљивих лица. У ситуацији запошљавања теже запошљивих лица можемо претпоставити да је законодавац највероватније имао у виду да ће применом овог института успети да потпомогне и запошљавање особа са неком врстом инвалидитета.

Као и код самозапошљавања и при субвенционираном запошљавању закључује се уговор између Националне службе и корисника субвенције.

---

<sup>488</sup> По члану 51. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 30/10, 88/10 и 38/2015) предвиђено је самозапошљавање било ког незапосленог лица, без обзира на то да ли је особа са инвалидитетом или не, закон не издваја ни по једној карактеристици незапослено лице.

Закон предвиђа да активна политика запошљавања особа са инвалидитетом подразумева мере и подстицаје усмерене на подизање мотивације, запошљавање и samozapoшљавање особа са инвалидитетом (члан 30).

У Правилнику о критеријумима и начину спровођења мера активне политике запошљавања<sup>489</sup> предвиђено је више мера које спроводи Национална служба за запошљавање (члан 4). Једна од осам предвиђених мера за унапређење запошљавања јесте и спровођење мера подршке samozapoшљавању. Наведени правилник утврђује, у посебном поглављу, мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом.

Особе са инвалидитетом могу остварити право на подршку у samozapoшљавању, мере за подстицање и подршку samozapoшљавању усмерене су ка додели средстава и нефинансијске подршке незапосленом кроз едукативне програме, превасходно у првим годинама пословања.

Нефинансијска подршка samozapoшљавању по одредбама наведеног правилника остварује се кроз информативне и саветодавне услуге у пословним центрима; кроз обуке из предузетништва као и кроз спровођење и менторинга и специјалистичких обука. Док се финансијска подршка при samozapoшљавању остварује се доделом субвенције за samozapoшљавање као и исплатом новчане накнаде у једнократном износу ради samozapoшљавања.

Субвенцију за samozapoшљавање одобрава Национална служба на основу јавног позива, поднетог захтева са бизнис планом и другом неопходном документацијом. Позитиван одговор подносилац захтева може остварити ако је завршио инструктивну обуку за samozapoшљавање по плану и програму Националне службе за запошљавање или друге одговарајуће организације а у циљу подизања нивоа компетентности за отпочињање сопственог посла.

---

<sup>489</sup> Правилником о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања („Службени гласник РС“, бр. 12/12, 20/13 и 69/14) ближе се уређују критеријуми и начин спровођења мера активне политике запошљавања од стране Националне службе за запошљавање, у складу са законом и националним акционим планом запошљавања. Правилник је донет у складу са одредбама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и одредбама Статута Националне службе за запошљавање.

Незапослена особа са инвалидитетом може, у складу са законом, остварити и једнократну новчану помоћ намењену сопственом самозапошљавању под условима и на начин предвиђен Правилником о критеријумима и начину спровођења мера активне политике запошљавања (члан 54).

Контролу исплате средстава као и наменско коришћење исплаћених средстава врши Национална служба за запошљавање на начин предвиђен наведеним правилником и другим актима.

### **11.5. Школовање и запошљавање особа са инвалидитетом – додатно образовање и обука у Републици Србији**

По нашим прписима Национална служба спроводи самостално образовање и обуку на основу годишњег програма додатног образовања и обуке за потребе тржишта рада. Обука се спроводи на захтев послодаваца или код послодаваца као обука на раду (у учионицама, кабинетима за праксу и комбиновано), или обуку спроводе специјализовани извођачи обуке са којима (по претходно спроведеном поступку јавних набавки) Национална служба закључује уговор о спровођењу појединачних програма. Национална служба може, на захтев послодаваца, да организује додатно образовање и обуку запослених за чијим радом је престала потреба, у складу са законом и Акционим планом.

Средства за финансирање мера додатног образовања и обуке одобравају се на основу поднетог захтева и објављеног јавног позива, у складу са годишњим програмом додатног образовања и обуке утврђеним Акционим планом.

Незапослено лице је дужно да прихвати одговарајуће додатно образовање и обуку на коју га упуту Национална служба. За време додатног образовања незапослено лице има право на бесплатне уџбенике и трошкове превоза у висини утврђеној уговором закљученим између Националне службе и незапосленог. За време трајања образовања и обуке лице је осигурано за случај повреде на раду и професионалне болести у складу са законом.

Уколико дође до делимичног или потпуног неизвршавања уговорене обавезе обуке кривицом послодавца, он је дужан да Националној служби надокнади трошкове додатног образовања и обуке увећане за износ законом увећане камате.

Имајући у виду да се број регистрованих незапослених особа са инвалидитетом из годину повећава то се и одговорност Националне службе за запошљавање повећава, у смислу проналажења нових могућности и модела образовања, обуке преквалификације и стицања нових вештина код особа са инвалидитетом како би се олакшало и поједноставило њихово запошљавање и укључивање у свет рада и зарађивања.

### **11.5.1. Васпитање и образовање деце ометене у психофизичком развоју у школским институцијама (изван деловања Националне службе за запошљавање) – једно истраживање**

Ради детаљнијег објашњења места и улоге раног васпитавања и образовања инвалидне деце, навешћемо податке из једног већ поменутог истраживања<sup>490</sup> спроведеног 2007. године у Београду, у вези с бројем инвалидне деце која се школују и образују за разна стручна занимања сходно својим могућностима зависно од степена и врсте инвалидитета у редовним и специјалним школама.

Особе са инвалидитетом правно су изједначене са особама које немају инвалидитет, односно пружена им је могућност да се у складу са својим способностима образују и школују кроз предшколско, основно, средњошколско и универзитетско образовање.

Систем образовања у мањим групама деце и омладине са сметњама у развоју, методама васпитно-образовног рада прилагођеног одређеним групама у

---

<sup>490</sup> GEOGRAFOHICAL INSTITUTE „JOVAN CVIJIC“ SASA COLLECTION OF PAPERS NO 57 – YEAR 2007, Вићентијевић, Р., *Лица са инвалидитетом у Београду*, Завод за информатику и статистику Београд, 2007, стр. 138–142.

односу на специфичност њихове инвалидности, омогућава се остваривање права на образовање и васпитање без обзира на физичку и психичку конституцију.

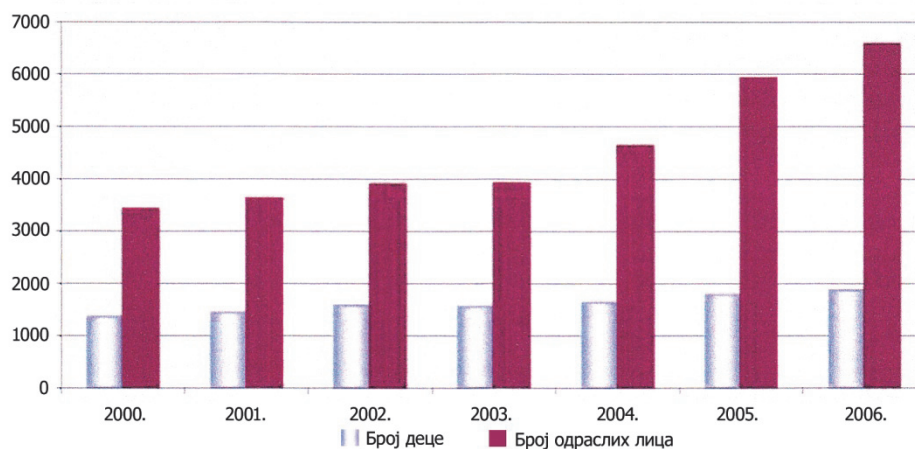
Од 284 редовне основне школе у Београду, 17 школа (6,0%) имају у свом саставу одељења за специјално основно образовање. У последњих 15 година није дошло до значајније промене у броју специјалних основних школа, специјалних одељења при редовним основним школама, односно укупном броју одељења у специјалним школама.

У односу на школску 1990/91. годину број ученика у школској 2006/07. години, смањен је за око 28,0%. У специјалним основним школама има 290 одељења са просечно шест ученика по одељењу, док је у специјалним одељењима при редовним основним школама око осам ученика по једном одељењу.

Од 92 редовне школе, у две школе (2,2%) налазе се специјална одељења средњег образовања. У последњих 15 година дошло је до повећања броја одељења у специјалним средњим школама за 15,5%, док је број ученика остао скоро непромењен.

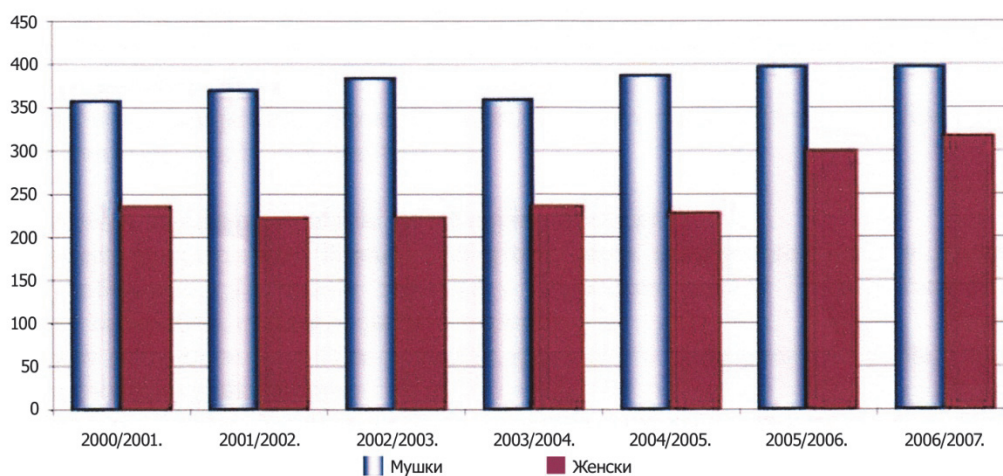
	Школе	Одељења	Ученици Укупно	Мушки	Женски
2000/2001.	15 (18)	330	2.070	1.184	886
2001/2002.	15 (18)	335	2.102	1.149	953
2002/2003.	15 (18)	334	2.099	1.175	924
2003/2004.	15 (18)	332	2.071	1.142	929
2004/2005.	15 (18)	333	2.044	1.157	887
2005/2006.	15 (18)	331	2.029	1.127	902
2006/2007.	15 (18)	311	1.907	1.094	813

*Табела број 7. Ученици специјалних основних школа – почетак школске године*



**Графикон број 2: Кретање броја одраслих лица са инвалидитетом (подаци Градског центра за социјални рад)**

Радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом, по наведеном истраживању из 2007. године, обухвата: 1) децу и омладину ометену у развоју која не могу да стекну образовање и васпитање по плановима и програмима образовања и васпитања за ученике ометене у развоју; 2) децу и омладину ометену у развоју која стичу образовање и васпитање по плановима и програмима образовања и васпитања за ученике ометене у развоју; 3) инвалиде рада по прописима о пензијском и инвалидском осигурању који не могу да се преквалификују, односно запосле под општим условима.



**Графикон број 3. Ученици специјалних средњих школа – почетак школске године**

	<b>Свега</b>	<b>Мушки</b>	<b>Женски</b>
<b>УКУПНО</b>	7.538	4.627	2.911
<b>Ратни војни инвалиди</b>	1.154	1.119	35
<b>Војни мирнодопски инвалиди</b>	76	75	1
<b>Инвалиди рада</b>	4.307	2.463	1.844
<b>Цивилне жртве рата</b>	1.961	945	1.016
<b>Остали категорисани и некатегорисани инвалиди</b>	40	25	15

*Табела број 8. Незапослена лица са инвалидитетом пријављена Националној служби за запошљавање (стање 31. 12. 2006)*

	<b>Укупно</b>	<b>Мушки</b>	<b>Женски</b>
<b>Слепа и слабовида лица</b>	61	32	29
<b>Дистрофичари</b>	26	17	9
<b>Параплегичари</b>	40	21	19
<b>Лица са мултиплом склерозом</b>	112	32	80
<b>Глува деца</b>	109	48	61
<b>Церебрална и дечја парализа</b>	83	49	34

*Табела број 9. Незапослена лица са инвалидитетом пријављена Националној служби за запошљавање (стање 31. 12. 2006)*

## **11.6. Право на професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом - Увод**

Сматра се да је у периоду после 1955. године, и уз посебно деловања Организације уједињених нација, рођена данашња концепција савремене професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида.

Уједињене нације су увеле посебан Уред за рехабилитацију инвалида. За ту сврху Уједињене нације су користиле и користе своје посебне агенције, и то: Светску здравствену организацију, УНЕСКО, УНИЦЕФ и Међународну организацију рада.



У Декларацију о правима човека (1948) и у Декларацији о правима детета (1968) уграђена су и права инвалида на образовање, запошљавање и друге мере које инвалидном лицу омогућавају нормалан живот.<sup>491</sup>

Међународна организација рада рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом повезује и са обавезама предузећа и послодаваца. Да ли је корисно законом обавезати да се утврде радна места за инвалиде, у неким земљама зависи првенствено од услова (друштвено-економских, социјалних, културних и других) који у њима преовлађују. Док се у неким земљама показује да је систем обавезног запошљавања инвалида (утврђен прописима и другим нормама) целисходан, у другима овај систем не би одговарао јер је систем обавезности супротан начелима селективног запошљавања. У том случају послодавце и органе власти треба убедити да буду свесни да је неопходно запошљавати инвалиде, износити корисност, рационалност, хуманост и друго. Техника селективног запошљавања треба инвалидима да обезбеди одговарајућа радна места према њиховим преосталим радним способностима уз пуну мотивацију послодавца који на њих не би гледали као на наметнуту „радну снагу“. Послодавац треба да се доведе у ситуацију да особу са инвалидитетом цени као радника на чију радну способност може да се ослони као и на радну способност здравих радника.<sup>492</sup>

Професионална рехабилитација подразумева програме, мере и активности које се спроводе са циљем да се особе са инвалидитетом оспособе за одговарајући посао, да се запосле или задрже посао, као и да у њему напредују. Професионална рехабилитација подразумева и могућност да се особа са инвалидитетом преквалификује за други одговарајући посао, као и да промени професионалну каријеру.

У нашем правном систему Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом утврђено је да Национална служба за запошљавање има право и обавезу да спроводи мере и активности професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом. Те мере обухватају 1)

<sup>491</sup> Миленковић, Ј., „Преквалификација инвалида рада у Југославији и удружени рад – Професионална рехабилитација и запошљавање инвалида рада у Југославији и организација удруженог рада“, Институт за документацију заштите на раду – Ниш, 1977, стр. 71.

<sup>492</sup> Bureau international du Travail, Principes de base de l'adaptation et de la readaptation professionnelles des invalids, Geneve, 1968, стр. 45.

каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; 2) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности; 3) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције; 4) развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације; 5) индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације; 6) едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица; 7) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке; 8) друге активности (члан 13).

Савремени живот и друштвена збивања чине да се број особа са инвалидитетом из године у годину све више увећава што намеће потребу предузимања мера заштите човека од опасних предмета, непогода и других околности а које могу да га доведу до озледе. Неопходно је предузети разне ефикасне методе заштитне у индустрији, пољопривреди и саобраћају како би се смањио броја инвалидних лица. Али и под претпоставком да се учинило све што је објективно могуће, и поред свих достигнућа у медицини, техници, просвети и на другим пољима која представљају резултат успешног развоја нашег столећа, немогуће је превентивом спречити да не дође до инвалидности.<sup>493</sup>Отуда и професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом има све важнију улогу у савременом свету.

---

<sup>493</sup> Howard, A. Rusk, „Рехабилитација“, уџбеник физикалне медицине и рехабилитације, Београд, 1971, стр. 9 и 10.

### **11.6.1. Професионална рехабилитација и запошљавање инвалида рада по Закону из 1950. године<sup>494</sup> у Републици Србији**

Професионална рехабилитација инвалида рада први пут је темељно уграђена у наш правни систем, у одредбе Закона о социјалном осигурању радника и службеника и њихових породица, давне 1950. године. Начела тог закона обухватала су у то време важеће ставове МОП-а и других међународних организација.

Професионална рехабилитација, по одредбама наведеног закона, подразумевала је да се осигураник (односно особа са одређеним инвалидитетом) после успешно завршеног лечења и правилне медицинске рехабилитације, ако преостала радна способност не дозвољава враћање на раније радно место, усмери на други одговарајући посао. Професионална рехабилитација је обухватала мањи број осигураника јер је била везана за стечену квалификацију и стручност особа са инвалидитетом.

Овим законом је институционализовано запошљавање особа са инвалидитетом које је као фаза наступало после успешног оспособљавања за рад особе са инвалидитетом. Законодавац, да би обезбедио сигурну и успешну рехабилитацију особа са инвалидитетом, прописао је и одређене обавезе на страни особе са инвалидитетом. Већ је у то време уведен саветодавац за избор занимања, уважавана је школска спрема, цењени су лични квалитет и други захтеви професионалне оријентације. Рехабилитација се одвијала под општим и под посебним условима. Законодавац је прописао обавезу планирања и програмирања спровођења професионалне рехабилитације, предвидео је такође вођење одговарајућих евиденција и других метода праћења особа са инвалидитетом за време вршења медицинске и професионалне рехабилитације, као и њиховог запошљавања.<sup>495</sup>

Још 1950. године поред преквалификације особа са инвалидитетом уграђена је и посебна превентивна заштита од инвалидизирања осигураника.

<sup>494</sup> Закон о социјалном осигурању радника и службеника и њихових породица („Службени лист ФНРЈ“, од 8. 2. 1950).

<sup>495</sup> Трифуновић М., „Систем инвалидског осигурања и рехабилитација инвалида у ФНРЈ“, Београд, 1957, стр. 27–87.

Запослени је имао право да захтева премештај на други одговарајући посао, уколико постоји непосредна опасност од оболевања уколико би наставио да ради на пословима које је до тада обављао. Предузећа су била дужна да таквом раднику обезбеде преквалификацију ако је она потребна. Оцену о потреби премештања и преквалификације давала је инвалидска комисија.

Када се ради о преквалификацији и запошљавању инвалида рада, предузеће је било дужно: 1) да обезбеди запошљавање инвалида рада II и III групе инвалидности, преквалификованом инвалиду, запосленима који су превентивно премештени са свог посла и инвалидским пензионерима који су захтевали да раде; 2) да ствара потребне услове за спровођење професионалне рехабилитације и запошљавања инвалида рада према плану и програму сачињеном у сарадњи са заводом за социјално осигурање и бироом за посредовање рада; 3) да се стара о професионалној рехабилитацији инвалида рада које је на рехабилитацију упутио завод за социјално осигурање; 4) да се стара о запошљавању инвалида рада на одговарајућим пословима према утврђеним условима и могућностима за рад појединих инвалида, с обзиром на њихову стручну спрему и преосталу радну способност за рад; 5) да задржи у радном односу и распореди на одговарајућа радна места инвалиде рада II групе (који после стечене инвалидности II или III категорије могу да раде на истом или другом послу, са пуним или скраћеним радним временом); 6) да обезбеди потребне услове за правилно и стручно уздизање и усавршавање запослених инвалида рада у циљу постизања веће продуктивности рада; 7) да у сарадњи са заводом за социјално осигурање предузме потребне мере за запошљавање и професионалну рехабилитацију инвалида рада (изградњом капацитета за радна места, адаптацијом постојећих радних места, набавком уређаја и алата и као и свим другим подешавањима радних места и сл.); 8) да води евиденцију о запосленим инвалидима рада, као и онима који су упућени на професионалну рехабилитацију, и да извештава заводе о свим променама које наступе у статусу инвалида рада (премештај, изостанци, радно време, плата и друго).<sup>496</sup>

<sup>496</sup> Закон о социјалном осигурању радника и службеника и њихових породица – чл. 39–44. („Службени лист ФНРЈ“; од 08.02. 1950). После овог закона следио је низ закона које је доносила тадашња савезна држава, а доносиле су и савезне републике своје законе о инвалидском осигурању

Закон из 1950. године до детаља је предвидео критеријуме по којима организације поступају приликом запошљавања особа са инвалидитетом. Они су се спроводили у пракси ако је то било потребно и интервенцијом органа инспекције.

Овим законом је створена веома солидна основа за комплексну рехабилитацију инвалида. Први пут се среће медицинска рехабилитација као право осигураника и као обавеза друштва да је спроводи. Медицинску рехабилитацију нормирао је тадашњи Закон о здравственом осигурању. Осигураник је био обавезан да је прихвати и да се повинује законима и прописима у поступку рехабилитације јер би иначе изгубио право по основу инвалидности. Право на медицинску рехабилитацију утврђивао је завод за социјално осигурање на основу налаза и мишљења инвалидске комисије. Заводи су водили евиденцију о току медицинске рехабилитације и организовали сарадњу са медицинским установама. Особе са инвалидитетом имале много шира права по основу утврђене инвалидности, као и да их је тадашња држава својим прописима педантно уређивала и исто тако институционално спроводила кроз низ својих повезаних органа и организација чији је то био задатак. Осигураник је по основу инвалидности могао да оствари право на инвалидску пензију, право на инвалиднину, право на професионалну рехабилитацију, право на запошљавање на другом одговарајућем послу и право на материјалну накнаду за време рехабилитације и запошљавања.<sup>497</sup>

У укључивање особа са инвалидитетом у процес рада учествовале су активно и инспекције рада, државни органи, привредне коморе и удружења, синдикат, хуманитарне организације и др. Ако се има у виду време када је донет и у коме је важио овај закон, онда су разумљиве и административне мере и интервенција државе и друштва у област рехабилитације особа са инвалидитетом.

---

који су на више или мање сличан начин уређивали права из инвалидског осигурања, као и права везана за рехабилитацију тадашњих особа са инвалидитетом.

<sup>497</sup> Миленковић М. Јован, „Преквалификација инвалида рада у Југославији и удружени рад“, Институт за документацију заштите на раду – Ниш, 1977, стр. 101–117.

## **11.6.2. Неке сличности и разлике у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом по прописима Републике Србије и прописима неких земаља бивше СФРЈ**

У законима држава насталих на територији бивше СФРЈ који уређују заштиту особа са инвалидитетом можемо уочити велике сличности у начину на који регулишу ову врло значајну правну област. У том смислу изнећемо неке прописе о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом из закона Републике Србије, као и закона неких земаља у окружењу.

### **11.6.2.1. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији**

У складу са Законом реализацију наведених мера у спровођењу рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији споразумно утврђују и доносе акт о томе министар надлежан за послове запошљавања, министар надлежан за послове здравља и министар надлежан за послове образовања.

Право на професионалну рехабилитацију остварује се по сагледавању професионалних могућности и критеријума на основу којих се одређују врста, трајање, начин извођења и остали услови за организовање професионалне рехабилитације. Искуство ће показати да ли ће се, уз наведене критеријуме за укључивање у мере и активности професионалне рехабилитације, јавити потреба да се у обзир узму и други критеријуми, који ће се формирати по правилима струке. Ово право обухвата пакет услуга којима ће се допринети изједначавању могућности особа са инвалидитетом са другим лицима у области запошљавања. Дугорочно посматрано, то значи мању зависност од социјалних трансфера, у смислу осигурања и буџетских издатака.<sup>498</sup>

---

<sup>498</sup> Из Образложења Предлога закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, за седницу Скупштине Републике Србије, април 2009, стр. 6.

Носиоци послова професионалне рехабилитације, поред организације надлежне за послове запошљавања, могу бити и предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, образовне установе и други облици организовања који испуњавају услове, критеријуме и стандарде за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације (члан 14).<sup>499</sup>

Мере и активности професионалне рехабилитације спроводе носиоци послова професионалне рехабилитације на основу програма који мора претходно да прође кроз законом утврђену процедуру (односно да пре него што добије одобрење од министра надлежног за послове запошљавања, потребно је да програм добије сагласност односно позитивно мишљење надлежног органа за послове безбедности и здравља на раду, затим, позитивно мишљење организације надлежне за стручно образовање одраслих, као и мишљење удружења или организација особа са инвалидитетом). Програм представља широки консензус великог броја државних и друштвених фактора, што указује на организовану активност и бригу за спровођење мера професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

Програм професионалне рехабилитације по наведеном закону садржи: 1) опис мера и активности, односно опис посла и појединих операција; 2) начин практичног и теоријског извођења мера и активности; 3) техничке, просторне, програмске, кадровске и организационе услове; 4) трајање програма; 5) потребна средства и друге услове за спровођење појединих мера и активности (члана 15).

По спроведеном програму професионалне рехабилитације носилац ових послова издаје уверење о спроведеној професионалној рехабилитацији за радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности. Уверење о спроведеној професионалној рехабилитацији добија и послодавац који је обавио едукацију и тренинг семинаре, као и стручна лица за радно оспособљавање

---

<sup>499</sup> Најпознатији облик радног оспособљавања и професионалне рехабилитације и запошљавања постојао је и још увек постоји у заштитним радионицама. Област професионалне рехабилитације и радног оспособљавања и запошљавања регулисан је пре доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, прво у Закону о предузећима за радно оспособљавање и запошљавање инвалидних лица („Службени гласник РС“, бр. 15/90), а нешто касније у Закону о радном оспособљавању и запошљавању инвалида („Службени гласник РС“, бр. 25/96 и 101/05).

и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица (члан 18, у вези са чланом 13. тач. 2. и 6).

Трошкове професионалне рехабилитације сноси организација надлежна за послове запошљавања. Изузетно ове трошкове сноси послодавац уколико је радна способност особе са инвалидитетом смањена као последица повреде на раду или професионалне болести (настале после ступања на снагу овог закона), у време док је код послодавца била у радном односу (члан 19).

Систем „квота“ при запошљавању особа са инвалидитетом, који познаје наш закон као и закони Републике Хрватске и Републике Словеније, стара је институционална категорија коју је познавао и закон Краљевине Југославије (о чему смо већ писали на почетку овог рада), а који је већ дуго присутан у већини законодавстава која уређују питање запошљавања особа са инвалидитетом у Европи и свету.

Особа са инвалидитетом за време обављања професионалне рехабилитације ужива нека права из радног односа која се посебно штите. Особи са инвалидитетом: 1) не може престати радни однос због одсуства са рада до кога је дошло у време професионалне рехабилитације; 2) припада право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације; 3) припада право на одсуство са рада код послодавца код кога је у радном односу (члан 20).

Заштиту уживају и незапослене особе са инвалидитетом које имају право на новчану помоћ за време трајања програма професионалне рехабилитације и то: 1) за трошкове превоза за себе и пратиоца уколико је пратилац потребан; 2) за новчану помоћ у висини од 20% од минималне зараде (утврђене у складу са прописима о раду) за време трајања професионалне рехабилитације ако је рехабилитација трајала дуже од 100 часова и ако за то време лице није остваривало накнаду по основу незапослености (члан 21).



### **11.6.2.2. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Хрватској**

По Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом Републике Хрватске<sup>500</sup> ову врсту обуке за особе са инвалидитетом у Републици Хрватској спроводе установе за професионалну рехабилитацију, средње школе или друга правна лица која испуњавају услове за оспособљавање прописане овим и другим законима. Практични део оспособљавања за рад у току професионалне рехабилитације изводи се код послодавца, а изузетно у установи за професионалну рехабилитацију или у специјализованој образовној установи. По одредбама овог закона, предвиђена је и обавеза да особа са инвалидитетом да свој допринос у спровођењу професионалне рехабилитације и запошљавања, и то: 1) бригом о свом школовању и стручном оспособљавању у зависности од доступних могућности и својих склоности и способности; 2) пријавом на оглас о запошљавању за послове за које испуњава предвиђене услове и у стању је да их обавља; 3) прихватањем понуђеног запослења на таквим пословима; 4) поштовањем радне и техничке дисциплине током стручног оспособљавања и рада, као и низом других обавеза које по закону мора да испуњава.

---

<sup>500</sup> Видети сајт: [http://www.uspih.hr/zakon\\_o\\_zapošljavanju\\_invalida.htm](http://www.uspih.hr/zakon_o_zapošljavanju_invalida.htm), приступљено 16. 7. 2012. године. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом Републике Хрватске, у члану 6. утврђује да особа с инвалидитетом има право на професионално оспособљавање и рехабилитацију под општим условима, ако је то потребно због врсте и тежине инвалидитета или успешности рехабилитационог процеса и у посебним школама за професионалну рехабилитацију, по прилагођеним или посебним програмима. Професионална рехабилитација обухвата следеће мере и активности: утврђивање преосталих радних и општих способности; професионално информисање, саветовање и процену професионалних могућности; анализу тржишта рада, могућност запошљавања и укључења у рад; процену могућности извођења развоја и усавршавања програма професионалног оспособљавања, радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за одржавање и усавршавање радних и радно-социјалних вештина и способности у раздобљу до запошљавања; информисање и саветовање о помоћној технологији у учењу и раду; појединачне и скупне програме за унапређење радно-социјалне укључености у заједницу; саветодавне предлоге о примени различитих технологија и техника у учењу и раду уз процену могућности примене; професионално учење, планирање и примена одабране технологије; развој мотивације и оспособљавање особе с инвалидитетом у коришћењу одабране технологије; техничку помоћ, подршку, праћење и процену резултата; информисање и подршку у изворима финансирања.

Министар надлежан за послове социјалног осигурања Републике Хрватске доноси правилник којим се утврђују радна места и послови на којима, при запошљавању особа са инвалидитетом, уз задовољавање основних потребних услова, предност имају особе са стопроцентним инвалидитетом. Ово би била једна заштитна мера којом се покушава обезбедити рад и особама са веома тешким инвалидитетом.

По Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом Републике Хрватске послодавац који не испуни обавезу запошљавања одређеног броја особа са инвалидитетом (одређену квоту), дужан је сваког месеца приликом исплате плата да уплати у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом посебан допринос у висини од 0,1% износа исплаћеног за тај месец за бруто плате и накнаде плата.

### **11.6.2.3. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Словенији**

Поређења ради, у Словенији је 2005. године донет Закон о рехабилитацији и запошљавању инвалида,<sup>501</sup> чија је сврха забрана дискриминације особа са инвалидитетом као и повећано запошљавање и стварање погодних услова за њихово равноправно учешће на тржишту рада. Особа са инвалидитетом може да оствари право на професионалну рехабилитацију као и право на новчану накнаду за време трајања те рехабилитације. Право на рехабилитацију, као и у нашем правном систему, остварује се преко Националне службе за запошљавање, при чему је потребно претходно мишљење комисије надлежне за процену услова за рехабилитацију (која даје своје мишљење о радним способностима особе са инвалидитетом, за које послове је оспособљен, као и да ли може да се запосли у нормалној радној средини или које прилагођавање радног места треба спровести како би се особа са инвалидитетом могла запослити на таквом радном месту).

---

<sup>501</sup> Видети сајт. [www.pio.rs/lat/naslovna/191/lat/naslovna/skrol/163/slovenija.html](http://www.pio.rs/lat/naslovna/191/lat/naslovna/skrol/163/slovenija.html), приступљено сајту 31. 5. 2013. године.

Такође се предвиђа следеће: уколико се ради о особама са инвалидитетом које се због својих психофизичких особина тешко могу запослити, да се тим особама у процесу професионалне рехабилитације обезбеде посебни инструктори који се бирају на јавном конкурс у а које расписује надлежно министарство за послове инвалидске заштите.

Поред овога словеначки закон је увео и категорију заштитног запослења коју обезбеђује надлежни центар за рад, а то значи да је у питању запошљавање особе са инвалидитетом у радној средини прилагођеној радним способностима и потребама особе са инвалидитетом (особе са инвалидитетом које нису запошљиве на обичном радном месту). Закон дозвољава, под одређеним условима, да и рад у кући може спадати у категорију заштитног запослења.

У Закону о рехабилитацији и запошљавању инвалида у Републици Словенији систем квотног запошљавања установљен је тако да је послодавац који запосли најмање 20 радника дужан да запосли одређен проценат (квоту) особа са инвалидитетом који не може бити мањи од 2% ни виши од 6% од укупног броја запослених радника. Послодавац који не испуни одређену квоту има обавезу да сваког месеца уплаћује, на рачун Фонда за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, 70% од минималне плате за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио а био је дужан да је запосли.

Поред овога, закон Републике Словеније обавезује послодавца који запошљава особе са инвалидитетом да се придржава Кодекса о управљању инвалидношћу на радном месту који је донела Међународна организација рада.

#### **11.6.2.4. Професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Српској**

У Републици Српској прихваћен је приступ да се ова област посебно уређује, односно да се уређује посебним законом о запошљавању и преквалификацији особа са инвалидитетом. Примена Закона о професионалној

реhabилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида<sup>502</sup> има за циљ да омогући запошљавање што већег броја лица са инвалидитетом и смањеном радном способношћу. Упоредо с тим, присутан је и приступ да се различито регулише положај ових лица зависно од настанка инвалидности и да се већа подршка и предност дају војним лицима. Такав парцијални приступ је неповољан за лица са инвалидитетом стеченим рођењем, болешћу или несрећним случајем, а која су по правилу више изложена социјалној искључености и имају мање могућности за запошљавање.

Према доступним подацима, применом Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида у Републици Српској је запослено или задржало посао више од 3.000 лица са инвалидитетом.<sup>503</sup>

Положај лица са инвалидитетом регулисан је и другим законима који садрже одредбе у вези са запошљавањем, радним односима и социјалним осигурањем. Законом о посредовању у запошљавању и правима за време незапослености<sup>504</sup> регулише се запошљавање које не изискује посебно

---

<sup>502</sup> Мирјанић, Ж., Миликић, С., „Проблем запошљавања инвалида у Републици Српској“, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, УДК 362.6(497.15). Законом о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида – пречишћен текст („Службени гласник Републике Српске“, бр. 54/09) уређују се права, услови и поступак професионалне рехабилитације, оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом и смањеном радном способношћу, оснивање организација и делатност установа, предузећа и других организација које се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем инвалида, под општим и посебним условима.

У другом ентитету, Федерацији Босне и Херцеговине донет је посебан закон који регулише ову област, то је Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Службене новине ФБиХ“, бр. 9/10).

У земљама које су настале распадом бивше СФРЈ донети су посебни закони који регулишу ову област. У Републици Хрватској донет је Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Народне новине“, бр. 143/02 и 33/05). У Републици Црној Гори донет је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом („Службени лист Црне Горе“, бр. 49/08). У Републици Македонији донет је Законот за вработување на инвалидни лица („Службени весник на Република Македонија“, бр. 44/00, 16/04, 62/05, 113/05, 29/07, 88/08 и 161/08). У Републици Словенији донет је Закон о запослитвени рехабилитацији ин запословању инвалидов – урадно пречишчено беседило („Урадни лист РС“, шт. 16/07).

<sup>503</sup> Исто. Аутори наводе да је податак дат према Извештају Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида у Републици Српској.

<sup>504</sup> Исто. Законом о посредовању у запошљавању и правима за време незапослености („Службени гласник Републике Српске“, бр. 30/10) регулисани су послови „посредовања у запошљавању на јавним радовима, осигурање за случај незапослености, права незапослених лица и услови за њихово остваривање“.

прилагођавање послова и радног места могућностима и потребама лица са инвалидитетом. Овакво решење проистиче из чињенице да у оквиру популације лица са инвалидитетом постоје различите групе инвалида (с обзиром на врсту инвалидитета: физички, сензорни, ментални, итд.), те да свака група има своје специфичности и потребе.

Ако се прихвати социјални модел приступа инвалидности, запошљавање лица са инвалидитетом под општим условима (кад год је то могуће), друштвено је најприхватљивије. Лица са инвалидитетом имају права и обавезе као и сва друга незапослена лица, у оквиру којих активно траже посао, у складу са својим могућностима, јављајући се на огласе и конкурсе, брину се о свом радном оспособљавању, сарађују са стручним лицима по питањима стручног оспособљавања, као и професионалног усмеравања и друго. С друге стране, послодавац приликом креирања кадровске политике и у процесу регрутовања кадрова не може имати планове који ће довести до дискриминације лица са инвалидитетом.<sup>505</sup> Кроз процес регрутовања послодавци треба да поштују принципе недискриминације, да кандидатима обезбеде једнаке могућности и да себи осигурају максималне бенефите. То могу да ураде консултујући сервисе за запошљавање особа са инвалидитетом, затим објављивањем огласа за слободна радна места у формату који је доступан особама са различитим врстама инвалидитета.<sup>506</sup>

Право на запошљавање под посебним условима (услови који су прилагођени психофизичким и другим способностима инвалида) имају инвалиди са најмање 40% инвалидности, лица са најмање 70% телесног оштећења и лица са лаком и умереном менталном ретардацијом.<sup>507</sup>

У Републици Српској обавезу запошљавања инвалида у одговарајућем броју имају само органи власти и предузећа у искључивом или у већинском

<sup>505</sup> Исто. Аутори наводе да је у циљу забране дискриминације у Републици Србији донет Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 33/06).

<sup>506</sup> Станимиров, К., Јаблан, Б., „Особе са инвалидитетом у свету рада“, *Социјална мисао*, 2009, 16(3):151–167.

<sup>507</sup> Према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању лица са инвалидитетом („Службене новине Федерације БиХ“, бр. 9/10), право на запошљавање под посебним условима имају лица са инвалидитетом са најмање 60% инвалидитета, за разлику од Републике Српске, где се тражи да особа са инвалидитетом има најмање 40% инвалидитета.

власништву Републике.<sup>508</sup> Уколико не испуне обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, дужни су да у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом уплаћују посебан допринос у висини од 0,2% од исплаћене месечне бруто зараде свих запослених. У осталим случајевима, када не постоји обавеза, политика запошљавања лица са инвалидитетом манифестује се двојачко: кроз стимулацију послодавцу да запошљава лица са инвалидитетом кроз повластице и олакшице<sup>509</sup> или обавезу месечне уплате посебног доприноса у висини од 0,1% исплаћене бруто плате свих запослених, за послодавце који немају запослена лица са инвалидитетом.

## **11.7. Обавезе послодавца на запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији**

У нашем законодавству више деценија уназад постоји извесна традиција оснивања и рада правних субјеката који запошљавају особе са инвалидитетом на разноврсним пословима прилагођеним њиховим радним и професионалним могућностима.

Доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом отворене су нове могућности за ова лица, док су послодавци код којих се она запошљавају добили одређене могућности и одређене обавезе. Имајући у виду да законодавац утврђује да се особа са инвалидитетом

---

<sup>508</sup> *Исто.* У Републици Хрватској је прихваћено исто решење са могућношћу одлагања за новоосновано предузеће у власништву или већинском власништву Републике Хрватске или јединице локалне самоуправе у периоду од 24 месеца. С друге стране, Федерација БиХ, Црна Гора и Србија предвиђају обавезу запошљавања за све послодавце, према квотном систему запошљавања.

<sup>509</sup> *Исто.* Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида (чл. 44–52), послодавци који запошљавају инвалиде имају право на: пореске и царинске олакшице, новчани стимуланс који се одређује у висини годишњег доприноса уплаћеног на плату запосленог радника који ради на истим пословима на које се запошљава инвалид и враћање доприноса за запослене инвалиде са најмање 40% инвалидности, 70% телесног оштећења и за лица са лаком и умереном менталном ретардацијом, стимуланси предвиђени посебним уговором кроз једнократна новчана давања, средства за прилагођавање радног места и услова рада, као и средства накнаде разлике због смањеног учинка или за суфинансирање дела плата асистентима особа са инвалидитетом у току рада.

може запослити под општим условима (услови који важе и за сва друга лица која се запошљавају) и под посебним условима (а то значи да је послодавац у обавези да за особу са инвалидитетом прилагоди послове или радно место или и послове и радно место), послодавац је у овом другом случају запошљавања особе са инвалидитетом дужан да технички и технолошки прилагоди радно место или да прилагоди радни процес или обезбеди стручну помоћ или подршку на радном месту кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.

Законска је обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом. Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да у радном односу има једну особу са инвалидитетом, а послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у радном односу има најмање две особе са инвалидитетом и на сваких наредних 50 запослених по једну особу са инвалидитетом. Новоосновани послодавац нема ову обавезу у трајању од 24 месеца од дана оснивања правног субјекта (чл. 24. и 25).

### **11.7.1. Законске субвенције и рефундације послодавцима који запосле особе са инвалидитетом**

Законодавац је предвидео могућност да послодавац буде ослобођен обавезе запошљавања једне особе са инвалидитетом у року од наредних 12 месеци од дана извршења обавезе. Обавезе се ослобађа онај послодавац који у поступку јавне набавке или друге набавке изврши финансијске обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа, изузев обавеза насталих у реализацији уговора из области трговине на велико – у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Послодавац може да оствари право на рефундацију примерених трошкова које је имао због потребе за прилагођавањем радног места радним

потребама особе са инвалидитетом коју је запослио. Рефундација се одређује према прописима о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом.<sup>510</sup>

Послодавац који запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци. Субвенција износи 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од износа минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду. Ова субвенција остварују се према прописима о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом (члан б).

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом има право на месечну субвенцију зараде за сваку запослену особу са инвалидитетом у висини до 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, у складу са прописима о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о

---

<sup>510</sup> Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особе са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе („Службени гласник РС“, бр. 33/10). Према члану 2. послодавац који има обавезу запошљавања особе са инвалидитетом, у смислу одредаба овог правилника, јесте свако домаће или страном правно или физичко лице које има најмање 20 запослених лица и не сматра се новооснованим послодавцем у складу са законом, као и органи државне управе и локалне самоуправе. Под запосленим лицем подразумева се лице које је у радном односу у складу са прописима о раду и као такво је пријављено надлежној организацији обавезног социјалног осигурања.

