

# Zapošljavanje i rad lica obolelih od retkih bolesti

Sanja Stojiljković<sup>1</sup>

Višestruka vulnerabilnost odnosno ranjivost društvenog položaja lica obolelih od retkih bolesti zahteva predviđanje posebnih, odnosno dodatnih pravnih mehanizama za ostvarivanje sve tri dimenzije koje prirodno definišu socijalno-pravni status pojedinaca i društvenih grupa – zdravstvenu, socijalno - zaštitnu i radnu. Uživanje prava na socijalnu sigurnost, kao osnovnog ljudskog prava, podrazumeva predviđanje *dodatnih mehanizama* za ostvarivanje prava na (dostojanstven) rad ranjivih društvenih grupa, kakva su lica obolela od retkih bolesti. „Posebnost“ zdravstvenog statusa zahteva i sagledavanje i ustanovljavanje „posebnosti“ radnopravnog statusa obolelih lica, naročito u kontekstu savremenog pristupa u socijalnim politikama država EU, gde se uvodi *koncept tzv. društva zasnovanog na radu (eng. work-based society)*. Ovaj pristup podrazumeva aktivno uključivanje i podršku za integrisanje svih ranjivih društvenih grupa na tržište rada i u radnu sredinu bez diskriminacije, u onim slučajevima gde je to moguće, uz smanjenje učešća socijalnih davanja (uključujući i naknade po osnovu osiguranja (invalidske penzije)) u obezbeđenju socijalne sigurnosti ranjivih društvenih grupa.

Radnopravni status obolelih od retkih bolesti može se analizirati sa stanovišta *posebne zaštite u oblasti zapošljavanja i rada osoba sa invaliditetom*, koja je kao takva predviđena, kako u međunarodnom i uporednom, tako i u domaćem pravu i praksi (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (2009) i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (2006)). Međutim, izrazita heterogenost retkih bolesti i diverzitet u ispoljavanju simptoma čak i kod istih retkih bolesti zahteva primenu više *individualističkog principa* u regulisanju radnopravnog statusa lica obolelih od retkih bolesti, s tim da se odredbe koje regulišu zapošljavanje i rad osoba sa invaliditetom primenjuju i na lica obolela od retkih bolesti koje su dovele do invaliditeta nezavisno od toga da li je reč o retkoj ili tzv. uobičajnoj bolesti. Pored toga, princip *multidisciplinarnosti u regulisanju i ostvarivanju prava*, neophodan je (saradnja između sistema zdravstvene i sistema socijalne zaštite, kao i njihova uzajamna saradnja u pogledu kreiranja i vođenja politike zapošljavanja i rada) zbog složenosti stanja koja se kvalifikuju kao retka, gde se kao “koordinaciona tela” izdvajaju centri za retke bolesti, čije osnivanje je predviđeno Zakonom o zdravstvenoj zaštiti Srbije (2013).

---

<sup>1</sup> Istraživač saradnik, Institut društvenih nauka; SUPRAM – Udruženje pravika za medicinsko i zdravstveno pravo Srbije

Regulisanje radnopravnog statusa lica obolelih od retkih bolesti, kreće se u okvirima *principa jednakosti*, kao primarnog načela u oblasti savremenog radnog prava, te zahteva predviđanje *zabrane genetske diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja* (80% retkih bolesti jesu genetske bolesti), kao i *zabrane diskriminacije po osnovu invaliditeta* uz već postojeće mere za integrisanje osoba sa invaliditetom u radnu sredinu (sistem kvota, princip razumnog prilagođavanja uslova i mesta rada potrebama osoba sa invaliditetom, subvencije za poslodavce koji zaposle određen broj osoba sa invaliditetom), zatim predviđanje *fleksibilnih oblika radnog angažovanja* (rad od kuće, rad sa skraćenim radnim vremenom, rad sa nepunim radnim vremenom), kao i uvođenje *posebnih plaćenih odsustva* za potrebe dijagnostike i terapije kod određenih retkih bolesti, kako za obolela lica tako i za zaposlena lica koja se staraju o obolelim licima. Oblast zaštite *zdravlja i bezbednosti na radu*, kao i zaštite *prava privatnosti* podataka o zdravstvenom, odnosno genetskom statusu zaposlenih i lica koja traže zaposlenje, takođe, je važna u oblasti regulisanja radnopravnog statusa lica obolelih od retkih bolesti. Značajna je i pravilna procena radne sposobnosti obolelih lica, zbog složenosti i “retkosti” stanja, gde se preporučuje evaluacija, odnosno uvođenje periodičnih, kontrolnih pregleda i saradnja sa centrima za retke bolesti.

