

Др Весна Стојановић,
Сарадник Високе школе струковних студија
за економију и управу у Београду

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ ЧЛАНАК
doi:10.5937/zrpfni1776193S

UDK: 341.231.14-056.26

Рад примљен: 01.10.2017.
Рад прихваћен: 30.11.2017.

ПОЛОЖАЈ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ У МЕЂУНАРОДНИМ ДОКУМЕНТИМА И ДОМАЋЕМ ЗАКОНОДАВСТВУ

Апстракт: Положај особа са инвалидитетом од првобитних људских друштава до савременог друштва прошао је дуг еволутивни пут, од потпуног не препознавања њиховог постојања до доношења међународних конвенција на глобалном нивоу којима се дефинише њихова потпуна заштита. У том смислу, интересантно је навести неке правне прописе на међународном и националном нивоу, који су битно утицали на промену схватања о положају особа са инвалидитетом и њиховој заштити.

Кључне речи: особе са инвалидитетом, међународни правни акти, национални прописи о особама са инвалидитетом.

1. Увод

Задњих неколико деценија пажња светске научне и стручне јавности усмерена је, поред осталих и на проблем правног регулисања стауса и свеукупног положаја особа са инвалидитетом који по проценама Светске здравствене организације чине преко 10% од укупног броја становника на планети. Многобројна међународна документа која је донела ОУН и њена специјализована организација МОП и њени органи, из области социјалних права, поставили су неопходан ниво и темеље глобалне, међународне социјалне заштите грађанима држава чланица а посебно особама са инвалидитетом.

У последње две деценије и Европу нису мимоишле многобројне промене на путу глобализације као и развоја информационалних и комуникационих технологија учинили су да су особе са инвалидитетом задобиле сасвим другачије место у друштвеној заједници, место које им је одувек припадало

* vesna1541@gmail.com

као пуноправним члановима друштва. Преместио се фокус занимања на појединца као средиште јединственог, интегрисаног приступа који поштује људска права, темељне слободе и достојанство особа са инвалидитетом.

Ратификацијом међународних правних докумената дограђиван је и наш правни систем у један јединствен и компатибилан правни систем уклопљен у напредни светски и европски правни поредак а нарочито са аспекта заштите положаја особа са инвалидитетом као још увек маргинализоване и недовољно заштићене друштвене групе.

2. Међународна документа од значаја за заштиту положаја особа са инвалидитетом

2.1. Универзална декларација о људским правима

Усвајањем Универзалне декларације о људским правима у Уједињеним нацијама, започет је процес интернационализације права на социјалну сигурност и створен основ и подстицај за даљи развој и унапређење заштите права на социјалну сигурност.¹ У члану 25. ст.1. Декларацијом се гарантује: „Право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање..., укључујући храну, одећу, стан, лекарску негу и потребне социјалне службе као и право на осигурање у случају незапослености, болести, онеспособљавања,...или других случајева губљења средстава за издржавање услед околности независних од његовњ воље“. Ова права припадају сваком човеку, припадају и особама са инвалидитетом. Право на достојанство лица са инвалидитетом је императив, који има вредност само/и уколико им се омогући да пристојним радом остваре пристојан живот достојан човека (Перић, 2013:301) “.

2.2. Конвенција број 102 о социјалном обезбеђењу

Прва велика промена у области социјалног осигурања на међународном нивоу остварена је 1952. године на заседању МОР-а усвајањем Конвенције бр.102 о социјалном обезбеђењу. Ова Конвенција се убраја у једну од најважнијих и најобимнијих конвенција које је усвојила Међународна организација рада (Шундерић, 2011:542). Наведена Конвенција, препознаје особе са инвалидитетом обезбеђујући одговарајући минимум њихове заштите и то: у делу VI, обезбеђује социјалну заштиту лицима која претрпе

¹ Универзалану декларацију о људским правима Генерална Скупштина ОУН прогласила је 10. децембра 1948. године. Пречишћен текст Закона о ратификацији са изменама и допунама објављен је у *Службени гласнику РС – Међународни уговори*, бр. 12/10, који су у примени од 25. децембра 2010.