Република Србија као послодавац за директне и индиректне буџетске кориснике којима се плате обезбеђују из буџета Републике Србије, обавезу запошљавања особа са инвалидитетом извршавају одређивањем средстава у буџету за текућу годину за намене рефундације зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, за побољшање услова рада, унапређење производних програма и друге сврхе, у складу са законом.



државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом (члан 40).

Субвенције за запошљавање на упражњеним радним местима могу се одобрити послодавцу за запошљавање незапослених која припадају категорији теже запошљивих у складу са законом и Акционим планом. Ове субвенције се одобравају на начин и по критеријумима који су утврђени код остваривања права на субвенција за отварање нових радних места.

У Републици Србији постоји задовољавајући формално-правни оквир за субвенционирано запошљавање особа са инвалидитетом. Професионална позиција и перспектива особа са инвалидитетом као и конкурентност у запошљавању угрожена је чињеницом да су у приватном сектору привредни капацитети прилично тесни као и чињеницом да је јавни сектор омеђен односно лимитиран за отварање нових радних места.

Иако прописи о запошљавању особа са инвалидитетом утврђују квотну обавезу послодавца у партиципацији ове циљне групе, укупна запосленост особа са инвалидитетом у привредним и другим субвенцијама је још увек испод законски дефинисаног минимума са уоченом тенденцијом успоренијег новог запошљавања у корист новчане партиципације (учешћа).

## **11.8. Оснивање и улога Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом**

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом основан је Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом на неодређено време. Њиме управља министарство у чијој су надлежности послови запошљавања. Влада Републике Србије донела је Одлуку о оснивању Буџетског фонда<sup>511</sup> у сврху

---

<sup>511</sup> Одлука о оснивању Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 36/10).

подстицања запошљавања и професионалне рехабилитације незапослених особа са инвалидитетом, субвенција зараде особа са инвалидитетом у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање ових особа или запошљавање у будућим социјалним предузећима и организацијама. Средства која би послодавци уплаћивали у овај фонд (обавезу уплате имају послодавци који не запосле законом утврђен број особа са инвалидитетом) служила би побољшању услова рада, унапређењу производних програма, увођењу стандарда, побољшању квалитета производа и пружању услуга, прилагођавању радних места и у друге сврхе у складу са законом.<sup>512</sup>

Приход Буџетског фонда представљају средства из буџета Републике Србије као и средства остварена по напред наведеном закону и користе се за подстицање запошљавања, професионалне рехабилитације, финансирање зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом или социјалном предузећу и организацији и друге намене у складу са законом (члана 28).

Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом, дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио. Уплатом наведених средстава у Буџетски фонд послодавац испуњава своју обавезу запошљавања.

Пракса нажалост, све више показује одсуство воље код послодаваца да инвестирају у људске ресурсе, нарочито у особе са инвалидитетом. Пракса показује да се послодавци опредељују да своју обавезу испуне плаћањем у Буџетски фонд а не понудом радног места незапосленој особи са инвалидитетом. Бројни су разлици због којих се послодавци опредељују за неиспуњавање обавезе уплатом новчаних средстава у наведеном фонду. Један од најзначајнијих разлога који мотивише послодавце на незапошљавање особа са инвалидитетом свакао је „робовање“ стереотипу да све особе које припадају овој циљној групи не могу стварати капитал. Овакав став послодаваца не мотивише их да покушају да пронађу адекватни посао за особе са инвалидитетом а одговарајуће службе које би могле да

---

<sup>512</sup> Видети сајт: [dialogva.org/info-vesti/725-otvoren-budzetski-fond-za-osobe-sa-invaliditetom.html](http://dialogva.org/info-vesti/725-otvoren-budzetski-fond-za-osobe-sa-invaliditetom.html) (посета сајту 13. 8. 2013).

помогну у запошљавању по некад су на дистанци која изгледа непремостива у датом тренутку. То врло често опредељује послодавце да изаберу „лакши пут“ и плате одговарајућу суму новца у Буџетски фонд уместо да понуде радно место за особу са инвалидитетом.

Средства из буџета Републике Србије, односно из Буџетског фонда могу себи да обезбеде предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или друге сврхе, у складу са прописима и државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом (члан 8)

## **11.9. Надзор над спровођењем запошљавања особа са инвалидитетом**

Надзор над спровођењем послова запошљавања особа са инвалидитетом врши министарство надлежно за послове запошљавања преко своје службе инспекције рада. Инспекцијски надзор над спровођењем ове законске обавеза у погледу остваривања права, положаја и заштите особа са инвалидитетом које су у радном односу врши инспектор рада, у складу са прописима из области рада, безбедности и здравља на раду. Контролу испуњавања обавезе запошљавања и наплату износа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике) врши Пореска управа, у складу са прописима о пореском поступку и пореској администрацији (члан 11).<sup>513</sup>

Начин праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начин доказивања извршавања те обавезе споразумно прописују

---

<sup>513</sup> Видети сајт Скупштине Републике Србије: [www.parlament.rs](http://www.parlament.rs), приступљено сајту 31. 5. 2013. („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 32/13),

министар надлежан за послове запошљавања и министар надлежан за послове финансија (члан 48).

### **11.10. Улога Националне службе за запошљавање у спровођењу мера и активности професионалне рехабилитације и оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом**

Национална служба за запошљавање основана је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености<sup>514</sup> и наставља са радом у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>515</sup> а њена делатност ближе је уређена Статутом Националне службе за запошљавање.<sup>516</sup>

Национална служба спроводи активну политику запошљавања особа са инвалидитетом која подразумева мере и активности на спровођењу запошљавања и самозапошљавања особа са инвалидитетом, као и мере и активности на спровођењу професионалне рехабилитације у циљу оспособљавања особа са инвалидитетом за одговарајући посао, запошљавање, одржавање запослења, унапређења или промену њихове професионалне каријере, у складу са Правилником о начину и критеријумима за спровођења мера активне политике запошљавања<sup>517</sup> (у даљем тексту: Правилник).

Планови, програми и мере активне политике запошљавања спроводе се кроз Програм рада Националне службе за запошљавање која има посебну и веома важну улогу у процесу посредовања у запошљавању између незапослених особа са инвалидитетом и послодаваца.

Финансирање активне политике запошљавања врши се из средстава буџета Републике Србије, буџета територијалне аутономије и буџета локалних

---

<sup>514</sup> „Службени гласник РС“, бр.71/03 и 84/04.

<sup>515</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 30/10, 88/10, 38/15

<sup>516</sup> „Службени гласник РС“, бр. 2/10, 43/11, 16/12.

<sup>517</sup> „Службени гласник РС“, бр. 12/12, 20/13, 69/14.

самоуправа, из средстава поклона, донација, легата, кредита, као и из средстава доприноса за случај незапослености и других извора (члан 5. Правилника).

По евиденцији Националне службе за запошљавање, у 2009. години укупно је било пријављено 22.023 особе са инвалидитетом, а од тог броја 32,49% биле су жене. У 2010. години (закључно са 30. новембром 2010) број незапослених особа са инвалидитетом које су пријављене на евиденцију Националне службе за запошљавање био је 20.312.

У току 2010. године у програме запошљавања укључено је 480 особа са инвалидитетом, у мере каријерног вођења и саветовања – 11.360 лица, а од тога се запослило 1.383 особе са инвалидитетом.

Према подацима Првог националног извештаја о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији који је усвојила Влада Републике Србије, од ступања на снагу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, у периоду од маја 2009. године до краја новембра 2010. године, радни однос је засновало 5.430 особа са инвалидитетом.

У 2010. години поднето је око 5.100 захтева за процену радне способности, а донето је 3.344 решења о процени радне способности.<sup>518</sup>

---

<sup>518</sup> Подаци из Првог националног извештаја о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, Влада Републике Србије, Београд, 2011, стр. 135.

Особе са инвалидитетом по филијалама УКУПНО	УКУПНО		Дужина тражења посла											
	Укупно	Жене	До 3 месеца		3 до 6 месеци		6 до 9 месеци		9 до 12 месеци		1 до 2 године		Преко 10 година	
			Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене
Београд	4.800	1.625	200	63	197	67	154	59	127	52	451	163	1.830	611
Крагујевац	1.725	720	61	21	114	46	74	27	64	22	211	72	449	214
Ниш	915	333	38	13	85	39	40	11	32	6	149	48	184	70
Нови Сад	2.618	741	103	20	149	45	74	19	70	30	279	86	870	205
Бор	360	142	37	8	38	8	40	23	17	5	55	31	76	31
Ваљево	249	76	13	4	35	13	23	5	11	3	27	8	49	13
Врање	404	131	50	12	36	13	20	8	19	9	96	30	47	9
Зрењанин	925	327	86	37	97	22	59	19	54	20	144	50	119	26
Кикинда	646	217	81	26	92	28	48	19	36	15	129	52	78	21
К. Митровица	37	14	-	-	1	0	-	-	2	0	2	1	8	3
Краљево	511	150	19	6	61	30	18	8	13	5	45	12	172	41
Крушевац	655	244	29	9	83	43	24	7	25	7	101	37	223	83
Лесковац	511	189	20	3	40	15	23	8	12	6	52	22	140	46
Панчево	468	133	22	6	36	10	17	5	15	6	56	25	119	20
Пожаревац	179	58	9	1	12	3	10	4	11	5	37	13	30	11
Сомбор	755	191	29	9	57	27	40	11	29	6	116	34	237	25
С. Митровица	892	154	30	4	92	30	30	8	21	10	72	19	355	29
Суботица	567	177	41	12	137	47	35	13	37	17	82	37	96	8
Ужице	389	136	21	6	82	48	19	9	11	1	56	18	72	19
Чачак	494	173	21	6	40	14	20	4	24	11	65	26	55	16
Шабац	353	110	16	5	55	18	15	5	14	6	25	12	121	39
Пирот	347	119	31	8	34	11	27	10	27	8	59	16	54	20
Прокупље	277	83	12	2	26	9	9	1	12	3	31	8	58	19
Зајечар	316	117	24	8	31	10	6	4	11	3	37	8	79	40
Смедерево	400	111	18	3	21	8	22	5	38	5	69	15	82	25
Јагодина	490	187	24	9	75	23	21	5	29	9	60	16	134	79
Нови Пазар	168	69	2	0	28	9	4	2	10	5	20	5	43	20
Лозница	415	137	24	10	74	33	26	7	11	2	42	12	115	30
Пријеполје	158	55	11	4	11	3	7	3	2	1	26	10	35	9
Вршац	268	74	6	2	35	9	12	5	8	1	36	12	53	11
УКУПНО	21.292	6.993	1.080	317	1.874	681	917	314	792	279	2.630	898	5.939	1.794

**Табела 10. Особе са инвалидитетом према дужини тражења посла**  
(стање на дан 31. 3. 2013) према подацима Националне службе за запошљавање

### 11.10.1. Мере на спровођењу професионалне рехабилитације

Све мере, активности и стандарди који се спроводе на професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом спроводе се у складу са Правилником о условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације,<sup>519</sup>. Све мере и активности професионалне рехабилитације за незапослене особе са инвалидитетом спроводе се у циљу повећања нивоа запослености, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере и подстицања укључивости особа са инвалидитетом у све сфере друштвеног живота на равноправној основи (члан 2).

Овим правилником утврђени су ближи услови и критеријуми за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације, и то: 1) ако је особа са инвалидитетом на евиденцији незапослених лица код Националне службе за запошљавање; 2) уколико је извршена процена професионалних могућности те особе; 3) ако постоји потреба да та особа буде корисник услуга професионалне рехабилитације, као дела њене целокупне рехабилитације (члан 3. наведеног Правилника). Изузетно, од наведеног члана 3. право на професионалну рехабилитацију има и запослена особа са инвалидитетом која има смањену радну способност због повреде на раду или професионалне болести настале након ступања на снагу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

Трошкове спровођења мера и активности професионалне рехабилитације сноси послодавац код кога је та особа била на раду у време настанка повреде на раду или професионалне болести, у складу са одлуком Владе којом се утврђују услуге Националне службе за које се плаћа накнада. Уговором се регулишу међусобни односи Националне службе и послодавца који сноси трошкове професионалне рехабилитације и запослење особе са инвалидитетом.

Национална служба у оквиру својих послова обавља и послове израде индивидуалног плана запошљавања особе са инвалидитетом. Процена професионалних могућности представља процену запошљивости особе са

---

<sup>519</sup> „Службени гласник РС“, бр. 112/09.

инвалидитетом, односно процену утицаја објективних фактора, стања и кретања на тржишту рада који утичу на могућност њеног запослења. Процена професионалних могућности такве особе врши се применом објективних критеријума и услова за укључивање незапослених у активне политике запошљавања које прописује министар надлежан за послове запошљавања, врста, тешкоћа и препрека у запошљавању са којима се особе са инвалидитетом сусрећу и врста телесног, сензорног, менталног и душевног оштећења или болести из налаза, мишљења и оцене органа вештачења Републичког фонда пензијског и инвалидског осигурања<sup>520</sup> и потреба тржишта рада (члан 6).

У зависности од процене радне способности и процене професионалних могућности, особа са инвалидитетом може бити укључена у мере и активности професионалне рехабилитације и мере активне политике запошљавања под општим условима, односно по прилагођеним програмима усмереним ка незапосленим лицима.

Професионална рехабилитација и мере активне политике запошљавања под општим условима подразумевају спровођење мера и активности у групама које чине особе са инвалидитетом и друга незапослена лица, под условима прописаним за незапослена лица, у сваком случају кад је то могуће, по процени стручних лица Националне службе за запошљавање.

Друга група мера професионалне рехабилитације, као и мере активне политике запошљавања по прилагођеним програмима подразумевају спровођење

---

<sup>520</sup> Правилником о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 36/10). Према члану 4. овог правилника оцену радне способности и могућности запослења или одржања запослења врши комисија органа вештачења Републичког фонда у складу Правилником о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда пензијског и инвалидског осигурања („Службени гласник РС“, бр. 59/08 и 75/08). У комисији органа вештачења је лекар вештак одговарајуће или сродне специјалности у односу на оцену радне способности и могућности запослења или одржања запослења имајући у виду основну болест или оштећење лица чије се способности процењују. У процени учествују и стручњаци других одговарајућих области који сагледавају критеријуме утврђене законом, односно социјалне и друге критеријуме потребне за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења. Стручњаци других одговарајућих области јесу социјални радник, специјални едукатор – дефектолог или друго стручно лице које предлаже Национална служба, психолог који се бави клиничком дијагностиком кога предлажу домови здравља, заводи за медицину рада или Институт за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“, чији стручњаци медицине рада такође учествују у наведеним пословима. Комисију органа вештачења образује Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање.



мера и активности прилагођених потребама особе са инвалидитетом, процене професионалних могућности и радне способности, као и потреба на тржишту рада (члан 8).

Трећу групу чине мере и активности професионалне рехабилитације утврђене индивидуалним планом запошљавања. Индивидуални план запошљавања спроводи Национална служба непосредно или преко предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, или преко образовне установе или другог облика организовања, односно извођача одговарајуће обуке. Извођачи одговарајуће обуке морају испуњавати услове по критеријумима и стандардима које утврђују наведени правилници из овог поглавља, као и други општи акти Националне службе.

Национална служба ће спровести мере и активности професионалне рехабилитације ако особа са инвалидитетом са своје стране испуни одређене услове односно обавезе, и то: 1) пружи комплетне, потпуне и истините податке који су од утицаја на професионалну рехабилитацију; 2) приступи процени радне способности и укључи се у мере и активности професионалне рехабилитације, у складу са индивидуалним планом запошљавања; 3) редовно долази на професионалну рехабилитацију; 4) прати програм рада и присуствује часовима практичне и теоријске наставе; 5) улаже максималне напоре како би се поступак професионалне рехабилитације што успешније реализовао; 6) рационално користи алат, материјал и средства рада; 7) поштује радно време; 8) извршава друге обавезе у циљу успешне реализације мера и активности професионалне рехабилитације. Међусобна права и обавезе могу се уредити уговором (члан 10).

Мере и активности професионалне рехабилитације односе се на: радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности особа са инвалидитетом; појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције особа са инвалидитетом, едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица; предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду. Ове мере и активности, као и

активности службе подршке спроводе се од стране носилаца професионалне рехабилитације уколико су испуњени: 1) грађевинско-технички стандарди; 2) стандарди у погледу стручних радника; 3) стандарди у погледу опреме; 4) стандарди у погледу садржине програма обуке (члан 11).

Правилником се детаљније разрађују детаљи поводом задатих стандарда.

На мере и активности професионалне рехабилитације које се односе на оспособљавање за рад, доквалификацију, преквалификацију и обучавање, које се спроводе у образовним установама, примењују се посебни прописи којима се уређује додатно стручно образовање одраслих – по општим или по прилагођеним програмима (члан 16). У погледу стицања знања у образовним установама, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом имала су обавезу да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог правилника ускладе своје програме професионалне обуке и ако тај програм садржи и радно оспособљавање (програм обуке за стицање знања), изврше упис делатности код надлежног органа и објаве у „Просветном гласнику Републике Србије“ (члан 17).

### **11.10.2. Мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом**

На евиденцији Националне службе за запошљавање као незапослене особе са инвалидитетом могу се појавити лица различитог образовања, од 15 до 65 година старости. Најмлађи корисници услуга ове службе свакако могу бити веома младе особе са инвалидитетом (тзв. „категорисана деца“, односно „категорисана омладина“), које су тек завршиле основно или средњошколско образовање, а које мање или више одговарају степену и врсти инвалидитета. Овим особама нарочито погодују мере и активности Националне службе за запошљавање, јер их усмеравају и воде токовима практичних могућности за даље оспособљавање и прилагођавање условима рада и функционисања у остваривању њиховог права на рад. На

евиденцији незапослених особа са инвалидитетом налазе се и старије инвалидне особе које су инвалидност стекле на основу ранијих прописа о пензијском и инвалидском осигурању (тзв. инвалиди друге и треће категорије инвалидности и др.). Број ових лица из године у годину све више се смањује првенствено остваривањем права на неку од три врсте пензија.

Мере које спроводи Национална служба у оквиру активне политике запошљавања утврђене су Правилником о критеријумима и начину спровођења мера и активне политике запошљавања и то: 1) посредовање у запошљавању лица која траже запослење; 2) професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; 3) субвенције за запошљавање; 4) подршка samozapošljavanje; 5) додатно образовање и обука; 6) подстицаји за кориснике новчане накнаде; 7) јавни радови; 8) друге мере усмерене ка запошљавању тражилаца запослења (члан 4).<sup>521</sup>

Активна политика запошљавања коју спроводи Национална служба за запошљавање представља систем планова, програма и мера усмерених ка повећању запослености и смањењу незапослености, кроз подстицање запошљавања и samozapošljavanje особа са инвалидитетом, као и мере и активности професионалне рехабилитације у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржавања запослености, напредовања или промене професионалне каријере. По одредбама напред наведеног Правилника ове мере су: 1) рефундација трошкова прилагођавања радног места; 2) субвенције зараде особа са инвалидитетом без радног искуства; 3) подршка samozapošljavanje; 4) мере и активности професионалне рехабилитације и друге мере утврђене Акционим планом и пројектима који се реализују у сарадњи са домаћим и међународним организацијама и институцијама (члан 82).

Национална служба, у складу са чланом 86. Правилника, улаже напоре да све особе са инвалидитетом које се налазе на евиденцији незапослених лица усмери ка професионалној рехабилитацији под општим условима или по посебно прилагођеном програму, и то кроз: 1) професионално информисање, каријерно вођење и саветовање; 2) развој мотивације, мотивационе тренинге, стручну подршку, неопходне за праћење и процену резултата; 3) програме радног

<sup>521</sup> „Правилник о критеријумима и начину спровођења мера и активне политике запошљавања“ (“Службени гласник РС“, бр. 12/2012).

оспособљавања, доквалификације, преквалификације, програме за стицање и унапређење радних и радно-социјалних знања, вештина и способности и унапређење радне и радно-социјалне интеграције; 4) предлоге и обуке за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особа са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке неопходне за укључивање у образовни и радни процес; 5) едукацију и тренинг за послодавце, стручна лица и јавност; б) друге мере и активности.

Мере које Национална служба предузима а које су утврђене као мере професионалног информисања и каријерног вођења и саветовања, као и развој мотивације кроз стручну подршку, праћење и процену резултата, јесу: 1) успостављање контаката са послодавцима који се остварују кроз повезивање особа са инвалидитетом са послодавцима у виду испитивања потреба послодаваца за запошљавањем одређених профила радника и промоција социјално одговорног пословања; 2) информисање о могућностима задовољавања потреба за запошљавањем, обилазак и непосредни контакт са послодавцем; 3) организовање тематских састанака и групних разговора у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом (члан 88).

Групно и индивидуално информисање подразумева да се особе са инвалидитетом информишу о законима и другим општим актима из области запошљавања, правима, обавезама и одговорностима незапослених, запослених и послодаваца, као и о услугама професионалне рехабилитације и другим услугама Националне службе за запошљавање (члан 89).

Саветовање особа са инвалидитетом подразумева скуп мера и активности које стручна лица Националне службе предузимају у сарадњи са особом са инвалидитетом ради утврђивања индивидуалних потреба, процене запошљивости, односно професионалних могућности и планирања мера и активности које треба спровести у циљу запошљавања, као и пружања друге врсте стручне помоћи (члан 90). Селекција и класификација особа са инвалидитетом подразумева избор одређеног броја ових лица у складу са захтевима послодаваца (члан 9).

Национална служба организује током целе године сајмове запошљавања на којима се непосредно спајају послодавци и особе са инвалидитетом на којима се

посодавци упознају са радним биографијама ових лица а, с друге стране, Национална служба за запошљавање даје све потребне информације о пословима које обавља послодавац као и која су му радана места упражњена и који профил стручне спреме је неопходан ради доброг обављања послова. Саветник за запошљавање у Националној служби у сваком моменту стоји на располагању особи са инвалидитетом да на основу података којима располаже а који се односе на квалификације, професионалне циљеве особе са инвалидитетом, у складу са потребама на тржишту рада, пружи савет, подршку и конкретну помоћ око остваривања њеног запошљавања.

Сајмови професионалне оријентације и планирање каријера помажу особама са инвалидитетом да се укључују у сајмове запошљавања под општим условима, а могу се организовати и прилагођени сајмови запошљавања особа са инвалидитетом ради промоције запошљавања и задовољавања потреба послодаваца. Сајмови професионалне оријентације и планирање каријера подразумевају превенцију погрешног избора занимања кроз: 1) информисање о мрежи школа, подручјима рада, образовним профилима и занимањима; 2) развијање способности особа са инвалидитетом за самопроцену личних потенцијала; 3) информисање особа са инвалидитетом о услугама у оквиру професионалне оријентације и планирање каријере (чл. 92. и 93).

Индивидуални саветодавни рад подразумева лични контакт стручног лица из Националне службе за запошљавање са особом са инвалидитетом ради сазнања о чињеницама од значаја за запошљавање особе са инвалидитетом (сазнање о образовању, знању, вештинама, социјалном окружењу, радном искуству, професионалним циљевима, индивидуалним могућностима, мотивацијама за обављање конкретног посла и другим чињеницама од утицаја за подизање нивоа запошљивости. Стручна помоћ подразумева сагледавање и указивање на могућности професионалног развоја и могућности прилагођавања послова и радног места и повећање компетитивности особе са инвалидитетом (члан 94. Правилника).

Каријерно вођење и саветовање подразумева информисање о кретањима на тржишту рада, о актуелним конкурсима и потребама послодаваца за запошљавањем особа са инвалидитетом, као и посредовање у запошљавању,

односно проналажење послова који одговарају квалификацији, радном искуству и способностима особе са инвалидитетом.

Сходно потребама, Национална служба обезбеђује обуку за стицање вештина у процесу тражења посла. На обукама за тражење посла особама са инвалидитетом помаже се да правилно напишу своју биографију, као и да се што боље представе послодавцу. Клуб за тражење посла и тренинг самоефикасности јесу посебне радионице осмишљене са циљем да ојачају мотивацију особе са инвалидитетом, самопоуздање и унапреде вештине за активно тражење посла.

У том смислу Национална служба за запошљавање организује програме намењене оспособљавању за самосталан рад у струци, стицању, одржавању и унапређењу знања и радно-социјалних вештина у складу са потражњом на тржишту рада, чиме се повећавају шансе за запошљавање особа са инвалидитетом. Укључивање у ове програме под одређеним условима особа са инвалидитетом остварује права на рефундацију трошкова превоза за себе и пратиоца, одговарајућу новчану помоћ месечно у складу са важећим прописима.<sup>522</sup>

Национална служба предузима мере и активности у складу са одредбама закона и подзаконских аката, са циљем развоја мотивације и пружања стручне подршке која подразумева: 1) обуку за активно тражење посла – АТП 1 (што подразумева помоћ у правилном одређивању професионалних циљева, знања, вештина, способности и потенцијала, као и мотивација за професионални развој); 2)

клуб за тражење посла (где се раде многобројни послови на подизању мотивације особа са инвалидитетом како би се постигао већи ниво флексибилности особа са инвалидитетом у адаптацији на неуспех приликом тражења посла, затим, подизање мотивације за едукацију и развијање вештина које доприносе успешном превазилажењу стреса, као и бољем управљању временом, подизање нивоа самопоуздања за активно тражење посла); 3) тренинг самоефикасности – АТП 2 (подразумева превенцију социјалне искључености особа са инвалидитетом, подизање нивоа компетентности, личне ефикасности и психолошко оснаживање, редукцију стреса услед губитка посла или пролонгирања тражења посла; Национална служба израђује програме намењене лицима која су дугорочно

<sup>522</sup> Видети сајт Националне службе за запошљавање:

[http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/programi/profesionalna\\_reh](http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/programi/profesionalna_reh), приступљено 21. 12. 2012. године.

незапослена или су под ризиком дугорочне незапослености а у циљу превенције социјалне искључености); 4) праћење и процену резултата (обавља Национална служба за запошљавање преко својих стручних радника, редовно и на свака три месеца, прати и врши процену резултата по завршетку појединих мера и активности професионалне рехабилитације, ревизијом процене професионалних могућности особе са инвалидитетом и индивидуалног плана запошљавања – чл. 95. и 96).

### **11.10.3. Подршка у запошљавању особа са инвалидитетом**

О особама са инвалидитетом и њиховим радним способностима неспорно је да постоје укорене предрасуде које се тешко демантују и уклањају. Самом чињеницом да је особа са инвалидитетом и званично верификовала своју инвалидност ставља ту особу на маргину друштвеног интересовања за радне способности, интелектуалне и физичке потенцијале, знања и вештине. Још увек се особе са инвалидитетом аутоматски искључују из друштвених токова, потцењује се њихово знање, образовање и радни потенцијали који се врло често априори не прихватају.

Национална служба за запошљавање остварује мере активне политике запошљавања намењене послодавцима и особама са инвалидитетом. Послодавци и незапослена лица могу истовремено користити више различитих мера и програма при чему им Национална служба за запошљавање у њиховој реализацији пружа оперативну и стручну подршку, кроз следеће програме:<sup>523</sup>

1) Рефундација трошкова подршке особама са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима кроз: 1) рефундацију трошкова за асистенцију на радном месту – у трајању од 12 месеци, одобрава се послодавцу за новозапослене особе са инвалидитетом којима је потребна стручна подршка при увођењу у посао или за радно социјалну интеграцију на радном месту; 2)

<sup>523</sup> Сајт националне службе за запошљавање:

[http://www.nsz.gov.rs/page/info/sr/osobe\\_sa\\_invaliditetom/podrska\\_](http://www.nsz.gov.rs/page/info/sr/osobe_sa_invaliditetom/podrska_), посећен дана 28. 11. 2012. године.

рефундација трошкова прилагођавања радног места, у једнократном износу одобрава се послодавцима који запошљавају особе са инвалидитетом којима је потребно прилагођавање радног места, средстава за рад, простора и опреме.

2) Субвенција зараде за запошљавање особа са инвалидитетом без радног искуства, додељује се послодавцима који запошљавају на неодређено време особе са инвалидитетом без радног искуства, у висини минималне зараде у складу са прописима о раду, у трајању од 12 месеци.

3) Јавни радови на којима се ангажују особе са инвалидитетом. Национална служба за запошљавање организује јавне радове у циљу запошљавања, очувања и унапређења радних способности незапослених особа са инвалидитетом, као и ради остваривања одређених друштвених интереса. На јавним радовима се запошљавају особе са инвалидитетом или асистенти ради пружања персоналне асистенције особама са инвалидитетом. Јавни радови се могу спроводити у областима: 1) социјалних, хуманитарних и културних делатности; 2) одржавања и заштите животне средине и природе; 3) одржавања и обнављања јавне инфраструктуре.

4) Субвенције за отварање нових радних места додељују се послодавцима ради запошљавања незапослених лица која се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање. Субвенције се одобравају у складу са законом а према броју укупно запослених радника (по прихваћеном систему квота). Висина субвенција зависи од развијености општине у којој је седиште послодавца и од броја лица која се запошљавају.

5) Ослобађање обавезе плаћања доприноса. Према члану 45. Закона о изменама и допунама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање<sup>524</sup> утврђена је могућност ослобађања обавезе плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање, који се плаћају на основицу, односно на терет средстава послодаваца, у периоду од три године приликом запошљавања особе са инвалидитетом.

6) Субвенције за samozapošljavanje незапосленим особама са инвалидитетом у случају када особа са инвалидитетом има добру пословну идеју и

---

<sup>524</sup> „Службени гласник РС“, бр. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 7/12, 8/13, 47/13, 108/13 и 6/14.



жели да се опроба у самосталној делатности. Националне службе ће у томе помоћи кроз финансијску и саветодавну подршку. У пословним центрима Националне службе, али и кроз специјализоване обуке и менторинг програм, особе са инвалидитетом имају прилику да се упознају са свим аспектима предузетништва и остваре подршку у првим, најризичнијим годинама пословања. Учествовањем у овој мери Националне службе, особа са инвалидитетом остварује право, на једнократну субвенцију за покретање сопственог бизниса.<sup>525</sup>

### **11.11. Посебни случајеви запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом**

Посебни облици запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом, који имају за циљ запошљавање, односно радно ангажовање и побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом могу, према одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, бити организовани као: 1) предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом; 2) радни центри; 3) социјално предузеће и организација (члан 34. Закона).

---

<sup>525</sup> Видети сајт Националне службе за запошљавање, Центра за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом [http://www.nsy.gov.rs/page/info/sr/osobe\\_sa\\_invaliditetom/podrska](http://www.nsy.gov.rs/page/info/sr/osobe_sa_invaliditetom/podrska), посећен дана 28. 11. 2012. године. У склопу свих надлежности Националне службе за запошљавање, набрајањем обавеза које ова институција има при запошљавању, незапослених особама са инвалидитетом даје се целовита, сажета слика свих законских и подзаконских обавеза ове значајне институције у остварењу овог захтевног, сложеног и дуготрајног посла.

### **11.11.1. Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом – по анализи пословања УИПС-а<sup>526</sup>**

Имајући у виду законску обавезу заштитних радионица да се у предвиђеном року трансформишу у привредна друштва или на неки други законом регулисан начин уреде своје постојање и пословање, као и све чешће сазнање о проблемима кроз које пролазе ове радионице, у овом сегменту рада изнећемо део анализе рада заштитних радионица у Републици Србији за 2012. годину.

Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, пословала су у оквиру своје делатности уз помоћ државе, а која се у 2012. години огледала у: 1) рефундацији зарада особа са инвалидитетом; 2) рефундацији трошкова превоза особа са инвалидитетом; 3) рефундацији зарада чланова стручних тимова и средствима за подршку развоја конкурентности кроз набавку репроматеријала и сировина ради улагања у даљу производњу у току календарске године у складу са годишњим програмом рада предузећа и финансирањем набавке нове опреме.

Према незваничним подацима просечна помоћ државе по једној запосленој особи са инвалидитетом износила је између 5.000 и 6.000 евра по запосленој особи са инвалидитетом за годину дана рада. У извештају су обухваћене 34 заштитне радионице које су чланице УИПС-а, а које достављају извештаје о раду. У 27 предузећа (чланова УИПС-а) остварено је право на доделу бесповратних средстава, док остала предузећа то право нису остварила зато што нису доставила одговарајуће програме и документе приликом кандидовања за добијање средстава. Најчешћи разлог за недобијање ових средстава јесу неоправдано утрошена средства добијена у претходној години.

<sup>526</sup> УИПС – Удружење предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Републике Србије, основано 15. 6. 1966. године као непрофитно удружење чији су оснивачи Републички савез слепих, Републички одбор инвалида и Српско лекарско друштво, са циљем борбе против дискриминације на тржишту рада особа са инвалидитетом, за пружање једнаких шанси особама са инвалидитетом, као и свим другим припадницима осетљивих друштвених категорија да се стручно оспособљавају и запошљавају и у потпуности интегришу у друштво.

Тешкоћу у пословању предузећа представљала је и нередовна исплата рефундација од стране државе, тако да се тежак финансијски положај погоршао и из општепознатих разлога којима су оптерећени и други привредни субјекти, а то су: 1) оптерећеност високим порезима и доприносима; 2) нередовна исплата зарада (због чега је један број радника тужио предузеће, што је довело до блокирања пословног рачуна); 3) недовољна сарадња са локалном самоуправом у циљу добијања послова; 4) недовољна технолошка опремљеност; 5) отежано пословање са банкама; 6) недостатак обртних средстава; 7) нелојална конкуренција и корупција у поступку јавних набавки; 8) сива економија и други општепознати разлози.

Од 34 предузећа 10 предузећа послује на територији АП Војводине, пет на територији Града Београда и 19 на територији централне Србије.

У 2012. години просечно је било запослено 2.122 радника, од чега су на територији АП Војводине радила просечно 572 запослена, у предузећима у Граду Београду било је просечно запослено 455 радника, а у предузећима са територије централне Србије просечно 1.095 запослених лица.

Број запослених се смањило просечно за 27% у 2012. години, у односу на 2011. годину када је број запослених износио просечно 2.894 радника.

Година	2012.	2011.	2010.	2009.
Број запослених	2.122	2.894	2.408	2.255

*Табела број 11.*

Ако се укупном броју запослених дода и 298 запослених у предузећу које не исказује самостално своје пословне резултате, долази се до укупног броја запослених од 2.420 што је за 16% ниже у односу на претходну годину (2011). До смањења броја запослених за 5% дошло је у групи предузећа која запошљавају од 50 до 250 особа, док се за по 2% повећао број запослених у предузећима која се налазе у друге две категорије.

Број запослених	2012.		2011.		2010.	
	Број	%	Број	%	Број	%
Од 5 до 20	83	4%	50	2%	81	3%
Од 21 до 50	317	15%	386	13%	410	17%
Од 50 до 250	1.753	81%	1.838	64%	1.509	63%
Преко 251	0	0%	620	21%	408	17%
Укупно запослених	2.122	100%	2.894	100%	2.408	100%

*Табела број 12. У табели није приказано једно предузеће које се налази у категорији изнад 250 запослених (298).*

Током 2012. године, у заштитним радионицама запослило се 169 особа са инвалидитетом, од укупног броја 89 су особе мушког пола, а 80 женског.

Највећи број запослених у једном предузећу у 2012. години било је 77 особа са инвалидитетом.

Према облику инвалидности преовлађују лица која су сврстана под категорију „остало“, укупно 89 или 53%, затим особе са умањеним менталним способностима, укупно 45 или 27%, затим лица оштећеног слуха 19 или 11%, инвалиди рада 8 или 5%, особе оштећеног вида 5 или 3% и лица са вишеструком ометеношћу 3 или 1%.

Укупан број запослених особа са инвалидитетом у 34 заштитне радионице је 1.455. Квалификациона структура запослених особа са инвалидитетом показује постепено побољшање у односу на раније године. У 2012. години број лица са инвалидитетом са VI и VII степеном стручне спреме виши је од броја лица без основне школе. Без основне школе запослен је 1% особа са инвалидитетом или 14 лица, од којих је 12 мушког пола и 2 женског. Број лица са завршеним VI степеном стручне спреме је 18, од ког броја је 10 мушког пола, а 8 женског. Исти број лица има завршен VII степен стручне спреме, само што је у овој категорији 10 особа женског пола и 8 мушког. И даље преовлађује III степен стручне спреме са 717 лица са инвалидитетом, што чини 49% укупно запослених. Следе II степен стручне спреме са 336 запослених лица са инвалидитетом или 23%, затим са основном школом 180 или 12%, са IV степеном стручне спреме 144 или 10%, са V степеном стручне спреме 28 или 2%, са VI и VII са по 18 или 1,5% и са основном школом 14 или 1%.

Старосна структура показује да је највећи број запослених старости од 45 до 54 године, и ти показатељи су скоро истоветни и када се посматра старосна структура према полу .

Иако је у 2012. години Национална служба за запошљавање финансирала само три програма обуке, у предузећима је интерну и екстерну обуку завршило 261 лице са инвалидитетом. Укупан број запослених у сва 34 предузећа на дан 31. 12. 2012. године износио је 2.399.<sup>527</sup>

Од укупног броја предузећа, девет предузећа су са ограниченом одговорношћу која се налазе у приватном власништву, три су друштва са ограниченом одговорношћу која се налазе у поступку „подржављења“, једно је предузеће са оспореном приватизацијом, једно предузеће се налази у поступку приватизације са оснивачем, док је 20 предузећа у својини државе.

### **11.11.2. Међународноправни оквир за оснивање и рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом – заштитно запослење**

1) Принципи професионалне рехабилитације и политике запошљавања особа са инвалидитетом утврђени су одредбама Конвенције Међународне организације рада број 159 о којој смо говорили у овом раду а која одређује да свака држава чланица треба да усвоји и реализује одређену националну политику о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида. Конвенција утврђује да политика према особама са инвалидитетом треба да буде у складу са националним условима, праксом и могућностима.

2) Заштитно запослење предвиђено је, Препоруком МОП-а бр. 99<sup>528</sup> о стручном оспособљавању и преоспособљавању особа са инвалидитетом. Препорука

<sup>527</sup> Приказ података о особама са инвалидитетом запосленим у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом – члановима УИПС-а на дан 31. 12. 2012. године (e-mail: uips.office@ gmail.com).

<sup>528</sup> Шундерић, Б., „Право Међународне организација рада“, Правни факултет универзитета у Београду, Београд, 2001; аутор мисли на Препоруку бр. 99 о стручном оспособљавању и преоспособљавању инвалида („Службени лист ФНРЈ“, бр. 5/1985), стр. 448.

предлаже, увек када је то потребно да се кроз сарадњу са надлежном влашћу, особама са инвалидитетом (које не могу да својим радом буду конкурентне на тржишту рада) као и са приватним заинтересованим организацијама, да надлежна власт предузме мере како би се створиле и развиле могућности оспособљавања и заштићеног запослења. Могућности могу да подразумевају стварање заштитних радионица и примену нарочитих одредаба у корист инвалида који, из физичких разлога или због географских потешкоћа, не могу редовно да одлазе на рад и да се враћају са рада. За инвалиде који не могу да излазе из куће било би потребно да се предузму нарочите мере које би се примениле да им се на неки начин лекарским и стручним надзором обезбеди користан рад у кући који се плаћа.

Заштитне радионице, које се налазе под ефикасним лекарским и стручним надзором, треба да обезбеде инвалидима: 1) користан рад који се награђује; 2) могућност стручног оспособљавања и напредовања и 3) прелажење на нормално запослење кад год је то могуће. Плате и услови запослења радника који су одређени законом требало би да се примењују и на инвалиде који заузимају заштитно запослење у оној мери у којој се примењују и на раднике.

На крају трећег дела Препорука предлаже контролне мере које треба предузети да се: 1) провери да ли је запослење на неком раду или прибављање могућности оспособљавања или стручне реадaptације било задовољавајуће; 2) оцени важност принципа и метода на којима почивају стручни савети и 3) укину запрете које би могле спречити инвалиде да се на задовољавајући начин прилагоде свом раду.

Препорука у четвртом делу упућује државе чланице, односно надлежне власти држава чланица да организују и развијају службе професионалне адаптације и реадaptације и форму једног сталног и координираног програма.

У свом деветом делу Препорука се бави предлагањем државама чланицама организовање служби стручног оспособљавања и преквалификације намењених деци и омладини инвалидима школског узраста. Препоручује се да их треба организовати и развијати у сарадњи са просветним властима (или властима) чији је задатак стручно оспособљавање и преквалификација.<sup>529</sup>

---

<sup>529</sup> Исто, стр. 444–448.