## **Vodič kroz prava lica obolelih od retkih bolesti u oblasti zapošljavanja i rada (postojeća rešenja)**

### **Opšti zakoni:**

1. ***Zakon o radu*** (pravo svih zaposlenih na rad, odgovarajuću zaradu, zdravlje i bezbednost na radu, pravo na zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstva, zaštitu u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti, starosti, nezaposlenosti, dok zaposlene osobe sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu; zabrana diskriminacije po osnovu zdravstvenog stanja, odnosno invaliditeta);
2. ***Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu*** (obaveza poslodavca da obezbedi da radni proces bude prilagođen fizičkim i psihičkim mogućnostima zaposlenog a radna okolina, sredstva za rad i sredstva za rad i oprema za ličnu zaštitu ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenog; lični podaci prikupljeni lekarskim pregledom zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom službe medicine rada koja je nadležna za sprovođenje pregleda);
3. ***Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*** (zabrana diskriminacije u oblasti zapošljavanja, pravo poslodavaca na subvencije za zapošljavanje lica koja

pripadaju kategoriji teže zapošljivih lica čime se podstiče zapošljavanje ranjivih društvenih grupa)

### **Poseban zakon: upra**

1. ***Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom*** (pravo na profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom, prilagođavanja poslova i mesta rada potrebama osoba sa invaliditetom, obaveza poslodavca koji ima najmanje 20 zaposlenih da zaposli određen broj lica sa invaliditetom a ukoliko to ne učini plaća naknadu iz koje se finansira podsticanje zapošljavanja, profesionalna rehabilitacija i drugi oblici radnog angažovanja osoba sa invaliditetom, posebni oblici zapošljavanja osoba sa invaliditetom - preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, radni centri, i socijalna preduzeća i organizacije);

### **Antidiskriminatorni zakoni (opšti i posebni)**

1. ***Zakon o zabrani diskriminacije*** (predviđa zabranu diskriminacije po osnovu genetskih osobina, zdravstvenog stanja ili invaliditeta dok se teškim oblikom diskriminacije smatra diskriminacija po dva ili više svojstva; diskriminacija u oblasti rada jeste poseban oblik diskriminacije dok se primena mera tzv. pozitivne akcije (davanje prednosti u zapošljavanju ranjivim društvenim grupama, slučaj osoba sa invaliditetom), ne smatra diskriminacijom u smislu odredbi zakona, zaštita prava ustanovljenih zakonom ostvaruje se podnošenjem pritužbi povereniku za zaštitu ravnopravnosti, kao i podnošenjem tužbi nadležnom sudu);
2. ***Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*** (zabranjuje zlostavljanje na radu i u vezi sa radom, odnosno svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi koje se ponavlja a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ličnog i profesionalnog integriteta, kao i ***zdravlja zaposlenog*** i pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor; ukoliko zlostavljanje, prema mišljenju službe medicine rada, dovodi do neposredne opasnosti po zdravlje i život zaposlenog a poslodavac ne preduzme odgovarajuće mere (premeštaj u drugu radnu okolinu ili udaljenje sa rada uz naknadu zarade) zaposleni ima pravo da odbije da radi, za koje vreme ima pravo na naknadu zarade);
3. ***Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom*** (ustanovljava se opšta zabrana diskriminacije osoba sa invaliditetom gde je kao poseban slučaj diskriminacije

predviđena diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom osobe sa invaliditetom koja traži zaposlenje i zaposlene osobe sa invaliditetom, kao i pratioca osobe za invaliditetom koji traži zaposlenje i zaposlenog pratioca osobe sa invaliditetom; zabranjuje se diskriminacija u pogledu predviđanja posebnih zdravstvenih uslova za zapošljavanje i uslovljavanje prethodne provere psihofizičkih sposobnosti osoba sa invaliditetom a koji nisu u neposrednoj vezi sa zahtevima radnog mesta, zatim u pogledu određivanja zarade, kao i ostalih uslova rada dok se teškim oblikom diskriminacije smatra uznemiravanje, vređanje i omalovažavanje kvalifikovanog zaposlenog po osnovu invaliditeta; diskriminacijom se smatra i odbijanje poslodavca da izvrši razumno prilagođavanje poslova, mesta rada ili i poslova i mesta rada potrebama osoba sa invaliditetom; zaštita prava ostvaruje se podnošenjem tužbe za zaštitu od diskriminacije zbog invalidnosti u posebnom parničnom postupku).



[Ovaj tekst je nastao uz pomoć Evropske unije.](#)

Sadržaj ovog teksta je isključiva odgovornost SUPRAM-a i ni na koji način ne predstavlja stavove Evropske unije.