несрећу на послу или професионалну болест, тако да осигурани случајеви који су покривени Конвенцијом су: 1. болест; 2. неспособност за рад која долази као последица болести и повлачи губитак зараде; 3. потпун или делимичан губитак способности зарађивања изнад прописаног степена, када је вероватно да ће тај потпуни или делимични губитак бити сталан или одговарајуће смањење физичког интегритета; 4. губитак средстава за живот за удовицу или децу смрћу храниоца породице. Осигурани случај инвалидности обухвата неспособност одређеног степена за обављање професионалне делатности и то онда када је вероватно да ће та неспособност бити стална или када она постоји и даље по престанку права на накнаду за случај болести. Давања за случај инвалидности се обезбеђују под условом да је заштићено лице навршило одређени стаж. Стаж треба да буде испуњен пре него што наступи осигурани случај. Потребно је да су доприноси уплаћени на име заштићеног лица у току активног периода његовог живота и да њихов просечни годишњи број достиже прописане цифре².

2.3. Конвенција о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом број 159

Међународна организација уједињених нација донела је 1983. године Конвенцију о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом број 159 у којој је утврдила међународне радне стандарде³. У вези са проблематиком професионалног интегрисања лица са инвалидитетом, Директива бр.89/654 предвиђа потребу прилагођавања радног места и радног окружења потребама лица са инвалидитетом како би се олакшала њихова професионална интеграција. Будући да прилагођавање радног места и радног окружења потребама лица са инвалидитетом подразумева (разумне) трошкове за послодавца, европски радни стандарди утврђују до ког износа се ти трошкови могу сматрати разумним прилагођавањем – Директива бр. 2000/78. То значи да уколико је основан фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом, из кога се послодавцу могу одобрити одговарајућа средства за прилагођавање радног места и радног окружења потребама лица са инвалидитетом, послодавац остаје у обавези да запосли лице са инвалидитетом (Лубарда, 2004: 258).

2 Конвенција МОП-а бр. 102 о социјалном обезбеђењу, IX део, (члан 54), *Службени лист ФНРЈ*, бр. 1/55.

3 *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр.14/82.

2.4. Стандардна правила Уједињених нација за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом

Права особа са инвалидитетом на свеукупну заштиту нашла су се у фокусу активности Генералне скупштине Уједињених нација 1993. године доношењем Стандардних правила Уједињених нација за изједначавање могућности⁴ које се пружају особама са инвалидитетом. У кратком периоду овај међународни документ постао је саставни део законодавства многих земаља, такође постаје и саставни део законодавства Републике Србије (односно тадашње СРЈугославије). Усвајање овог акта представља круну Деценије УН посвећене особама са инвалидитетом (1983-1992) и значајан напредак у борби за права особа са инвалидитетом (Татић, 2007:100).

2.5. Неки резултати истраживања са симпозијума на Универзитету у Берклију на којем је изложен глобални преглед антидискриминационих закона који се односе на особе са инвалидитетом⁵

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 1990. године (тзв. АДА закон)⁶. АДА, забрањује дискриминацију у области запошљавања, државним и локалним активностима (у области образовања, транспорта, социјалних услуга и друго).

У области запошљавања, велики број земаља је приказао законе у којима су уведене квоте при запошљавању и које омогућавају бенефиције онеспособљеним особама. На пример Индијски закон о особама са инвалидитетом (једнаке могућности, заштита права и пуно учешће) (Persons with Disabilities Equal Opportunities, protection of Rights and Full

4 СРЈ је приступила Стандардним правилима 1995. године.

5 Истраживања спроведена на Универзитету Беркли у Калифорнији (такозвана Берклиска школа), током 1999. и 2000. године. Истраживање обухвата само оне законе који јасно у свом тексту наводе забрану дискриминације особа са инвалидитетом. Ово истраживање износи паралелан приказ закона о забрани дискриминације у око 45 земаља света. *Берклиски журнал о законима о запошљавању и раду*, бр. 21/1.

6 Видети: www.ada.gov АДА (Americans with Disabilities Act) Закон о Американцима са инвалидитетом, назив је најзначајнијег закон у Америци донетог 1990. године, који забрањује дискриминацију особа са инвалидитетом по више основа. У правној литератури Сједињених Америчких Држава до данас нема консензуса да ли је АДА био успешан. Видети извештај са симпозијума на тему АДА из 2000. године, бр. 21/1, *Берклиског журнала о законима о запошљавању и раду*. Симпозијум је одржан под називом „Јака реакција на АДА“.