3) Препорука МОП-а, број 168 подсећа државе да важну меру за унапређивање запошљавања лица са инвалидитетом представљају и „разумна прилагођавања места рада, садржаја послова, алата, машина и организације рада“, која олакшавају обуку и запошљавање ових лица.<sup>530</sup> Послодавац је стога у обавези да прилагоди радно место на разуман начин сходно својим могућностима као и потребама лица са инвалидитетом. Уколико се ово правило не би поштовало, квалификовало би се као облик дискриминације, будући да је у поређењу са другим кандидатима за запослење или запосленима лицима са инвалидитетом теже да се запосле или да раде под редовним (нормалним) условима.<sup>531</sup> Овај облик дискриминације изричито забрањује Конвенција МОП-а о правима лица са инвалидитетом, потврђујући њихово право да захтевају „неопходне и прикладне измене и прилагођавања, која не стварају несразмеран или непримерен терет, а потребна су да би се лицима са инвалидитетом осигурало да у сваком појединачном случају врше сва људска права и основне слободе равноправно са другима“.<sup>532</sup>

4) У константној бризи коју показује МОП за свеукупност уређења питања радноправног положаја особа са инвалидитетом на светском нивоу, допринос оваквој нормативној делатности представља и Кодекс управљања инвалидношћу на радном месту.<sup>533</sup>

Кодекс пружа практичне смернице за управљање инвалидношћу

на радном месту, са посебним освртом да треба: 1) осигурати особама са инвалидитетом једнаке могућности на радном месту; 2) омогућити им једнаке могућности добијања посла на начин да се олакша запошљавање, повратак на посао, задржавање посла и могућност напредовања; 3) залагати се за сигурно, приступачно и здраво радно место; 4) осигурати да су трошкови послодавца,

<sup>530</sup> ILO Recommendation concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons), став 11, тачка А.

<sup>531</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, збирка текстова „Социјалне реформе – садржај и резултати“, приредили Вуковић, Д., и Арандаренко, М., Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 202–203.

<sup>532</sup> Конвенција о правима лица са инвалидитетом, члан 2. став 5.

<sup>533</sup> International Labour Organization, „Managing Disability in the Workplace“, International Labour Office, Geneva, 2002, *Мировинско осигурање*, бр. 3–4/2003. Овај документ израдила је група стручњака састављена од представника послодавца, синдиката и влада у Међународној организацији рада у Женеви 2001, ради олакшавања и подстицања професионалне рехабилитације и запошљавања инвалидних особа.

везани уз инвалидност радника, сведени на најмању могућу меру, што у одређеним случајевима укључује плаћање здравственог осигурања и пензијског и инвалидског осигурања; 5) повећати што је више могуће допринос који инвалидни радници могу дати предузећу.<sup>534</sup>

У даљој разради Кодекса о управљању инвалидношћу на радном месту утврђује се да послодавцима управљање питањима инвалидности на радном месту треба да буде приоритетни задатак који доприноси успеху пословања, те га треба посматрати као интегрални део стратегије развоја људских ресурса на радном месту. Послодавци треба да оцене учинковитост своје стратегије управљања инвалидношћу у редовним размацима и према потреби учинити неопходно побољшање. У складу са тим, сви радници би требало више пажње да усмере на стратегију управљања инвалидношћу на радном месту, на начин који је свима разумљив, у сарадњи са представницима радника. Такође је потребно поштовати начело недискриминације током процеса запошљавања да би се осигурала максимална корист послодавцу и поштена могућност кандидатима који јесу и онима који нису особе са инвалидитетом.<sup>535</sup>

У том смислу и наш правни оквир регулисање овог веома важног социјалног и људског права треба да утемељи и развије у модеран и за све субјекте учеснике у овом послу прихватљив и остварив стандард.

### **11.11.3. Историјат правног оквира за оснивање и рад предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, систем квота и заштитне радионице – у Републици Србији**

Историјски посматрано, прве квоте за запошљавање биле су установљене непосредно после Првог светског рата, када је – у складу са идејом дужности државе да обештети лица која подносе нарочиту жртву које су други

<sup>534</sup> Исто, члан 1. Кодекса управљања инвалидношћу на радном месту, стр. 113.

<sup>535</sup> Исто, стр. 118–119.



чланови друштва поштеђени<sup>536</sup> – у Аустрији, Италији, Немачкој, Пољској и Француској, утврђена законска обавеза послодаваца да запошљавају одређени проценат ратних војних инвалида.

Законом о инвалидима од 1929. године била је предвиђена обавеза предузећа која запошљавају више од 50 радника и пољопривредника, а имају посед површине преко 100 хектара, да запосле „неупослене инвалиде VI–IX групе, сразмерно привредној снази предузећа или поседа, али не преко 5% од укупног броја стално запослених радника“.<sup>537</sup>

Осамдесет година касније, у Републици Србији је усвојен Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, који настоји да утиче на понашање послодаваца на тржишту рада, утврђујући обавезу свих послодаваца који имају најмање 20 запослених да, под претњом плаћања пенала, заснују радни однос са одређеним бројем лица са инвалидитетом.<sup>538</sup>

После Другог светског рата и његових многобројних последица, један од проблема био је и како запослити ратне војне инвалиде, цивилне инвалиде рата, мирнодопске инвалиде и друге особе са инвалидитетом које је било неопходно нечим запослити и некако им обезбедити бар минималну социјалну сигурност. Непосредно после рата оформљена су предузећа чија је обавеза била да запосле одређени број особа са инвалидитетом.

Према подацима УИПС-а,<sup>539</sup> прво предузеће за запошљавање инвалида формирано је 1946. године у Београду под називом „Слога“, да би касније током 1947. и 1948. године било формирано више предузећа која су добила препознатљив назив ДЕС (скраћеница од речи: дефектни слухом). Њихови оснивачи били су савези слепих и глувих, који су нешто касније својом иницијативом и својом делотворном акцијом уз помоћ тадашњих органа власти основали више заштитних радионица у многим градовима тадашње државе.

<sup>536</sup> Видети: Тасић, Ђ., „Одговорност државе: по принципу једнакости терета“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1966. године.

<sup>537</sup> Закон о инвалидима („Службене новине Краљевине СХС“, 161/LXVI).

<sup>538</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, текст у зборнику радова *Социјалне реформе – садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 206.

<sup>539</sup> Видети: Удружење предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Републике Србије, Нови Београд, Нехруова бр. 68, e-mail: uips.office@gmail.com.

Предузећа у којима су особе са инвалидитетом стицала своја радна места и укључивала се у процес рада а самим тим и остваривала одговарајућу зараду имала су у почетку форму занатских радионица и била су нека врста друштвеног експеримента који је трајао дуже од 10 година. Своје законско утемељење налазе тек 1958. године у Закону о инвалидском осигурању, под називом „заштитне организације“. По одредбама овог закона донет је Правилник о заштитним радионицама за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом који је донет 1961. године. После одређеног искуства оствареног у овом периоду, као и применом мера тадашњих економских реформи, донет је 1976. године Закон о организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида,<sup>540</sup> али истовремено на њихов рад упућују и поједине одредбе Закон о социјалној заштити.<sup>541</sup>

Начин функционисања заштитних радионица већ осамдесетих година постаје превазиђен модел рада у тадашњим организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.<sup>542</sup> Тадашња СФРЈ имала је 70 заштитних организација.

Усклађивање са новим друштвеним токовима постиже се 1990. године доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалидних лица,<sup>543</sup> који представља најпотпунији законски текст који свеобухватно третира различите врсте олакшица за рад ових предузећа. Од 1996. године доноси се Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалидних лица<sup>544</sup> који први пут уводи месечну рефундацију зарада особама са инвалидитетом.

<sup>540</sup> „Службени гласник СРС“, бр. 32/74.

<sup>541</sup> „Службени гласник СРС“, бр. 48/74.

<sup>542</sup> Закон о организацијама удруженог рада за професионалну рехабилитацију и запошљавање инвалида („Службени гласник СРС“, бр. 32/76). Предузећа су морала да запошљавају 50% инвалида заједно са децом на рехабилитацији. Према подацима који се воде у УИПС-у, у Републици Србији са аутономним покрајинама биле су 22 организације удружене у пословну заједницу. Организације су запошљавале око 3.800 радника од чега 50% инвалида (1.900) и 262 деце на рехабилитацији. У децембру 1986. године, пословало је 26 заштитних организација које су запошљавале 6.834 радника. У 1987. години запослено је 6.439 радника, а 1988. године 7.315 радника, подаци говоре да је у априлу 1989. године радило 27 заштитних организација у којима је било запослено око 8.000 радника, од чега око 3.000 инвалида и 305 рехабилитаната.

<sup>543</sup> „Службени гласник СРС“, бр. 115/90.

<sup>544</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/96.

Правни оквир рада ових предузећа заокружује Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, који ова предузећа дефинише као посебне облике запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом који имају за циљ запошљавање, односно ангажовање и побољшање квалитета живота особа са инвалидитетом. Интересантна је, свакако, негативна трансформација неких заштитних радионица, односно њихово претварање у привредне субјекте на начин како је то предвидео наведени закон.<sup>545</sup>

Последњим Изменама и допунама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>546</sup> предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом имају право на месечну субвенцију зарада за сваку запослену особу са инвалидитетом у висини од 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од 50% просечне зараде у Републици Србији.

Интересантан и аналитичан приступ дат је изучавањем неких европских закона и прописа који регулишу начине запошљавања особа са инвалидитетом.<sup>547</sup> Упоредно право познаје различита решења о квотама за запошљавање лица са инвалидитетом – од употребе квота до потпуног непознавања овог института. Кад је реч о европским државама, у многима од њих квоте и даље чине једну од најважнијих мера политике запошљавања лица са инвалидитетом, иако постоје

<sup>545</sup> Један од негативних примера пропадања извесног броја заштитних радионица које нису могле да савладају успешно трансформацију из заштитне радионице у успешан привредни субјект јесте и пример штампарије из Ниша приказан у чланку „Држава је газда који не хаје за проблеме инвалида“, у дневном листу *Данас*, од 6. 8. 2012. „Радници у нишкој штампарији 'Вук Караџић' примили су последњу плату у новембру прошле године, а од тада још само неколико уплата од по неколико хиљада динара. Од јула ове године они немају ни здравствено осигурање, што је изузетно велики проблем имајући у виду да 70 одсто запослених чине особе са инвалидитетом. Од 2009. године, промењен је статус предузећа, које је од дотадашње заштитне радионице постало привредно друштво, што значи да мора да буде конкурентно на тржишту, упркос томе што су од 107 запослених 74 особе са инвалидитетом, од којих њих 49 има 'лаку менталну заосталост'. Проблем представља и то што је рефундирање средстава намењених радницима из реда особа са инвалидитетом, од 1. марта прошле године, почело да се обавља ретроактивно, тек када фирма поднесе доказ о уплати свих зарада, као и пореза и доприноса. 'И здравствене књижице за наше раднике са инвалидитетом можемо да оверимо у Фонду ПИО тек кад уплатимо доприносе не само за њих него и за раднике без инвалидитета. То није мало, тако да сада скупљамо новац како би здравствене маркице могли да добију и инвалиди', истиче један од радника.“

<sup>546</sup> „Службени гласник РС“, бр. 32/13.

<sup>547</sup> Ковачевић, Љ., „Запошљавање лица са инвалидитетом“, *Социјалне реформе – садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 207–208.

државе у којима овај систем никада није заживео (Данска, Финска, Шведска, Португал) или је напуштен, будући да је у многим државама прописивање квота дало изузетно скромне резултате.

Тамо где постоји, квотни систем може задобити један од следећа три облика: 1) законска обавеза запошљавања, која је запрећена санкцијом; 2) законска препорука запошљавања; 3) законска обавеза запошљавања, која није праћена делотворном санкцијом.<sup>548</sup>

Противници квотног система, међутим, упозоравају да њихова обавезна природа не доприноси неометаној интеграцији лица са инвалидитетом у редовне радне средине, већ погодује укорееивању стереотипа да су лица са инвалидитетом мање продуктивна и да могу да се интегришу на тржишту рада, само ако послодавци буду имали обавезу да их запосле. Истовремено, увођење квотног система прати дилема о његовом стварном утицају на запошљавање лица са инвалидитетом, будући да се, редовно, као алтернатива обавези запошљавања или као санкција за њено неизвршавање предвиђа уплата одређеног новчаног износа.<sup>549</sup>

---

<sup>548</sup> *Исто*. Аутор у својој анализи примећује да је седамдесетих година у појединим државама садржина обавезе запошљавања лица са инвалидитетом била прецизирана у зависности од послодавчеве делатности. Тако је белгијско законодавство овлашћивало органе извршне власти да, за сваку грану, утврде минимални број лица са инвалидитетом која су, у оквиру ње, дужни да запосле послодавци који имају најмање 20 запослених. У Немачкој је постојала обавеза послодавца да запосли најмање 6% лица са инвалидитетом, али је она могла да буде дерогирана одлуком надлежних органа државне управе у корист предузећа која запошљавају мање од 30 запослених или предузећа која обављају делатност која укључује послове чија је природа таква да „не допушта запошљавање лица са инвалидитетом“. Jacques Piron, *Introduction au droit du travail dans les pays de la Communauté Economique européenne: Essai de droit compare*, Maison F. Larcier, S.A., Bruxelles, 1973, стр. 62/63., као и Lisa Waddington, „Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti – discrimination laws“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 18, 1996, стр. 62–101.

<sup>549</sup> *Исто*. За критику квотног система аутор наводи да ће се послодавци пре определити за плаћање пенала него за запошљавање лица са инвалидитетом јер су економске тешкоће у комбинацији са релативно ниском новчаном казном далеко јачи мотив за повреду обавезе запошљавања особа са инвалидитетом; у том смислу наводи и ставове из текста: L. Waddington, *Reassessing the employment of people with disabilities*, *op cit.*, 62–101.

#### **11.11.4. Оснивање и функционисање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом<sup>550</sup> по прописима Републике Србије**

Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом јесте правно лице које запошљава особе са инвалидитетом и врши њихову професионалну рехабилитацију у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (у даљем тексту: Закон).

Циљ оснивања ових предузећа јесте отварање нових радних места и запошљавање особа са инвалидитетом. Оснивачи ових правних субјеката по закону могу бити: Република Србија, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе, привредно друштво, удружење особа са инвалидитетом, или друго правно или физичко лице.

Да би могло да се оснује и региструје код надлежног државног органа као предузеће за обављање наведених послова, законодавац утврђује испуњавање одређених услова: 1) да има у радном односу на неодређено време најмање пет особа са инвалидитетом; 2) да, у односу на укупан број запослених, има у радном односу на неодређено време најмање 50% особа са инвалидитетом, од чега најмање 10% особа са инвалидитетом које могу да се запосле само под посебним условима; 3) да има одговарајући простор и одговарајућу технику и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са инвалидитетом; 4) да има запослена стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом, уколико предузеће запошљава више од 20 особа са инвалидитетом, односно ангажована стручна лица уколико предузеће запошљава мање од 20 особа са инвалидитетом, и то: а) једно лице за извођење практичне наставе и обуке за

<sup>550</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/2013. По подацима УИПС-а, актуелно стање у овој области јесте да има укупно 44 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у Републици Србији. Од тога броја 10 приватних и 39 у државној својини. Од тих 39 у државној својини 28 се налази у поступку реструктурирања, што значи да послују са тешкоћама и о њиховом коначном статусу ће се одлучивати до 30. јуна 2014. године када се очекује престанак поступка реструктурирања свих предузећа па тако и ових.

У УИПС-у је удружено 38 предузећа. На дан 31. 12. 2012. године било је укупно 2.399 запослених, од тог броја је 1.455 особа са инвалидитетом, што износи 61% и знатно је изнад законом предвиђеног минимума (59%).

послове за које се оспособљавају особе са инвалидитетом; б) једно лице за послове пружања професионалне асистенције запосленим особама са инвалидитетом; в) једно лице – саветника за интеграцију на радном месту; г) да има дозволу за обављање делатности.

Уколико предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у току обављања делатности престане да испуњава услове из члана 36. Закона, надлежно министарство за послове запошљавања одузеће му (претходно одобрено) дозволу за рад.

Предузеће спроводи програме мера и активности професионалне рехабилитације (по члану 39): за особе са инвалидитетом запослене у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом; за ученике средњих школа који стичу образовање по програмима за ученике са сметњама у развоју; за особе са инвалидитетом које су укључене у мере и активности професионалне рехабилитације, одређене законом, и то: 1) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности; 2) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције; 3) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке (члан 13. тач. 2, 3. и 7).

О субвенцијама које ова предузећа по Закону могу да остварују, као и о средствима која могу да обезбеде из буџета Републике Србија и Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, говорили смо у делу рада који се односи на права и обавезе послодаваца који се баве професионалном рехабилитацијом и запошљавањем особа са инвалидитетом.

Захтев за доделу средстава за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места и друго (члан 41), доставља се надлежном министарству за послове запошљавања и садржи извештај о реализацији пословања, биланс стања и успеха у претходној години, план

пословања за период у којем се користе та средства, број и структуру запослених особа са инвалидитетом и друге чињенице битне за доделу и коришћење средстава.

Имајући у виду да Пореска управа има законску обавезу да врши контролу испуњавања обавезе запошљавања и наплате пенала у складу са прописима о пореском поступку и пореској администрацији, с тим у вези постоји претпоставка да ће послодавци настојати да избегну обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, ово нарочито због чињенице да није ретка појава да послодавци избегавају плаћање и редовних пореских обавеза.

## **11.12. Радни центри**

О радним центрима говори се у делу овог рада који обрађује питања социјалне заштите у поглављу о установама за смештај корисника са заштићеним становањем – геронтолошки центри и домови за одрасла инвалидна лица.

Радни центар може да обавља делатност под условом да на раднотерапијским активностима ангажује најмање пет особа са инвалидитетом, односно најмање 80% особа са инвалидитетом у односу на укупан број радно ангажованих и запослених. Ова врста радног ангажовања је дуготрајан облик професионалне рехабилитације, у складу са психичким и физичким способностима и жељама особа са инвалидитетом и могућностима радног центра.

Радни центри се разликују од социјалних предузећа нарочито по томе што се у радним центрима могу ангажовати оне особе са инвалидитетом чији радни учинак не може бити већи од трећине радног учинка запосленог на уобичајеним радним местима.

Код социјалних предузећа претпоставља се радни учинак са таквим резултатом рада који се на тржишту може реализовати кроз приход који је социјално предузеће дужно да уложи у унапређење услова рада, радних вештина, социјалне интеграције и других законом утврђених обавеза.

Према једном истраживању, по природи организовања радни центри се могу окарактерисати као заштићене радионице, где корисници обављају задатке у

сегрегираним, односно изолованим и строго контролираним условима. Треба нагласити да ангажман особа у радним центрима као „дуготрајан облик професионалне рехабилитације“, како га законодавац назива, не може бити сматран радом. Рехабилитација према Светској здравственој организацији, јесте процес чији је циљ да се особама са инвалидитетом пруже алати који су им потребни да би постигли независност и самоодређење. У том смислу, рехабилитација није сама себи сврха већ у контексту рада мора служити томе да омогући особи да гради вештине ради укључења на тржиште рада, под отвореним или посебним условима. Коришћење термина дуготрајност назначава да се та сврха рехабилитације губи, што доводи у питање саму сврху постојања радних центара.<sup>551</sup>

Надаље, за сада нема начина за запошљавање особа са инвалидитетом које су лишене пословне способности или се на њих односи продужено родитељско право. Пословна способност представља могућност лица да самостално предузима радње које имају правну снагу, тј. могућност деловања у свим сферама живота. Будући да се особе са интелектуалним или менталним тешкоћама најчешће потпуно лишавају пословне способности и тиме изједначавају са лицима млађим од 14 година живота, Закон о раду им онемогућава да обављају било које послове. До законске реформе ове области, једине правне могућности које остају послодавцима јесу ангажовање ових особа у склопу удружења која имају регистровану привредну делатност. Поступак за враћање пословне способности такође је опција, иако нешто сложенија и са неизвесним правним исходом. Из праксе је познато да судови нису склони враћању пословне способности, те би за позитиван исход, осим сусретљивости система, требало да постоји врло јака аргументација о промени околности које су довеле до губитка пословне способности.<sup>552</sup>

<sup>551</sup> Милановић, Л., Ћирић-Миловановић, Д., Hans van der Vilen, „Преко запошљавања до инклузије особа са инвалидитетом“, Балкански фонд за локалне иницијативе, Београд, 2011. стр. 15–16.

<sup>552</sup> Исто. Иницијативе за запошљавање на локалном нивоу, преко социјалног предузетништва, могле би да обезбеде услове и услуге подршке за радно ангажовање особа са инвалидитетом које претходни закони виде као радно и пословно неспособне. Постигнути резултати могли би да утичу на измену процедуре за оцену радне способности, а затим и на формулисање процедуре за ревизију пословне способности. У демократски развијеним земљама, где постоји вишедеценијска пракса запошљавања особа са инвалидитетом, особе са физичким или сензорним инвалидитетом су углавном запослене на отвореном тржишту рада, негде уз помоћ квотног система запошљавања, негде уз друге врсте позитивних мера. Када се говори о запошљавању уз подршку, углавном се говори о особама са интелектуалним тешкоћама. Само уколико се створе услови за њихово



По члану 44. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, министар надлежан за послове социјалне политике прописује услове за рад радних центара (просторно-техничке услове, стручну оспособљеност запослених и друге услове за рад радног центра).

### 11.13. Социјално предузеће

По Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, социјално предузеће је привредно друштво које се оснива за обављање делатности која је усмерена на задовољавање потреба особа са инвалидитетом и које, независно од укупног броја запослених, запошљава најмање једну особу са инвалидитетом. Социјално предузеће и организација дужни су да део прихода који остварују обављањем делатности улажу у унапређење услова рада, радних вештина, социјалне интеграције, животног стандарда и задовољавање потреба особа са инвалидитетом (члан 45).

У литератури и пракси термин „социјално предузетништво“ није сасвим нов.<sup>553</sup> Појављује се крајем осамдесетих година у Италији, али и у другим европским земљама. Његова сврха је била да означи широку разноврсност производно-пословних организација, чије оснивање у годинама растуће кризе теорије и праксе „државе благостања“ није било засновано на профиту већ на социјалној мотивацији. Појава идеје и праксе социјалних предузећа повезана је са развојем капитализма у 18. и 19. веку, када су основане групе за самопомоћ и друга удружења вођена по принципима филантропије и милосрђа. Ове иницијативе биле су највидљивије у Француској и Италији, где је процес индустријализације био

---

запошљавање на отвореном тржишту уз примерену подршку, особе са интелектуалним тешкоћама ће остварити своје право на рад и запошљавање у складу са Конвенцијом УН. Да би се овај циљ остварио, треба подржати оснивање разноликих видова сервиса за подршку, у оквиру којих особе са интелектуалним тешкоћама могу да развију потенцијале и оснаже се за самозаступање.

<sup>553</sup> Пројекат под називом „Форум социјалних предузећа“, сачинила је невладина организација „Група 484“, са циљем да подржи самоорганизовање 484 избегле породице, које су бежећи из Крајине од акције хрватске војске „Олуја“, уточиште нашле у Србији. Више детаља о наведеном пројекту видети на сајту ове организације: <http://www.grupa484.org.rs/grupa/484>.

спорији и где су се укорениле радничке производне кооперативе. Међутим, када говоримо о модерном периоду, прва социјална предузећа основана су и законом уведена у Италији, 1991. године, у кооперативној (задружној) легалној форми и назване су „социјалне кооперативе“. Од онда, па све до 2003. године, у Италији је основано 6.500 до 7.000 социјалних кооператива, које запошљавају око 200.000 радника и од којих користи има 1,5 милиона људи.<sup>554</sup>

Убрзо после ових „иновација“ многе друге земље су почеле да прате овај пример. У Португалу су, на пример, основане „кооперативе социјалне солидарности“. У Француској су уведена „кооперативна друштва колективних интереса“, а 2005. године у Енглеској је ступила на снагу нова легална форма – „локална интересна компанија“, која обезбеђује услуге углавном на локалном нивоу, у областима као што су превоз у локалној заједници, социјално становање, обезбеђивање услуга бриге о деци итд.<sup>555</sup>

Узимајући у обзир овај контекстуални развој, током времена, социјална предузећа су се почела обезбеђивати као непрофитни „подухвати“ дизајнирани тако да би се остварили како социјални и јавни, тако и комерцијални циљеви; иако трговина са социјалном сврхом тешко може да се представи као нови феномен. Раст социјалног предузећа био је кључно својство економских активности у развијеним, али и у земљама у развоју.<sup>556</sup>

Овако опште дефинисана социјална предузећа се лако могу повезати са локалним контекстом, са јасним циљем да користе тим заједницама. На овај начин, социјална предузећа обезбеђују вишеструки ефекат: 1) радну интеграцију „тешко запошљивих“ категорија; 2) социјалну инклузију рањивих група; 3) смањивање издатака из националног буџета за систем благостања.<sup>557</sup>

<sup>554</sup> Borgaza, galera, Nogales, 2008, стр. 22.

<sup>555</sup> Sijenicka, Van den Bogaert, 2007.

<sup>556</sup> Moizer, Tracey, 2010, v. Hill, 1987.

<sup>557</sup> Пројекат под називом „Форум социјалних предузећа“, видети сајт: <http://www.grupa484.org.rs/grupa/484>. Закони који се наводе у овом пројекту као закони који подржавају развој социјалних предузећа јесу: Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, Закон о удружењима, Закон о привредним друштвима и Закон о задругама.

Треба имати у виду податке из Студије о изводљивости за унапређење запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији,<sup>558</sup> који између осталих објашњења, упућују на закључак да што веће укључивање особа са инвалидитетом у свет рада подразумева истовремено и њихово социјално збрињавање, односно да за лица у радном односу више неће бити потребно обезбедити друге врсте инвалиднина и помоћи, и то у њиховом радном веку који траје до остваривања права на пензију.

Социјално предузеће се дефинише<sup>559</sup> као „предузеће које је првенствено оријентисано на решавање социјалних проблеме и које вишак вредности реинвестира првенствено у те сврхе, било у своју делатност, било у заједницу“. Једноставније речено, социјално предузеће је профитабилно, има друштвено корисне циљеве и остварени профит користи за решавање друштвених проблема или проблема у вези са стандардом.

Социјални предузетници су појединци који нуде иновативна решења за горуће друштвене проблеме. Социјална компонента је најважнији елемент њиховог пословања. У земљама са развијеним системом социјалног предузетништва социјална предузећа подстичу позитивне друштвене промене и социјалну

---

<sup>558</sup> Европска агенција за реконструкцију, 2006. године, сматра да у Србији живи око 700.000 особа са инвалидитетом од којих је око 300.000 радног узраста 15–65 година. Око 160.000 особа са инвалидитетом је активно, односно може да заснује радни однос. Лица старости од 15 до 19 година, односно 26 година живота треба да се школују и стекну квалификацију како би могла да се укључе у свет рада, те је потребно мотивисати и задржати их у систему образовања. Стопа запослености особа са инвалидитетом је изузетно ниска и износи 13% што значи да је у радном односу само око 21.000 лица. На евиденцији Националне службе за запошљавање налази се око 25.000 незапослених особа са инвалидитетом. (Извод из Образложења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, припремљен за седницу Скупштине Републике Србије, април 2009. године).

<sup>559</sup> Пројекат „Оснивање предузећа за професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом“, реализован је у оквиру програма „Јачање дијалога између организација цивилног друштва Европске уније и Србије“ на територији Републике Србије и има за циљ да допринесе јачању капацитета организација цивилног друштва у формулацији и адаптацији актуелних закона, анализи јавних политика које утичу на запошљавање особа са инвалидитетом као једне од рањивих група кроз трансфер добрих пракси из ЕУ, као и стварању услова за њихово запошљавање. Пројекат је имплементиран у партнерству са немачком организацијом ASB (Arbeiter Samariter Bund) уз подршку Министарства за рад и социјалну политику и Удружења послодаваца Србије, који финансира Европска унија, а реализује Делегација Европске уније у Републици Србији. Цитирани део текста је из „Водича за оснивање и управљање предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом“, стр. 2, 3 и 7.

инклузију. Овај концепт подржава цивилно друштво, економску еманципацију угрожених група и еколошки и економски развој.<sup>560</sup>

Социјална предузећа могу да ојачају привреду, отворе нова радна места и реше социјалне проблеме. Она могу да уздигну ниво етичких стандарда пословања и друштвене одговорности корпорација. Социјални предузетници су доказ да финансијски успех не искључује одговорно понашање према друштвеној заједници и животној средини. На пример, овакве организације предузећа у Великој Британији чине пет одсто свих предузећа и, са зарадом од преко осам милијарди фунти годишње, остварују око један одсто годишњег бруто националног производа.<sup>561</sup>

Социјално предузетништво<sup>562</sup> је заједнички именитељ за нагомилане проблеме који отежавају пословање тржишта рада као и Фонда за пензијско и инвалидско осигурање, а везани за рецесију привреде, могли би бар делом бити решени Законом о социјалном предузетништву. Подаци говоре да у нашој земљи имамо око 95.000 породица, односно 250.000 људи (јер су то углавном вишечлане породице) који примају новчану социјалну помоћ, око 750.000 незапослених и 650.000 оних који нередовно или уопште не примају плате, око 33.000 корисника народне кухиње и око 40.000 оних који добијају пакете Црвеног крста или неку другу врсту помоћи. Добра околност је та да све ове особе уредно и на време добијају помоћ од државе, али лоше је сазнање то што има толико људи којима је овакав вид помоћи неопходан. Међу незапосленима је око 140.000 такозваних старијих радника, преко 50 година, који спадају у радну снагу која се тешко

---

<sup>560</sup> Исто.

<sup>561</sup> Исто.

<sup>562</sup> Анастасијевић, В., „Социјално предузетништво – заједнички именитељ“, *Глас осигураника*, бр. 4, од 28. фебруара 2013, стр. 6. Подаци су из поднетог Извештаја Министарства рада, запошљавања и социјалне политике.

Добар пример како ова врста предузетништва може да функционише јесте фирма „Еурофоил“ д.о.о. која послује више од 30 година. Резултате рада фирме „Еурофил“ д.о.о. изнео је (дана: 28. 2. 2013, објављено у *Гласу осигураника*) Горан Јосифовић, директор представништва ове фирме у Београду: „Ми имамо 120 стално запослених, а од маја прошле године када смо отворили рециклажни центар ангажовали смо 350 радника ромске националности за прикупљање отпада за рециклажу и они за то примају 48.000 динара месечно. Планирамо да укључимо и пензионере и школе...“

запошљава. Зато социјално предузетништво представља један од начина за њихово радно ангажовање.

Закон којим ова област треба да се регулише у предкупштинској је процедури и очекује се његово скоро доношење.

#### **11.14. Искуства у спровођење професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом у Предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, „Гоша Солко“ д.о.о. у реструктурирању – Смедеревска Паланка**

Предузеће „Гоша Солко“ д.о.о. у реструктурирању за запошљавање инвалида постоји од 1978. године, када је уписано под називом СОУР Индустрија опреме и возила „Гоша“ РО и ООУР Смедеревска Паланка, са седиштем у ул. Индустријска бр. 70. Предузеће је од оснивања преживело више организационих промена у складу са изменама закона и других прописа. Формирало се као део некадашњег привредног гиганта чија је примарна делатност била производња вагона и других шинских возила за потребе тадашње Југославије, као и за извоз на европско и светско тржиште. Сложена организације удруженог рада „Гоша“ у Смедеревској Паланци имала је више хиљада запослених, нарочито на производним пословима где су се дешавале честе повреде на раду услед несрећних околности или професионалног обољења или услед других фактора који су проузроковали инвалидност или телесно оштећење. У саставу „Гоше“ између осталих организационих целина 1978. године оформљена је заштитна радионица под називом „Заштитна – Соларни и кооперантски послови“ Смедеревска Паланка, са скраћеним називом ООУР „Заштитна Солко“. Од 1990. године, друштвено предузеће „Заштитна Солко“ трансформисе се у друштво са ограниченом одговорношћу под називом „Гоша Заштитна Солко д.о.о. за запошљавање инвалида“. Тада је извршена трансформација преносом од 100% капитала где су сва

зависна предузећа у оквиру пословног система „Гоша“ организована као д.о.о., као зависна предузећа од матичног предузећа Холдинг компаније „Гоша“.

Почетком августа 2010. године завршен је процес подржављења и „Гоша Заштитна Солко“ постаје државно предузеће чији је оснивач Република Србија и за које оснивачка права по закону врши Влада Републике Србије. Предузеће послује под новим називом „Предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Гоша Солко д.о.о. у реструктурирању“. Делатност овог предузећа усмерена је на: 1) производно-техничке послове; 2) услужно-финансијске и опште послове; 3) послове пласмана.

Поред основне делатности предузеће обавља и следеће послове: 1) производња металних конструкција и делова конструкција; 2) општи машински радови; 3) трговина на велико зрнастим производима, семењем и храном за животиње; 4) трговина на велико сировим дуваном, воћем и поврћем, месом и производима од меса, алкохолном и другим пићима, шећером, чоколадом и слаткишима од шећера, кафом, чајем, какаом и зачинима; 5) трговина металном робом, цевима, уређајима и опремом за централно грејање; 6) трговина пољопривредним машинама, прибором и справама, укључујући и тракторе; 7) остала трговина на велико и мало у продавницама мешовите робе; 8) трговина на мало воћем и поврћем, хлебом, колачима и слаткишима; 9) остала трговина на мало храном, пићем и дуваном у специјализованим продавницама; 10) трговина на мало одећом, обућом и предметима од коже; 11) остала трговина на мало намештајем и опремом за осветљење; 12) остала трговина на мало апаратима за домаћинство; 13) остала трговина на мало металном робом, бојама и стаклом; 14) остала трговина на мало у специјализованим продавницама; 15) образовање одраслих и остало образовање.

Предузеће може обављати и друге делатности, укључујући делатност спољнотрговинског промета и услуге у спољнотрговинском промету из оквира своје делатности, у складу са законом.

У обављању своје делатности предузеће је постигло значајне успехе у раду са Комбинатом алуминијума Подгорица – израда и монтажа опреме за пречишћавање ваздуха; за акцију „Очистимо Србију“ – 1.400 контејнера типа V1, 1 m<sup>3</sup> и 800 жичаних контејнера типа V1, 3 m<sup>3</sup>; донација јапанске амбасаде –

контејнери V1, 1 m<sup>3</sup>; Аеродром „Никола Тесла“ Београд – 400 гардеробних ормана и репарација 200 пртљажних приколица; Гоша ФОМ Смедеревска Паланка – опрема за изградњу кокса и кранове; Рударско топионичарски басен Бор – металне позиције-жакете.

Крајем 2012. године успешно је спроведено увођење ISO стандарда 9001:2008 како би се постигао професионалнији, ефикаснији и квалитетнији рад у овом привредном субјекту.

Предузеће је током година остварило значајну пословну сарадњу са многим предузећима са тенденцијом да своју пословну сарадњу одржи и прошири и на друге привредне субјекте у региону.

Наведене послове у предузећу у првом кварталу 2013. године обавља 110 запослених. Од укупног броја запослених 56 су особе са инвалидитетом; њихово процентуално учешће у односу на укупан број запослених нешто је више од 50%. Особе са инвалидитетом запослене су и на непроизводним радним местима али и у непосредној производњи.

#### Структура запослених IV квартал (1. 10. – 31. 12. 2010)

СТАРОСТ	мушкарци	жене	УКУПНО
18-24	5	1	6
25-34	11	2	13
35-44	23	8	31
45-54	34	12	46
55 и више	19	2	21
<b>УКУПНО</b>	<b>92</b>	<b>25</b>	<b>117</b>

Табела 13. Старосна структура запослених

СТАРОСТ	мушкарци	жене	УКУПНО
18-24	2	/	2
25-34	6	/	6
35-44	13	2	15
45-54	22	/	22
55 и више	13	1	14
<b>УКУПНО</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>59</b>

Табела 14. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом



<b>ИНВАЛИДИТЕТ</b>	<b>мушкарци</b>	<b>жене</b>	<b>УКУПНО</b>
инвалиди рада	37	2	39
ментална инсуфицијенција	8	/	8
оштећење слуха	9	/	9
оштећење вида	1	/	1
вишеструка ометеност	/	/	/
остало	1	1	2
<b>УКУПНО</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>59</b>

*Табела 15. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом према врсти инвалидитета*

**Структура запослених IV квартал (1. 10. – 31. 12. 2011)**

<b>СТАРОСТ</b>	<b>мушкарци</b>	<b>жене</b>	<b>УКУПНО</b>
18-24	5	/	5
25-34	13	3	16
35-44	19	5	24
45-54	35	12	47
55 и више	18	2	20
<b>УКУПНО</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>112</b>

*Табела 16. Старосна структура запослених*

<b>СТАРОСТ</b>	<b>мушкарци</b>	<b>жене</b>	<b>УКУПНО</b>
18-24	5	/	5
25-34	6	/	6
35-44	11	/	11
45-54	22	1	23
55 и више	12	/	12
<b>УКУПНО</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>57</b>

*Табела 17. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом*



ИНВАЛИДИТЕТ	мушкарци	жене	УКУПНО
инвалиди рада	38	1	39
ментална инсуфицијенција	7	/	7
оштећење слуха	9	/	9
оштећење вида	1	/	1
вишеструка ометеност	/	/	/
остало	1	/	1
<b>УКУПНО</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>57</b>

*Табела 18. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом према врсти инвалидитета*

СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ	мушкарци	жене	УКУПНО
без основне школе	/	/	/
основна школа	4	2	6
II	7	/	7
III	47	2	49
IV	8	10	18
V	18	/	18
VI	3	3	6
VII	3	5	8
<b>УКУПНО</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>112</b>

*Табела 19. Квалификациона структура запослених*

Структура запослених IV квартал (1. 10. – 31. 12. 2011)

СТАРОСТ	мушкарци	жене	УКУПНО
18-24	5	/	5
25-34	12	4	16
35-44	17	5	22
45-54	34	11	45
55 и више	20	3	23
<b>УКУПНО</b>	<b>88</b>	<b>23</b>	<b>111</b>

*Табела 20: Старосна структура запослених*

СТАРОСТ	мушкарци	жене	УКУПНО
18-24	5	/	5
25-34	6	/	6
35-44	9	/	9
45-54	23	1	24
55 и више	12	/	12
<b>УКУПНО</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

*Табела 21. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом*

<b>ИНВАЛИДИТЕТ</b>	<b>мушкарци</b>	<b>жене</b>	<b>УКУПНО</b>
инвалиди рада	31	1	32
ментална инсуфицијенција	7	/	7
оштећење слуха	12	/	12
оштећење вида	1	/	1
вишеструка ометеност	/	/	/
остало	4	/	4
<b>УКУПНО</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

*Табела 22. Старосна структура запослених особа са инвалидитетом према врсти инвалидитета*

<b>СТЕПЕН СТРУЧНЕ СПРЕМЕ</b>	<b>мушкарци</b>	<b>жене</b>	<b>УКУПНО</b>
без основне школе	/	/	/
основна школа	4	1	5
II	8	1	9
III	46	2	48
IV	9	9	18
V	15	/	15
VI	3	3	6
VII	3	7	10
<b>УКУПНО</b>	<b>88</b>	<b>23</b>	<b>111</b>

*Табела 23. Квалификациона структура запослених*

#### **11.14.1. Професионална подршка запосленима у Предузећу „Гоша Солко“ у реструктурирању**

У предузећу је у оквиру психосоцијалне службе ангажован стручни тим који чине дипломирани психолог и дипломирани педагог који стручним знањем и искуством помажу и обезбеђују потпунију интеграцију и адаптацију особа са инвалидитетом у све делове процеса рада.

Крајем децембра 2012. године ово предузеће је добило одобрење од Министарства економије и регионалног развоја да у оквиру активности и мера професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом обави обуку за послове бравара, лимара и дактило-оператера (екстерни тип обуке – у другом правном субјекту).

Стручни тим у сарадњи са наставником практичне наставе машинске струке перманентно спроводи обуке и интерне квалификације новозапослених особа са инвалидитетом на расположива радна места у оквиру предузећа, уз тимски рад са референтом за безбедност и здравље на раду.

Поред тога, обавља се континуирана професионална рехабилитација особа са инвалидитетом кроз едукацију и информисање, саветодавне разговоре – индивидуалне или групне, или кроз психолошко тестирање или друге технике и вештине саветодавног рада са свим запосленима у циљу унапређивања међуљудских односа и јачању личности, знања и вештина.

Информисањем запослених и ангажовањем стручних сарадника обезбеђује се подизање свести о здравственој заштити свих запослених, очувању преостале радне способности код особа са инвалидитетом, стицању права и бенефиција на основу инвалидности. Сарадњом са медицином рада, општинском болницом, Републичким фондом за пензијско и инвалидско осигурање – органима за вештачење инвалидности из Београда, запосленима се помаже и олакшава да стекну своја права која им по закону припадају.

У предузећу се посебна пажња поклања одржавању сарадње са удружењима, савезима и организацијама особа са инвалидитетом чији су чланови запослени у овом предузећу; пружању професионалног знања и обуке, као и партнерству у раду на пројектима, вођењу бриге о члановима, стицању специфичних знања и вештина о врсти инвалидитета или специфичности потреба одређене врсте инвалидности.

#### **11.14.2. Потребне „Предузећа Гоша Солко у реструктурирању“ за напредније пословање и укључивање у рад већег броја особа са инвалидитетом**

Већа продуктивност у раду као и запошљавање већег број особа са инвалидитетом постигла би се уз одређену подршку државе кроз будуће измене Закона о јавним набавкама у којем би се обезбедио повољнији положај оваквих

привредних субјеката на тај начин што би се установила законска обавеза доделе, прецизно законом одређених послова (добара и услуга), који би се увек прво понудили или обавезно доделили предузећима која имају најмање 50% стално запослених особа са инвалидитетом.

Став овог предузећа, а и мишљење аутора овог истраживања, јесте да би оваква законска измена допринела већој продуктивности и конкурентности оваквих предузећа а самим тим би се повећало и запошљавање особа са инвалидитетом. Влада мишљење да би се ниво социјалне помоћи коју држава даје из буџета овим предузећима знатно смањило јер би се кроз законом уређено обезбеђивање послова (бар делимично обезбеђивање послова кроз законску обавезу првенствене понуде послова овој врсти привредних субјеката у поступку јавних набавки) од стране државе омогућио рад особама са инвалидитетом и другим запосленима.

Применом овакве нове законске мере, јединице локалне самоуправе би нашле свој интерес за веће запошљавање особа са инвалидитетом, веће интересовање за њихов рад и резултате рада, као и за веће укључивање и других маргинализованих друштвених група становништва у процес рада на нивоу локалне заједнице.

Неспорно је да би остварење ове идеје био значајан помак када је реч о друштвеном положају особа са инвалидитетом у сферу респектабилне и све више прихватљиве друштвене групе на коју треба рачунати као на значајан фактор привредног раста и развоја.

## **ХП. ПРАВО НА РАД, ПРАВО НА УСЛОВЕ РАДА И ЗАШТИТА НА РАДУ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

### **12.1. Увод у радноправну заштиту особа са инвалидитетом**

По одредбама Универзалне декларације о правима човека<sup>563</sup>, сваки човек има право на рад, слободан избор занимања, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености. Свако, као члан друштва, има право на социјално осигурање. Право на заштиту људских права и основних слобода остварује се кроз примену односно имплементацију у националним законодавствима „Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода“<sup>564</sup>.

Уставом је загарантовано право на рад, право на слободан избор рада и занимања под једнаким условима као и доступност сваког радног места сваком грађанину подједнако. У складу са тим гарантује се поштовање достојанства свачије личности, безбедности и здравља на раду, гарантују се одређени услови рада, потребна заштита на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правична накнада за рад и правна заштита за случај престанка радног односа. Женама, омладини и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом<sup>565</sup>.

Особама са инвалидитетом, ратним ветеранима и жртвама рата Уставом је зајемчена и посебна заштита у складу са законом. У извршавању ових Уставом утврђених обавеза из корпуса социјалне заштите, оснивају се у складу са законом фондови социјалног осигурања који су дужни да на принципима социјалне заштите и начелима социјалне правде, хуманизма и поштовања људског достојанства, пружају грађанима одговарајућу социјалну заштиту у складу са законом (члан 69).

<sup>563</sup> Резолуција Генералне скупштине Уједињених Нација 217 А (III), од 1948.године, прихваћена је од свих држава чланица УН. Видети члан 22. и 23. Универзалне декларације.

<sup>564</sup> Европска конвенција за заштиту основних права и слобода измењена је у складу са протоколом бр. 11, („Службени лист СЦГ“ – Међународни уговори, бр.9/03, 5/05, 7/05).

<sup>565</sup> У ставовима 1 до 5, члана 60, Устава Србије, јемчи се право на рад, као и да се тих права нико не може одрећи.

Закон о раду <sup>566</sup> (као кровни закон, обезбеђује посебан вид заштите запосленој особи млађој од 18 година живота као и особи са инвалидитетом. Ту врсту заштите пружају и многобројна међународна документа светског и европског нивоа, које је наша земља усвојила и који се примењују директно или прилагођено у нашим законима и другим прописима, обезбеђујући заштиту при запошљавању особама са инвалидитетом.

У складу са напред зајемченим правима одређеним групама грађана, утврђује се и право на пензијско осигурање за чије остварење, под законом утврђеним условима, гарантује Република Србија (члан 70).

Закон о раду (члан 12), разрађује уставна начела на којима се запосленима гарантују основна права по основу рада. Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду. А запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

Поред обавеза које Закон о раду утврђује за запосленог утврђује и одређен корпус обавеза које су на страни послодавца, којима се намеће обавеза да запосленом обезбеде услове рада и организује рад на начин како би се заштитио живот и здравље запосленог (члан 16 тачка 2).

У овом делу рада избегнућемо питања дискриминације особа са инвалидитетом на раду и у вези са радом, с обзиром да је о томе било речи у посебном поглављу овог рада.

Ипак, поменућемо заштиту најмлађих особа са инвалидитетом које Закон о раду штити тако што утврђује шта се не сматра дискриминацијом одређујући да одредбе општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жене за време породилског одсуства и одсуства са рада

---

<sup>566</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.



ради неге детета, посебне неге детета<sup>567</sup>, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом (члан 22 став 2).

У уређивању положаја особа са инвалидитетом Закон о раду поставља принципе на којима се темељи запошљавање и заштита при запошљавању ове групе становништва препуштајући Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом да детаљно регулише ово питање а нарочито да статус особе са инвалидитетом имају (по члану 4 наведеног закона); ратни војни инвалиди; мирнодопски војни инвалиди; цивилни инвалиди рата; лице коме је извршена категоризација и друго лице коме је утврђено инвалидност у складу са законом; лице коме је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању; утврђена инвалидност, односно преостала радна способност и лице коме се, у складу са законом, процени радна способност сагласност којој има могућност запослења или одржања запослења, односно радног ангажовања. Ова лица имају статус особе са инвалидитетом ако испуњавају услове<sup>568</sup>. О овој теми говорили смо у делу рада који се односи на професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

<sup>567</sup> Може се констатовати да се на индиректан начин брига око заштите најмлађих особа са инвалидитетом види и у изменама и допунама Закона о раду у којима се кроз заштиту права на рад родитељу који је уговором засновао радни однос на одређено време уговор продужава до пет година старости детета (отказ оваквог уговора повлачи ништавост одлуке о отказу уговора о раду на одређено време). У члану 187. став 1 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/25, 54/09, 32/13, 75/14), прописано је да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, с тим у вези Изменама и допунама закона о раду, измењен је члан 187. став 2. Закона тако да запосленом из става 1. овог члана који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се овакав радни однос до истека коришћења права на одсуство. Ово право ради неге болесног или инвалидног детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, може поред мајке користити и отац. У члану 96. Закона утврђено је право једног од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености (осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању), да, по истеку породилског одсуства и одсуства ради неге детета, има право да одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена до навршених пет година живота детета. Ово право се остварује на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са Законом о финансијској подршци породици са децом („Службени гласник РС“, бр. 16702, 115705, 107/09).....Извод из „Стручног коментара Измена и допуна Закона о раду – Проширена заштита материнства“, ([www.propisi.com](http://www.propisi.com), сајт посећен 05.07.2013.године).

<sup>568</sup> Милосављевић, Љ., „Коментар Закона о раду“ – Друго измењено и допуњено издање, Секос in, Београд, 2010. стр26 – 27.

У складу са поменутиим међународним актима Закон о раду Републике Србије уређује основне елементе радног односа како запослених тако и особа са инвалидитетом који остварују ово прокламовано и највишим правним актима утврђено право. У складу са тим уређено је и питање радног времена које се у једној од класификација може одредити као пуно радно време или као непуно радно време. Закон утврђује 40 часова рада недељно, као пуно радно време, општим актом се то радно време може утврдити и као краће радно време (члан 50). Скраћено радно време утврђује се за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним последицама, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дјство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно ( послови са повећаним ризиком). Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време (члан 52).

Посебна заштита запослених који раде на пословима под посебним условима рада, због њихове тежине, штетности по здравље и радну способност запосленог, повећање опасности од повређивања и обољења, обезбеђује се скраћивањем радног времена и рачунањем стажа осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани стаж). Највећи број послова је у обе категорије, тако да запослени који раде на овим пословима имају право на скраћено радно време и на бенефицирани стаж<sup>569</sup>. Законодавац предвиђа, насупрот скраћивању радног времена, увођење прековременог рада под условима утврђеним законом остављајући део слободе послодавцу да сам својим општим актом уреди питање

<sup>569</sup> Исто, стр. 73 – 74. Према одредбама члана 55. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, радна места, односно послови на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем и степен увећања стажа осигурања утврђен је „Правилником о радним местима односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем“, „Службени гласник РС“, бр. 105/03, 126/04, 93/05, 3/07, 56/07, 23/08). Услов за скраћивање радног времена на пословима са посебним условима рада је чињеница о присутности штетних услова рада на раду и здравствену способност запосленог који нису могли да се отклоне. Ако тај услов постоји, послодавац је дужан да запосленом који ради на тим пословима скрати радно време.



прековременог рада (који не може трајати дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом). Закон утврђује апсолутну забрану прековременог рада лицима којима би такав рад могао да погорша здравствено стање. Запослени са здравственим стањем, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину (члан 81)<sup>570</sup>. Уколико се то догоди, запослени, по члану 33. став 1. тачка 2. Закона о безбедности и здрављу на раду, има право да, у самозаштити, одбије да ради. Ово право користи кад му прети непосредна опасност по живот и здравље „због тога што нису спроведене све прописане мере заштите на раду“. Заштитне мере нису само техничке, хигијенске, здравствене и сличне, него и правне, а таква мера је и забрана рада. Отуда запослени има право на самозаштиту и у овом случају<sup>571</sup>.

Даљу заштиту коју пружа Закон о раду одређеним категоријама запослених у које се свакако могу уврстити и особе са инвалидитетом, је и заштита запослених при ноћном раду и раду у сменама, утврђујући прецизно да рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу. Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу (члан 62). Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни

---

<sup>570</sup> Ивошевић, З. и Ивошевић М., „Коментар Закона о раду –према стању законодавства од 29. јула 2014. године, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2015, стр. 206 – 210. „У члану 81. Закона о раду постоје две заштитне забране: једна штити запосленог од погоршања здравственог стања, а друга штити запосленог са здравственим сметњама. (1) Заштита запосленог од погоршања здравственог стања, значи да запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање. Заштита од погоршања здравственог стања остварује се забраном прековременог рада. Заштиту уживају запослени којима би рад дужи од пуног радног времена могао да погорша здравствено стање. Такав ризик постоји код оних који су здравствено способни, али је њихов морфолошки, реактивни, сензитивни, ендокрини, неуровегетативни и, уопште, физиолошки склоп такав да не могу, без штете по здравље, поднети прековремени рад. Наравно, ово је ствар стручне процене, те забрана може да уследи само на основу налаза надлежног здравственог органа. (2) Према ставу 2. члана 81. запослени са здравственим сметњама, које је утврдио надлежни здравствени орган у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину. Послодавац је дужан да се информише о здравственим недостацима запослених, а свако од њих је дужан да пружи потребне податке.

<sup>571</sup> Исто.

рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Запослени може да ради ноћу и дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

Непосредно у вези са заштитом запослених са здравственим сметњама од прековременог и ноћног рада, у члану 82. Закон о раду утврђује да на пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом<sup>572</sup>.

### **12.1.1. Заштита особа са инвалидитетом и особа са здравственим сметњама**

Закон о раду утврђује да особе са инвалидитетом и запослени са здравственим сметњама уживају посебну заштиту (члан 101). Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама,(из члана 81. став 2.), послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом<sup>573</sup>. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом

---

<sup>572</sup> Исто. Стр.209. Овде је заправо реч о пословима радног места са повећаним ризиком из члана 4. тачка 16. Закона о безбедности и здрављу на раду. По овој одредби, радно место с повећаним ризиком утврђено је актом о процени ризика на којем, и поред потпуно или делимично примењених мера заштите, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог. Те околности чине да се послови ризичног радног места обављају под посебним условима рада. Посебни услови рада постоје кад запослени обавља нарочито тешке и по здравље штетне послове, односно кад ради под повишеним или смањеним ваздушним притиском, на ниској или високој температури, под дејством опасних зрачења, под повећаном буком или вибрацијама, под земљом или под водом, у летици, у хемиски загађеном окружењу, или у околностима које на неки други начин отежавају рад, па изискују скраћивање радног времена. Ризични послови утврђују се законом или правилником о организацији или систематизацији послова, а обављају се са скраћеним радним временом. За рад на овим пословима захтеваја посебне психофизичке способности запосленог.

<sup>573</sup> Исто. По члану 3. тачка 1. Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 33/06), „особе са инвалидитетом су лица са урођеном или стеченом физичком или сензорном интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу, која услед друштвених или других препрека немају могућности или имају ограничене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу или не могу да их

утврдио је општеприхваћен оквир за дефиницију особа са инвалидитетом, и ту немамо битних дилема, али се поставља питање дефиниције правног оквира којим се може поуздано утврдити радни и здравствени капацитет запослене особе са здравственим сметњама.

Ова тема заслужује посебан третман и вишеструку правну опсервацију.

Али, и једни и други су, као и остали запослени, изложени технолошким, економским и организационим променама које могу да угрозе њихов положај. Ако послодавац није у стању да особи са инвалидитетом или запосленом са здравственим сметњама (из члана 101. у вези са чланом 81. став 2. Закона о раду), обезбеди послове који одговарају њиховим радним способностима, она улази у статус технолошког, економског или организационог вишка. Или, ако особа са инвалидитетом или запослени са здравственим сметњама, одбије да ради на одговарајућим пословима које им је обезбедио послодавац, он им може отказати уговор о раду.<sup>574</sup>

## **12.2. Међународно – правни оквир за остваривање безбедности и здравља на раду у циљу спречавања инвалидности на раду – Концепт заштите -**

Концепт заштите здравља и безбедности на раду се током развоја радног права мењао и усавршавао. На почетку се сводио на заштиту физичког здравља запослених (од несреће, повреде на раду и професионалних обољења), потом је нагласак дат на превенцији – мерама у циљу смањења професионалних ризика да би се у савременом упоредном, међународном и европском комунитарном радном праву све више потврдио концепт пристојних услова рада, удобног и пријатног

---

остварују уз употребу техничких помагала или подршку пратиоца“. Њихово укључивање у процес рада подстиче Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Запослени са здравственим сметњама нису особе са инвалидитетом, али постоји ризик да то постану.

<sup>574</sup> Исто. Отказ уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. у вези са чланом 171. ст. 1 – 3. Закона о раду.

Ивошевић, З., „Закон о раду“ –објашњења и тумачења, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2014.

радног окружења и хуманог поступања према радницима. Заштита здравља подразумева не само право на физички и психички интегритет личности запосленог већ и уважавање моралног интегритета.

Рад излаже запослене повредама, обољењима и другим ризицима професионалне патологије. Њихова угроженост постаје све уочљивија с порастом амбиција да се увећају профитне стопе, а смање производни издаци. Зато и постоје цивилизацијски захтеви за хуманизацију рада. Они су учинили да заштита на раду постане предмет многих конвенција, препорука и типских правилника Међународне организације рада.<sup>575</sup>

Савремени концепт заштите на раду је инспирисан идејом превенције од несреће на послу, сарадњом (представника) запослених и послодаваца у превенцији и примени стандарда заштите, али ефикаснијој контроли безбедности и услова рада од стране инспектора рада, као и других екстерних – управних агенција или интерних институција – одбора за заштиту на раду код послодаваца; службе медицине рада код послодавца<sup>576</sup>.

Од посебног је значаја развој националне превентивне културе безбедности и здравља на раду, која укључује обавештавање, консултовање и обуку, а чему је посвећена Конвенција МОП – а бр.187 од 2006. У радном праву ЕУ директиве и правила имају за циљ не само заштиту здравља и безбедности запослених већ и спречавање негативних ефеката конкуренције на унутрашњем тржишту – елиминисање већих разлика у погледу трошкова послодаваца за заштиту здравља и безбедности на раду. Због свега тога Светска здравствена Организација сматра да је улагање у здравље (уопште) није потрошено већ улагање у одрживи развој<sup>577</sup>.

У оквиру концепта заштите на глобалном – светском, европском и регионалном нивоу особе са инвалидитетом налазе простора за препознавање својих пореба за заштитом и проналажењем најбољих начина за учешћем у креирању најприхватљивијих услова за рад и афирмацију у процесу рада.

<sup>575</sup> Ивошевић, З., и Ивошевић, М., „Коментар Закона о раду – према стању законодавства од 29.јула 2014. године. стр. 202 – 239.

<sup>576</sup> Лубарда, Б., „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012. стр.371-375.

<sup>577</sup> Исто.

### **12.2.1. Препорука о заштити здравља радника (Препорука МОР-а број 97)<sup>578</sup>**

Међународна организација рада је започела правне оквире спречавања наступања болести и инвалидности на радном месту пре више деценија доношењем правних докумената којима регулише ову област рада. Један од првих докумената је Препорука о заштити здравља радника из 1953. године (Препорука МОР-а број 97), која препоручује законодавствима земаља потписница да би национално законодавство требало да садржи одредбе које се односе на одговарајуће методе за спречавање, смањење или одстрањивање опасности које прете здрављу радника на радном месту, укључујући и методе које би као неопходне и погодне могле бити примењене у вези са нарочитим опасностима које угрожавају здравље радника. С тим у вези, Препорука упућује на потребу да национална законодавства треба да садрже прописе који регулишу лекарски преглед радника које треба запослити на радним местима нарочито опасним и штетним по њихово здравље. Препорука је да се лекарски прегледи врше пре или после примања на посао, као и периодично односно повремено у току рада на пословима који угрожавају здравље радника.

Препорука упућује на потребу да национална законодавства предвиде у својим прописима да се, с времена на време, после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, овласте одговарајући органи каји би одредили: 1) опасности за које и околности под којима лекарски прегледи треба да се врше; 2) опасности за које би требало да се предвиди лекарски преглед приликом примања на посао или периодични лекарски преглед или оба прегледа; 3) максимум дужине интервала у којима би требало да се врши лекарски преглед, водећи рачуна о потреби и степену опасности и нарочитим приликама.

Препорука предлаже националним законодавствима да би требало пријављивати постојеће или сумњиве случајеве професионалних болести, а све у циљу установљавања превентивних и заштитних мера за њихово контролисање и спречавање. У том смислу потребно је да се: 1) проучавају услови рада као и друге околности које су проузроковале или се сумња да су проузроковале професионалне

---

<sup>578</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 12/56.

болести; 2) установљава статистика професионалних болести; 3) омогући увођење или развијање мера намењених да осигурају жртвама професионалних болести накнаду предвиђену за те болести.

Пријава болести требало би да се подноси инспекцији рада или неком другом органу који има задатак да заштити здравље радника на радном месту.

У складу са овом препоруком МОП-а, у нашем законодавству треба предвидети (на пример у Закону о раду) претходни лекарски преглед (односно општу здравствену способност) као један од општих услова за заснивање радног односа (пored одговарајуће стручне спреме предвиђене за одговарајуће радно место). О овом питању постоје супротни ставови како у стручној литератури, тако и у свакодневном животу међу послодавцима и запосленима. У сваком случају ово је тема која заслужује пажњу стручне и шире јавности и којом се треба бавити у времену које долази.

### **12.2.2. Конвенција о заштити на раду и здравственој заштити (Конвенција МОП-а број 155)<sup>579</sup>**

Конвенција о заштити на раду и здравственој заштити из 1981. године (Конвенција МОП-а број 155) има широку примену и односи се на све области рада, односно на све гране привредне делатности. Све државе чланице треба, у складу са националним условима и праксом и у консултацијама са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника, да формулишу, спроводе и периодично ревидирају јединствену националну политику о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини. Циљ ове политике треба да буде спречавање несрећа на послу, професионалних обољења и осталих повреда на раду које су последица рада или које су повезане са радом или се дешавају у току рада. Циљ заштите на раду, као и циљ који треба да се постигне кроз што бољу здравствену заштиту јесте да се узроци опасности у радној средини сведу на најмању могућу меру. Конвенција

---

<sup>579</sup> Конвенција је ратификована 1987. године („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 7/87).

даље утврђује да у оквирима мера које послодавац треба да предузме на нивоу предузећа јесте то да радна места, машине, опрема и процеси буду безбедни, односно да се отклоне све опасности који чине претњу по здравље радника. На нивоу предузећа такође треба обезбедити одговарајућу обуку у области заштите на раду и здравствене заштите, као и обавезу радника да пријави свом непосредном претпостављеном сваку ситуацију за коју има објективних разлога да верује да представља непосредну и озбиљну опасност за његов живот и здравље. По одредбама Конвенције, послодавац је у обавези да предузме мере како би се стална и непосредна опасност по живот и здравље радника отклонила, и тек онда може да захтева од радника да се врати на рад на своје радно место односно на свој посао.

### **12.2.3. Конвенција о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду (Конвенција МОП-а 187)<sup>580</sup>**

Конвенција о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду из 2006. године (Конвенција МОП-а број 187) утврђује да се све чланице које ратификују ову конвенцију обавезују на промоцију сталног побољшавања безбедности и здравља на раду. Циљ који треба да се постигне, применом одредаба, јесте превенција професионалних повреда, професионалних и других болести и смртних случајева, кроз развој националног програма заштите на раду.

Све чланице, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, имају обавезу да периодично разматрају које би мере могле да се предузму да би се ратификовале одговарајуће конвенције МОП-а о безбедности и здрављу на раду (члан 2). Треба нагласити да Конвенција обавезује да државе чланице приликом формулисања националне политике, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, имају обавезу да промовишу основна начела, као што су: 1) процена професионалних ризика и опасности на раду; 2) борба против професионалних ризика или опасности на раду;

---

<sup>580</sup> Донет је Закон о потврђивању ове конвенције („Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09).

3) развој националне превентивне културе безбедности и здравља на раду, која укључује информисање, консултовање и обуку (члан 3).

Такође је императивно постављена обавеза да се на спровођење, праћење, евалуирање и периодично преиспитивање националног програма безбедности и здравља на раду у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, националним програмима мора: 1) промовисати развој националне превентивне културе безбедности и здравља; 2) допринесити заштити радника кроз елиминисање опасности од настанка професионалних повреда, болести и смртних случајева и промоције безбедности и здравља на радном месту.

Највиши национални органи имају обавезу да широко публикују и, до мере до које је могуће, званично одобравају и операционализују свој национални програм о безбедности на раду (члан 5).

Питање безбедности и заштите на раду регулисано је током низа година многобројним актима МОР-а, Европског комунитарног права<sup>581</sup> и низом регионалних и националних законских и подзаконских аката са основним циљем да се спрече односно смање повреде на раду, професионалне болести и друге несрећне последице које могу настати при раду на радном месту сваког запосленог радника, а нарочито на ризичним и по здравље опасним радним местима.

### **12.3. Безбедност и здравље на раду у нашем правном систему**

У нашем правном систему, Устава Републике Србије обезбеђују се посебна заштита на раду и посебни услови рада женама, омладини и инвалидима у складу са законским прописима (члан 60).

<sup>581</sup> Зборник радова: „Заштита права из радног односа“, ИП „Глосаријум“, Београд, 2008, стр. 243. Стојановић, В., у чланку „Заштита права инвалида на раду“, наводи да на тлу Европе, као регионална заједница делује Савет Европе, чије оснивање представља жељу овог региона да се уједине све европске земље и на регионалном нивоу обезбеде остваривање, уједначавање и заштиту људских права. Најзначајнији акти Савета Европе су: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, усвојена 1950. године, и Европска социјална повеља усвојена 1961. године. За наше законодавство посебно је значајна Европска социјална повеља која обухвата одређен каталог права са одговарајућом садржином сваког од тих права. Усвајањем ове повеље у наше законодавство, поред осталих унети су и темељни принципи, начела социјалне сигурности, тако да се усвајањем ревидираних делова Социјалне повеље и наше социјално законодавство проширивало и усклађивало са европским стандардима.



Општа заштита обухвата све запослене који су изложени или могу бити изложени опасностима или ризицима на послу. Њен смисао је да осигура безбедне услове рада и сачува здравље запослених.<sup>582</sup>

Безбедност и здравље на раду гарантују се низом системских закона, као што су Закон о раду, Закон о безбедности и здрављу на раду,<sup>583</sup> Закон о здравственој заштити, Закон о пензијском и инвалидском осигурању и другим законима и подзаконским прописима.

По Закону о раду запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом (члан 12. став 4). Запосленом се утврђује обавеза (члан 15. тачка 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље. Поред запосленог и на страни послодавца утврђује се обавеза (члан 16. тачка 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законским и другим прописима.

Заштита на раду обухвата све мере којима се стварају услови за сигуран и безбедан рад. У том смислу Закон о раду у члану 80. прописује опште мере

---

<sup>582</sup> Ивошевић, З., Ивошевић М., „Коментар Закона о раду – према стању законодавства од 29. јула 2014. године“, ЈП Службени гласник, Београд, 2015. стр. 203. „Циљеви заштите су безбедност и здравље на раду, што подразумева такве услове рада који што је више могуће смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом, тј. услове којима се обезбеђују физичка и психичка сигурност запосленог на радном месту. Послодавац има обавезу да донесе акт о процени ризика за сва радна места; утврди права обавезе и одговорности у питањима безбедности; осигура безбедност приступа простору рада; обезбеди медицинска, хигијенска, техничка и сва друга средства заштите, утврди и спроведе програме оспособљавања, успостави сарадњу са службама заштите у окружењу; идентификује и обележи изворе опасности и испуни све законске и подзаконске обавезе с циљем успостављања и унапређивања безбедних услова рада.

<sup>583</sup> Стојановић, В., „Заштита права из радног односа“ – Зборник радова, „ИП Глосаријум“, Београд, 2008, стр. 248. – „Заштита права инвалида на раду“ наводи да је Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, бр. 101/05) императивно предвидео мноштво аката које послодавац мора да донесе, као и да предузме низ радњи у циљу што потпуније заштите од могућег повређивања на радном месту, или спречавања наступања несреће на послу или професионалних болести. Такође мора да обезбеди спровођење обуке за лица која су задужена за спровођење заштите и безбедности радника на раду и наравно процене ризика за свако радно место; да спроведе прописана испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине. Код свих ових и других ненаведених задатака поставља се питање реалних материјалних могућности којима послодавац располаже да би заиста могао да испуни све наведене задатке и да их уредно сервисира у складу са наведеним законом.

Ако би послодавац успешно спровео све захтеве из наведеног закона тиме би спречио или смањено настајање узрока који доводе до инвалидности запослених.

заштите на раду утврђујући да запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом. Запослени се обавезује да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица. При томе запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Права и обавезе запосленог произилазе из обавеза и одговорности послодавца, а тичу се његовог учешћа у обезбеђивању и унапређивању безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да оформи органе, односно службу заштите на раду, у складу са законом.

Надзор над применом прописа у области заштите обезбеђује и врши инспекција при министарству надлежном за послове рада.

У сфери безбедности, нарочиту пажњу заслужују ризици, опасности, мере заштите и нормативи заштите<sup>584</sup>

На пословима на којима нису довољне опште мере заштите примењују се и посебне мере заштите, на промер код радова под земљом (рударство, тунелоградња), под водом (кесони, раоници и др.; хемијски процеси и др.). За обављање тих послова утврђују се посебни услови које запослени мора да испуњава, а то су, по правилу, здравствено, психофизичко стање и године живота.<sup>585</sup>

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање. У том смислу Закон о раду штити запосленог од наступања евентуалне инвалидности на раду. У Закона о раду (члана 81. став 2), обезбеђује се да запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у

---

<sup>584</sup> Ивошевић, З. и Ивошевић, М., „Коментар Закона о раду – према стању законодавства од 29.јула 2014. године, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2014, стр.204 – 205. „Све мере имају превентивно дејство, јер им је циљ да спрече повреде на раду, професионална обољења, инвалидности, смртне случајеве и друге негативне пратиоце радног процеса.“

<sup>585</sup> Милосављевић, Љ., „Коментар Закона о раду“, друго измењено и допуњено издање, Секос in, Београд, 2010, стр. 106–121.

складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Важећи Закон о безбедности и здрављу на раду јесте матични закон у сфери заштите запослених. Он поставља систем заштите, који образују: циљеви заштите, превентивне мере, обавезе и одговорности послодавца, права и обавезе запослених, организација заштите, органи заштите и надзор над применом прописа.<sup>586</sup>

Законом о безбедности и здрављу на раду уређује се спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом (члан 1). У даљој разради заштите права на безбедност и здравље на раду закон одређује које све категорије запослених лица и на којим радним местима имају право на заштиту издвајајући у посебном члану права на посебну заштиту на раду коју треба да уживају млади радници, жене и особе са инвалидитетом, као и професионално оболели радници. Законодавац предвиђа које све превентивне мере послодавци морају предузимати како би се постигао постављени циљ заштите здравља запослених. Тако су законом предвиђене опште и посебне обавезе послодавца које он мора да испуни, као и обавезе запослених да у складу са законом и посебним актима послодавца предузимају све наложене мере заштите на раду.

Сходно врсти делатности која се код послодавца обавља, послодавац је по закону дужан да ангажује службу медицине рада која је дужна да обавља послове прецизно утврђене законом (члан 41). Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду; уколико код послодавца има више од 50 запослених, послодавац је дужан да формира одбор за безбедност и здравље на раду (формира се као посебан орган) и именује најмање једног свог представника. У склопу низа обавеза које за послодавца одређује наведени закон, послодавац је дужан да повреду на раду<sup>587</sup>

---

<sup>586</sup> Ивошевић, З., Ивошевић М., „Коментар Закона о раду – према стању законодавства“, од 29. јула 2014. године“, ЈП Службени гласник, Београд, 2015,

<sup>587</sup> У Републици Србији у 2014. години планира се увођење јединственог регистра повреде на раду, што ће допринети побољшању заштите запослених и бољој примени превентивних мера за безбедан

пријави надлежној инспекцији као и органу унутрашњих послова сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду или професионално обољење. Послодавац је такође дужан да запослене осигура од повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Значај који се придаје овој врсти заштите запослених показује и наведеним Законом о безбедности и здрављу на раду образована Управа за безбедност и здравље на раду која обавља послове државне управе са циљем унапређивања и развоја безбедности и здравља на раду, односно смањења повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Министарство надлежно за послове рада врши надзор (преко инспекција рада) над применом закона и прописа донетих на основу закона, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, прописаним општим актима послодавца, колективним уговорима или уговором о раду. За непоштовање одредаба закона и других аката заснованих на овом закону предвиђене су и одговарајуће, врло строге казнене мере.

	Евидентиране тешке повреде на раду	Процентуално	Евидентиране лаке повреде на раду	Процентуално
<b>Укупно</b>	32	100,00%	262	100,00%
<b>Металски комплекс</b>	7	21,88%	163	62,21%
<b>Грађевинска индустрија</b>	7	21,88%	163	62,21%
<b>Пољопривредна и прехранб. инд.</b>	11	34,38	55	20,99%
<b>Хемија и неметали</b>	2	6,25%	18	6,87%

*Табела број 24. Повреде на раду евидентиране у 2009. години<sup>588</sup>*

и здрав рад. Регистар је већ више месеци у пилот-фази истраживања у региону Ваљева, а план је да примена у читавој Србији почне 1. јуна 2014. године. Систем ће повезати здравствене установе, послодавце, инспекције рада, експерте, министарства, фондове ПИО и РФЗО, а приступ подацима имаће и медији. Од јануара до маја 2013. године у Србији су пријављене 282 повреде на раду (посета сајту: [www.ninamedia.rs](http://www.ninamedia.rs), дана 5. 7. 2013).

<sup>588</sup> Резултати спроведеног пројекта Уније послодавца Србије у сарадњи са репрезентативним синдикатима Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикат „Независност“, под покровитељством Канцеларије Swiss labour Assistance SLA у Београду, под називом „Евидентирање закључених појединачних колективних уговора на подручју Републике Србије у

	Ужице	Лесковац	Шабац	Крагујевац	Београд
Постоји Акт о процени ризика	77,78%	75,00%	88,89%	68,42%	42,86%
КУ или посебни акти	77,78%	100,00%	94,44%	21,05%	42,86%
Формиран је Одбор за безбедност	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%
Осигурање у случају колект. незгоде	88,89%	75,00%	88,89%	15,79%	64,29%
Медицина рада у оквиру предузећа	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%

**Табела број 25. Безбедност и здравље на раду по градовима (у складу са обавезама из Закона о безбедности и здрављу на раду) по спроведеној анкети**

Табеларни подаци о безбедности и здрављу на раду показују, између осталог, да постоји медицина рада у оквиру предузећа једино у Београду, и то у једном привредном друштву у металском комплексу и једном у хемији и неметалима.

Резултати из наведеног пројекта показују једну незавидну слику недовољне примене одредаба наведеног закона и небриге око спровођења неопходних мера безбедности и здравља на раду и самим тим отворен пут ка повећаној опасности од стицања инвалидитета на раду.

---

граната металског комплекса, хемије, 62,21% неметала, пољопривредних производа, грађевине и индустрије грађевинског материјала“, спроведен за подручје градова Шапца, Лесковца, Ужица, Крагујевца и Београда.

У анкетираним привредним друштвима укупно је запослено 29.123 лица, од тога је 13.930 мушкараца, 3.522 жене, 1.104 младих до 30 година. Од 64 анкетираних привредних субјекта, 40 је пријавило да запошљава само 423 инвалида рада.

## **XIII. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ЗДРАВСТВЕНОЈ ЗАШТИТИ**

### **13.1. Увод**

Једно од основних људских права је право на здравствену заштиту која се гарантује највишим правним актима једне државе. У нашем правном сиситему Уставом је загарантовано право грађана Републике Србије на здравствену заштиту (члан 68).

Систем здравствене заштите уређен је Законом о здравственој заштити,<sup>589</sup> Законом о здравственом осигурању,<sup>590</sup> Законом о заштити становништва од заразних болести,<sup>591</sup> Законом о лековима и медицинским средствима,<sup>592</sup> Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање,<sup>593</sup> Правилником о условима и начину остваривања из здравственог осигурања,<sup>594</sup> Уредбом о обиму и садржају здравствене заштите становништва,<sup>595</sup> Одлуком о учешћу осигураних лица у трошковима здравствене заштите,<sup>596</sup> Правилником о садржају и обиму права на здравствену заштиту из обавезног здравственог осигурања и о партиципацији за 2015.годину<sup>597</sup>, као и другим законима и

---

<sup>589</sup> „Службени гласник РС“, бр. 107/05, 79/09, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 и 45/13.

<sup>590</sup> „Службени гласник РС“, бр. 107/05, 109/05, испр. 57/11, 110/12, 99/14, 123/14 и 126/14-одлука УС, 99/14.

<sup>591</sup> „Службени гласник РС“, бр. 125/04.

<sup>592</sup> „Службени гласник РС“, бр. 30/10 и 107/12.

<sup>593</sup> „Службени гласник РС“, бр. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 7/12, 8/13, 47/13, 108/13 и 6/14.

<sup>594</sup> „Службени гласник РС“, бр. 44/99, 37/02, 62/03, 1/04, 43/04, 44/05, 109/05, 68/06 и 119/06.

<sup>595</sup> „Службени гласник РС“, бр. 43/93.

<sup>596</sup> „Службени гласник РС“, бр. 83/04, 118/04, 75/05, 18/06 и 1/07.

<sup>597</sup> „Службени гласник РС“, бр. 1/15. Наведеним правилником за 2015.годину, уређен је садржај и обим права на здравствену заштиту за поједине врсте здравствених услуга и поједине врсте болести, проценат плаћања из средстава обавезног здравственог осигурања, до пуне цене здравствене услуге, проценат плаћања осигураног лица, начин и поступак наплаћивања партиципације и повраћај средстава уплаћених изнад највишег годишњег износа, односно највишег износа партиципације по одређеној врсти здравствене услуге у 2015.години. Сви наведени елементи усклађују се са годишњим Планом здравствене заштите као и са Финансијским планом Републички фонд за здравствено осигурање Републике Србије.

подзаконским актима који се примењују у појединим областима здравствене заштите.

Здравствена заштита је организована и свеукупна делатност друштва на очувању и унапређењу здравља грађана, спречавању, сузбијању и раном откривању болести, повреда и других поремећаја здравља и благовременом и ефикасном лечењу и рехабилитацији. Здравствена заштита остварује се у здравственој установи, на радном месту, у стану грађана, на другом месту када за то постоји потреба<sup>598</sup>.

Занимљиво је напоменути да је здравствена заштита у нашој земљи била регулисана у оквиру система социјалне заштите, као њен значајан део. Првобитна правна регулатива односила се на категорију запосленог становништва, док су касније њоме биле обухваћени и остали слојеви становништва. Законом о здравственом осигурању, који је претрпео више измена и допуна, пре свега дефинисане су категорије лица које остварују обавезно здравствено осигурање.<sup>599</sup>

У области здравствене заштите постоји низ закона и подзаконских аката који регулишу здравствену заштиту особа са инвалидитетом, дијагностиковање, лечење и рехабилитацију уз обезбеђење ортопедских помагала, медицинских инструмената и остале опреме.<sup>600</sup>

Све чешће се у јавности чује иницијатива да се обавезно здравствено осигурање односи на целокупно становништво или бар на најмлађу и на најстарију популацију становништва. Тема је свакако интересантна и пре свега заштитног и хуманог карактера. Насупрот овој хуманој идеји стоји питање њеног остварења, пре свега имајући у виду сазнање да нема недовољно материјалних средстава у буџету државе за њено остварење.

---

<sup>598</sup> Видети на сајту: : <http://osi.rs/prava5.html>. (Пристап сајту 17.07.2013.године).

<sup>599</sup> Петровић, Ј., „Однос друштва према инвалидима – студија случаја“, део докторске дисертације, у изради, одобрена на Филозофском факултету у Београду, УДК 342.7-056.26, Ниш, 2004, стр. 407.

<sup>600</sup> Исто.

## **13.2. Права из здравственог осигурања**

Најважнија права по Закону о здравственом осигурању јесу: 1) право на здравствену заштиту; 2) право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад; 3) право на накнаду путних трошкова у вези са коришћењем здравствене заштите (чланови: 33. 73. и 104. наведеног закона).

## **13.3. Право на здравствену заштиту**

Здравствена заштита и систем здравства уређени су Законом о здравственој заштити, који предвиђа да се ради обезбеђења права грађана на здравствену заштиту оснивају здравствене установе, као и да су примарном здравственом заштитом обухваћене следеће категорије: 1) деца до навршене 15. године, односно до 25. године живота, уколико су на редовном школовању; 2) жене у вези са планирањем породице, трудноћом, порођајем и материнством; 3) лица старија од 65. година живота, хендикепирана и инвалидна лица.

Здравствена заштита обухвата: 1) медицинске мере и поступке за унапређење здравственог стања, односно спречавање, сузбијање и рано откривање болести и других поремећаја здравља; 2) лекарске прегледе и друге врсте медицинске помоћи у циљу утврђивања, праћења и проверавања здравственог стања; 3) лечење оболелих и повређених и друге врсте медицинске помоћи; 4) превенцију и лечење болести уста и зуба; 5) медицинску рехабилитацију у амбулантно-поликлиничким и стационарним условима; 6) протезе, ортопедска и друга помагала, помоћне и санитарне справе, стоматопротетску помоћ и стоматолошки материјал.

У остале видове здравствене заштите спадају: 1) хитна медицинска помоћ – пружа се у свакој здравственој установи као и ван здравствене установе са упутом или без упута изабраног лекара и у случају кад осигураник није у могућности да поднесе доказ о својству осигураника; 2) кућно лечење – остварује се у случају када оболели или повређени због стања у коме се налази не може да



користи амбулантне услуге (непокретан, ограничено покретан, фебрилан и др.), а смештај у болницу није неопходан.

Осигуранику као и особи са инвалидитетом обезбеђују се протезе, ортопедска и друга помагала, помоћне и санитарне справе, стоматопротетска помоћ и стоматолошки материјал, на терет средстава обавезног осигурања у складу са прописаним условима и начином кад организације са којом Завод за здравствено осигурање има уговор о изради и испоруци ових средстава.

Изузетно, осигураник може, уз претходно одобрење филијале Завода за здравствено осигурање, да набави протетичко или ортотичко средство код других радних организација, с тим што филијала Завода за здравствено осигурање не сноси трошкове транспорта. Уколико осигураник набави протетичко или ортотичко средство код других радних организација, филијала Завода за здравствено осигурање признаје трошкове набавке ортотичких или протетичких средстава у висини утврђеној за подручје матичне филијале. Правилник о индикацијама за ортотичка и протетичка средства<sup>601</sup> утврђује индикације за протетичка и ортотичка помагала, санитарне справе, очна, слушна и друга помагала, стандарде за материјале од којих се израђују ова помагала, рокове трајања ових помагала, рокове за израду ових помагала, услове за израду помагала пре истека утврђених рокова и друго. Помагала утврђена овим правилником обезбеђују се осигураним лицима Републичког завода за здравствено осигурање на терет средстава обавезног здравственог осигурања. Такође је одредбама овог правилника утврђено да се за одређена хируршка помагала, која се уграђују у организам, не плаћа порез на промет.

Прописано је да се учешћа ослобађају следећа осигурана лица: 1) деца и школска деца до 18 година старости; 2) жене у току трудноће и порођаја и шест месеци после порођаја; 3) ратни војни инвалиди којима је то својство утврђено по савезним прописима и са њима изједначена лица, само за лекове и 4) слепа лица и трајно непокретна лица (оболели од квадриплегије, параплегије, хемиплегије), као и лица која остварују накнаду за туђу помоћ и негу.