Participation), разликује се од осталих закона о грађанским правима у томе што има недовољно оштре мере против дискриминације. Уместо тога даје квоте у различитим областима, квота од 1% у запошљавању на државним пословима, у државним образовним институцијама за лица са одређеним типом инвалидитета, превасходно за слепа лица, за слабовиде особе, особе са оштећеним слухом и физичким оштећењима. Интересантно је да се свако слободно, непопуњено радно место у државној служби, преноси у наредну годину. Теориски, ово може довести до ситуације да једино државне организације могу запослити и унапређивати особе са инвалидитетом.

Аустралиски акт против дискриминације особа са инвалидитетом (Disability Discriminations Act) из 1992. године забрањује дискриминацију у области запошљавања, становања, образовања, приступа институцијама, клубовима, спортским и другим установама, поседовању земље и промету робе и услуга. Акт о једнаким могућностима Малте из 2000. године, садржи мере против дискриминације у области запошљавања, образовања, јавних објеката и робе и услуга као и стамбених објеката. Хонкошки пропис о дискриминацији особа са инвалидитетом (Disability Discrimination Ordinance) покрива запошљавање образовање, установе, робе и услуге, адвокатске канцеларије, клубове и спортске објекте и владине установе (Стојановић, 2016: 36).

2.6. Конвенција о правима особа са инвалидитетом⁷

Генерална Скупштина ОУН-а донела је 2006.године Конвенцију о правима особа са инвалидитетом. Сврха Конвенције јесте да промовише, штити и осигурава пуно и једнако уживање свих права и слобода особа са инвалидитетом. Конвенција у преамбули даје описну дефиницију инвалидности посебно истичући да се ради о концепту који се стално мења и развија. У члану 1. став 2. утврђује да у особе са инвалидитетом спадају и особе које имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална и сензорна оштећења која у садејству са различитим баријерама могу отежати пуно и ефикасно учешће ових особа у друштву на основу једнакости са другима. У члану 27 утврђује да је право на рад и запошљавање доступно особама са инвалидитетом 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

⁷ Република Србија је ратификовала Конвенцију и Опциони протокол за њено спровођење, *Службени гласник РС*, бр.42/09, за оба документа.

унапређивање могућности samozapošljavanja и запoшљавања у јавном сектору (Рељановић, 2010: 125).

3. Документа Европске Уније о заштити положаја особама са инвалидитетом

3.1. Европска социјална повеља⁸

Европска социјална повеља додатним протоколима се ширила у правцу подизања скале социјалних права, као и побољшања контролног механизма примене права, због чега има своје заслужено место и значај у европским оквирима.

Државе потписнице Европске социјалне повеље преузеле су обавезу да у своја законодавства, у потпуности или делимично, уграде одређен број норми којима се обезбеђује заштита основних социјалних и економских права грађана. Према члану 12 тачке 1-3 ове повеље, Република 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 чланова од 27 до 74 Устава Републике Србије⁹. У Ревидираној европској социјалној повељи особе са инвалидитетом добиле су значајно место у препознавању потребе да се реше проблеми који се тичу професионалног избора и напретка у професији кроз обавезу земаља потписница да обезбеде или промовишу, потребно професионално усмерење, образовање, професионалну обуку, према потреби, службу која ће помагати свим лицима у остваривању ових потреба.

3.2. Уредба Европске уније 883/2004¹⁰ и

Уреба Европске уније 987/2009¹¹

С обзиром на чињеницу да Република Србија није чланица Европске уније, значајно је навести поменуте две уредбе које су донели Европско веће и Парламент, а које су значајне за особе са инвалидитетом и односе

8 *Службени гласник РС*, бр.42/09.

9 Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

10 Уредба 883/2004, *Службени лист Европске уније (СЛ) Л 166* од 30.04.2004., ова Уредба је више пута мењана и допуњавана.

11 Уредба 987/2009 од 16.06.2009, којом се утврђује поступак спровођења Уредбе 883/2004 о координацији система социјалне сигурности, *Службени лист Европске*

се на коришћење утврђених права ових особа у оквирима граница Европске уније. Уредба 883/2004, начелно утврђује и усклађује примену система социјалне сигурности на особе које се крећу Унијом као и како је успостављен правни оквир за остваривање њихових права у том подручју. Овом уредбом се између свих држава чланица успоставља и примењује јединствени вишестрани правни режим остваривања права појединаца и замењују се одредбе дотадашњих двостраних уговора о социјалном осигурању између њих (Рисмондо, 2016: 6). Уредба 883/2004 има структуру међународног уговора о социјалном осигурању а Уредба 987/2009 има карактер административног споразума односно садржи одредбе о поступку за примену националних законодавстава држава чланица Уније поводом остваривања права на социјално осигурање радника миграната и чланова њихових породица.