---

<sup>601</sup> „Службени гласник РС“, бр. 30/90.

Осигурана лица оболела од церебралне парализе, мултипле склерозе, прогресивних мишићних болести, епилепсије и психоза такође се ослобађају учешћа у трошковима здравствене заштите које се остварује на основу здравствене књижице и потврде надлежног органа, у зависности од тога које се право жели остварити.

Ратним војним инвалидима, цивилним инвалидима рата, слепим лицима и трајно непокретним лицима, као и лицима која остварују новчану накнаду за туђу негу и помоћ, добровољним даваоцима крви, деци и школској деци до 18 година старости, жени у току трудноће и порођаја и шест месеци после порођаја обезбеђује се здравствена заштита у пуном износу од средстава обавезног здравственог осигурања.

Здравствена заштита која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања у пуном износу без плаћања партиципације и односи се и на преглед, лечење и рехабилитацију оних особа које су претрпеле повреду на раду или стекле професионалну болест као и слепа лица, трајно непокретна лица као и она лица која остварују новчану накнаду за туђу помоћ и негу, затим ратни војни инвалиди, мирнодопски војни инвалиди, цивилни инвалиди рата, особе са инвалидитетом као и ментално недовољно развијена лица (чланови: 20, 22 и 23 напред наведеног Правилника...за 2015.годину)<sup>602</sup>.

Под особама са инвалидитетом, у смислу прописа о здравственој заштити и ослобађању од плаћања за пружање одређених здравствених услуга, односно чије лечење и рехабилитација иде на терет средстава обавезног здравственог осигурања, подразумевају се оне собе које су тако декларисане по прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

---

<sup>602</sup> Напредн наведени Правилник о садржају и обиму права на здравствену заштиту из обавезног здравственог осигурања и партиципацији за 2015.годину („Службени гласник РС“, бр. 1/15).

## XIV. ВАСПИТАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

### 14.1. Увод

У Стандардним правилима УН за изједначавање могућности које се пружају инвалидима садржана су 22 правила међу којима је и правило број 6, којим се државама потписницама препоручује да образовање особа са инвалидитетом на свим нивоима, као важан сегмент интеграције у друштво таквих особа, обухвати највећи могући број како деце, тако и одраслих, и то по могућству у оквиру редовног школовања, осим у случајевима када је неопходан специјални вид образовања – који одговара општим способностима лица са инвалидитетом.

Неки подаци добијени од надлежних органа УН (Унеско) показују да 20% деце са инвалидитетом у земљама у развоју не похађа школу. Глобална стопа писмености за мушкарце са инвалидитетом износи само 3%, а 1% за жене са инвалидитетом, према истраживању УНДП 1998. У земљама ОЕЦД-а студенти са хендикепом у високом образовању и даље су мало заступљени, мада је њихов број у порасту, наводи ОЕЦД.<sup>603</sup>

У Републици Србији, целокупан систем образовања уређен је Законом о основама система образовања и васпитања<sup>604</sup> као основним законом. По одредбама овог закона, деца са сметњама у развоју, без обзира на врсту и категорију сметњи, правно су изједначена са децом која немају сметње у развоју, односно пружена им је могућност да се образују заједно са осталом децом, у складу са својим способностима.

---

<sup>603</sup> United Nations – Enable, „Развој и људска права за све“ – Публикација о правима лица са инвалидитетом, [www.un.org/disabilities/default.asp?id=18](http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18), приступљено сајту 23. 5. 2013. године.

<sup>604</sup> „Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11, 55/13.

## **14.2. Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2020. године<sup>605</sup>**

Влада Републике Србије усвојила је Стратегију развоја образовања и васпитања у Србији до 2020. године. Стратегија је разрадила образовање и васпитање припадника националних мањина, обдарених и талентованих ученика и студената и особа са инвалидитетом и сметњама у развоју, особа са тешкоћама у учењу и особа из дефаворизованих средина. Особе са инвалидитетом и сметњама у развоју, са тешкоћама у учењу и особе из дефаворизованих средина имају пуно право на квалитетно образовање и васпитање, уз уважавање њихових специфичности.

Као основно стратешко опредељење за инклузиван приступ образовању, који ће се примењивати кроз два модела образовања, Стратегија предвиђа: 1) инклузивно образовање и 2) специјално образовање.

Модел инклузивног образовања (укључивање ове категорије деце у васпитне групе у предшколским установама и одељења редовних школа) примењивао би се, по правилу, на све особе које спадају у категорије особа из дефаворизованих средина (друштвених група), за све особе са тешкоћама у учењу и за све особе са сметњама у развоју за које је то решење најповољније.

Специјално образовање, по наведеној Стратегији (образовање у специјалним васпитно-образовним установама и програмима), примењивало би се на ову категорију деце и ученика на основу мишљења стручњака (лекара, педијатара, дечјих психијатара, психолога, дефектолога и педагога).

Инклузивни приступ образовању и васпитању ове категорије деце и ученика ствара основу за формирање и развој солидарности и узајамног поштовања, толеранције, отворености према другом и другачијем и превентиву за спречавање предрасуда и стереотипа у мишљењу и понашању.

Акционим планом реализоваће се циљеви постављени овим документом тако што ће бити дефинисане конкретне мере, носиоци активности, рокови за

<sup>605</sup> „Службени гласник РС“, бр. 107/12.

реализацију активности и потребна средства која ће се обезбедити из буџета Републике Србије.

Поред наведеног системског закона, који уређује систем образовања и васпитања, ову област такође уређују и Закон о основном образовању<sup>606</sup> Закон о средњој школи,<sup>607</sup> Закон о високом образовању,<sup>608</sup> Одлука о критеријумима за разврставање деце ометене у развоју и начину рада комисије за преглед деце ометене у развоју.<sup>609</sup>

Основним законом, делатност образовања и васпитања обавља се као: 1) предшколско васпитање и образовање; 2) основношколско васпитање и образовање; 3) средњошколско васпитање и образовање; 4) универзитетско образовање.

Грађанима Републике Србије Уставом и законом зајемчена је једнакост у остваривању права на образовање и васпитање, без обзира на пол, расу, националну, верску и језичку припадност, узраст, физичку и психичку конституцију, социјално и културно порекло, имовно стање, политичко опредељење или друго лично својство.

У нашем систему васпитања и образовања мањим групама деце и младих са сметњама у развоју пружена је могућност образовања у вртићима, основним и средњим школама, високошколским установама и на факултетима, као и у посебним институцијама, где су програми и методе васпитно-образовног рада прилагођени одређеним групама у односу на специфичност њихових инвалидности.

У Републици Србији постоје посебне школе за децу са сметњама у психофизичком развоју. Када се утврди одступање у менталном и телесном развоју беба, родитељи се упућују у специјализоване установе или посебне заводе.

У предшколском периоду најпотребније је да дете са сметњама у развоју прегледа посебна група стручњака која се као Комисија за категоризацију изјашњава о стању менталног и телесног здравља детета и даје свој налаз и мишљење о томе. У налазу се наводе врсте и степен инвалидности, као и препорука

<sup>606</sup> „Службени гласник РС“, бр. 50/2013.

<sup>607</sup> „Службени гласник РС“, бр. 50/92, 53/93, 67/93, 48/94, 24/96, 23/02, 25/02, 62/03 и 64/03.

<sup>608</sup> „Службени гласник РС“, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12 и 89/13.

<sup>609</sup> „Службени гласник РС“, бр. 16/86.

за најпримеренији начин васпитања и образовања детета ометеног у развоју. Далеко највећи број деце са различитим обликом инвалидитета, на основу прегледа Комисије за разврставање, почињу образовање у специјалним школама ван места у којима живе са родитељима, што их даље води путем одвојеног живота, чиме им се ускраћује право на квалитетно образовање, развијање и породични живот. Данас у Србији постоји воља да се ова ситуација промени, али промене су и даље споре и за велики број деце стижу прекасно, па треба учинити све да се примене постојећа законска решења како би што већи број деце добио шансу за редовно школовање и тиме бољу будућност.<sup>610</sup>

### 14.3. Основношколско и средњошколско образовање

Основно школско образовање је обавезно и бесплатно. Лица са сметњама у развоју, одрасла и лица са посебним способностима имају право на образовање и васпитање које уважава њихове посебне образовне и васпитне потребе, у складу са овим и посебним законом. Делатност у основном образовању и васпитању обавља основна школа, основна школа за образовање одраслих, основна музичка, односно балетска школа и основна школа за образовање ученика са сметњама у развоју.

Основна школа остварује школски програм, а може остваривати и прилагођен школски програм за ученике и одрасле са сметњама у развоју и посебан школски програм за образовање одраслих. Основно образовање деце са сметњама у развоју траје до осам година и остварује се у складу са школским програмом основне школе или посебним програмом. Ученик ометен у развоју може стицати основно образовање и васпитање и после навршених 19 година живота. Закон о основној школи прописује да дете ометено у развоју стиче основно образовање и

---

565 Видети: Гајин С.(ур), Кочић-Митачек, В., „Из круга“, „Дискриминација особа са инвалидитетом II“, 2009, стр. 22.

васпитање у складу са овим законом и уписује се у школу на основу решења којим се утврђују врста и степен ометености у развоју.<sup>611</sup>

Деца ометена у развоју, у смислу Закона о основној школи, јесу: 1) деца са телесним и чулним оштећењима (телесно-инвалидна, слепа и слабовида и глува и наглува деца); 2) ментално ометена деца (лако, умерено, теже и тешко ментално ометена деца); 3) лица вишеструко ометена у развоју (са две и више ометености, деца са аутизмом и др.).

Утврђивање врсте и степена ометености у развоју врши се на основу предлога лекарске комисије. Родитељ је дужан да упише дете у школу одређену коначним решењем о разврставању. Деца са сметњама у развоју могу да се школују у редовним школама, али у школама са прилагођеним програмима и у посебним заводима. Родитељи детета са сметњама у развоју могу свог ђака да упишу у редовну основну школу по територијалном принципу, дакле, најближе месту њиховог становања. Уколико школа не задовољава предуслове за неометано праћење наставе таквог детета, родитељи могу да упишу дете у школу која је наведена као алтернатива. На жељу родитеља или мишљење стручне комисије детету се може померити полазак у школу за једну годину уколико се утврди да дете није спремно за такав корак. Деца са сметњама у развоју имају право на бесплатан превоз од школе до куће и обрнуто. За ученике који нису у могућности да похађају школу постоји и могућност спровођења наставе у кући. Продужен боравак у основној школи такође постоји као једна од могућности за ученика са сметњама у развоју који похађа основну школу.<sup>612</sup>

Законом о средњем образовању прописана је могућност средњег образовања, односно образовање и оспособљавање за рад редовних ученика ометених у развоју. У школу за ученике ометене у развоју уписује се дете на основу решења којим се утврђују врста и степен ометености у развоју, а које доноси општинска управа у складу са законом. Срењошколско образовање ученика са сметњама у развоју траје две, три или четири године, у складу са школским

---

<sup>611</sup> Из „Водича кроз права особа са инвалидитетом у Републици Србији“, Министарство рада и социјалне политике, Београд, 2008, стр. 24–27.

<sup>612</sup> Исто.

програмом опште, средње стручне школе или средње школе за ученике са сметњама у развоју.<sup>613</sup>

Постојећи систем образовања деце и омладине са сметњама у развоју организован је у три основна облика: школе за ученике са сметњама у развоју; посебна одељења при редовним школама и одељења редовних школа. У прва два облика систем је организован тако да се деца са истом врстом ометености издвајају у посебне школе или посебна одељења. Остала деца са ометеношћу или неком другом врстом посебних потреба налазе се у одељењима редовних школа заједно са осталом децом, али без одговарајуће подршке.<sup>614</sup>

### **14.3.1. Упоредноправни приказ прописа којима се уређује образовања деце са сметњама у развоју у неким европским земљама<sup>615</sup>**

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију и Завод за унапређење васпитања и образовања сачинили су публикацију о квантитативној анализи образовања деце са сметњама у развоју у неким европским земљама.<sup>616</sup> Земље на различите начине приступају законским решењима када је реч о ученицима са посебним образовним потребама. Неке земље као што су Израел и Финска имају посебне законе који се искључиво баве ученицима са посебним образовним потребама, док друге земље, а међу њима и Србија, то питање решавају у оквиру општих законских аката.

Закон о посебним образовним потребама у Финској из 2001. године повећао је права ученика са посебним образовним потребама да се образују у

---

<sup>613</sup> Исто.

<sup>614</sup> Николић, Г., Рапајић, Д., Недовић, Г. (и група аутора) „Стандарди и индикатори инклузивног образовања – истраживања у специјалној едукацији и рехабилитацији“, едиција – радови и монографије, „Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију Универзитета у Београду“, 2009, стр. 435–452.

<sup>615</sup> Исто.

<sup>616</sup> Николић, Г., Рапајић, Д., Недовић, Г., и Голубовић, С., *Сметње и поремећаји код деце ометене у развоју*, Дефектолошки факултет Универзитета у Београду, 2005, стр. 23–60.



редовним школама. Закон налаже да школе постану доступније ученицима са посебним образовним потребама. Он је знатно повећао овлашћење локалним властима и школама у доношењу одлука, тако да се о радним сатима запослених одлуке доносе на локалном нивоу. Инклузивна одељења такође немају више од 20 ученика, а асистенти наставницима су волонтери који су најчешће студенти наставничких факултета који паузирају годину или чекају посао.

У Енглеској и Велсу све државне школе финансирају њихове локалне заједнице, које у том смислу морају имати тачан број ученика како би се школама пружила додатна материјална помоћ која зависи од броја ученика са посебним образовним потребама, што значи да је финансирање *per capita* или по ученику. Законом су у Енглеској дефинисани и стандарди знања које ученици треба да постигну након одређених нивоа. Дефинисана је и обавеза школа да упише свако дете ако родитељ жели да његово дете без обзира на посебне образовне потребе упише редовну школу.

У Француској се ученици са посебним образовним потребама поред редовне школе образују и у специјализованим установама које су под надлежношћу Министарства просвете и Министарства здравља. Француски закон обавезује редовне школе да отварају такозвана интегрисана одељења које похађају ученици са посебним образовним потребама. У тим одељењима се примењују посебно прилагођени програми. На нивоу средње школе предвиђено је отварање посебних секција за посебно прилагођену општу и стручну наставу коју похађају ученици са озбиљним тешкоћама у учењу.

У Грчкој закон подржава специјално образовање и тежњу да се одређени број деце систематски припрема за интеграцију у редован систем.

У Немачкој је законом предвиђено школовање ученика са посебним образовним потребама у специјалним школама, али су уведени и обавезни програми за подстицање интеграције ових ученика у редовне школе.

У Данској је ситуација специфичнија, пошто се не прибегава поступку категоризације деце при упису у школу, већ се као, и у Норвешкој и Великој Британији, приступа директној анализи стварних потреба ученика. У њиховом систему образовања препознају се ученици којима је потребна интензивна

специјална образовна подршка (ту у просеку спада 1% ученика) и ученици којима је потребна мање екстензивна образовна подршка (ту спада 12% ученика).

У Данској је циљ да се деци са сметњама у развоју и социјалним тешкоћама обезбеди настава по диференцираном принципу. Интеграција је главни организациони принцип који се реализује у мањим групама и уз сталну подршку асистената у настави.

Норвешка искуства говоре да се деца са сметњама у развоју, сходно закону, укључују у редовне локалне школе. Како је школски систем Норвешке децентрализован, локалне заједнице су дужне да спроводе законске одредбе које се односе на право деце са сметњама у развоју да се школују са својим здравим вршњацима. Истовремено, у Норвешкој постоје и специјалне школе за ученике са сметњама у развоју. Наставник из специјалне школе ради на изради индивидуалног програмског садржаја за ученика са сметњама у развоју у редовној школи. Ту су још и медицинска сестра и физиотерапеут који раде са ученицима са моторичким сметњама.

Кад је у питању укључивање деце са сметњама у развоју у редовне школе, неопходно је, поред утврђивања броја деце, врсте и степена ометености, утврдити индикаторе који су мерљиви. На тај начин је могуће говорити о успешности односно неуспешности неког приступа односно процеса у раду са ученицима.

#### **14.4. Универзитетско образовање**

Право на образовање је детаљно уређено Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом. У члану 24. Конвенција афирмише право особа са инвалидитетом<sup>617</sup> на образовање без дискриминације и на основу једнакости са другима, дајући приоритет инклузивном образовању. Истим чланом Конвенције апострофирана је и могућност учења знаковног језика за ученике са инвалидитетом

<sup>617</sup> Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС – Међународни уговори“ бр. 42/2009). Конвенција је усвојена на 61. заседању Генералне Скупштине Уједињених нација, на седници од 13. децембра 2006. године.

и обавеза држава да осигурају обуку знаковног језика за наставни кадар и особље које ће радити са глувим ученицима.

Високошколска установа може организовати наставу или део наставе тако да она буде прилагођена студентима са инвалидитетом, на пример, укључивањем тумача за знаковни језик. На испиту, међутим, установа је законски обавезна да се прилагоди потребама студената. Високошколске установе могу самоиницијативно проширити круг права која пружају студентима са инвалидитетом (закон обавезује да се обезбеде одговарајуће косе рампе које користе студенти са инвалидским колицима).

Београдски универзитет то ради посредством Центра за студенте са хендикепом, који је намењен студентима са оштећеним видом или слухом, тешкоћама у учењу или говору и оболелим од хроничних болести попут дијабетеса и епилепсије. Улога Центра је да овим особама помогне при упису, пружи им информације о њиховим правима и могућностима, помогне при решавању проблема у току студирања и да им по завршетку студија помогне да се запосле.

Право на републичку стипендију имају ученици средњих школа, виших стручних школа и факултета. Основни критеријуми за добијање стипендије су висина прихода по члану домаћинства, успех на студијама, односно школски успех и година студирања односно разред средње школе.

Студенти са сметњама у развоју могу да остваре и право на боравак у студентском дому.<sup>618</sup> За остваривање овог права потребно је да студент лекарској комисији у оквиру Студентске поликлинике преда одговарајућу лекарску документацију.

Осим права на смештај у студентски дом за студенте ометене у развоју, студент може остварити право на пратиоца који би с њим боравио у дому за време студија. За остваривање овог права, такође је потребна одлука лекарске комисије. Субвенционисање исхране студента се реализује током целе школске односно студентске године, у време трајања предавања и студијских обавеза.

На универзитетима у Србији студира мали број особа са инвалидитетом, али њихов број последњих година расте. Прецизних статистичких података о

---

<sup>618</sup> За студенте са сметњама у развоју дом „Мика Митровић“ у Београду.

њиховом броју нема, али се процењује да их је неколико стотина, што показују подаци са неколико факултета и удружења студената са инвалидитетом у Србији. Факултети углавном настоје да обезбеде приступ зградама и побољшању услове за учење, а неки у томе предњаче попут Правног факултета у Београду. Међутим, често настава и уџбеници нису прилагођени потребама студената са инвалидитетом, што је углавном последица недостатка средстава. На Београдском универзитету студира око 300 студената са инвалидитетом, што је изузетно мали број, кажу у Центру за студенте са хендикепом који је основан 2008. године у склопу Београдског универзитета како би пружио подршку студентима са хендикепом.<sup>619</sup>

---

<sup>619</sup> Видети сајт: [www.inkluzija.gov.rs/?p=17779](http://www.inkluzija.gov.rs/?p=17779) (приступљено сајту 12. 8. 2013). Од укупног броја студената са инвалидитетом на Београдском универзитету, око 30% студената користи колича или се отежано креће, око 20% има делимично или потпуно оштећење вида, са делимично или потпуно оштећеним слухом има око 10% студената, колико их је и са значајним тешкоћама насталим због оштећења срца, тумора и других обољења. Највећи број студената студира на Правном факултету и Факултету за специјалну едукацију и рехабилитацију. Међутим, није занемарљив ни број студената на осталим факултетима, као што су Факултет политичких наука, Филозофски факултет и Факултет за безбедност.

Са највећим тешкоћама суочавају се студенти са оштећеним слухом, јер на факултетима нема тумача знаковног језика и веома им је тешко да прате предавања.

## **XV. ОСОБЕ СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У ПРОПИСИМА О ОПЕНЗИЈСКОМ И ИНВАЛИДСКОМ ОСИГУРАЊУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

### **15.1. Осврт на нека права особа са инвалидитетом по ранијим прописима**

О правима особа са инвалидитетом из пензијског и инвалидског осигурања бавили смо се у делу рада који говори о историском аспекту развоја прописа из инвалидског осигурања у правним системима држава које су постојале на овим просторима.

У последњих неколико деценија више пута су доношени закони о пензијском и инвалидском осигурању који су познавали више категорија инвалидности. Сходно томе, закони су, са одређеним модалитетима, обезбеђивали или пензију (за прву категорију инвалидности) или за остале категорије (другу и трећу категорију инвалидности) одговарајући део зараде остварене на радном месту и накнаду зараде за онај део неостварене зараде на радном месту. Тадашњи прописи су до 2003. године неспорно штитили инвалиде рада и обезбеђивали поред права на рад и право на правичну накнаду која је надомештала део изгубљене радне способности настале на радном месту услед болести, повреде на раду, професионалне болести или несреће на послу.

Поред ових права, закони и подзаконски акти омогућавали су инвалиду рада да због насталог степена инвалидности може да оствари и нека друга права под одређеним прописаним условима, и то: 1) право на инвалиднину (због постојања телесног оштећења); 2) право на добијање стана; 3) право на професионалну рехабилитацију; 4) право на дошколовавање и преквалификацију; 5) право на бањско и климатско лечење; 6) право на медицинску рехабилитацију у здравственим установама; 7) право на ортопедска и друга медицинска помагала; 8) право на трошкове додатног лечења и смештаја у одговарајућим установама стационарног типа.

Сва наведена права особа са инвалидитетом по правилу остваривала је на терет тадашњих фондова пензијског и инвалидског осигурања, фондова здравственог осигурања, националне службе за запошљавање, фондова локалне самоуправе и других установа и организација.

Као пример прописа који је утврђивао право радника из инвалидског осигурања навешћемо закон из 1958. године.<sup>620</sup>

Према Закону о инвалидском осигурању,<sup>621</sup> основ за стицање права из инвалидског осигурања јесте инвалидност, телесно оштећење или непосредна опасност од наступања инвалидности у вези са радом на одређеном радном месту. Овај закон познавао је три категорије инвалидности. У прву категорију инвалидности сврставани су они који су потпуно неспособни за вршење свог посла и другог одговарајућег посла а који су у таквом здравственом стању да се мерама професионалне рехабилитације не могу оспособити за вршење таквог посла.

У другу категорију инвалидности, сврставани су осигураници само делимично способни за вршење било свог, било другог одговарајућег посла, а која се професионалном рехабилитацијом не могу оспособити за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу.

У трећу категорију инвалидности, сврставани су осигураници који су потпуно неспособни или само делимично способни за вршење свог посла, а способни су да раде са пуним радним временом на другом одговарајућем послу, или да се професионалном рехабилитацијом могу оспособити за такав рад.

Као што се види, овај закон је при утврђивању инвалидности и разврставању осигураника у одређене категорије оцењивао да ли постоји делимична радна способност инвалида за рад, као и услови за његово оспособљавање, или постоји потпуна неспособност и немогућност оспособљавања за други одговарајући посао.

Према одредбама наведеног закона постојало је: 1) право на инвалидску пензију; 2) право на инвалиднину за настало телесно оштећење; 3) право на професионалну рехабилитацију; 4) право на материјално обезбеђење, 5) право на

---

<sup>620</sup> Зборник радова „Заштита права из радног односа“, ИП „Глосаријум“, 2008, Стојановић, В., стр. 246.

<sup>621</sup> „Службени гласник ФНРЈ“, бр. 49/58, 27/59 и 53/62.

запослење; 6) право на привремену накнаду до ступања на одговарајући посао на који је упућен; 7) накнада због запослења са скраћеним радним временом; 8) накнада због мањег личног дохотка на другом послу.

Наведени закон пружао је висок степен заштите особама са инвалидитетом.

Распадом бивше СФРЈ, стварањем нових самосталних држава на њеној некадашњој територији, смањењем материјалних могућности нове државе Републике Србије, донети су прописи у овој области који се усклађују са европским стандардима и захтевима савременог светског правног поретка, тако да се на новим основама утврђују права особа са инвалидитетом.

## **15.2. Права из пензијског и инвалидског осигурања по важећим прописима**

Права из пензијског и инвалидског осигурања гарантована су Уставом Републике Србије а предвиђена Законом о пензијском и инвалидском осигурању о којима смо у овом раду више пута говорили. Пензијско и инвалидско осигурање обезбеђује и спроводи Фонд за пензијско и инвалидско осигурање, преко мреже својих филијала и испостава.

Пензијско и инвалидско осигурање обухвата обавезно осигурање које је уређено Законом о пензијском и инвалидском осигурању као и добровољно пензијско<sup>622</sup> и инвалидско осигурање, које је уговорног типа и које овај закон само најављује. Добровољно пензијско и инвалидско осигурање уређује Закон о

---

<sup>622</sup> Чланом 16. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04-УС, 84/04, др.закон, 85/05, 101/05,-др.закон, 63/06, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14), регулисана је могућност добровољног пензијског и инвалидског осигурања. Осигураник може кроз добровољно уплаћивање доприноса за добровољно пензијско и инвалидско осигурање обезбеди себи и члановима своје породице већи обим права, као и другу врсту права од права од права утврђених у обавезном осигурању. Добровољно осигурање могу да уплаћују и незапослена лица, и да на тај начин обезбеде за себе и чланове своје породице, по прописима посебног закона, права из пензијског и инвалидског осигурања која су предвиђена у корпусу права из добровољног осигурања.

добровољним пензијским фондовима и пензијским плановим као вид осигурања и као вид штедње за случај наступања ризика болести, старости и смрти.<sup>623</sup>

За разлику од добровољног, обавезно пензијско и инвалидско осигурање обезбеђује и гарантује држава уживање ових права. Уставом и законом држава гарантује својим грађанима под законом утврђеним условима остваривање ових права. Висина и обим права уређени су законом и условљени су плаћањем доприноса за обавезно пензијско и инвалидско осигурање.

Најшире посматрано, остваривање права из инвалидског осигурања везано је за два битна елемента, један је одговарајући степен оштећења здравствља и стим у вези оштећење радне способности, а други неопходан елемент је чињеница постојања својства осигураника (тј. чињеница да су уплаћени одговарајући доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање).

Обавезно пензијско и инвалидско осигурање обезбеђује из области инвалидског осигурања одређена права по испуњењу законом утврђених услова, и то: 1) право на инвалидску пензију; 2) право на новчану накнаду на за телесно оштећење настало по основу повреде на раду (односно несреће на послу) или телесно оштећење настало по основу професионалне болести; 3) право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица; 4) право на Брајеву писаћу машину.

### **15.3. Појам инвалидности односно губитка радне способности**

Као први и основни услов за стицање права на инвалидску пензију утврђен је настанак инвалидности. Одредбама Закона о пензијском и инвалидском

---

<sup>623</sup> Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима („Службени гласник РС“, бр. 85/05 и 31/11), омогућено је грађанима Републике Србије да сами себи уплаћују добровољно пензијско и инвалидско осигурање под условима и на начин како то уређуј наведени закон и инвестициони фондови који се овим осигурањем баве. Инвестициони фонд закључује уговор о добровољном пензијском и инвалидском осигурању са сваким физичким лице појединачно.. Сваки осигураник има свој финансијски рачун отворен код инвестиционог фонда код кога се добровољно осигурава. На свој рачун уплаћује најмање најнижу новчану вредност инвестиционе јединице (новчану вредност инвестиционе јединице одређује и јавно објављује, сваки инвестициони фонд посебно). Новац уплаћује осигураник, на његов рачун може да уплати и послодавац, у месечним ратама или по принципу кад хоће и колико хоће. Исплата добровољних пензија и других уговорених права, уређује се по наведеном закону као и по правилима инвестиционог фонда код кога се обезбеђује добровољно пензијско и инвалидско осигурање.



осигурању појам инвалидности је дефинисан потпуно другачије у односу на раније прописе. Наиме, из нове дефиниције произлази да код осигураника постоји инвалидност само уколико дође до потпуног губитка радне способности, а губитак радне способности се везује за било који посао. На овај начин инвалидност је, у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, битно пооштрена, јер више не постоји смањење радне способности. Такође, више не постоји појам: „свој посао“ у односу на који се раније ценила инвалидност. Из наведених разлога не постоји ни разлика у појму инвалидности за различите категорије осигураника јер је она идентична за све што у сваком случају не даје јасну слику. Инвалидност се при томе и даље одређује као последица промена у здравственом стању, а које су проузроковане повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу и које су такве да се лечењем и професионалном рехабилитацијом не могу отклонити.

Овакво одрђивање инвалидности без обзира на постојање ова четири узрока који доводе до њеног настанка, по садашњим прописима, постојеће законско решење отвара много питања везаних за остатак радне способности и могућност искоришћавања преосталог радног потенцијала осигураника. Питање преостале радне способности није тема овог рада, то је питање завређује посебан и детаљан приступ и озбиљну правну, социолошку, медицинску и сваку другу анализу.

Појам инвалидности је идентичан за све категорије осигураника: и за запослене и за пољопривреднике и за осигуранике самосталних делатности (изузев професионалних војних лица). Код професионалних војних лица инвалидност се цени у односу на професионалну војну службу, а не и обављање послова, ван те службе.<sup>624</sup>

---

<sup>624</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н., „Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, Београд, 2011, стр. 45.

## **15.4. Права по основу преостале радне способности и друга права по основу инвалидности из пензијског и инвалидског осигурања**

Разматрајући питања везана за инвалидност и заштиту од инвалидности, можемо закључити да заштита од инвалидности има две димензије. Једна се односи на запослене код којих је инвалидност већ настала, а друга се односи на запослене којима инвалидност прети.<sup>625</sup>

Имајући у виду да Закон о пензијском и инвалидском осигурању не познаје институт преостале радне способности а ни опасност од настанка инвалидности, то је у непосредној вези са радном способношћу заштита коју пружа Закон о раду. Закон о раду утврђује да запослени не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или изазвале последице опасне по његову околину. Из овакве законске регулативе проистиче обавеза послодаваца да обезбеди обављање другог одговарајућег посла (члан 101 у вези са чланом 81 став 2).

Опасност од настанка инвалидности постоји кад запослени ради на пословима на којима су услови рада такви да утичу на радну и здравствену способност запосленог, без обзира на предузете мере заштите на раду, и да постоји опасност од наступања инвалидности уколико запослени ради на тим пословима у дужем периоду. У циљу заштите запослених који раде на овим пословима законом је утврђена обавеза послодавца да после одређеног периода рада на тим пословима на којима постоји опасност од настанка инвалидности премести запосленог на посао на коме не постоји ова опасност или га преквалификује за друге послове.<sup>626</sup>

<sup>625</sup> Ивошевић, З., Радно право, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, 2014.

<sup>626</sup> Милосављевић, Љ., *Коментар закона о раду*, друго измењено и допуњено издање, Секос in, Београд, 2010, стр. 121. Даном достављања правноснажног решења надлежног органа организације надлежне за послове пензијског и инвалидског осигурања о утврђивању преостале радне способности запосленог, с правом на рад на други одговарајући посао – послодавац је дужан да поступи по решењу и запосленом обезбеди други одговарајући посао.

Ако послодавац поступи у складу са решењем надлежног органа и запосленом инвалиду обезбеди други одговарајући посао, а запослени одбије да ради, престаје му радни однос. У овом случају, особи са инвалидитетом се доставља уговор о раду под измењеним условима, у смислу члана 171.

Овде је реч о особама са инвалидитетом које су и даље способне за рад, али не у пуном него у смањеном капацитету. Тој категорији особа са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди рад према преосталој радној способности. Субјект заштите по овој одредби није инвалид него запослени коме, на пословима које обавља, прети опасност од настанка инвалидности. Он, дакле, још није, али може постати инвалид. Његова радна способност није смањена, али јесте измењена у правцу смањивања. На то утичу и године старости. Ако уз све то делују и фактори ризика радног места, онда опасност од настанка инвалидности постаје реална. Овим ризицима могу бити изложени и запослени млађег узраста, али у мањој мери, с обзиром на своју биолошку предност. Запослени у овом ризику имају право да им послодавац обезбеди обављање другог одговарајућег посла. Реч је о послу на којем неће бити изложени таквом ризику. Али, и послу који одговара стручној спреми запосленог.<sup>627</sup>

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати понуђени посао који је у складу са преосталом радном способношћу особе са инвалидитетом, односно посао који не би изазвао погоршање његовог здравственог стања односно који не би изазвао последице опасне по његову околину (члан 102 ст.1).

Запослена особи са инвалидитетом, може по одредбама Закона о раду да буде проглашена технолошким вишком, ако послодавац није у могућности да јој обезбеди други одговарајући посао (по члану 101 Закона). Запослена особа са инвалидитетом се сматра вишком, односно послодавац може да откаже уговор о раду ако постоје оправдане околности односно разлози који се односе на потребе послодавца и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одговарајућег посла или дође до смањења обима посла (члан 179 став 5 тачка 1).

У том смислу важно је напоменути да су преостала радна способност и још нека друга права из инвалидског осигурања, која су особе са инвалидитетом

---

Закона, којим се нуди рад на одговарајућим пословима, у складу са решењем Фонда ПИО. Уколико одбије да ради на тим пословима послодавац може да откаже уговор о раду.

<sup>627</sup> Ивошевић, З., Ивошевић, М., „Коментар Закона о раду - према стању законодавства од 29. јула 2014. године“, ЈП Службени гласник, Београд, 2015.

стекле по ранијим прописима, остала заштићена и у одредбама важећег Закона о пензијском и инвалидском осигурању (у прелазним одредбама члана 218. важећег закона).<sup>628</sup>

Кориснику права на привремену накнаду по основу II и III категорије инвалидности, односно преостале радне способности, који није запослен, врши се превођење привремене накнаде у инвалидску пензију, у износу од 50% инвалидске пензије одређене у складу са одредбама овог закона (члан 223).

Према важећем Закону о пензијском и инвалидском осигурању, не постоје више права по основу II категорије инвалидности – рад са скраћеним радним временом и право на накнаду по том основу, које је укинута још 1997. године, а постоје само корисници затечени до тог датума; затим, не постоје права по основу III категорије инвалидности – рад на другом одговарајућем послу и с тим у вези право на накнаду због мање зараде на том послу; право на привремену накнаду за инвалиде који су остали без посла, као и они који чекају на распоређивање; право на преквалификацију или доквалификацију и новчане накнаде с тим у вези. Због тога се корисници привремене накнаде који су незапослени (а пријављени код Националне службе за запошљавање) преводе на специфичан вид инвалидске пензије.

Тадашњим републичким Законом о пензијском и инвалидском осигурању било је прецизно утврђено право на новчане накнаде инвалида рада са преосталом радном способношћу, на које су имали право за време од дана настанка инвалидности до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу и од дана завршене преквалификације или доквалификације до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу, која се звала привремена накнада.<sup>629</sup>

Право на привремену накнаду најчешће је припадало незапосленим инвалидима рада, односно инвалидима рада којима је, независно од њихове воље,

<sup>628</sup> Члан 218. став 2. утврђује: „Корисници права из пензијског и инвалидског осигурања који су та права остварили по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, до дана ступања на снагу овог закона а који нису утврђени овим законом, користе их под условима, у обиму и на начин утврђен овим законом.“

<sup>629</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н., „Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, Београд, 2011, стр. 293–305.

престало запослење за време од дана престанка права на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању до ступања на нови посао. Ово је значило да инвалиду рада радни однос треба да престане искључиво независно од његове воље, да по том основу искористи право на новчану накнаду по прописима о запошљавању и, по истеку тога права, да оствари право на привремену накнаду код Фонда пензијског и инвалидског осигурања.<sup>630</sup>

Особама са инвалидитетом (а које су се затекле у том статусу у време доношења важећег Закона о пензијском и инвалидском осигурању) заштиту пружа и члан 225. утврђујући да кориснику права по основу II и III категорије инвалидности преостале радне способности, који је то право остварио до дана ступања на снагу овог закона, а коме независно од његове воље, односно без његове кривице, престане својство осигураника, одређује се инвалидска пензија из члана 223. овог закона, по протеклу времена за које му припада право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању.

Овај члан се односи на затечене кориснике права по основу преостале радне способности, односно на затечене кориснике права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), затечене кориснике накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), затечене кориснике накнаде по основу преостале радне способности, затечене кориснике накнаде по основу распоређивања на други одговарајући посао, који су запослени и остварују та права. Уколико њима престане запослење (осигурање) без њихове кривице, односно независно од њихове воље, имају право на специфичан вид инвалидске пензије из наведеног члана 223.<sup>631</sup> овог

---

<sup>630</sup> Исто. Значи, свим корисницима који су били незапослени и пријављени надлежној организацији за запошљавање, извршило се превођење привремене накнаде на специфичан вид инвалидске пензије.

<sup>631</sup> Уставни Суд Републике Србије (Решењем број: IV – 120/2007 од 28. маја 2009. године) није прихватио иницијативу за покретање поступка за утврђивање неуставности одредаба члана 223. (као и чл. 68. и 240) Закона о пензијском и инвалидском осигурању. „Преводњем привремене накнаде на инвалидску пензију, по оцени Уставног суда, не ускраћује се нити ограничава тзв. стечено право, јер се овим преводњем суштински не мења ни само стечено право нити новчани исказ тог права, већ се само врши појмовно усклађивање појединих института и права које је познавао претходни закон са институтима и правима које познаје Закон о пензијском и инвалидском осигурању. Оспореним одредбама члана 223. Закона обезбеђује се заштита стеченог права на привремену накнаду и њима се не повређује уставно јемство заштите достигнутог нивоа људских

закона. Ово право на инвалидску пензију не припада корисницима права на новчану накнаду по основу опасности од настанка инвалидности.

Накнаду коју остварују запослене особе са инвалидитетом са преосталом радном способношћу исплаћује и рефундира Фонд за пензијско и инвалидско осигурање Републике Србије. Ове накнаде усклађују се на начин на који се усклађују пензије и друга права из пензијског и инвалидског осигурања.

Према статистичким подацима овај фонд је у 2006. години исплаћивао: 1.266 привремених накнада; 2.145 накнада зарада због рада са скраћеним радним временом; 3.349 накнада зараде због мање зараде на другом послу; 1.041 накнаду коју остварују инвалидна деца по посебним прописима из пензијског и инвалидског осигурања.

Поменути чланови важећег закона указују на јасну намеру законодавца да заштити ову категорију особа са инвалидитетом, што потврђује и решење Уставног суда Републике Србије<sup>632</sup> број: IY – 335/2003 од 5. фебруара 2004. године.

---

права из одредбе члана 20. став 1. Устава. Такође, оспореним одредбама Закона, по оцени Суда, не повређује се принцип забране дискриминације (једнакости грађана) из члана 21. став 3. Устава, јер се начин остваривања права на инвалидску пензију, утврђен тим одредбама, односи једнако на све грађане који се налазе у истој правној ситуацији прописаној оспореним одредбама, као и стога што те одредбе не стварају једнакост (дискриминацију) грађана с обзиром на њихова својства утврђена наведеном одредбом Устава.

Уставни Суд је, оцењујући уставност одредаба члана 223. Закона о пензијском и инвалидском осигурању у односу на Устав од 1990. године, на истоветан начин одлучио у Решењу број: IY – 182/2003 од 10. фебруара 2005. године, када је утврдио да оспорене одредбе Закона нису несагласне с Уставом.“

<sup>632</sup> Решење Уставног суда Републике Србије, број: IY – 335/2003 од 5. 2. 2004. „Оспореном одредбом члана 218. став 2. Закона обезбеђује се заштита тзв. стечених права и то по оних која су остварена по прописима о пензијском и инвалидском осигурању до дана ступања на снагу овог закона, а која њиме нису утврђена... Оспореном одредбом члана 225. став 2. Закона о пензијском и инвалидском осигурању утврђено је да се инвалидска пензија која се одређује кориснику права по основу II и III категорије инвалидности, као и преостале радне способности, који је то право остварио до дана ступања на снагу овог закона, а коме независно од његове воље престане својство осигураника, може користити најдуже пет година од дана почетка примене овог закона. Закон не познаје појам 'преостале радне способности' нити, самим тим, утврђује било која права, па ни право на привремену накнаду, која је по том основу утврђивао претходни закон. Само затечени корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом – II категорије инвалидности, накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу – III категорије инвалидности, накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу распоређивања на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности који је запослен, сагласно одредби члана 224. став 1. Закона, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу тог закона, што значи да су наведена права као тзв. стечена права и даље призната запосленим корисницима.

Број лица која користе право по чл. 223. и 225. дат је уз табелу о коришћењу права на новчану накнаду за телесно оштећење.

<i>2012. година</i>	Привремене накнаде			Накнада зараде због рада са скраћеним радним временом			Накнада зараде због мање зараде на другом послу		
	Број	Средства	Просечан износ	Број	Средства	Просечан износ	Број	Средства	Просечан износ
Јануар	19	120,138	6,323	481	9,581,072	19,919	1,351	21,020,202	15,559
Фебруар	19	120,138	6,323	645	12,030,319	18,652	1,254	25,062,980	19,986
Март	18	113,536	6,308	693	19,433,601	28,043	1,447	22,031,316	15,226
Април	18	113,536	6,308	518	14,690,118	28,359	1,496	25,129,295	16,798
Мај	18	113,536	6,308	538	15,914,659	29,581	1,210	16,578,886	13,702
Јун	18	113,536	6,308	597	16,545,271	27,714	2,138	42,927,801	20,078
Јул	17	102,540	6,032	602	16,589,158	27,557	1,191	21,661,783	18,188
Август	16	97,683	6,105	529	12,839,446	24,271	1,253	16,150,468	12,889
Септембар	16	126,356	7,897	502	11,729,614	23,366	1,143	15,347,058	13,427
Октобар	15	99,506	6,634	593	14,496,718	24,446	1,539	20,496,975	13,318
Новембар	16	104,412	6,526	545	10,162,806	18,647	1,512	18,602,848	12,303
Децембар	15	99,405	6,627	721	14,934,211	20,713	2,037	27,779,611	13,638
<b>Јануар-децембар</b>	17	1,324,323	6,475	580	168,946,992	24,272	1,464	272,789,222	15,426

**Табела 26. Исплаћене и рефундиране накнаде за осигуранике у 2012.**

Напомена: Ове накнаде су остварене по ранијим прописима. Исплаћују их правни субјекти (најчешће за неколико месеци одједном), а затим рефундирају на терет Фонда под условом да су плаћени доприноси за ПИО.

Полазећи од наведеног, као и чињенице да се одредбама члана 225. Закона корисници права наведени у тој одредби који су то право остварили до дана ступања на снагу закона, а којима је независно од њихове воље престало својство осигураника, и то по ступању на снагу оспореног закона, дакле, у законском режиму који не познаје тзв. право на привремену накнаду, одређује инвалидска пензија и временски ограничава коришћење тог права, не стоје наводи о постојању стеченог права и његовом ограничавању јер то право (право на привремену накнаду) корисници права наведени у поменутој одредби закона нису стекли нити га могу стећи. Права наведена у одредби члана 224. став 1. Закона везана су искључиво за постојање статуса осигураника па се губљењем тог статуса та права преводе на инвалидску пензију управо у случају када њихов корисник, без своје воље, изгуби својство осигураника и, самим тим, могућност да се користе тим правом. Стога одредбе члана 225. став 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању има заштитну функцију, али је могућност коришћења тако утврђеног права на инвалидску пензију временски ограничено оспореном одредбом члана 225. став 2. Закона. Тако прописано временско ограничење у сагласности је са чињеницом да важећи Закон не познаје тзв. преосталу радну способност нити утврђује било каква права по том основу, као и да је одређивање времена у коме се право на инвалидску пензију, утврђено само за наведену специфичну ситуацију, може користити, ствар законодавне политике. Из наведених разлога оспорена одредба члана 225. став 2. Закона није у супротности с Уставом.“

### **15.4.1. Капацитет радне способности, односно смањена радна способност по једном истраживању Института за медицину рада „Др Милутин Карајовић“ Медицинског факултета у Београду**

Када је реч о преосталој радној способности, интересантно је поменути резултате једног медицинског истраживања спроведеног у Институту за медицину рада „Др Милутин Карајовић“ Медицинског факултета у Београду, који се односи на капацитет радне способности, односно смањене радне способности код лица оболелих од реуматоидног артритиса. У овом раду наводе се такође истраживања спроведена у Институту за медицину рада Финске, у вези с одређивањем индекса радне способности (ово истраживање темељи се на самопроцењивању личног здравља и радне способности у седам сегмената).<sup>633</sup>

Радна способност је пре свега питање равнотеже између личних и радних могућности. Док се лични потенцијали мењају са животном доби, промена радних потенцијала одвија се са развојем нових технологија и глобализацијом. Стога се фактори који утичу на радну способност континуирано мењају. У последњих десет година концепт радне способности се променио у холистичком смеру. Модерни концепт радне способности наглашава потребу прилагођавања

---

<sup>633</sup> Шуштран, Б., „Оцена радне способности и квалитет живота оболелих од реуматоидног артритиса“, магистарска теза, Медицински факултет у Београду, Београд, 2013. Циљ истраживања је постављен тако да се кроз анализу већег броја испитаника – оболелих кроз дужи период утврди како одређена болест (у конкретном случају оболели од реуматоидног артритиса) утиче на радну способност, на квалитет живота оболелих, као и процену утицаја квалитета живота оболелих на радну способност. Под појмовним оквиром радне способности човека, аутор рада подразумева, способност човека да, користећи своје физичке, сензорне и психичке потенцијале, обавља посао који се може валоризовати на тржишту рада. Радну способност, даље, аутор дефинише и као способност организма да у току рада одржи унутрашњу физиолошку равнотежу и да по престанку рада брзо и у потпуности успостави све облике равнотеже који су одступили од физиолошких вредности. Оцењивање радне способности је поступак којим се процењује усклађеност биолошких карактеристика организма са захтевима радног места и обрнуто, зависно од тога да ли се тражи одговарајуће радно место за радника или се тражи одговарајући радник за радно место.



радних услова способностима и могућностима радника, при чему је потребно разумети да се психофизичке способности радника с временом мењају.<sup>634</sup>

Демографске промене у смислу све дужег очекиваног трајања живота и мањег наталитета доводе до старења радне снаге. Фински научници предлажу продужење радног века. Промоција радне способности укључује бројне активности у области радних захтева, радног окружења, организацију рада, здравље радника, професионалну компетенцију и др. Такође значајан елемент радне способности јесте прилагођавање на радно место и здравственим способностима запосленог, тако што ће се он поставити на радно место које неће представљати опасност по његово здравствено стање. У последњих десетак година индекс радне способности се широко употребљава у пракси и научним истраживањима у области медицине рада ради процењивања радне способности појединаца, групе радника или целог предузећа. Упитник за одређивање индекса радне способности креиран је на финском Институту медицине рада осамдесетих година прошлог века. Главни циљ овог упитника је самопроцена радне способности и он се користи за идентификацију фактора ризика за смањену радну способност и као метод избора за процену учинка интервенцијских програма за побољшање радне способности.

Без обзира на то што су прописи о пензијском и инвалидском осигурању дефицитарни у погледу положаја особа са инвалидитетом у процесу рада, послодавци су дужни да им обезбеде обављање послова према преосталој радној способности. Наравно, преостала радна способност има у виду стручну спремину инвалида. У испуњавању ове дужности, док се дефицит у овој области права не отклони, у решавању ових питања треба се ослањати на налазе и мишљења медицине рада.<sup>635</sup>

---

<sup>634</sup> Исто.

<sup>635</sup> Исто. Током 11-годишњег праћења испитаника показало се да је најзначајнији утицај на побољшање радне способности имало смањење учесталости репетитивних (понављаних) радњи, позитивна промена ставова код надређених и телесна активност. Концепт промоције радне способности је повезан са побољшањем здравља, квалитета рада, продуктивности, квалитета живота, смисленим и продуктивним трећим животним добом и активном пензијом.

## 15.5. Инвалидност по основу професионалне болести

По подацима Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање најмањи број корисника права остварио је инвалидску пензију по основу професионалне болести. У смислу члана 24. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, професионалне болести су одређене болести настале у току осигурања, проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада на радним местима, односно пословима које је осигураник обављао.

Идентификација професионалних болести је двоструко условљена. Она је последица дуже изложености осигураника негативним утицајима процеса и услова рада. Она мора бити уведена у номенклатуру професионалних болести.<sup>636</sup>

Професионалне болести су одређене болести (како их дефинише члан 24. став 1), које су проузроковане дужим непосредним утицајем процеса и услова рада, који се односе на радно место, односно послова које је осигураник обављао и на то да је осигураник осигуран на пензијско и инвалидско осигурање по основу тог радног места, односно послова. Наведени услови су кумулативни, па је за постојање професионалне болести потребно да су сви услови испуњени.

Професионалне болести, радна места, односно послове на којима се те болести појављују и услови под којима се сматрају професионалним болестима, утврђују министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања и министар надлежан за послове здравља, на предлог Фонда за пензијско и инвалидско осигурање (члан 24 ст.2).

Број и врста професионалних болести утврђени су Правилником о утврђивању професионалних болести.<sup>637</sup> Правилником је утврђено 56 професионалних болести, које су распоређене у шест група, и то болести: 1) проузроковане хемијским дејством; 2) проузроковане физичким дејством; 3) проузроковане биолошким факторима; 4) плућа; 5) коже и 6) малигне болести.

У складу са одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду, извештај о професионалном обољењу послодавац доставља запосленом који има

<sup>636</sup> Ивошевић, З., „Радно право“, Правни факултет Универзитета Унион, Београд, ЈП Службени гласник, Београд, 2014.

<sup>637</sup> „Службени гласник РС“, бр. 105/03.

професионално обољење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање, а садржај и начин издавања обрасца извештаја прописује министар надлежан за рад.<sup>638</sup>

## 15.6. Инвалидност по основу повреде на раду

Повреда на раду представља основ за стицање права на инвалидску пензију и новчану накнаду за телесно оштећење уколико надлежни орган вештачења на основу налаза, оцене и мишљења утврди да је наступио губитак радне способности или телесно оштећење услед настале повреде на раду.

Повредом на раду, у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, сматра се повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма (члан 22).

Повреду на раду проширују и одређене правне фикције, тако да се повредом на раду сматра и повреда коју осигураник претрпи на редовном путу од стана до места рада или обрнуто. Повредом на раду сматра се и свака повреда која наступи на путу предузетом ради извршавања службених послова, као и на путу предузетом ради ступања на рад и у другим сличним случајевима утврђеним законом.

Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин из члана 22, коју осигураник – запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца код кога је запослен.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању утврђује се круг лица која се осигуравају по основу пензијског и инвалидског осигурања у случају када наступи инвалидност или телесно оштећење проузроковано повредом на раду или

---

<sup>638</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н., „Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, 2011, стр. 50.

професионалном болешћу, а то су: 1) лица која, у складу са законом, обављају привремене и повремене послове преко омладинских задруга до навршених 26 година живота, ако су на школовању; 2) лица која се налазе на стручном оспособљавању, доквалификацији или преквалификацији, која упути организација надлежна за запошљавање; 3) ученици и студенти када се, у складу са законом, налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави; 4) лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици установе за издржавање казне затвора (радионица, радилиште и сл.) и на другим местима рада; 5) лица која, у складу са прописима, обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду (члан 17).

Повредом на раду сматра се и обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица неког несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу кога је осигуран или у вези са њим.

Повредом на раду сматра се и повреда (из члана 22. ст. 1 до 4) коју осигураник претрпи у вези са коришћењем права на здравствену заштиту по основу повреде на раду и професионалне болести.

Повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на начин предвиђен у наведеном члану 22 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, коју осигураник претрпи учествујући: 1) у акцијама спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа; 2) у војној вежби или вршењу других обавеза из области одбране земље утврђених законом; 3) на радном кампу или такмичењу (производном, спортском и др.); 4) на другим пословима и задацима за које је законом утврђено да су од општег интереса (члан 23).

Надлежна комисија лекара вештака утврђује која се повреда на раду може сматрати повредом због које се може остварити инвалидска пензија, или новчана накнада за телесно оштећење, што значи да се свака повреда на раду не може сматрати повредом која је у непосредној временској, просторној и узрочној вези са послом који осигураник обавља.<sup>639</sup>

<sup>639</sup> У том смислу је и мишљење Министарства за рад и социјалну политику, број: 011-00588/2007-07 од 20. 8. 2007. године. Законом о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, бр. 107/05, 99/14) утврђено је да се повреда на раду или професионална болест утврђује у складу са прописима којима се утврђује пензијско и инвалидско осигурање. У конкретном случају повреда задобијена у

Права из пензијског и инвалидског осигурања која се стичу по основу проузроковане повреде на раду или професионалне болести стичу се и остварују у већем обиму и независно од дужине стажа осигурања, што значи да Закон о пензијском и инвалидском осигурању не прописује услов у погледу дужине стажа осигурања потребног за остваривање инвалидске пензије ако је узрок настале инвалидности професионална болест или повреда на раду.

Уколико је инвалидност настала као последица повреде ван рада или болести ван рада, право на инвалидску пензију се остварује ако је инвалидност настала пре навршења година живота прописаних као општи услов за старосну пензију, под условом да осигураник има навршених пет година стажа осигурања, ако је настала пре навршавања година живота прописаних за признавање права на старосну пензију уколико нису испуњени услови у погледу стажа осигурања и опште старосне границе.<sup>640</sup>

Полазећи од начела солидарности, утврђени су повољнији услови за стицање права на инвалидску пензију осигураника млађих од 30 година. Тако осигураник код кога инвалидност настане до навршених 20 година живота стиче право на инвалидску пензију ако има годину дана стажа осигурања. Уколико

---

тучи на послу не може се подвести под повреду на раду у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, јер се повредом на раду сматра повреда која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности са обављањем посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма. Напомињемо да се повреда на раду као узрок инвалидности и телесног оштећења утврђује приликом остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања, што значи да ће се у сваком конкретном случају ценити да ли се повреда коју је осигураник задобио на послу може сматрати повредом на раду сходно члану 22. Закона о пензијском и инвалидском осигурању. Такође указујемо на то да без обзира на околности да је до повреде дошло због туче на радном месту односно радном окружењу, у конкретном случају то није релевантна чињеница да би се овако задобијена повреда утврдила као повреда на раду. Поред тога треба имати у виду да је околност учествовања у тучи свесна могућност задобијања одређених тежих или лакших телесних повреда, стога можемо сматрати да је у конкретном случају до повреде у радном окружењу дошло намерним и изазваним околностима (туча) које нису везане за обављање посла. Наиме, уколико повреда на раду није наступила због обављања посла по основу кога је лице које је повреду задобило осигурано, односно не постоји узрочна веза између повреде на раду са обављањем посла, таква повреда се не може сматрати повредом на раду.

Сходно наведеном, повреда задобијена у тучи на послу не може се сматрати повредом на раду у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

<sup>640</sup> Вићентијевић, Г., „Стицање и остваривање права из пензијског и инвалидског осигурања“, „Социјално осигурање“, зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2005, стр. 71–90.

инвалидност настане до навршене 25. године живота – ако до настанка инвалидности има најмање две године стажа осигурања. Осигураник код кога инвалидност настане пре навршене 30. године живота стиче право на инвалидску пензију уколико до утврђене инвалидности има најмање три године стажа осигурања.

О насталој повреди на раду послодавац сачињава извештај сходно одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду и у складу са Правилником о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом.<sup>641</sup> Извештај се доставља запосленом који је повреду претрпео као и установи надлежној за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.

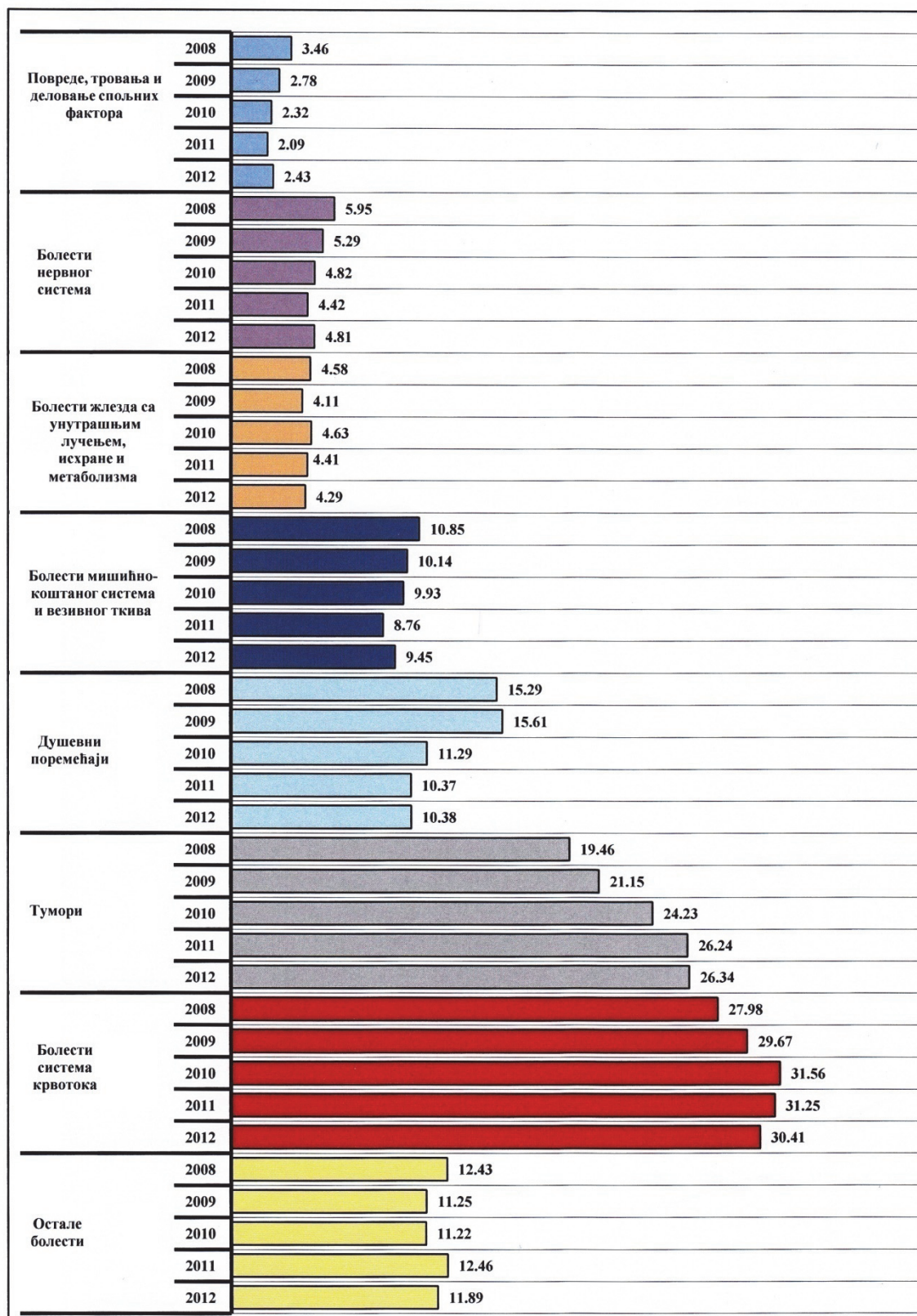
## **15.7. Инвалидност по основу болести**

Најчешћи узрок губитка радне способности јесте болест и по том основу остваривање права на инвалидску пензију. Не постоји строго прописана номенклатура болести по основу које се остварује губитак радне способности. Истовремено може постојати више различитих и неповезаних болести које доводе до губитка радне способности (што се не може рећи за строго утврђене и посебним правним актом прописане професионалне болести).

Из статистичких података Републичког фонда за ПИО јасно се види у којој мери је болест узрок настанка потпуног губитка радне способности у односу на друге узроке инвалидности:

---

<sup>641</sup> „Службени гласник РС“, бр. 72/06 и 84/06 – исправка.



*Графикон 4. Структура корисника инвалидске пензије према узроку инвалидности у години остваривања права*

## **15.8. Стаж осигурања са увећаним трајањем - тзв. бенефицирани стаж**

Стаж са увећаним трајањем се у домаћем праву традиционално предвиђа у законодавству о пензијском и инвалидском осигурању. Радна места (послови) на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, поступак и начин утврђивања, степен увећања утврђује министар надлежан за послове пензијског и инвалидског осигурања, на предлог Фонда за пензијско и инвалидско осигурање. У посебном правном режиму радних односа државних службеника, домаће право предвиђа да радна места и степен увећања утврђује надлежан министар, односно директор БИА-е, споразумно са министром надлежним за послове пензијског и инвалидског осигурања (уз сагласност Владе РС). Радна места и степен увећања подлежу ревизији најмање једном у 10 година<sup>642</sup>. Јасно је да се посебно уређују начин утврђивања бенефицираног стажа, квалификациони период (време provedено на раду са повећаним ризицима), као и износ увећања (увећање само оног стажа који је ефективно provedен на раду на пословима са повећаним ризиком, и то може да износи највише 50%, односно 18 месеци за 12 месеци рада)<sup>643</sup>.

По члану 52. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, осигураник који ради на нарочито тешким, опасним и за здравље штетним радним местима, односно пословима на којима после навршења одређених година живота не може успешно обављати своју професионалну делатност, стаж осигурања у ефективном трајању рачуна се са увећаним трајањем под условима утврђеним овим законом. Степен увећања стажа осигурања зависи од тежине, опасности и штетности рада, односно од природе посла, а може износити највише 50%.

Важно је навести одредбу Закона о пензијском и инвалидском осигурању (члан 53) која утврђује односно дефинише појам радног места односно посла у односу на који се утврђује увећање стажа осигурања за одређени проценат при остваривању права из пензијског и инвалидског осигурања. Важно је разјаснити чињеницу да Закон о пензијском и инвалидском осигурању утврђује да

<sup>642</sup> Лубарда, Б., „Радно право-расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012. стр.477.

<sup>643</sup> Исто.



ово право на увећани, тј. бенефицирани стаж подједнако и равноправно припада како особама са инвалидитетом тако и другим осигураницима који нису стекли инвалидност.

Радно место односно посао на коме се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем је радно место односно посао на коме је рад нарочито тежак, опасан и штетан за здравље и поред тога што су примењене све опште и посебне заштитне мере утврђене прописима. Радно место односно посао на коме се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем јесте и радно место односно посао на коме је обављање професионалне делатности ограничено навршењем одређених година живота или због природе и тежине посла, физиолошке функције опадају у тој мери да онемогућавају њено даље успешно обављање (члан 53).

Институт стажа са увећаним трајањем постоји дуго у систему пензијског и инвалидског осигурања, а њиме се обезбеђује одређен вид заштите осигураника који раде на тешким и по здравље штетним пословима, као и осигураника који своју професионалну делатност не могу успешно да обављају после навршења одређених година живота и поред тога што су примењене све опште и посебне заштите мере утврђене прописима. То се по члану 20.ст.1 наведених измена и допуна закона остварује рачунањем стажа осигурања са увећаним трајањем и снижавањем старосне границе за стицање права на старосну пензију. Осигураник који ради на радном месту на коме се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, навршио најмање  $\frac{2}{3}$  од укупно навршеног стажа осигурања, старосна граница за стицање права на старосну пензију снижава се зависно од степена увећања стажа за по једну годину и то: 1) за сваких пет година проведених на радном месту, односно послу на коме се ефективно проведених 12 месеци рачуна у стаж осигурања као 14 месеци; 2) за сваке четири године проведене на радном месту, односно послу на коме се ефективно проведених 12 месеци рачуна у стаж осигурања као 15 месеци; 3) за сваке три године проведене на радном месту, односно послу на коме се ефективно проведених 12 месеци рачуна у стаж осигурања као 16 месеци; 4) за сваку једну годину и шест месеци проведених на радном месту, односно послу на коме се ефективно проведених 12 месеци рачуна у стаж осигурања као 18 месеци. Изузетно, одступање постоји када се старосна граница може снижавати до 50 година живота. Како се ради о нарочито тешким и по здравље штетним пословима

због којих се врши увећање стажа, и како они неповољно утичу на трајање радног и животног века осигураника, то се у овим случајевима општа старосна граница за стицање права на старосну пензију снижава.

Одредбом става 1. овог члана утврђено је да право на рачунање стажа осигурања са увећаним трајањем имају две категорије осигураника: 1) осигураници који раде на нарочито тешким, опасним и за здравље штетним пословима, као што су послови рудара и други слични послови; 2) осигураници који после навршења одређених година живота не могу своју професионалну делатност да обављају успешно, а то су углавном послови везани за уметничку делатност, нпр. послови балетских играча,<sup>644</sup> оперских певача и слично. Основни критеријум од кога зависи степен увећања стажа јесу тежина, опасност и штетност рада, односно природа посла. Одредбом става 2. овог члана утврђена је горња граница увећања стажа осигурања и она износи 50% у односу на годину ефективног стажа осигурања, односно шест месеци увећања за сваких 12 месеци ефективно проведених на радним местима на којима се увећава стаж осигурања. Увећање стажа (односно бенефицирање стажа) детаљније је регулисано одредбама Правилника о радним местима, односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем<sup>645</sup> (овај правилник прати и методологија за израду стручне документације за утврђивање и ревизију радних места на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем).

Да би се стаж осигурања рачунао са увећаним трајањем неопходно је да је осигураник провео на тим пословима најмање 10 година (осим у случају кад

<sup>644</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н., „Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, Београд, 2011, стр. 94–100.

<sup>645</sup> „Службени гласник РС“, бр. 105/03, 126/04, 93/05, 3/07, 8/07, 56/07, 23/08 и 49/10. Овим правилником утврђују се радна места, односно послови на којима је рад нарочито тежак, опасан и штетан по здравље и поред тога што су примењене све опште и посебне заштитне мере утврђене прописима. Утврђују се радна места на којима је обављање професионалне делатности ограничено навршењем одређених година живота или на којима због природе и тежине посла физиолошке функције опадају у тој мери да онемогућавају њено даље успешно обављање. Правилником се утврђују степени увећања стажа осигурања који се, у зависности од тежине опасности и штетности рада, односно од природе посла, за сваких 12 месеци ефективно проведених на радном месту могу рачунати као 14, 15, 16 или 18 месеци стажа осигурања. Такође, Правилником су уређени поступак и начин утврђивања радних места на којима се стаж осигурања бенефицира на наведени начин, као и поступак ревизије утврђених радних места и методологија за израду стручне документације за утврђивање и ревизију радних места на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем.

остварује инвалидску пензију када је потребно да је на тим пословима провео најмање пет година), и то само за време ефективно проведено на раду. Приликом остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања стаж осигурања са увећаним трајањем узима се кумулативно, односно узима се све време без обзира на то колико се на тим радним местима стаж увећавао.<sup>646</sup>

### **15.8.1. Увећање стажа осигурања осигураницима – тежим инвалидима**

По члану 58. Закона о пензијском и инвалидском осигурању стаж осигурања са увећаним трајањем рачуна се и осигураницима који су на раду, по основу кога су били обавезно осигурани, провели радећи, у смислу члана 47, као: 1) осигураници са телесним оштећењем од најмање 70%; 2) војни инвалиди од прве до шесте групе; 3) цивилни инвалиди рата од прве до шесте групе; 4) слепа лица, лица оболела од дистрофије или сродних мишићних и неуромишићних обољења, од параплегије и церебралне и дечје парализе и од мултипле склерозе.

Наведеним лицима, 12 месеци ефективно проведених на раду, по основу кога су осигурани, рачуна се, под условима утврђеним у члану 54. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, као 15 месеци стажа осигурања.

Одредбама овог члана, као и другим одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, утврђује се: круг тежих инвалида, начин утврђивања својства тежег инвалида, степен увећања стажа осигурања, снижавање старосне границе за стицање права на старосну пензију, општи услови за рачунање ефективног стажа осигурања са увећаним трајањем, начин рачунања стажа осигурања са увећаним трајањем тежим инвалидима, који се може остварити по два основа. Могуће је да осигураник – тежи инвалид истовремено има утврђено телесно оштећење од 70% и више, и утврђену једну или више претходно наведених болести. У овом случају ради се о утврђеном својству по два или више основа, који један од

---

<sup>646</sup> Вићентијевић, Г., „Пензијски стаж“, „Социјално осигурање“, зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2005, стр. 89.

другог могу бити независни. Исто тако, могуће је да овај исти осигураник врши послове или дужности на којима се увећава стаж осигурања по основу рада који је нарочито тежак, опасан и по здравље штетан. То значи да се наведеним лицима време проведено на раду по основу кога су ефективно радили рачуна са увећаним трајањем по основу наведеног својства тежег инвалида, независно од тога на којим пословима, односно радним местима раде, односно независно од тога да ли раде на тешким, опасним и за здравље штетним радним местима или не. Да би остварили увећање стажа, ови осигураници морају да испуњавају прописан општи услов из члана 54. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, тј. да су са својством наведеног тежег инвалида радили најмање 10 година, односно пет година, уколико је дошло до инвалидности.<sup>647</sup>

### **15.8.2. Повољнији – општи услови за рачунање стажа осигурања са увећаним трајањем (када је утврђена инвалидност односно губитак радне способности)**

Приликом утврђивања услова за остваривање права из пензијског и инвалидског осигурања, кумулативно се узима стаж осигурања са увећаним трајањем остварен на радним местима (то значи да се стаж увећава за време ефективно проведено на раду, а не за време одсуства са посла због боловања или плаћеног или неплаћеног одсуства; изузетак од овог правила је када се одсуствује са посла због коришћења годишњег одмора или због дана државних или верских празника, или одсуствовања са посла у складу са општим актом или уговором о раду), односно пословима из члана 53. Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

За испуњење повољнијег – општег услова, за рачунање ефективног стажа осигурања у стаж са увећаним трајањем, потребно је: 1) да је осигураник радио укупно најмање пет година (и по том основу био обавезно осигуран) на радном месту на којем се увећава стаж осигурања, зато што је рад на њему

<sup>647</sup> Радифковић, Љ., Ракић, Н., „Коментар и примена Закона о пензијском и инвалидском осигурању“, Секос in, Београд, 2011, стр. 101.

нарочито тежак, опасан и за здравље штетан и 2) да му је на том радном месту утврђена инвалидност, односно губитак радне способности.

Применом члана 241. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, остварује се континуитет са претходним законима и другим прописима којима је регулисан бенефицирани стаж тако да садашњи закон утврђује да осигуранику који је, до дана ступања на снагу овог закона, радио на радним местима односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећани трајањем, на основу прописа који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, тај стаж се рачуна за испуњавање услова, у складу са законом који је важио у периоду када је тај бенефицирани стаж осигурања навршен.

### **15.8.3. Ревизија увећаног стажа осигурања**

Ревизија радних места односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и степена увећања стажа осигурања, у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, сматра се поновна оцена постојања услова из члана 53. овог закона на основу које се утврђује на којим се пословима не рачуна стаж осигурања са увећаним трајањем, односно мења степен увећања стажа или уводи ново рачунање стажа осигурања са увећаним трајањем (члан 57).

Под ревизијом радних места на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем, као и степен увећања, подразумева се преиспитивање даљег испуњавања услова под којима се стаж увећава. Разлози за преиспитивање леже у променама које су се догађале на пољу техничких и технолошких новина и достигнућа која су нашла своју примену у побољшању услова рада на радном месту. Увећани стаж није дефинитиван и трајно утврђен, пошто је подложен изменама, допунама, као и контроли и провери радних места са бенефицираним стажом. Рок за спровођење ревизије ових радних места је 10 година, али не искључује могућност да се ревизија врши и више пута у оквиру овог рока, што зависи од тога да ли је треба вршити или не треба. Ревизија се врши по службеној дужности а у надлежности је министра за рад, односно за пензијско и инвалидско осигурање.

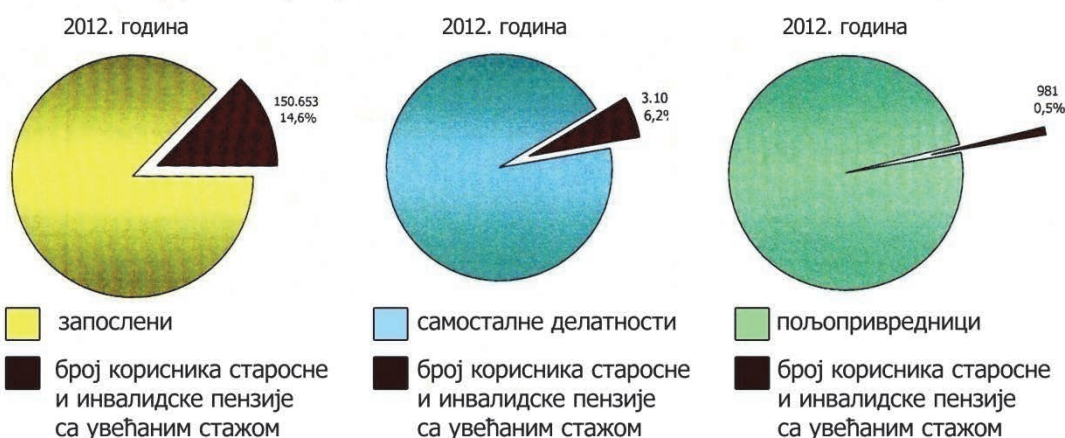
Резултати ревизије могу бити: 1) укидање, односно престанак рачунања стажа са увећаним трајањем (променили су се услови рада на тим радним местима, рад није нарочито тежак и штетан по здравље осигураника); 2) смањење степена увећања (услед побољшања услова рада на тим радним местима); 3) повећање степена увећања (услови рада су се погоршали на тим радним местима); 4) утврђивање нових радних места као радних места на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.

Принцип који је постојао и у ранијим законима о пензијском и инвалидском осигурању задржан је и у постојећем закону. Важи принцип да се ревизија радних места на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, врши на начин и по поступку по којима се врши њихово утврђивање. Одлуку о томе која ће се радна места и у којим правним субјектима бенефицирати доноси министар надлежан за пензијско и инвалидско осигурање, уз сагласност владе.

стање 31. децембар

ГОДИНА	ЗАПОСЛЕНИ			САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ			ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ		
	Број корисника старосне и инвалидске пензије укупно	Број корисника старосне и инвалидске пензије са увећаним стажом	% броја корисника пензија са бенефицираним стажом (2/1)	Број корисника старосне и инвалидске пензије укупно	Број корисника старосне и инвалидске пензије са увећаним стажом	% броја корисника пензија са бенефицираним стажом (5/4)	Број корисника старосне и инвалидске пензије укупно	Број корисника старосне и инвалидске пензије са увећаним стажом	% броја корисника пензија са бенефицираним стажом (8/7)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2008	965.672	146.235	15,1	37.466	1.972	5,3	199.113	534	0,3
2009	984.395	150.168	15,3	39.833	2.217	5,6	199.924	609	0,3
2010	1.004.197	152.200	15,2	43.234	2.563	5,9	197.213	732	0,4
2011	1.014.183	151.477	14,9	46.256	2.840	6,1	193.390	862	0,4
2012	1.032.599	150.653	14,6	50.348	3.104	6,2	190.104	981	0,5
	1.061.482	178.677	16,8*						

\* Са податком за професионална војна лица



**Табела 27. Корисници старосне и инвалидске пензије који су радили на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем**

## 15.9. Телесно оштећење и инвалидност – сличности и разлике

Телесно оштећење, по Закону о пензијском и инвалидском осигурању, постоји кад код осигураника настане губитак, битније оштећење или знатнија онеспособљеност појединих органа или делова тела, што отежава нормалну активност организма и изискује веће напоре у остваривању животних потреба, без обзира на то да ли проузрокује или не проузрокује инвалидност (члан 37).

Право на новчану накнаду за телесно оштећење, по Правилнику о утврђивању телесних оштећења,<sup>648</sup> проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу остварују: 1) лица која, у складу са законом, обављају привремене и повремене послове преко омладинских задруга до навршених 26 година живота ако су на школовању; 2) лица која се налазе на стручном оспособљавању, доквалификацији или преквалификацији, које упуту организација надлежна за запошљавање; 3) ученици и студенти када се, у складу са законом, налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави; 4) лица која се налазе на издржавању казне затвора док раде у привредној јединици установе за издржавање казне затвора (радионица, радилиште и сл.) и на другом месту рада; 5) лица која, у складу са прописима, обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду.

Телесно оштећење није условљено инвалидношћу, али се не искључује паралелно постојање инвалидности и телесног оштећења. Осигураник који има телесно оштећење може да има и очувану и ненарушену радну способност. Телесно оштећење по коме корисник ужива право на месечну новчану накнаду може постојати само из два основа које прецизно наводи члан 37. Закона, а то су повреда на раду и професионална болест.

По ранијим прописима постојала су четири основа због којих је једно лице могло да оствари новчану накнаду за телесно оштећење (поред повреде на раду и професионалне болести основ настанка телесног оштећења могли су бити или болест или повреда ван рада). По важећем Закону о пензијском и инвалидском осигурању право на новчану накнаду могу да остваре искључиво они осигураници

<sup>648</sup> „Службени гласник РС“, бр. 105/03 и 120/08.

или корисници права код којих је основ за телесно оштећење настао на послу или у вези са послом. Сви остали случајеви телесног оштећења који нису настали на раду или у непосредној вези са радом, односно повреда на раду и професионална болест нису основ за постојање новчане накнаде за телесно оштећење.

Телесно оштећење по основу повреде на раду или професионалне болести као новчано право може постојати као самостално право док је осигураник у радном односу или је осигуран по неком другом основу.

Телесно оштећење по основу болести или по основу повреде ван посла (без права на новчану накнаду по том основу) може остварити осигураник као и корисник права (као корисник права на инвалидску пензију или као корисник права на старосну пензију или као корисник права на породичну пензију).

Остаје да укажемо на оно што телесном оштећењу даје капацитет осигураног случаја. То је тежина оштећења у распону који, по члану 39. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, обухвата осам каскадно постављених нивоа: први – са 100% тежине; други – са 90% тежине; трећи – са 80% тежине; четврти са – 70% тежине; пети са – 60% тежине; шести са – 50% тежине; седми са – 40% тежине; осми са – 30% тежине. Телесно оштећење испод осмог степена није осигурани случај. Оно остаје само медицинска чињеница. Право на новчану накнаду за телесно оштећење услед повреде на послу или професионалног обољења могу остварити, како осигураници пуног капацитета осигурања, тако и осигураници ограниченог капацитета осигурања. Сви – под истим условима. Лице чије је телесно оштећење било испод 30% тежине може, накнадно, стећи право на новчану накнаду уколико дође до погоршања постојећег или настанка новог телесног оштећења, па тежина укупног телесног оштећења пређе границу од 30% (члан 40).<sup>649</sup>

Код остваривања новчане накнаде за телесно оштећење које настане по основу законом наведена два основа без утицаја је када је у току осигурања оно настало (није битна дужина стажа осигурања), што није случај са правом на инвалидску пензију (остваривање права на инвалидску пензију условљено је дужином стажа осигурања и одговарајућим годинама живота, уз изузетак када је

---

<sup>649</sup> Ивошевић, З., Радно право, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, ЈП Службени гласник, Београд, 2014.



губитак радне способности настао услед несреће на послу при чему се не гледа дужина стажа и године живота као услови за стицање права на инвалидску пензију).

Одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању имају „заштитне одредбе“ које помажу запосленим особама са инвалидитетом, којима је решењем Фонда за пензијско инвалидско осигурање утврђено право на телесно оштећење у висини од 70% до 100% (односно бенефицира), тако да се сваких навршених 12 месеци стажа рачуна као 14 месеци стажа. Запослене особе са инвалидитетом могу остварити ово право док су у радном односу, и наставити да га користе и по остваривању неке од три врсте пензија.

Ово право постоји независно од права на инвалидску пензију и траје до краја живота. Решење о овом праву доноси стручна служба Фонда за пензијско и инвалидско осигурање на основу налаза надлежног органа вештачења<sup>650</sup> о инвалидности, телесном оштећењу, као и праву на накнаду за помоћ и негу другог лица.

Новчана накнада се исплаћује осигураницима или корисницима права месечно и усклађује са одлуком Фонда, на исти начин на који се по Закону о пензијском и инвалидском осигурању усклађују пензије и друга давања из ове области социјалног осигурања.

По ранијим прописима постојало је право на новчану накнаду за телесно оштећење за свих осам нивоа телесног оштећења без обзира на то да ли је настало по основу болести, повреде ван рада, повреде на раду или професионалне болести. Законодавац је постао рестриктиван за особе са овом врстом инвалидитета па је месечну новчану накнаду задржао само за телесно оштећење настало искључиво по два наведена узрока.

---

<sup>650</sup> „Орган вештачења је стручни орган Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање који вештачи у првостепеном и другостепеном поступку остваривања права из пензијског и инвалидског осигурања, поступку ревизије у поступку утврђивања промена у стању инвалидности, у поступцима остваривања права применом других прописа и у другим случајевима утврђеним овим правилником“ – члан 2. Правилника о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање („Службени гласник РС“, бр. 59/08, 75/08 – исправка, 24/11).

Као изузетак, треба навести да су лица која раде по основу уговора о допунском раду или уговору о делу, док не стекну својство осигураника, осигурана за случај настанка инвалидности или телесног оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу.

Права за случај инвалидности и телесног оштећења остварују и лица која претрпе повреду на раду учествујући: 1) у акцијама спасавања или одбране од елементарних непогода или несрећа; 2) у војној вежби или вршењу других обавеза из области одбране земље, утврђених законом; 3) на радном кампу или такмичењу (производном, спортском и др.); 4) на другим пословима и задацима за које је законом утврђено да су од општег интереса.

Сва права из инвалидског осигурања подлежу одређеној контроли односно ревизији. Наведени орган вештачења о инвалидности, телесном оштећењу или нези и помоћи другог лица, дужан је по службеној дужности да, у складу прописима који га обавезују, утврђује у сваком конкретном вештачењу да ли је утврђено здравствено стање осигураника или корисника коначно или подлеже ревизији кроз одређено време. Већина утврђених права подлеже ревизији по протеклу времена које орган вештачења утврди. Код сваког одлучивања обезбеђена је двостепеност у одлучивању о праву.