У односима између држава у спровођењу социјалне сигурности при остваривању права појединаца, појављују се проблеми примене законодавстава две или више држава на особе које су током свог живота и радног века боравиле, радиле и биле обухваћене њиховим системима социјалне сигурности. Уклањање последица сукоба закона или одбијање примене законодавстава по права појединаца могуће је постићи методом конвергенције, хармонизације или координације тих система. За хармонизацију (међусобно прилагођавање законодавстава и праксе) нужно је постићи реалну међународну солидарност, као и економску и политичку интеграцију. Исто тако, координација система социјалне сигурности „представља додаток слободи кретања унутар Заједнице“ (Уније) (Rodiere, 2008:13). Координација система социјалне сигурности обавља се најчешће применом двостраних и вишестраних међународних уговора. Због тога, правни оквир (извори) међународне координације система социјалне сигурности су наднационалног порекла и примењују се директно на односе између учесника њеног спровођења и основ су на темељу кога појединци остварују своја социјална права. Правним оквирима координације уједно се успоставља правна веза између система социјалне сигурности и њихових законодавстава различитих држава, а права стечена њиховом применом користе се и након престанка важења тих оквира (Rismondo, 2016:13).

уније (СЛ) Л 149 од 08.06.2012. Као и Уредба 883/2004, такође је више пута мењана и допуњавана.

4. Примена међународних уговора о социјалном осигурању у Републици Србији

Република Србија закључила је са више десетина држава широм Европе и света међународне уговоре о социјалном осигурању који се са успехом спроводе. Примену билатералних споразума о социјалном осигурању прате одговарајући административни споразуми као инструменти за примену међународних уговора као и одређени финансијски послови којима се регулишу финансијски токови новца (најчешће исплата пензија и других новчаних давања) који се исплаћују појединцима у државама у којима они живе (Стојановић, 2011: 740).

4.1. Улога државе у запошљавању особа са инвалидитетом

Запошљавање особа са инвалидитетом последњих деценија је тренд у свим законодавствима модерних земаља које прате потребу да се проблеми нараслог броја особа са инвалидитетом институционално решава кроз добра законодавна решења усклађена са међународним документима Уједињених нација, Европске уније и регионалних организација. Будући да то подразумева обавезу државе да предузима одређене активности, ове мере се означавају термином „позитивна дискриминација“, и ако се у литератури поред овог термина, као његови синоними, користе и термини „позитивна акција“ (positive action), који је прихваћен у комунитарном праву, као термин „афирмативна акција“ (affirmative action), који је прихваћен у америчком и канадском праву (Ковачевић, 2011: 195).

Домаћи законодавац се угледао на стандарде Савета Европе, на шта га посебно обавезује ратификација Ревидиране европске социјалне повеље, којом је потврђено право лица са инвалидитетом на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице (Ковачевић, 2011: 199). Улога државе у запошљавању особа са инвалидитетом детаљно је утврђена Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом¹² и подзаконским актима који помажу његову примену¹³. Један од ових примера је свакако и Закон о одређивању послова и радних задатака за обавезно запошљавање слепих инвалида рада и других слепих лица¹⁴, (по одредбама овог закона послодавац је морао на сваких

12 *Службени гласник РС*, бр. 36/09, 32/13.

13 *Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршавања те обавезе*, *Службени гласник РС*, бр. 33/10, 48/10 и 113/13.

Правилник о начину и критеријумима за спровођење мера активне политике запошљавања, *Службени гласник РС*, бр. 12/12, 20/13, 69/14.

14 *Службени гласник РС*, бр. 67/93, (пречишћен текст).

пет радника који обављају ове послове да запосли једног слепог радника). И ако су донети нови прописи о запошљавању особа са инвалидитетом одредбе овог закона нису стављене ван снаге.

4.2. Основне одредбе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и резултати његове примене

Прво од чега Закон полази је потреба да дефинише које особе могу бити особа са инвалидитетом, којим особама припада тај стаус, како се он стиче, која права и обавезе производи тај стаус и који све субјекти учествују у остваривању права и обавеза особа са инвалидитетом.