Телесно оштећење по својој дефиницији није губитак радне способности, тако да не представља препреку за запошљавање или рад по било којој врсти уговора (изузев ако је врста посла таква да због одређеног телесног оштећења онемогућава извршавање одређене уговорне обавезе).

Код губитка радне способности реч је о стицању инвалидске пензије (под условом да су испуњене законске претпоставке везане за стаж осигурања и престанак осигурања), док телесно оштећење није везано за престанак осигурања (телесно оштећење може да оствари и корисник права).

Инвалидска пензија је увек везана за већа новчана примања од новчане накнаде за телесно оштећење (без обзира на висину и степен телесног оштећења). И једно и друго право остварује се као месечно примање, трајне је природе и остварује се до краја живота (изузев ако је трајност права условљена ревизијом права).

Овде треба имати на уму да су право на инвалидску пензију као и право на телесно оштећење права везана за промене у здравственом стању организма осигураника или корисника права и да свој основ налазе у Закону о пензијском и инвалидском осигурању. То су права из социјалног осигурања која се темеље на принципима генерацијске солидарности и узајамности. Инвалидска пензија је по обиму шире односно по новчаном износу веће давање од новчаног износа који се остварује за настало телесно оштећење.

Право на увећани стаж који се остварује по основу телесног оштећења од 70% и више може бити везано и за остваривање бенефицираног стажа при одласку у пензију.

Кад код осигураника код кога је раније настало телесно оштећење проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу испод 30% дође до погоршања тог телесног оштећења или настане нов случај телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу, тако да укупно телесно оштећење износи 30% или више, осигураник стиче право на новчану накнаду за телесно оштећење у одговарајућем проценту према новом степену телесног оштећења који се одређује на основу новог стања укупног телесног оштећења.

Особе са инвалидитетом које имају утврђено телесно оштећење од 70% и више и корисници су права на инвалидску пензију или су само корисници једног од ова два права, имају одређене бенефиције утврђене актима Фонда за пензијско и инвалидско осигурање (право на коришћење бањског опоравка и рехабилитације по одредбама Правилника о друштвеном стандарду корисника пензија Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање<sup>651</sup> и другим прописима, нпр. право на царински попуст или ослобађање од плаћања царине за куповину путничког моторног возила по одредбама Царинског закона, или имају попуст у плаћању карата код коришћења превоза у саобраћају, или права на субвенције код плаћања неких телефонских услуга или плаћања рачуна за утрошену електричну енергију и друге бенефиције).

---

<sup>651</sup> „Службени гласник РС“, бр. 15/12, 17/13 и 12/14.

## ЗАПОСЛЕНИ

MESEЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
I	2,064	2,375	5,401	2,894	7,465	2,751	8,048	1,178	67,025	1,172	75,073	1,173	82,538	1,315
II	2,061	2,374	5,393	2,894	7,454	2,750	7,999	1,179	66,690	1,171	74,689	1,172	82,143	1,315
III	2,064	2,379	5,377	2,894	7,441	2,751	7,858	1,179	66,477	1,171	74,335	1,172	81,776	1,316
IV	2,063	2,463	5,360	2,994	7,423	2,847	7,792	1,221	66,120	1,211	73,912	1,212	81,335	1,362
V	2,066	2,461	5,350	2,994	7,416	2,845	7,749	1,221	65,756	1,211	73,505	1,212	80,921	1,362
VI	2,054	2,460	5,342	2,992	7,396	2,844	7,678	1,221	65,471	1,211	73,149	1,212	80,545	1,362
VII	2,050	2,457	5,336	2,991	7,386	2,843	7,586	1,222	65,210	1,211	72,796	1,212	80,182	1,362
VIII	2,045	2,460	5,327	2,992	7,372	2,844	7,542	1,222	64,927	1,211	72,469	1,212	79,841	1,363
IX	2,037	2,460	5,322	2,991	7,359	2,844	7,499	1,223	64,655	1,211	72,154	1,212	79,513	1,363
X	2,036	2,510	5,302	3,052	7,338	2,902	7,454	1,248	64,379	1,234	71,833	1,236	79,171	1,390
XI	2,030	2,511	5,297	3,053	7,327	2,903	7,382	1,250	63,958	1,234	71,340	1,236	78,667	1,391
XII	2,026	2,505	5,283	3,055	7,309	2,903	7,343	1,251	63,656	1,234	70,999	1,235	78,308	1,391

## САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

MESEЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
I	17	2,202	218	3,201	235	3,129	52	1,465	1,475	1,361	1,527	1,365	1,762	1,600
II	17	2,202	216	3,194	233	3,122	52	1,465	1,469	1,360	1,521	1,364	1,754	1,597
III	17	2,202	216	3,194	233	3,121	52	1,465	1,464	1,360	1,516	1,364	1,749	1,598
IV	16	2,303	215	3,311	231	3,241	53	1,513	1,455	1,407	1,508	1,411	1,739	1,654
V	17	2,353	215	3,311	232	3,241	53	1,513	1,444	1,408	1,497	1,412	1,729	1,657
VI	17	2,353	215	3,311	232	3,241	52	1,512	1,440	1,407	1,492	1,411	1,724	1,657
VII	17	2,353	215	3,308	232	3,238	52	1,512	1,437	1,408	1,489	1,412	1,721	1,658
VIII	18	2,362	216	3,304	234	3,232	51	1,510	1,429	1,407	1,480	1,411	1,714	1,660
IX	18	2,362	215	3,299	233	3,227	51	1,525	1,426	1,407	1,477	1,411	1,710	1,658
X	18	2,409	215	3,365	233	3,291	52	1,562	1,427	1,434	1,479	1,439	1,712	1,691
XI	18	2,409	215	3,362	233	3,288	50	1,583	1,420	1,433	1,470	1,438	1,703	1,691
XII	18	2,409	213	3,363	231	3,289	49	1,587	1,414	1,431	1,463	1,436	1,694	1,689

## ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ

MESEЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
I	33	2,505	454	3,470	487	3,405	109	1,520	839	1,487	948	1,491	1,435	2,140
II	33	2,505	450	3,456	483	3,391	108	1,526	832	1,487	940	1,491	1,423	2,136
III	33	2,505	450	3,458	483	3,393	106	1,522	832	1,485	938	1,489	1,421	2,136
IV	33	2,592	448	3,568	481	3,501	105	1,565	829	1,535	934	1,539	1,415	2,206
V	35	2,642	451	3,575	486	3,508	105	1,565	824	1,535	929	1,538	1,415	2,215
VI	35	2,642	448	3,571	483	3,504	105	1,565	819	1,532	924	1,536	1,407	2,211
VII	35	2,642	445	3,574	480	3,506	106	1,572	815	1,532	921	1,537	1,401	2,212
VIII	35	2,642	444	3,568	479	3,500	106	1,572	812	1,530	918	1,535	1,397	2,208
IX	35	2,642	444	3,568	479	3,500	106	1,572	810	1,530	916	1,535	1,395	2,209
X	34	2,642	446	3,641	480	3,571	105	1,612	810	1,559	915	1,565	1,395	2,255
XI	33	2,566	440	3,630	473	3,555	104	1,619	807	1,558	911	1,565	1,384	2,245
XII	33	2,566	438	3,626	471	3,551	100	1,613	805	1,559	905	1,565	1,376	2,245

Табела бр. 28. Корисници новчане накнаде за телесно оштећење у 2012. години

## ЗАПОСЛЕНИ

МЕСЕЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	2,021	2,507	5,277	3,055	7,298	2,903	7,273	1,251	63,336	1,233	70,609	1,235	<b>77,907</b>	<b>1,392</b>
<b>II</b>	2,014	2,504	5,267	3,054	7,281	2,902	7,239	1,252	63,008	1,233	70,247	1,235	<b>77,528</b>	<b>1,392</b>
<b>III</b>	2,023	2,506	5,259	3,055	7,282	2,902	7,189	1,253	62,708	1,233	69,897	1,235	<b>77,179</b>	<b>1,392</b>
<b>IV</b>	2,023	2,551	5,254	3,117	7,277	2,960	7,157	1,277	62,368	1,258	69,525	1,260	<b>76,802</b>	<b>1,421</b>
<b>V</b>	2,020	2,550	5,239	3,116	7,259	2,959	7,123	1,279	62,108	1,258	69,231	1,260	<b>76,490</b>	<b>1,421</b>
<b>VI</b>	2,013	2,550	5,239	3,117	7,252	2,960	7,082	1,279	61,836	1,258	68,918	1,260	<b>76,170</b>	<b>1,422</b>

## САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

МЕСЕЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	18	2,409	212	3,358	230	3,284	49	1,587	1,412	1,430	1,461	1,435	<b>1,691</b>	<b>1,686</b>
<b>II</b>	18	2,409	212	3,349	230	3,275	50	1,594	1,410	1,430	1,460	1,436	<b>1,690</b>	<b>1,686</b>
<b>III</b>	18	2,409	211	3,356	229	3,282	52	1,621	1,406	1,430	1,458	1,437	<b>1,687</b>	<b>1,687</b>
<b>IV</b>	18	2,494	210	3,427	228	3,353	52	1,654	1,398	1,459	1,450	1,466	<b>1,678</b>	<b>1,723</b>
<b>V</b>	18	2,494	211	3,432	229	3,358	52	1,654	1,394	1,460	1,446	1,467	<b>1,675</b>	<b>1,726</b>
<b>VI</b>	18	2,494	211	3,432	229	3,358	52	1,654	1,392	1,458	1,444	1,465	<b>1,673</b>	<b>1,724</b>

## ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ

МЕСЕЦ	Повреда на раду и професионално обољење						Болест или повреда ван рада						УКУПНО	
	Једино право		Право уз пензију		Укупно		Једино право		Право уз пензију		Укупно			
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	33	2,566	436	3,626	469	3,551	100	1,613	804	1,559	904	1,565	<b>1,373</b>	<b>2,244</b>
<b>II</b>	33	2,566	436	3,626	469	3,551	99	1,620	803	1,560	902	1,567	<b>1,371</b>	<b>2,246</b>
<b>III</b>	33	2,566	435	3,630	468	3,555	99	1,620	797	1,562	896	1,568	<b>1,364</b>	<b>2,250</b>
<b>IV</b>	31	2,616	433	3,701	464	3,629	99	1,653	793	1,593	892	1,600	<b>1,356</b>	<b>2,294</b>
<b>V</b>	31	2,616	433	3,701	464	3,629	99	1,653	792	1,593	891	1,600	<b>1,355</b>	<b>2,295</b>
<b>VI</b>	31	2,616	433	3,698	464	3,626	98	1,655	790	1,593	888	1,600	<b>1,352</b>	<b>2,295</b>

Табела бр. 29. Корисници новчане накнаде за телесно оштећење у 2013. години

## 15.10. Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица

Право на новчану накнаду за помоћ и негу другог лица је право у систем пензијског и инвалидског осигурања које може да оствари како осигураник тако и корисник права из пензијског и инвалидског осигурања, коме је због природе и тежине стања повреде или болести утврђена потреба за помоћи и негом другог лица ради задовољавања основних животних потреба. Ова потреба постоји кад је лице непокретно, или које због тежине и природе трајних болести и болесног стања није способно да се самостално креће ни у оквиру стана уз употребу одговарајућих помагала, нити да се само храни, свлачи, облачи и да одржава основну личну



хигијену,(на пример ово право има слепо лице које је изгубило осећај светлости са тачном пројекцијом и код лица које постиже вид са корекцијом од 0,05).

Ако орган вештачења (исти орган Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање који вештачи о инвалидности или телесном оштећењу), утврди да се стање здравља особе којој се утврђује ово право, може поправити током времене уз употребу одговарајућих средстава лечења, заказаће контролни преглед ради провере потребе за туђом помоћи и негом (на исти начин као што смо поменули у поступку ревизије права везаних за губитак радне способности и телесног оштећења).

Новчану накнаду за туђу помоћ и негу прима око 77.000 корисника права из пензијског и инвалидског осигурања.<sup>652</sup> Остваривање и исплата овог права није условљена висином других примања (примања по основу неге и помоћи код центра за социјални рад или примања по основу борачке заштите или неког другог примања).

**ЗАПОСЛЕНИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	6,413	7,587	55,428	14,455	<b>61,841</b>	<b>13,743</b>
<b>II</b>	6,389	7,581	55,097	14,456	<b>61,486</b>	<b>13,742</b>
<b>III</b>	6,348	7,591	55,145	14,458	<b>61,493</b>	<b>13,749</b>
<b>IV</b>	6,351	7,880	55,111	14,959	<b>61,462</b>	<b>14,228</b>
<b>V</b>	6,330	7,875	55,119	14,961	<b>61,449</b>	<b>14,231</b>
<b>VI</b>	6,301	7,874	55,304	14,963	<b>61,605</b>	<b>14,238</b>
<b>VII</b>	6,283	7,863	55,485	14,965	<b>61,768</b>	<b>14,242</b>
<b>VIII</b>	6,285	7,868	55,516	14,966	<b>61,801</b>	<b>14,244</b>
<b>IX</b>	6,269	7,870	55,352	14,966	<b>61,621</b>	<b>14,244</b>
<b>X</b>	6,265	8,043	55,406	15,266	<b>61,671</b>	<b>14,532</b>
<b>XI</b>	6,267	8,056	55,463	15,268	<b>61,730</b>	<b>14,536</b>
<b>XII</b>	6,243	8,054	55,346	15,268	<b>61,589</b>	<b>14,537</b>

<sup>652</sup> Видети сајт Фонда ПИО. <http://www.pio.rs/lat/novcane-naknade.html>

**САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
I	58	8,279	2,656	14,455	2,714	14,323
II	59	8,387	2,644	14,462	2,703	14,329
III	55	7,932	2,643	14,466	2,698	14,333
IV	56	8,331	2,657	14,967	2,713	14,830
V	58	8,367	2,665	14,972	2,723	14,831
VI	58	8,367	2,685	14,973	2,743	14,833
VII	59	8,702	2,678	14,968	2,737	14,833
VIII	57	8,678	2,696	14,965	2,753	14,835
IX	58	8,790	2,710	14,966	2,768	14,836
X	57	8,852	2,725	15,274	2,782	15,143
XI	60	9,181	2,715	15,278	2,775	15,146
XII	57	8,852	2,721	15,278	2,778	15,146

**ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
I	196	12,314	10,597	14,589	10,793	14,548
II	195	12,302	10,569	14,588	10,764	14,547
III	187	12,268	10,624	14,588	10,811	14,547
IV	191	12,743	10,668	15,092	10,859	15,051
V	191	12,743	10,711	15,093	10,902	15,051
VI	189	12,718	10,749	15,094	10,938	15,053
VII	190	12,731	10,843	15,094	11,033	15,053
VIII	188	12,705	10,822	15,094	11,010	15,053
IX	188	12,705	10,776	15,095	10,964	15,054
X	188	12,959	10,781	15,398	10,969	15,356
XI	188	12,959	10,571	15,399	10,759	15,356
XII	191	12,995	10,696	15,399	10,887	15,356

**Табела бр. 30. Корисници новчане накнаде за помоћ и негу другог лица у 2012. години**

**ЗАПОСЛЕНИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	6,220	8,045	55,282	15,269	<b>61,502</b>	<b>14,539</b>
<b>II</b>	6,197	8,042	55,101	15,270	<b>61,298</b>	<b>14,539</b>
<b>III</b>	6,188	8,057	55,310	15,271	<b>61,498</b>	<b>14,545</b>
<b>IV</b>	6,164	8,211	55,230	15,578	<b>61,394</b>	<b>14,838</b>
<b>V</b>	6,146	8,205	55,362	15,579	<b>61,508</b>	<b>14,843</b>
<b>VI</b>	6,142	8,212	55,443	15,582	<b>61,585</b>	<b>14,847</b>

**САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	54	8,726	2,722	15,278	<b>2,776</b>	<b>15,151</b>
<b>II</b>	53	8,600	2,734	15,283	<b>2,787</b>	<b>15,156</b>
<b>III</b>	52	8,468	2,742	15,288	<b>2,794</b>	<b>15,161</b>
<b>IV</b>	55	9,025	2,752	15,595	<b>2,807</b>	<b>15,466</b>
<b>V</b>	57	9,261	2,764	15,595	<b>2,821</b>	<b>15,467</b>
<b>VI</b>	55	9,025	2,776	15,596	<b>2,831</b>	<b>15,468</b>

**ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ**

МЕСЕЦ	Једино право		Право уз пензију		Укупно	
	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ	Број	Просечан износ
<b>I</b>	187	12,883	10,609	15,399	<b>10,796</b>	<b>15,356</b>
<b>II</b>	187	12,883	10,563	15,399	<b>10,750</b>	<b>15,355</b>
<b>III</b>	187	12,883	10,538	15,399	<b>10,725</b>	<b>15,355</b>
<b>IV</b>	184	13,099	10,601	15,707	<b>10,785</b>	<b>15,663</b>
<b>V</b>	184	13,160	10,617	15,707	<b>10,801</b>	<b>15,664</b>
<b>VI</b>	184	13,160	10,642	15,707	<b>10,826</b>	<b>15,664</b>

*Табела бр. 31. Корисници новчане накнаде за помоћ и негу другог лица у 2013. години*

### **15.11. Право на инвалидску пензију и могућност поновног запошљавања особе са инвалидитетом**

Право на инвалидску пензију по Закону о пензијском и инвалидском осигурању могу остварити осигураници особе са инвалидитетом код којих настане потпуни губитак радне способности, односно кад код професионалног војног лица настане потпуни губитак способности за професионалну војну службу због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном



болешћу, повредом ван рада или болешћу што се не може отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом (члан 21).

Као први и најважнији услов за стицање права на инвалидску пензију јесте утврђивање губитка радне способности од стране надлежног органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. Право на инвалидску пензију се остварује у Републичком фонду за пензијско и инвалидско осигурање, по престанку осигурања.

Осигураник код кога настане губитак радне способности стиче право на инвалидску пензију под условом да је губитак радне способности настао пре навршења година живота прописаних за стицање права на старосну пензију и да има навршених пет година стажа осигурања.

Закон сасвим јасно одређује разлику у погледу услова за стицање инвалидске пензије утврђујући да се инвалидска пензија остварује под повољнијим условима уколико је губитак радне способности настао услед повреде на раду или услед професионалне болести.

Када је узрок настанка инвалидности повреда на раду, односно када настане потпуни губитак радне способности услед повреде на раду, ово право се стиче и у већем обиму, без обзира на дужину стажа осигурања. Поред повреде на раду која је везана за обављање посла по основу кога је осигураник осигуран, Закон утврђује и друге повреде које се изједначавају са повредом на раду.

Узрок настанка инвалидности може бити и професионална болест, а то је болест која је проузрокована дужим непосредним утицајем процеса и услова рада који се односе на радно место, односно на послове које осигураник обавља а по основу којих је био обавезно осигуран. Професионалне болести су утврђене посебним правилником, о чему је било речи на почетку овог поглавља.<sup>653</sup>

Закон урђује ситуацију када је инвалидност настала под утицајем различитих фактора односно када ни један од четири узрока које закон препознајеније није апсолутно доминантан узрок инвалидности. Осигураник који испуњава услове за стицање права на инвалидску пензију у погледу пензијског стажа и код кога је инвалидност проузрокована делимично повредом на раду или

---

<sup>653</sup> Правилник о утврђивању професионалних болести („Службени гласник РС“, бр. 105/03).

професионалном болешћу а делимично болешћу или повредом ван рада, одређује се једна инвалидска пензија која се састоји од сразмерних делова одређених по основу повреде на раду или професионалне болести, односно по основу болести или повреде ван рада према њиховом утицају на укупну инвалидност, с тим што тако обрачуната пензија не може износити више од пензије одређене са 40 година пензијског стажа (члан 69 став 6).

Осигураник код кога је инвалидност проузрокована делимично повредом на раду или професионалном болешћу, а делимично повредом ван рада или болешћу и који испуњава услове за стицање права на инвалидску пензију само по основу инвалидности проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу инвалидска пензија се одређује у проценту са којим је на укупну инвалидност утицала повреда на раду или професионална болест (члан 69 став 7).

Осигураници млађи од 30 година остварују право на инвалидску пензију под повољнијим условима ако је инвалидност проузрокована болешћу или повредом ван рада, настала пре навршене 30. године живота: 1) кад је инвалидност до навршене 20. године живота – ако има годину дана стажа осигурања; 2) кад је инвалидност настала до навршене 25. године живота – ако до настанка инвалидности има најмање две године стажа осигурања; 3) кад је инвалидност настала до навршене 30. године живота – ако до настанка инвалидности има најмање три године стажа осигурања (члан 26).

Утврђивање губитка радне способности покреће се на захтев осигураника на основу предлога који даје изабрани лекар и врши се по посебном поступку који је утврђен Правилником о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање.<sup>654</sup> О начину вештачења радне способности говорили смо у делу рада у којем је било речи о правима особа са инвалидитетом у области социјалног осигурања.

Право на инвалидску пензију остварује се по престанку осигурања односно по престанку радног односа или по престанку рада по неком од уговора уређених у Закону о раду. Корисника права на инвалидску пензију све чешће

---

<sup>654</sup> „Службени гласник РС“, бр. 59/08, 75/08, 24/11 и 7/12.\*

закључује уговоре о делу или неке друге уговоре по којима повремено или у дужем временском интервалу обавља неке послове за које поседује радну способност.

Једна од земаља које у свом закону о пензијском и инвалидском осигурању дозвољавају да инвалидски пензионер ради јесте и Швајцарска. Право на инвалидску пензију стиче се ако је инвалидност наступила у последњих годину дана рада, тј. у току трајања радног односа. Право на известан рад инвалидских пензионера успостављен је и у законима Канаде, по којима особа која користи право на инвалидску пензију може да ради, уз услов да зарада коју остварује по основу рада не прелази одређен финансијски бруто износ. Ако се утврди да зарада инвалидског пензионера прелази тај утврђени бруто износ, обуставља се исплата инвалидске пензије, а лице се упућује на поновни лекарски преглед.<sup>655</sup>

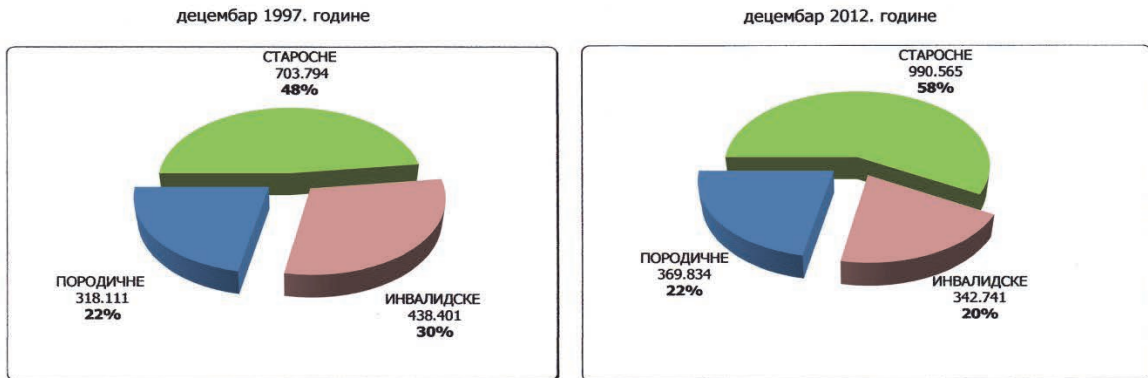
стање 31. децембар

ГОДИНА	ЗАПОСЛЕНИ				САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ				ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ				УКУПНО			
	Старосне	Инвалидске	Породичне	УКУПНО	Старосне	Инвалидске	Породичне	УКУПНО	Старосне	Инвалидске	Породичне	УКУПНО	Старосне	Инвалидске	Породичне	УКУПНО
1997	531.170	418.170	293.852	#####	12.734	13.088	10.148	<b>35.970</b>	159.890	7.143	14.111	<b>181.144</b>	703.794	438.401	318.111	<b>1.460.306</b>
1998	534.684	414.486	302.224	#####	13.237	13.632	10.579	<b>37.448</b>	161.515	7.717	14.970	<b>184.202</b>	709.436	435.835	327.773	<b>1.473.044</b>
1999	540.494	412.392	310.429	#####	13.563	13.899	11.000	<b>38.462</b>	171.140	8.529	16.529	<b>196.198</b>	725.197	434.820	337.958	<b>1.497.975</b>
2000	544.978	403.791	315.406	#####	13.855	14.158	11.324	<b>39.337</b>	179.654	9.517	18.118	<b>207.289</b>	738.487	427.466	344.848	<b>1.510.801</b>
2001	573.238	403.187	320.579	#####	15.018	14.459	11.730	<b>41.207</b>	183.884	10.394	19.202	<b>213.480</b>	772.140	428.040	351.511	<b>1.551.691</b>
2002	561.229	389.872	304.713	#####	15.684	15.010	12.211	<b>42.905</b>	182.057	10.942	19.779	<b>212.778</b>	758.970	415.824	336.703	<b>1.511.497</b>
2003	559.072	381.799	307.791	#####	15.744	15.204	12.524	<b>43.472</b>	182.077	11.242	20.119	<b>213.438</b>	756.893	408.245	340.434	<b>1.505.572</b>
2004	559.899	370.983	310.200	#####	15.805	15.295	12.838	<b>43.938</b>	187.585	11.756	21.706	<b>221.047</b>	763.289	398.034	344.744	<b>1.506.067</b>
2005	574.071	359.219	306.283	#####	16.542	15.524	13.159	<b>45.225</b>	189.417	11.949	22.812	<b>224.178</b>	780.030	386.692	342.254	<b>1.508.976</b>
2006	607.533	350.166	309.875	#####	18.024	15.684	13.473	<b>47.181</b>	193.519	12.086	23.688	<b>229.293</b>	819.076	377.936	347.036	<b>1.544.048</b>
2007	638.556	340.900	311.155	#####	20.051	15.888	13.933	<b>49.872</b>	192.734	12.134	24.204	<b>229.072</b>	851.341	368.922	349.292	<b>1.569.555</b>
2008	660.221	334.282	311.891	#####	21.459	15.772	13.728	<b>50.959</b>	186.854	12.126	24.006	<b>222.986</b>	868.534	362.180	349.625	<b>1.580.339</b>
2009	681.908	329.298	313.132	#####	23.945	16.218	14.287	<b>54.450</b>	187.479	12.599	24.802	<b>224.880</b>	893.332	358.115	352.221	<b>1.603.668</b>
2010	708.934	322.934	313.865	#####	26.711	16.805	14.852	<b>58.368</b>	184.066	13.222	25.192	<b>222.480</b>	919.711	352.961	353.909	<b>1.626.581</b>
2011	729.516	314.488	313.842	#####	29.437	17.107	15.307	<b>61.851</b>	179.749	13.705	25.494	<b>218.948</b>	938.702	345.300	354.643	<b>1.638.645</b>
2012*	780.953	311.314	328.625	#####	33.349	17.467	15.902	<b>66.718</b>	176.263	13.960	25.307	<b>215.530</b>	990.565	342.741	369.834	<b>1.703.140</b>

\*Податак за категорију запослених обухвата професионална војна лица

**Табела бр. 32. Број корисника пензије по категоријама осигураника и врсти пензије**

<sup>655</sup> Извод из чланка „Нема сабирања стажа“, аутора Јасмине Мекевин, објављеног у *Гласу осигураника*, Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, 31. јул 2012, стр. 11. У чланку се говори о условима за остваривање права на инвалидску пензију грађана Републике Србије који су остварили одређену дужину стажа осигурања радећи у Швајцарској.

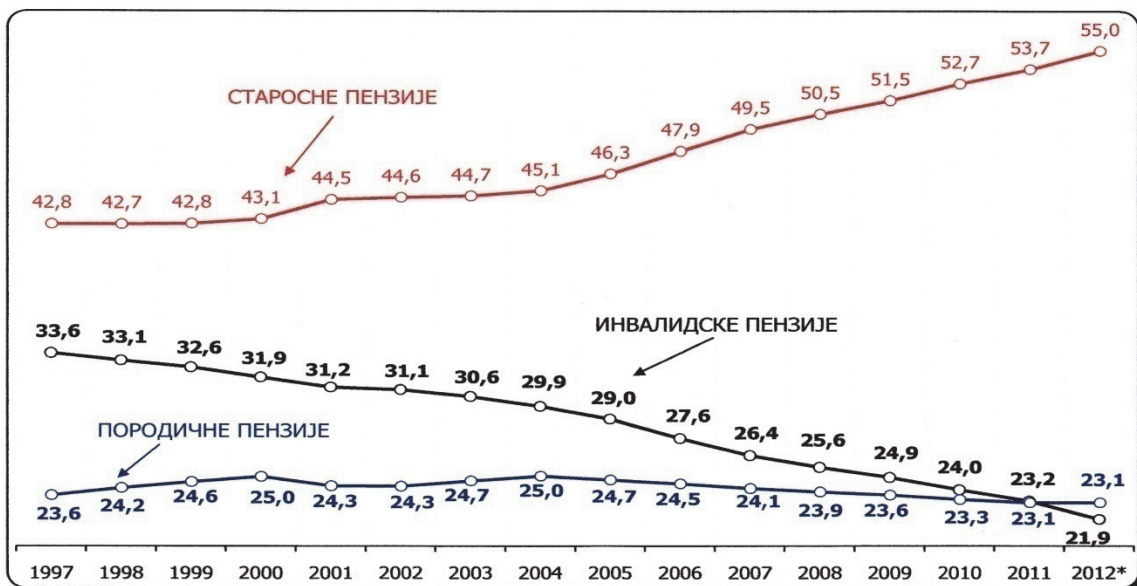


Графикон бр. 5. Структура корисника пензије за све три категорије осигураника по врсти пензија

стање 31. децембар

ГОДИНА	ВРСТА ПЕНЗИЈЕ			%
	СТАРОСНА	ИНВАЛИДСКА	ПОРОДИЧНА	
1997	42,8	33,6	23,6	
1998	42,7	33,1	24,2	
1999	42,8	32,6	24,6	
2000	43,1	31,9	25,0	
2001	44,5	31,2	24,3	
2002	44,6	31,1	24,3	
2003	44,7	30,6	24,7	
2004	45,1	29,9	25,0	
2005	46,3	29,0	24,7	
2006	47,9	27,6	24,5	
2007	49,5	26,4	24,1	
2008	50,5	25,6	23,9	
2009	51,5	24,9	23,6	
2010	52,7	24,0	23,3	
2011	53,7	23,2	23,1	
2012*	55,0	21,9	23,1	

\*Податак обухвата професионална војна лица



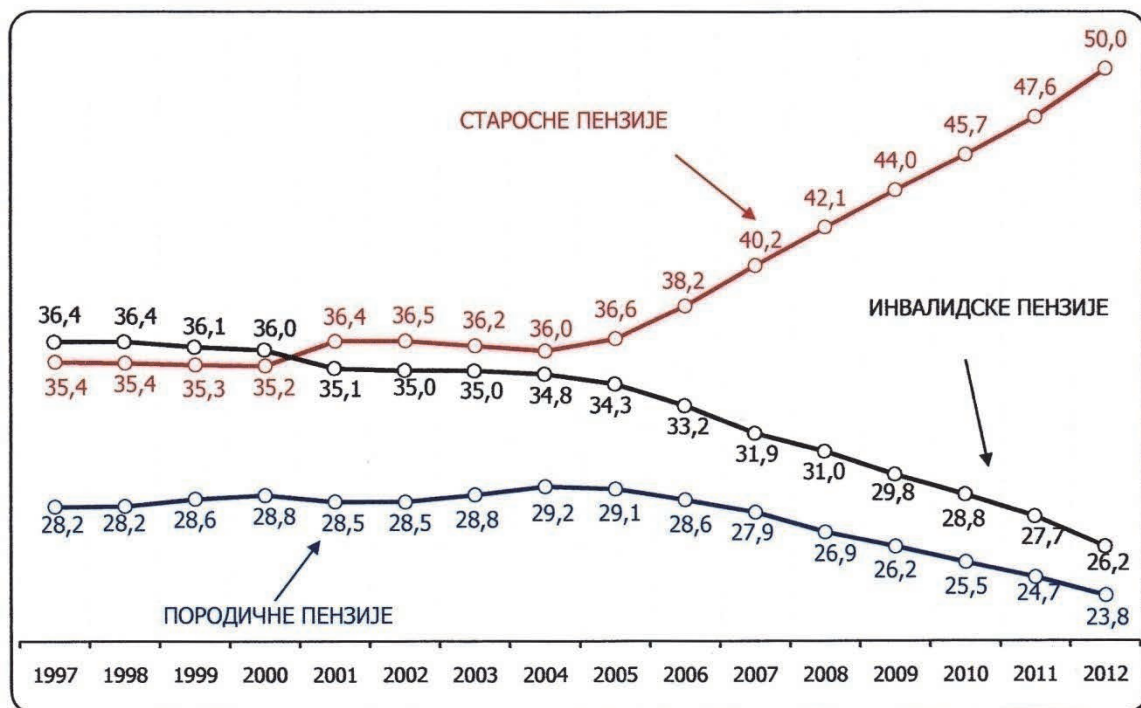
Табела бр. 33. Структура корисника пензије према врсти пензије из категорије осигураника запослених (табеларни и графички приказ)



стање 31. децембар

%

ГОДИНА	ВРСТА ПЕНЗИЈЕ		
	СТАРОСНА	ИНВАЛИДСКА	ПОРОДИЧНА
1997	35,4	36,4	28,2
1998	35,4	36,4	28,2
1999	35,3	36,1	28,6
2000	35,2	36,0	28,8
2001	36,4	35,1	28,5
2002	36,5	35,0	28,5
2003	36,2	35,0	28,8
2004	36,0	34,8	29,2
2005	36,6	34,3	29,1
2006	38,2	33,2	28,6
2007	40,2	31,9	27,9
2008	42,1	31,0	26,9
2009	44,0	29,8	26,2
2010	45,7	28,8	25,5
2011	47,6	27,7	24,7
2012	50,0	26,2	23,8



Табела бр. 34. Структура корисника пензије према врсти пензије из категорије осигураника самосталних делатности (табеларни и графички приказ)

Година остваривања права	ЗАПОСЛЕНИ				САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ				ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ			
	СТАРΟΣНЕ ПЕНЗИЈЕ		ИНВАЛИДСКЕ ПЕНЗИЈЕ		СТАРΟΣНЕ ПЕНЗИЈЕ		ИНВАЛИДСКЕ ПЕНЗИЈЕ		СТАРΟΣНЕ ПЕНЗИЈЕ		ИНВАЛИДСКЕ ПЕНЗИЈЕ	
	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ	МУШКАРЦ И	ЖЕНЕ
2008	60	57	55	51	62	57	55	49	64	60	55	53
2009	61	58	55	51	62	58	54	49	65	60	57	53
2010	61	58	55	51	62	58	55	50	64	60	56	53
2011	62	58	55	51	63	58	56	53	64	60	56	54

*Табела бр. 35. Просечна старост корисника пензије у години остваривања права – нови корисници –*

Право на инвалидску пензију престаје смрћу корисника права или губитком овог права услед престанка разлога који су довели до губитка радне способности (по извршеном контролном прегледу корисника права).

### **15.12. Право на набавку специјалних помагала, право на ослобађање од царинских дажбина и друга права по законима и подзаконским актима и друге бенефиције односно погодности за особе са инвалидитетом**

Закон о пензијском и инвалидском осигурању утврђује да особе са инвалидитетом имају права на новчану накнаду за набавку специјалних помагала за читање и писање (репродуктор и Брајеву писаћу машину), као и неких других електронских односно дигиталних помагала. Ово право има осигураник или корисник права који је слепо лице, као и слепо дете осигураника.<sup>656</sup> Право се може искористити само једном, што значи да у случају лома или квара машине, закон не омогућава поновно остваривање права на накнаду за наведени апарат. По прописима о здравственом осигурању слепо лице има право да једном у животу набави о трошку фонда здравствене заштите Брајеву писаћу машину у електронском или механичком облику.

<sup>656</sup> Чланом 21. Конвенције о правима особа са инвалидитетом предвиђено је да ће свака држава која је ратификовала ову конвенцију предузети све потребне мере како би обезбедила да све особе са инвалидитетом могу да остваре слободу изражавања и мишљења, укључујући и слободу тражења, примања и ширења информација и идеја на основама једнакости са другима кроз употребу знаковног језика, Брајевог писма и аугментативне и алтернативне комуникације и кроз ове друге приступачне начине, средства и формате по избору тих особа.

Царински закон Републике Србије<sup>657</sup> предвиђа низ погодности за особе са инвалидитетом при увозу одређених добара у виду ослобађање од плаћања увозних дажбина, и то: 1) на ортопедска помагала и друга помагала као и на резервне делове и потрошни материјал за коришћење тих помагала која служе као замена телесних органа који недостају, односно оштећених телесних органа; 2) на путничке аутомобиле и друга моторна возила конструисана првенствено за превоз лица, и ово право могу да користе: а) особе са инвалидитетом са телесним оштећењем од најмање 70%; б) војни инвалиди од прве до пете групе; в) цивилни инвалиди рата од прве до пете групе; г) слепа лица; д) лица оболела од дистрофије или сродних мишићних и неуромишићних обољења, од параплегије и квадриплегије, церебралне и дечје парализе, и од мултипле склерозе; њ) родитељи вишеструко ометене деце, који су у отвореној заштити, односно о којима родитељи непосредно брину; 3) на опрему за вршење одређене делатности која се у Републици Србији не обавља а за коју су се особе са инвалидитетом после спроведене професионалне рехабилитације оспособиле (право на ослобађање од увозних дажбина имају особе са инвалидитетом прве и друге групе, као и лица чији степен инвалидитета одговара инвалидитету прве и друге групе); 4) на специфичну опрему, уређаје и инструменте и на њихове резервне делове, као и на потрошни материјал за коришћење те опреме који се не производе у Републици Србији (право на ослобађање од царинских дажбина имају организације особа са инвалидитетом глувих, наглувих, слепих и слабовидих, организације дистрофичара, параплегичара, оболелих од неуромишићних болести, односно чланови тих организација).

Законом о повластицама у унутрашњем путничком саобраћају инвалидних лица<sup>658</sup> као и Правилником о начину остваривања права инвалидних лица на повластице у унутрашњем путничком саобраћају<sup>659</sup> регулисано је које особе са инвалидитетом (слепа лица и лица оболела од дистрофије и сродних мишићних и неуромишићних болести, плегија, церебралне и дечје парализе и мултипле склерозе) имају право на нека умањења од редовне цене при коришћењу

---

<sup>657</sup> „Службени гласник РС“, бр. 18/10, 111/12 и 29/15.

<sup>658</sup> „Службени гласник РС“, бр. 22/93, 25/93 и 101/05.

<sup>659</sup> „Службени лист РС“, бр. 31/93, 5/94 и 38/94.

превоза у железничком, друмском и речном саобраћају. По наведеном закону право на повластице имају особе са инвалидитетом као и лица која су њихови пратиоци.

По одредбама Правилника о друштвеном стандарду корисника пензија Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање,<sup>660</sup> предвиђено је да поред осталих корисника права из пензијског и инвалидског осигурања и инвалидски пензионери могу да користе право на бесплатну рехабилитацију у бањско-климатским лечилиштима на територији Републике Србије. Ово право се може користити под условом да корисници пензија имају нижу пензију од утврђене одговарајућом одлуком Фонда, као и да одговарајућом медицинском документацијом доказују да испуњавају услове за упућивање на рехабилитацију. Ово право на бесплатно коришћење одговарајућих бањских и климатских капацитета корисник права из пензијског и инвалидског осигурања може да користи једном у пет година.

У табелама су дати подаци Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање о коришћењу овог права у претходне три године:

ЗАПОСЛЕНИ	САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ	ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ	УКУПНО
<b>8.580</b>	<b>724</b>	<b>101</b>	<b>9.405</b>

*Табела бр. 36. Оријентациони број корисника пензија за упућивање у РХ центре за 2011. годину*

ЗАПОСЛЕНИ	САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ	ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ	УКУПНО
<b>8.546</b>	<b>689</b>	<b>115</b>	<b>9.350</b>

*Табела бр. 37. Оријентациони број корисника пензија за упућивање у РХ центре за 2012. годину*

ЗАПОСЛЕНИ	САМОСТАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ	ПОЉОПРИВРЕДНИЦИ	УКУПНО
<b>9.415</b>	<b>750</b>	<b>95</b>	<b>10.260</b>

*Табела бр. 38. Оријентациони број корисника пензија за упућивање у РХ центре за 2013. годину*

<sup>660</sup> „Службени гласник РС“, бр. 15/12, 17/13, 12/14.



Правилником о техничким стандардима приступачности<sup>661</sup> прописују се ближи технички стандарди којима се обезбеђује несметано кретање деце, старих, особа са отежаним кретањем и особа са инвалидитетом, разрађују се урбанистичко-технички услови за планирање простора, јавних, саобраћајних и пешачких површина, прилаза до објеката (болница, домова здравља, школа, домова за старе, рехабилитационих центара, хотела, угоститељских објеката, саобраћајних терминала, објеката за потребе државних органа и других објеката). Применом одредаба овог правилника обезбеђује се побољшање приступачности физичком окружењу и подразумева уклањање архитектонских баријера како би се особама са инвалидитетом обезбедио приступ физичком окружењу у складу са стандардима утврђеним у позитивним прописима, као и пуно и равноправно учешће ових особа у животу заједнице (на пример: израда рампи за пешаке и инвалидска колица, регулисање приступа пешачким прелазима, тротоарима и пешачким стазама, лакши приступ пултовима и шалтерима, јавним телефонским говорницама, степеништу и лифтовима, као и јавним тоалетима и другим просторијама).

Како би се олакшао материјални положај особа са инвалидитетом нека јавна предузећа омогућавају особама са инвалидитетом који имају одређени степен инвалидитета (односно утврђено право на телесно оштећење 70% и више или право на новчану накнаду за помоћ и негу) да остваре у одређеном проценту или одређеној висини умањење рачуна за интернет, мобилну и фиксну телефонију, електричну енергију, путарину, паркирање возила и друго.

Неке локалне самоуправе (Град Београд – општина Звездара, општина Савски венац, општина Јагодина и друге) организују својим суграђанима који су особе са инвалидитетом попусте на одређена плаћања код комуналних услуга или услуга кабловске мреже, или градског и међуградског превоза, достављања докумената на кућну адресу и друге попусте на цене неких добара или услуга.

---

<sup>661</sup> „Службени гласник РС“, бр. 19/12. Видети сајт: [www.minrzs.gov.rs](http://www.minrzs.gov.rs), посета сајту 4. 9. 2012. године.

### 15.12.1. Право на гестовни говор

У члану 32. став 2. Устава Републике Србије утврђено је право да слепа, глува или нема особа има право на бесплатног тумача у судском поступку. Употреба знаковног језика је средство за остваривање ове Уставом гарантоване слободе за глуве и наглуве особе.

Право на употребу гестовног говора утврђено је и Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом (из 2006. године, о којој смо већ говорили). Комитет за права особа са инвалидитетом бави се и знаковним језиком у контексту приступачности и слободе мишљења и изражавања.

Препоруком Парламентарне скупштине Савета Европе 1492 (2001) о језицима националних мањина од експертског комитета за особе са инвалидитетом затражено је тумачење да ли знаковне језике треба изједначити са језицима националних мањина, и мишљење овог тела је било позитивно. Препоруком парламентарне скупштине Савета Европе 1598 (2003) о заштити знаковног језика ови језици су признати као природан начин изражавања глувих особа. Право на употребу знаковног језика утврђено је и уставима неких земаља (устави Финске, Канаде и Јужне Африке признају и право на употребу знаковног језика).<sup>662</sup>

Израз „знаковни језик“ означава визуелни начин споразумевања глувих особа посебно уговореним, односно стандардизованим знацима руку и прстију, са мимиком или без мимике, са сопственом граматикум и синтаксом, помоћу кога се преносе мисли, представе, намере и појмови. Знаковни језик је у ствари говор знакова који осим акустичне структуре има сва језичка обележја на нивоу савремене комуникације.<sup>663</sup>

<sup>662</sup> Гајин, С. (ур.) „Модел закона о знаковном језику“, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2013. (Ова публикација настала је у сарадњи са Министарством рада, запошљавања и социјалне политике, Савеза глувих и наглувих Србије и организацијом Civil Rights Defense.) О релевантним документима међународног јавног права за употребу знаковног језика један од аутора наведене публикације је и др Дамњан Татић (више пута цитиран у овом раду).

<sup>663</sup> Исто. Објашњења појма гестовног говора даје Цревар Миле, један од аутора наведене публикације. Постоји битна разлика између знакова и говора. Та разлика није само у томе што је знаковни језик говор глувих, а артикулација говор чујућих, већ је њихова суштинска разлика много дубља. Она почива и на спољашњим и на унутрашњим факторима са дубоким психолошким и емоционалним разликама и реаговањима.

Скупштини Републике Србије донела је Закон о употреби знаковног језика којим уређује употребу знаковног језика, односно право на учење знаковног језика и право на употребу услуге тумача за знаковни језик као и начин употребе услуге тумача за знаковни језик. Закон дефинише ко су глуве особе, одређује појам знаковног језика и тумача за знаковни језик. Закон конкретно уређује питања остваривања права глувих особа на употребу знаковног језика у поступцима пред органима јавне власти, у колективним облицима рада органа јавне власти, у области радних односа, васпитања и образовања, здравствене заштите, социјалне заштите, информисања и телекомуникација, стицање статуса тумача за знаковни језик, мере за унапређење употребе знаковног језика, као и прекршаји за повреду обавеза прописаних овим законом.<sup>664</sup>

### 15.12.2. Право на кретање уз помоћ пса водича

Законом о кретању уз помоћ пса водича уређује се право особе са инвалидитетом на кретање уз помоћ пса водича<sup>665</sup> у јавном превозу, објектима и површинама у јавној употреби и у радном простору.

Овим законом се обезбеђује остварење основних уставних начела која се односе на уживање основних људских права, а нарочито на забрану дискриминације и увођење посебних мера ради постизања пуне равноправности особа са инвалидитетом са осталим грађанима, посебно права на достојанство и слободан развој личности.

<sup>664</sup> „Службени гласник РС“, бр.38/2015. Закон одређује (у члану 3) да је глува особа она особа која услед информационих, комуникационих и других препрека ограничена у пуном и равноправном учешћу у друштвеном животу. Затим, да је знаковни језик природни облик комуникације глувих особа који има своја језичка својства, укључујући граматичке функције, фонологију, морфологију и синтаксу. У истом члану Закон дефинише и тумача за знаковни језик, одређујући да је то лице које је, у складу са законом, стекло стручне компетенције за обављање послова тумача за знаковни језик, односно стручне компетенције за превођење говорног језика на знаковни језик и знаковног језика на говорни језик. Видети и сајтове: <http://www.subotica.rs/sr/6853/predstavljen-zakon-o-upotrebi-znakovnog-jezika>. и сајт: [http://www.minrs.gov.rs/latinica/javna\\_gasprava-zakon-o-upotrebi-znakovnog-jezika](http://www.minrs.gov.rs/latinica/javna_gasprava-zakon-o-upotrebi-znakovnog-jezika). Питања која регулише закон представљају један од најважнијих проблема са којима се данас суочавају глуве особе и чије доношење доприноси уклањању једне од највећих препрека ка пуној инклузији ове категорије особа са инвалидитетом у друштву.

<sup>665</sup> „Службени гласник РС“, бр.29/2015.

Право на кретање уз помоћ пса водича имају, нарочито, слепа и слабовида лица као и лица која користе инвалидска колица и сва друга лица која има статус особе са инвалидитетом. Право на кретање уз помоћ пса водича подразумева слободан приступ и кретање у јавном превозу, укључујући и задржавање на свим просторима који су предвиђени за путнике, право на коришћење свих објеката у јавној употреби (као што су објекти државних органа, јединица локалне самоуправе, објекти у области образовања, социјалне и здравствене заштите, културе, спорта, туризма, угоститељства и других делатности).

Особа која се креће уз помоћ пса водича и инструктор пса водича поседују одговарајућу исправу на основу које се остварује право на кретање уз помоћ пса водича. Под одговарајућом исправом подразумева се: 1) доказ о стеченим знањима, способностима и вештинама за кретање са псом водичем за особу која се креће уз помоћ пса водича; 2) доказ о завршеној обуци – за пса водича; 3) доказ о оспособљености за обављање послова обуке пса водича за инструктора пса водича (члан 11).

Надзор над применом овог закона врши министарство надлежно за послове унапређења положаја особа са инвалидитетом (члан 12).

Неке државе у окружењу обогатиле су своја законодавства доношењем закона којим се и на овај начин штите особе са инвалидитетом и омогућава им се лакше кретање и комуникација са околином коришћењем паса водича (на пример: Хрватска и Црна Гора).

Доношењем овог закона као и низа других закона и подзаконских аката заокружује се у нашем правном систему један правни миље којим се постижу основни циљеви заштите особа са инвалидитетом утемељена међународним конвенцијама, препорукама, стратегијама и другим актима. Доношењем наведеног закона постиже се један од основних циљева постављених у међународним актима а то је оснаживање особа са инвалидитетом да равноправно и у што потпунијем обиму учествују у друштвеном животу савладавањем препрека у образовању, оспособљавању за рад, запошљавању, остваривању зараде и што потпунијем остварењу интеграције у свеукупном друштвеном животу.

## ЗАКЉУЧАК

1. Особе са инвалидитетом данас чине све бројнију и препознатљивију популацију која све више добија на значају. Већ дуже време се под сумњу ставља податак да је проценат особа са инвалидитетом око 10% у односу на укупан број становника. Верује се да је овај проценат увелико премашен и да се корпус особа са инвалидитетом проширио узимајући у обзир нове дефиниције које одређују ко се сматра особом из ове рањиве друштвене групе. Проблем дефинисања појма особе са инвалидитетом уочен је на свим нивоима разматрања овог питања, како на међународном плану у међународним организацијама, тако и на националним нивоима држава које покушавају да правно дефинишу постојање ове категорије становништва и да је на адекватан начин заштите. Постоји отворено питање ко се све сматра особом са инвалидитетом и како да их држава препозна да би им пружила одговарајућу помоћ и заштиту. Тај проблем се прелио из докумената међународних организација (ОУН, МОР и других органа и организација) на домаће законодавство које нема јединствени приступ дефиницији појма особе са инвалидитетом. Имајући у виду да смо у овом раду изнели више различитих тумачења појма инвалидности и инвалидитета датих у различитим законским прописима, као и друга права и обавезе ових лица, намеће се закључак да је потребно кодификовати односно сабрати све прописе везане за особе са инвалидитетом у један јединствен законик који би систематично и целовито уредио сва правна питања везана за правни и радни статус особа са инвалидитетом. Тај будући закон би садржао све норме које би дефинисале положај особа са инвалидитетом, од забране дискриминације, преко права на образовање, оспособљавање за неке друге послове преко рехабилитације, преквалификације уређивања права на рад, уређивања права на зараду, накнаду зараде и сва друга права која проистичу из радноправног положаја.

2. Поред обједињавања прописа који регулишу радноправни положај особа са инвалидитетом у кодификовани јединствени правни документ, потребно је установити јединствени, централни регистар особа са инвалидитетом. Оваква институција показала би се као вишеструко корисна. Јединствена база података о

особама са инвалидитетом омогућила би већу транспарентност у погледу броја особа са инвалидитетом и њихове боље међусобне комуникације и размене различитих, практичних информација у вези с образовањем, запошљавањем, разменом искустава и свеукупним повезивањем. Централни регистар особа са инвалидитетом прикупљао би податке одређених образовних институција (предшколских установа, школа, универзитета), затим податке о незапосленим особама са инвалидитетом из Националне службе за запошљавање, податке које би пружале специјалне невладине организације. Део потребних података Централном регистру достављао би и Фонд за пензијско и инвалидско осигурање, као и надлежне здравствене институције и друге организације и установе.

3. Особе са инвалидитетом имају различите врсте и степене инвалидности који су урођени или стечени током живота. Инвалидност се може знатно смањити применом разних метода лечења, рехабилитацијом или ортопедским и другим помагалима. С тим у вези је и питање у којој мери се радна способност ових особа може поправити, односно побољшати и како се школовањем, доквалификацијом, преквалификацијом и преоспособљавањем оне могу прилагодити неким новим и мање познатим занимањима. Институције које се у нашој земљи првенствено баве овим пословима поседују одређена искуства на том плану (о чему смо писали у делу рада који говори о запошљавању особа са инвалидитетом). Потребно је предвидети регистровање одређених нових занимања у листи занимања и професија сходно потребама особа са инвалидитетом и њиховом начину живота и рада. Искуство је показало да се издиференцирало и потпуно оформило звање „персонални асистент“ који помаже у свакодневним животним и радним потребама особа са инвалидитетом којима је та врста асистенције потребна. У новије време често је помињано радно ангажовање неких незапослених лица као персоналних асистената код одређених теже покретних или непокретних особа са инвалидитетом. Персонални асистент би могла да буде и незапослена особа са инвалидитетом као и незапослена особа која не спада у ову категорију лица.

4. Разматрајући питање остваривања права из инвалидског осигурања методом историјског посматрања као и методом упоредноправне анализе долази се до закључка да се „еволуција“ инвалидског осигурања догодила на штету

корисника права из инвалидског осигурања. Деценијама уназад у нашем правном систему број права из инвалидског осигурања рапидно се смањивао и по броју права и по његовом обиму, тако да се данас може слободно закључити да су та права особама са инвалидитетом значајно ускраћена. Права која су могла да остваре особе са инвалидитетом по ранијим прописима у садашњим законима не постоје. Задржао се само један мањи број лица која су носиоци стечених права по старим прописима, број ових особа са инвалидитетом се природним одливом све више смањује. Поставља се питање да ли је друштвено оправданије и реално прихватљивије да се особама са инвалидитетом омогући да сходно врсти и степену инвалидности остваре право на рад са могућношћу да раде скраћено радно време или на другом радном месту према преосталој радној способности, или неко друго право из радног и инвалидског осигурања. Прихватљивије је да особа са инвалидитетом која је остварила право на инвалидску пензију може да обавља неке друге послове за које није инвалидна и за које би радећи остварила извесну зарату и тиме ојачала свој материјални и социјални положај, као и положај своје породице. Радни капацитет особе са инвалидитетом није исцрпљен тиме што се констатује да је особа остварила право на инвалидску пензију. Искуства многих земаља указују на то да инвалидски пензионери могу да раде али уз ограничење у погледу висине зарате коју остварују на том радном месту. Ограничење постоји у погледу година живота до којих се може користити право на рад уз могућност „претварања инвалидске пензије у старосну пензију“ (што повлачи делимично нижи износ пензије). Искуство из наше дугогодишње праксе, као и садашње праксе у земљама из окружења, указује на то да би требало размотрити могућност рада инвалидских пензионера не само по неком од уговора предвиђених у Закону о раду већ и по Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и неким другим прописима. Овако установљено право из инвалидског осигурања може се назвати делимична инвалидска пензија код које постоји ограничени радни капацитет за обављање одређених послова особе са инвалидитетом. У правном смислу речи то значи постојање у истом времену два правна статуса, односно коришћење два правна режима: права на делимичну инвалидску пензију и права на рад особе са инвалидитетом по неком од законом дозвољених уговора.

Неспорно је да би се путем дозвољеног, законом омогућеног рада особа са инвалидитетом смањио „рад на црно“, увела би се примања, тј. зараде у легалне токове кретања новца, омогућио би се по протеку извесних рокова прерачун пензија на нове износе по основу новоуплаћених доприноса за обавезно социјално осигурање. Оваквим ангажовањем особа са инвалидитетом побољшао би се социјални статус особа са инвалидитетом, као и интеракција између стално запослених и ангажованих особа са инвалидитетом у позитивном препознавању заједничких потреба и интереса у раду.

5. У оквиру права из инвалидског осигурања треба размотрити могућност да досадашње право на новчану накнаду за туђу помоћ и негу раздвоји у више група (по висини права, нпр. у три групе или у пет група) према тежини потребе за туђом помоћи и негом. На тај начин би се задовољило остваривање овог права код већег броја особа са инвалидитетом. Такође је питање да ли ову врсту права треба да остваре веома старе особе (нпр. особе које су старије од 95 година), јер је тешко оборива тврдња да је туђа помоћ и нега у наведеним годинама живота неопходна, без обзира на стање здравља.



## ЛИТЕРАТУРА КОРИШЋЕНА ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ТЕЗЕ

1. Аврамов Смиља, Крећа Мирослав, „Међународно јавно право“, Београд, 2009.
2. Ad hoc modul о запошљавању особа са инвалидитетом Анкета ЕУ о радној снази (AŽS АНМ) 2002.
3. “Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines”, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Website:ilo.org/publns.
4. Ales Edoardo, “Disability in Italy”: The Legal Concept, 2005.
5. A Critical Analysis of the Ontario Disability support program act social citizenship Rights in Ontario.
6. Arthur O’Reilly “The right to decent work of persons with disabilities”. International Labour Office – Geneva.
7. Assessment in Inclusive Settings, Keu Issues for Policu and Practice, European Agencu for Development in Special Needs Education, 2007.
8. Bagenstos R. Samuel, “Comparative disability employment law from an American perspective”, Washington, 2005.
9. Балтић Александар и Деспотовић Милан, „Основи радног права Југославије, Савремена администрација, Београд, 1971.
10. Балтић, А., „Радно право у теорији и пракси“, Београд, 1968.
11. Брајић Влајко, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 2001.
12. Берић, Б. „Историја медицине и здравствене културе на тлу данашње Војводине, том I, Нови Сад, 1994.
13. Брајић, В., “Проблеми запошљавања у условима технолошког прогреса“, Институт за упоредно право, Београд, 1972.
14. Waddington Lisa, “When it is reasonable for Europeans to bi confused: understanding when a disability accommodation is “reasonable” from a comparative perspective”, 2008.

15. Verbugger, M. „The Disablement process“, Soc.Sci.med 18(1).-14.1994.
16. Visier Laurent, “Sheltered employment for persons with disabilities”, ILO, 1998.
17. Вујаклија, М. „Лексикон страних речи и израза“, Просвета, Београд, 1991.
18. Вукадиновић Д. Радован, „Право Европске уније“, Центар за право Европске уније, Београд, 2006.
19. Вујиновић Гојко и сарадници, Право инвалида рада на професионалну рехабилитацију и запошљавање у систему пензијског и инвалидског осигурања, Савез заједница за пензијско и инвалидско осигурање Југославије, Београд, 1974.
20. Гајин Саша „Петогодишњица усвајања Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом – зборник радова, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2011.
21. Гајин С. Кочић-Митачек В. („Из круга“) Дискриминација особа са инвалидитетом II, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009.
22. Gaudu, F., La notion juridique d’employ en droit prive, Droit social, No 5/1987.
23. “Global Employment Trends for Women”, International Labour Office (ILO), Geneva, 2008.
24. Gomien Dona „Кратак водич кроз Европску конвенцију о људским правима“, Београдски центар за људска права, Београд, 1996.
25. Голубовић, Славица, „Сметње и поремећаји код деце са сметњама у развоју“, Дефектолошки факултет Универзитета у Београду, Београд, 2005.
26. Говедарица Веселин и Булат Петар „Полазне основе за имплементацију концепта основне службе медицине рада“, Свет рада, број 2/2009.
27. Голубовић Велизар, „Реформа пензијских система у државама сукцесорима СФРЈ“, Будућност, Нови Сад, 2009.

28. Грујић-Стаменковић, Д., „Могућности инклузивног образовања“, People in Need. 2007.
29. Davis J. Lennard, The Disability Studies Reader – 1997, Routledge, New York for the Library of Dissabilities, Gary Griffin, 2003.
30. David Weil, “A strategic approach to labour inspection”, International Labour Review Vol. 147 No. 4, Geneva 2008.
31. Davies, A., The implementation of the Direkctive on temporary agency work in the UK: a missed opportunity, European Labour Law Jounal , Vol. 1, N. 3/2010.
32. Despax, M., L”evolution du rapport de subordination, Droit social, N. 1/1982.
33. Degener, T. (Professor of Law, Administration and Organisation at the University of Applied Sciences, Bochum, Germany), „Disability Diskrimination Law A Global Comparative Approach“.
34. Disability and History (Radical History Review) Duke University Press, 2006, (New York University Press).
35. Disability Diskrimination Law A Global Comparative Approach / Theresia Degener, professor of Law Administration and Organisation at the University of Applied Sciences, Bochum Germany.
36. Diskrimination Law Disability (The Ontario Human Rights Code).
37. Ditertr, Ž. Извод из најзначајнијих одлука Европског суда за људска права, Службени гласник и Council of Europe, 2003.
38. Драшкић Марија, „Предговор Породичном закону Републике Србије“, Службени гласник, 2005.
39. Драшкић Марија, „Посебна заштита породице, мајке и детета у међународним и унутрашњим правним инструментима, Остваривање економских и социјалних права“, Београдски центар за људска права, Београд, 1999.
40. Dunning, Harold, “Origins of convention no 87 on freedom of association and the right to organiye, ILO review, International Labour Organisation, Geneve, 1998, No 2.

41. „Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow/up to the ILO Deklaration on Fundamental Principles and Right at Work 2007. Report of the Director-General, International Labour Conference 96<sup>th</sup> Session 2007. Report I (B), International labour Office, Geneva.
42. European Agency for Safety and Health at Work, European risk observatory “Labour inspectorates strategic planning on safety and health at work, Results of a questionnaire survey to EU-OSHA’s focal points, Luxembourg, 2009.
43. European Commission “Employee representatives in enlarged Europe”, Volume 1, Luxembourg, 2008.
44. “Eradication of Forced Labour, International Labour Office”, Geneva, 2007.
45. Живковић, Р., „Проблеми правне природе уговора о раду (у светлости историје и савременог друштва и привредног поретка), Београд, 1940.
46. International Labour Office “Occupational safety and health: Synergies between security and productivity”, Geneva, 2006.
47. International Labour Conference “ILO, General Survey of the reports concernig the Labour Inspection Conventions, Report III (Part 1B)” 95<sup>th</sup> Session, Geneva, 2006.
48. “International Instruments on the Right to a Healthy Environment”, Center for Economic and Social Rights, Brooklyn, SAD.
49. Irish Aid /Department of Foreing Affairs/ Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation.
50. Ippolito A. Richard “Pension Plans and Employee Performance (Evidence, Analisis and Policy)” The Univeryiti of Chicago Press, Chicago, 1997.
51. Ивошевић Зоран, „Радно право“, седмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Београд, 2014.
52. Ивошевић Зоран, „Радно право“, пето измењено и допуњено издање, Правни Факултет Универзитета Унион у Београду, Јавно предузеће „Службени гласник“, Београд, 2012.

53. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, Новине у прописима о раду – зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд 2006.
54. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан „Заштита права из радног односа“ зборник радова, ИП Глосаријум, Београд, 2008.
55. Ивошевић Зоран, „Директан поглед са стране“- чланци и колумне – ИП Глосаријум, Београд, 2014.
56. Ивошевић Зоран, „Закон о раду“- објашњења и тумачења – ЈП Службени гласник, Београд, 2014.
57. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан „Коментар Закона о раду“, ЈП Службени гласник, Београд, 2015.
58. Институт за Европске студије – Тржиште рада и проблеми запослености у Европској унији, Београд, 1997.
59. Исић, М., „Сељаштво у Србији 1918–1925“, Београд, 1995.
60. Јашаревић Сенад, „Социјално право“, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, 2010, „Социјално право“, 2. изд. Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, 2013.
61. Јашаревић Сенад, „Заштита једнакости запослених у документима Европске уније у Србије“, Радно и социјално право, број 1–6/2006.
62. Jeger T. Paul: Understanding Disability: Inclusion, Access, Diversity and Civil Rights.
63. Јовановић Предраг, „Радно и социјално право“, Удружење за радно право и социјално осигурање СЦГ, 2003.
64. Јовановић Предраг, „Радно право“, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 1998.
65. Јоксимовић, А. И Ненезић, Т. Коментар Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања СР Југославије, Институт за квалитет радне и животне средине „1. мај“ Ниш, 1996.
66. Керамитчијевски С., „Општа логопедија“, Научна књига, Београд, 1999.
67. Контић Растко, „Како остварити право на пензију по међународним уговорима“, Copyright 2003. Ву „Sezam medico“, 2003.

68. Кнежевић-Бојовић Ана, „Забрана дискриминације: одабране пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде“, Удружење јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца Србије, (Београд: АТЦ). 2013.
69. Кулић Живко, „Радно право“, Привредна академија, Нови Сад, 2008.
70. Лакићевић М. „Увод у социјалну политику“, Београд, 1974.
71. Labour Inspectorate, Ministry of Social Affairs and Employment “What does the Labour Inspectorate do?” Rijksoverheid, 2009.
72. Лукић Радомир, „Увод у право“, Београд, 1975.
73. Лукић Радомир, „Социологија морала“, Београд, 1976.
74. Лубарда Бранко, „Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012.
75. Лубарда Бранко, „Ревидирана европска социјална повеља“, Београд, 2009.
76. Лубарда Бранко, „Европско радно право“, за издавача Бранко Радоњић, Подгорица, 2004.
77. Лубарда Бранко „Социјална права и економска криза“, Зборник радова, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Интермекс, Београд, 2009.
78. Lynk Michael, “Disability and Work: The Transformation of the Legal Status of Employees with Disabilities in Canada.
79. Mayal, B., “Shildren’s rights”. In B. Mayall (ed.) “Shildren’s childhood: Observed and experienced”, London: The Farmel Press, 1994.
80. „Мала Енциклопедија Просвета“, Просвета, Београд, 1959.
81. Матић В., Рехабилитација деце и омладине ометене у телесном или психичком развоју – „Специјална школа“, бр. 1/66.
82. ماشовић С. Нови приступ запошљавању инвалида. „Дефектологија“, бр. 2/75.
83. Миленковић Јован, „Преквалификација инвалида рада у Југославији и удружени рад“, Институт за документацију заштите на раду – Ниш, 1977.

84. Милосављевић Љиљана, „Коментар закона о раду“, Секос in, Београд, 2010.
85. Миловановић-Васовић Љиљана, Здравствена заштита и права пацијената, Интермекс, 2011.
86. Миленковић Д. „Водич кроз Закон о забрани дискриминације“, Хелсиншки одбор за људска права у Србији, Београд, 2010.
87. Morton A. David, Guide to Social Security Disability: Getting & Keeping Your Benefits, 2<sup>nd</sup> edition, 2003. Nolo.
88. Morvan, P., “Droit de la protection sociale”, Litec, Paris, 2009.
89. Монографија социјалног осигурања СФРЈ, књига прва, Савез заједница здравственог осигурања и здравства Југославије и Савеза заједница пензијског и инвалидског осигурања Југославије, 1980.
90. Neville Harris, Social Security Prior to Beveridge, у: N. Harris и други, “Social Security Law in Context”, Oxvord University Press, 2000.
91. Недовић, Г. Рапајић, Д. Одовић, Г. Потих, С. Милићевић, М. „Социјална партиципација особа са инвалидитетом“, Друштво дефектолога Србије, Београд, 2012.
92. Николић-Симончић Цонка, „Социологија хендикепираних особа“, Београд, 1997.
93. Николић, Г., Рапајић, Д., Недовић, Г., (и група аутора), „Стандарди и индикатори инклузивног образовања – истраживања у специјалној едукацији и рехабилитацији“ – едиција, радови и монографије, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију Универзитета у Београду, 2009.
94. Scott Jeffrey Wolfe, Social Security Disability and the Legal Professional (West Legal Studies), 2001, Thomson/Delmar Learning.
95. Обрадовић К. Хуманитарно право – савремена теорија и пракса, Београд, 1997.
96. Обрадовић Г., Јашаревић С., Ђукић Л., Перић С., Приручник за борбу против дискриминације на раду (међународни стандарди, национални закони, судска пракса) – Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012.

97. Обрадовић К., Шаховић М., Деспот М., „Међународно хуманитарно право, развој – примена – санкције“, Београд, 2002.
98. „Обавезно образовање у земљама Европске уније“, Завод за унапређивање образовања и васпитања, Београд, 2008.
99. Ontario Disability Support Program Act 1997 s.O. 1997, ODSP Handbook (What is ODSP Incom Support?).
100. Павловић М. Ж., „Оцењивање радне способности – Општи принципи у Медицини рада II, Видаковић А. Ед. 1205-11. КЦС – Институт за медицину рада и радиолошку заштиту „Др Драгомир Карајовић“ Београд, Удружење за медицину рада Југославије, Београд, 1997.
101. Павловић М., „Старење и радна способност“, Ревизија рада 1998; 331: 94 – 99.
102. Pejović, S., The Intenctives to Innovate Under Alternative Property Rights , The Cato Journal, 4 Vol. 4, No 2/1984.
103. Петрушић Невенка, повереница за заштиту равноправности, Приручник за борбу против дискриминације на раду – међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса, 2012.
104. Перишић-Павловић Наташа, „Дискриминација жена на радном месту“, Приручник за потребе инспекције рада, допуњено и проширено издање, Министарство рада и социјалне политике, Београд, 2010. Перић И. М., „Југословенско социјално законодавство“, Београд, 1931.
105. Пешић Владимир, „Европска унија и особе са инвалидитетом“, Народна канцеларија председника Републике, Београд, 2006.
106. Пешић Ратко, „Ратификација и примена међународних конвенција рада“, Београд, 1971.
107. Пешић Ратко, „Настанак и развитак социјалног осигурања у Југославији, социјално осигурање ФНРЈ“, 1957.
108. Петровић Александар, „Међународни стандарди рада“, Ниш, 2009.
109. Петровић Љубомир, „Дискриминација инвалида у Југословенском друштву 1918–1941. године – облици социјалне репресије над особама



са инвалидитетом, Министарство за науку, технологију и развој Републике Србије (пројекат бр. 1194)

110. Поповић Т., „Радно право“, Београд, 1980.
111. „Правна енциклопедија“, Савремена администрација, Београд, 1979.
112. Протић Б., Лучић, В., „Одлуке Државног савета 1933–1935“, Француско-српска књижара, Поповића А. М., Београд, 1936.
113. „Преко запошљавања до инклузије особа са инвалидитетом у Србији“, Балкански фонд за локалне иницијативе (BCIF) у партнерству са Фондацијом Soft Tulip из Холандије, као и Асоцијације за промовисање инклузије, Иницијативом за одрживи развој „Мостови“, Удружењем за подршку особама са развојним тешкоћама „Наша кућа“, Удружењем за помоћ МНРО „Плава птица“ и Удружењем за помоћ МНРО, Трстеник из Србије, а које финансира Европска унија у оквиру програма „Подршка цивилном друштву“ у Републици Србији.
114. „Приступ правосуђу – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије“ – тематски зборник радова, књига четврта, Центар за публикацију Правног факултета у Нишу, Ниш, 2008.
115. Пусић Е., „Друштвено-економски основи солидарности на подручју социјалне политике“, Трећа југословенска конференција за социјални рад, Београд, 1971.
116. Quinn, G., and Degener, T., with A. Bruce, J. Castellino, P. Kenna, U. Kilkelly, and S. Quinlivan, @Human Rights and Disability / The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability, New York, Geneva 2002.
117. Рапаић, Д. Недовић, Г. Одовић, Г. Кулић, М.(и група аутора), „Детекција, детерминација и праћење дјецe са сметњама у развоју на подручју Републике Српске, Универзитет у Источном Сарајеву, Медицински факултет Фоча, 2012.
118. Радивојевић Ђорђе, Радно право, Београд, 2005.

119. Рисмондо Миховил, „Коментар Закона о мировинском осигурању“, Народне новине, Загреб, 2008.
120. Рисмондо Миховил, „Мировинско осигурање“, бр. 3–4/2003 – Стручни часопис из области осигурања у Хрватској.
121. Rossi, R., Caffo, R.A., *Diritto del lavoro*, Simone, Napoli, 1981.
122. Roosen, R., Young, M.K., (eds), *Understanding Employee Ownership*, ILR Press, Ithaca, New York, 1990.
123. Ружичић М. М., Сачињено на основу радова наведеног аутора „Језиком против дискриминације особа са инвалидитетом“, Нови Сад 2004, и белешке о терминологији у Приручнику за пуно учешће особа са инвалидитетом у животу заједнице, Нови Сад 2004.
124. Ружичић, М. М., „О језику и терминологији инвалидности“, Херетикус, часопис за преиспитивање прошлости, вол. 2 (2004).
125. Савић Љубомир, „Историја слепих Србије“, први део, Култура, Београд, 1964.
126. Савић Љ., Теорија и пракса специјалног школства у Србији, Београд, 1966.
127. Савез друштава за помоћ ментално недовољно развијеним особама у СР Србији – Заштита и рехабилитација ментално заосталих и рад Савеза заједница за помоћ ментално недовољно развијеним особама у СР Србији, Београд, 1975.
128. Siney, H., *Le statut juridique des cadres dirigeants*, *Droit social*, N, 1/1982.
129. Standaert J-M., *Collective Bargaining by Employers*”Organisations International Labour Office, 2005.
130. St-Jours, Y., *Existe-t-il un contrat de travail de droit public?*, *Droit social*, N, 2/1980.
131. Стеванов М. Социјално право, „Зборник појмова у социјалној политици“, Београд, 1975.,
132. Smith N.S. A. - *Brief Guide to Social Legislation*, G.B. London, 1972.
133. *Special Needs Education in Europe*, Eurydice, 2003.
134. Стојановић, Весна., „Предговор Закону о пензијском и инвалидском осигурању Републике Србије“, ЈП Службени гласник, 2006.

135. Стојановић Весна, Вукићевић Вукашин, /приређивачи/, „Збирка прописа из области социјалног и здравственог осигурања“, ЈП Службени гласник“, 2007.
136. Стојановић Ј. Божо, „Тржиште рада и проблеми запослености у европској унији“, Институт за европске студије, 1997.
137. Стојановић, Љ. и Стошић, Велибор, „Збирка међународних уговора о социјалном осигурању са коментаром“, НИМП „Заштита рада“, Београд, 1996.
138. Стојановић, М., “Радни спорови“ – СР Немачка, Аустрија, Република Италија, Република Словенија и Република Србија, Крагујевац, 2007.
139. Стојшић Љиљана, „Инспекцијски надзор у области рада“ /докторска дисертација/, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, 2013.
140. Стошљевић, Л., Одовић, Г. „Професионално оспособљавање телесно инвалидних лица“, Завод за уџбенике и наставна средства Београд, 1996.
141. Стојиљковић Зоран, „За и против социјалне државе, савремене државе“, КАС и ФНП, Београд, 2008.
142. „Старост и инвалидност“, Пројекат реализован у сарадњи чланова тима за мултидисциплинарно истраживање „Мреже истраживача социјалних прилика“ и Геронтолошког центра Београд уз финансијску подршку Министарства за рад и социјалне политике републике Србије – Сектора за инвалиде. Истраживање се односи на потребе старих особа са инвалидитетом за услугама које подржавају квалитет живота у породици ([www.mrezaisp.org](http://www.mrezaisp.org).)
143. Татић Дамњан, Котевић Ј., „Конвенција о правима особа са инвалидитетом“, Зборник XXI копаоничке школе природног права, том IV, 2008.
144. Татић Дамјан, „Увод у Међународну конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Београд, 2006.
145. Татић Дамјан, „Предговор Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом“, ЈП Службени гласник, 2006.

146. Тасић Ђ., „Шта је социјално право“ – Српски књижевни гласник, бр. 2/34.
147. Теодоровић, Б. (за издавача), „Запошљавање уз подршку – приручник“ – Удруга за промоцију инклузије у оквиру пројекта Марта, Загреб, 2005.
148. Тинтић Н., „Радно и социјално право“, књига прва, Радни односи I, Загреб, 1969.
149. Тинтић Н., „Радно и социјално право“, Књига друга, Радни односи II, Загреб, 1972.
150. Тркуља Јовица, „Права особа са инвалидитетом“, зборник радова са стручне конференције „Правни аспекти инвалидске заштите“, Београд 2003.
151. Тркуља Јовица, Ракић Бранко, Татић Дамјан, „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“, зборник радова, Правни факултет универзитета у Београду, Национална организација особа са инвалидитетом Србије, ЈП Службени гласник, Београд 2012.
152. Тркуља Јовица, „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права“, „Забрана дискриминације особа са инвалидитетом“ – зборник радова – Министарство културе Републике Србије, Београд, 2012.
153. Трифуновић Миленко, „Систем инвалидског осигурања и рехабилитација инвалида у ФНРЈ“, Београд, 1957.
154. UNESCO, Open File, on Inclusive Education, 2003.
155. Human Rights: A Compilation of International Instruments, volume I (First Part), Universal Instruments, New York, Geneva 2002.
156. Federal Disability Law in a Nutshell (Nutshell Series) West, Thomson, 2004.
157. Херман Вилим, Ђупурдија Милорад, „Основе радног права“, Велеучилиште Лалослав Ружичка, Осјек, 2011.
158. „History of Unemployment Insurance, Developments Between the Wars“, Human Resources and Social Development Canada, 2006.
159. Case Studies in Special Education, The UNESCO Press, Paris 1974.

160. Цуцић Викторија и сарадници, „Особе са инвалидитетом и окружење“, Београд, 2001.
161. Чворо Велибор (магистарски рад), Правни факултет Универзитета у Београду, „Радноправни положај и заштита лица са инвалидитетом“, Београд, 2003.
162. Шундерић Боривоје, „Право Међународне организације рада“, Правни факултет Универзитета у Београду, 2001.
163. Зборник радова са стручне конференције – Правни аспекти инвалидске заштите – Права особа са инвалидитетом, Београд, 2002.

## ПРАВНИ ИЗВОРИ

Поред наведене литературе, као и националних законских и подзаконских аката, за израду овог рада коришћени су и на извесним местима цитирани међународни правни акти: акти Међународне организације рада и Организације уједињених нација; регионални европски правни акти (конвенције, препоруке, повеље, резолуције, уредбе, упутства, одлуке и др.), као и закони неких држава света и Европе. Овај рад су допунили текстови из зборника радова, докторских и магистарских теза, судске одлуке, чланци из стручних и других часописа, као и из писаних или електронских медија и осталих извора.

## ПРИЛОГ УЗ ТЕЗУ

### **ХРОНОЛОШКИ ПРЕГЛЕД НЕКИХ ПРОПИСА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ПРАВА ИЗ ИНВАЛИДСКОГ ОСИГУРАЊА (период од 1854. до 1929.године)**

1. Закон о осигурању рудара (заједнички аустро-угарски закон из 1854 године, на основу кога су пословале братинске благајне у Хрватској, Словенији и Војводини).
2. Закон о радњама Краљевине Србије од од 29.јуна 1910 године (предвиђа осигурање радника за случај болести, несреће, изнемоглости, старости и смрти, које није спроведено ради балканских ратова и Првог светског рата).
3. Рударски закон за Босну и Херцеговину из 1881 године (садржи прописе о обавези поседника рудника да оснују братинске благајне, које су спроводиле осигурање рудара у случају несреће на послу).
4. Законски чланак XVI из 1900 године о помоћној благајни за пољопривредне раднике, новелиран чланцима XIV: 1902, VIII: 1912, i XX: 1913. (Важио само у Војводини).
5. Закон о пензијском осигурању намештеника од 16. Децембра 1906 године (Држ. зак. Бр.1/1907), новелиран 25 јуна 1914 године (Држ.зак. бр.138/1914. – Важио у Словенији и Далмацији).
6. Уредба министра правде у Бечу о устројству и поступку изабраног суда за решавање спорова између Пензијског завода и осигураника и чланова њихове породице у погледу давања пензионог осигурања од 10.октобра 1908.год. (Држ.зак.бр.223/1908), са изменама и допунама од 28 септембра 1914 год. (Држ.зак. бр.262/1914).Примењивана у Словенији и Далмацији.
7. Закон о осигурању против несреће (аустријски) од 28 децембра 1887 год., новелиран законима од 20 јула 1894, 9 августа 1908, 29 априла 1912, те допуњен увођењем обавезног осигурања за морнаре законом од 11 фебруара 1913 год. и рударе законом од 30 децембра 1917. (Важио у Словенији и Далмацији).
8. Закон о осигурању рудара (аустријски) од 24 јула 1889 год., више пута новелиран, а задњи пут 24 маја 1918 год. (Важио у Словенији и Далмацији).

9. Закон о осигурању обртних и трговачких намештеника за случај болести и незгоде (Заједнички угарско- хрватски законски чланак XIX: 1907, мењан наредбама од 14 децембра 1917, 25 априла 1918 и 29 маја 1918 год. – Важио у Хрватској, Словенији и Војводини).

10. Уреба о привременом уређењу осигурања рудара у несрећним случајевима на бившој аустријској територији Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца од 30 септембра 1920 године.

11. Уредба о привременом уређењу осигурања радника у несрећним случајевима на бившој аустријској територији Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца од 30 септембра 1920 године.

12. Наредба Министра социјалне политике бр. 66147 од 7.XI.1921, са надопуном бр. 78.202 од 10.XII.1921, којом се уводи у Србију осигурање радника за случај болести и несреће са 1. Јануаром 1922 године.

13. Уредба о привременом уређењу пензионог осигурања намештеника на бившој аустријској територији Краљевине СХС од 27 јуна 1921 године („Службене новине“, бр. 184/21).

14. Закон о осигурању радника од 14 маја 1922 године („Службене новине“, бр.117/22).

15. Наредба Министра социјалне политике од 3 јуна 1922 године бр. 1.077 о провођењу осигурања по Закону о осигурању радника од 14 маја 1922 године („Службене новине“, бр.130/22).

16. Наредба Министра саобраћаја од 30 маја 1922 о осигурању државног саобраћајног особља за случај болести и несреће („Службене новине“, бр. 170 А/22).

17. Наредба Министра социјалне политике од 21 јуна 1922 год. бр. 3.159 о установљењу таблице опасности за осигурање у несрећним случајевима и о поступку увршења послова у разреду и постотке опасности.

18. Правилник о устројству Пензионог фонда особља дирекције Речне пловидбе од 24. VIII.1928 год. („Службене новине“, бр. 207/28).

19. Закон о адвокатима од 17.III.1929 године (Овим законом је прописано оснивање адвокатских комора као и обезбеђење адвоката за случај изнемоглости, старости и смрти).