Исто тако и Закон о пензијском и инвалидском осигурању Републике Србије¹⁵ настоји да што прецизније дефинише појам инвалидности, односно с тим у вези потпуни губитак радне способности. У члану 21. по одредбама наведеног 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 у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, који се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, особа са инвалидитетом (чл. 3) дефинише 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 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. На даље (у члану 4) Закон утврђује да статус 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

15 Службени гласник РС, бр. 34/03, 64/04 – УС, 84/04 – др.закон, 85/05, 101/05 – др. Закон, 63/06 – УС, 5/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14).

којој има могућност запослења или одржања запослења, односно радног ангажовања.

Наведених шест група особа са инвалидитетом (чија инвалидност је утврђена по посебном поступку) или су у статусу незапослених лица или су запослене код послодавца (који има законску обавезу да на одређен број запослених радника запосли одговарајући број особа са инвалидитетом или да плаћа прописан новчани износ на рачун Бюджетског фонда, специјално отвореног за плаћање “пенала” за неизвршену законску обавезу запошљавања особа са инвалидитетом).

Незапослена особа са инвалидитетом је (по члану 4. став 2), јесте особа од 15 до 65 година живота, која није у радном односу нити је на други начин остварила право на рад, спремна да ради или прихвати професионалну рехабилитацију ради запошљавања и активно тражи запослење и води се на евиденцији незапослених лица код организације надлежне за послове запошљавања. На овај начин законодавац је желео да утврди одређен степен одговорности особа са инвалидитетом за свој положај у друштву као и да им наметне обавезу активног учешћа у професионалној рехабилитацији код послодавца, преквалификацији и трагању за одговарајућим пословима, сходно здравственим и радним способностима, умећу и склоностима.

Законодавац је дао посебан значај Националној служби за запошљавање, почев од спровођења посебног поступка утврђивања статуса особе са инвалидитетом, преко преузимања обавезе професионалне рехабилитације, промене образовања ових лица, стручног оспособљавања за одређени посао, запошљавања код послодавца (на уобичајеним радним местима или на радним местима која су специјално прилагођена за рад особа са инвалидитетом).

4.3. Како се стиче статус особе са инвалидитетом и улога Националне службе за запошљавање у овом поступку

На основу одредаба Правилника о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења особа са инвалидитетом¹⁶, утврђени су елементи по којима се одређују степени односно скале за разврставање особа са инвалидитетом (члан 16). Надлежна комисија лекара вештака, основу прегледа подносиоца захтева и на основу приложене медицинске и одговарајуће радне документације (ако је поднета уз захтев), врши оцену болести и оштећења од утицаја

16 “Сл. гласник РС”, бр. 36/10 и 97/13

на радну способност и могућност запослења или одржања запослења на основу следеће скале:

- 1) 0. степен - ако не постоје тешкоће и препреке у раду, односно уколико су занемарљиве и не утичу на радну способност;
- 2) 1. степен - ако су тешкоће и препреке мале и не утичу на радну способност у односу на занимање и послове које лице може да обавља и омогућавају запошљавање под општим условима;
- 3) 2. 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;
- 4) 3. степен - ако су тешкоће и препреке потпуне и 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 уобичајеном радном месту, без обзира на занимање или послове.

На основу налаза лекара вештака одговарајуће струке, о утврђеним степенима тешкоћа и препрека Национална служба за запошљавање доноси одговарајуће решење. Доношењем правоснажног решења стише се статус особе са инвалидитетом¹⁷.

4.4. Разлика између особа које су изгубиле радну способност по прописима о пензијском и инвалидском осигурању и особа са инвалидитетом по прописима о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом

Разлика је очигледна у одређивању појма инвалидности и могућности које ова два наведена закона дају особама које су стекле одређену инвалидност. Први закон утврђује право на инвалидску пензију а други закон утврђује право на запошљавање и рад у одређеним условима.

Разлика између особе са инвалидитетом и особе која је потпуно изгубила радну способност првенствено се види у начину на који је законодавац определио питање радне способности и испуњење одређених законом предвиђених услова. Код потпуног губитка радне способности, лице остварује право на инвалидску пензију (под условом да су испуњени и други услови у погледу година стажа осигурања, плаћених доприноса,

¹⁷ Стојановић, В., Осврт на неке важне одредбе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом“, Саветник – часопис за буџетски систем, година XXIX, број 1/2017, издавач Завод за унапређење пословања, Београд, стр.101.

пријава и одјава са осигурања и других релевантних услова). Послодавац одјављује са обавезног социјалног осигурања лице које је стекло потпуни губитак радне способности, док код особе са инвалидитетом, којој је тај стаус утврђен по поступку који се води у Националној служби за запошљавање, послодавац не одјављује то лице са обавезног социјалног осигурања. Особа са инвалидитетом, ако је запослена, наставља да ради код послодавца а ако је на евиденцији незапослених лица Национална служба за запошљавање преузима активну улогу проналажења посла овом лицу.

Ово је основна разлика која се огледа у правном положају једних и других особа са инвалидитетом. Оно што је заједничко особама са инвалидитетом и особама код којих је настао потпуни губитак радне способности, јесте гарантовано право на рад, право на услове рада, право на закључивање уговора о раду за особе са инвалидитетом, односно уговора о делу за инвалидске пензионере и нека друга права (која сада нису предмет овог рада).

Положај особа са инвалидитетом као и њихова права и обавезе особа у нашем правном системму регулисана су како по одредбама напред наведених закона тако и по прописима који уређују област радних односа, здравствене заштите, пензијског и инвалидског осигурања, забране дискриминације, безбедности и здравља на раду, запошљавања и других многобројних прописа „расутих“ по многим законским и подзаконским актима.

Литература

Ковачевић, Љ. (2011). *Запошљавање лица са инвалидитетом*. Вуковић, Д. Арандаренко, М. (Прир.) *Социјалне реформе – садржај и резултати*. Факултет политичких наука Универзитета у Београду. (Стр. 195-199).

Лубарда, Б. (2004). *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, Република Црна Гора. (Стр. 258).

Перић, Д. (2013). *Пристојан рад – рад достојан човека*, Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици. (Стр. 301).

Рељановић, М. (2010). *Забрана дискриминације при запошљавању као међународно људско право*. Београд: Правни факултет универзитета Унион у Београду. (Стр. 125-127).

Rismondo, M. (2016). *Socijalna politika Evropske unije i ostvarivanje socijalne sigurnosti prema Uredbama 883/2004 i 987/2009 i drugim aktima unije*, Rijeka: Libertin naklada u Rijeci. (Str. 6).

Стојановић, В. (2017). *Осврт на неке важне одредбе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом*, Саветник – часопис за буџетски систем. (XXIX-Бр. 1/17). Завод за унапређење пословања Београд. (Стр. 101).

Стојановић, В. (2017). *Правни оквир економске и социјалне сигурности особа са инвалидитетом*. Удружење правника у привреди Србије – часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд, (број 4-6). (Стр. 740).

Стојановић, В. (2016). *Социјални и радноправни положај особа са инвалидитетом*, Београд: Правни факултет универзитета Унион у Београду. (Стр. 36 и стр. 240).

Татић, Д. (2007). *Заштита права особа са инвалидитетом*, Београд: Факултет политичких наука у Београду. (Стр. 100).

Шундерић, Б. (2001). *Право међународне организације рада*, Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. (Стр. 542).

Vesna Stojanović,

Associate,

R&B College of Economics and Administration, Belgrade

THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN INTERNATIONAL DOCUMENTS AND IN NATIONAL LEGISLATION

Summary

Keeping in mind that individuals with disabilities make up more than 10% of the world's population, it has become more apparent that the efforts of the international community to adopt adequate legal documents has influenced national lawmakers to create a better legal framework for the protection of the status of this marginalized group. Furthermore, the dilemma remains who can be recognized as an individual with disabilities and how the government should recognize them, in order to ensure they are provided adequate help.

Within our legal system there were many laws and other acts which protect individuals with disabilities. It is indisputable that the Act on professional rehabilitation and employment of individuals with disabilities has brought on numerous and perhaps even revolutionary developments in this sphere even though the results of the application of this Act will be more apparent in the decades to come considering that it has produced significant results even at present. Primarily, the public attention focuses on persons with disabilities in regard to their employment, education, professional rehabilitation, and other positive and beneficial activities. In this sense, it is the obligation of the employer to employ a certain number of individuals with disabilities. This obligation can only be replaced by a different obligation, i.e. the obligation to pay fees – as per a stated amount (penalty fees) to a specially formed fund, which is then used to help individuals with disabilities. The future of this law and some others concerning assistance to individuals with disabilities is laid out in the need to further develop and broaden the ability and capacity of the law to provide for their right to employment and for further social affirmation and engagement of this inadequately protected group.

Keywords: *persons with disabilities, international documents, national legislation, human rights.*